



Organisation
internationale
du Travail

STED  AMT

KOICA
Korea International
Cooperation Agency



Royaume
du Maroc

► Compétences pour le Commerce et la Diversification Économique :

Alignement des compétences sur les stratégies
de développement sectoriel en Algérie, au Maroc et en Tunisie

**Rapport de stratégie de développement des
compétences dans la branche
de la Biscuiterie-Chocolaterie-Confiserie**

Décembre 2021



Projet STED-AMT

"Compétences pour le Commerce et la Diversification Economique:
Alignement des compétences sur les stratégies de développement
sectoriel en Algérie, au Maroc et en Tunisie"

**Rapport de stratégie de développement
des compétences dans la branche
de la Biscuiterie-Chocolaterie-Confiserie**





Copyright © Organisation internationale du Travail 2022
Première publication

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexé à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Néanmoins, de courts extraits de ces publications peuvent être reproduits sans permission à condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les licences qui leurs ont été octroyées. Visitez le site www.ifrro.org afin de connaître l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Rapport de stratégie de développement des compétences dans la branche de la Biscuiterie-Chocolaterie-Confiserie

Projet **STED-AMT** : « Compétences pour le Commerce et la Diversification Économique : Alignement des compétences sur les stratégies de développement sectoriel en Algérie, au Maroc et en Tunisie »

Bureau International du Travail

ISBN: 978-92-2-036837-4 (Print)

ISBN: 978-92-2-036838-1 (pdf Web)

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies et plateformes de diffusion numérique ou commandés directement à l'adresse ilo@turpin-distribution.com. Pour de plus amples informations, consultez notre site Internet <http://www.ilo.org/global/publications/lang-fr/index.htm> ou contactez ilopubs@ilo.org.

Le présent Rapport « Rapport de stratégie de développement des compétences dans la branche de l'IT-Offshoring », s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du Projet STED-AMT « Compétences pour le Commerce et la Diversification Economique : Alignement des compétences sur les stratégies de développement sectoriel en Algérie, au Maroc et en Tunisie », financé par l'Agence Coréenne de Coopération Internationale (KOICA) et mis en œuvre par le Bureau de l'Organisation internationale du Travail pour l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie, sur une période de 48 mois (2020-2023).

Au Maroc, le Projet STED-AMT est mis en œuvre en partenariat avec le Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences, avec la collaboration des partenaires institutionnels et sociaux marocains :

- Ministère de l'Industrie et du Commerce (Direction De l'Economie Numérique, Direction des Industries Agro-Alimentaires, Direction Générale du Commerce, Direction de la formation) ;
- Département de la Formation Professionnelle;
- Département de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique ;
- Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)
- Office de la Formation Professionnelle et la Promotion du Travail ;
- Haut-Commissariat au Plan;
- Confédération Générale des Entreprises Marocaines (CGEM) ;
- Observatoire des Métiers et Compétences de Branches Professionnelles (ODB) ;
- Confédération Démocratique du Travail (CDT) ;
- Union Marocaine du Travail (UMT) ;
- Union Générale des Travailleurs du Maroc (UGTM)
- APEBI;
- FENAGRI;
- Association de Biscuiterie Chocolaterie et Confiserie (Ab2c).

Les travaux de cette étude est le fruit d'un travail d'une équipe d'experts techniques : Mme Aicha LAGDAS, Coordinatrice de l'équipe, Mme Souad OUAHBI, Experte Formation, M Omar IBOURK, Expert Economiste-Statisticien, M Lahcen ELAAMADI, Expert Métier Biscuiterie, Confiserie et Chocolaterie (BCC) et M Mohamed LAKHLIFI, Chargé de l'enquête auprès des entreprises. Sous la supervision de l'équipe du Projet STED-AMT : Mme Rachâa BEDJAOUI-CHAOUCHE, Cheffe du Projet (Algérie, Maroc et Tunisie), et de Mme Fatima ID AHMAD, Coordinatrice Nationale du Projet au Maroc avec l'appui technique de l'équipe de l'OIT du Département SKILLS de Genève : Mme Olga STRIETSKA-ILINA, Mme Bolormaa TUMURCHUDUR-KLOK, M Cornelius GREGG, Mme Hae Kyeong CHUN, Mme Ana PODJANIN et Mme Laura SCHMID de l'équipe des Spécialistes Techniques du travail décent du Bureau de l'OIT basée au Caire. Appui administratif et logistique de Mme Jihane HANNANE et M Charef Eddine MESSADI, Assistants Administratifs et Financiers du Projet STED-AMT au Maroc et Algérie.



La présente étude est le résultat d'un long processus de consultation et de concertation avec les parties prenantes marocaines à travers le Comité de Suivi Technique et Opérationnel du projet. A cet effet, les plus vifs remerciements sont adressés à Monsieur le Secrétaire Général du Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences, M Nouredine BENKHALIL pour tout l'appui qu'il apporte à la mise en œuvre de ce projet ainsi qu'à tous les projets de l'OIT au Maroc.

Les sincères remerciements sont également adressés à M. Mohamed HAZIM, Directeur de l'Observatoire National du Marché du Travail ainsi qu'à toute l'équipe de cette Direction pour leur réelle implication et leur appui à la mise en œuvre du Projet STED-AMT.

L'équipe du projet tient également à remercier le ministère d'Industrie et Commerce et plus particulièrement M. Youssef FADIL, Directeur de l'Industrie Agroalimentaire, M. Hamid BAADI et Mme Siham ZARROU de la même direction.

M. Abdeljalil BOUSFIHA, Chef de la Division des Etudes d'Evaluation des Programmes de l'Emploi, M. Adil HIDANE, Directeur Adjoint à la Direction des Etudes et Prévision Financières (DEPF), M. Lhoucine IHNACH, Chef de service de l'impact des politiques sociales, M. Taoufik OUKESSOU, Chef de la Division de l'Evaluation des Politiques Sectorielles de la même direction, Mme Amina ALLAM, Cheffe de la Division des Etudes, Département de la Formation Professionnelle, M Mourad BEN TAHAR Directeur de l'Activité Emploi, MCA-Maroc.

Monsieur AZELMAT, Directeur de l'Economie Numérique au niveau du Ministère de la Transition Numérique et de la Réforme de l'Administration, Mme Ibtiham KAIFOUF de la même direction, Mme Farida AFKIR de la Direction de la Formation, M Mohamed MOUHTADI, Chef de la Division de la Promotion du Commerce Extérieur à la Direction de la Défense et de la Réglementation Commerciale, Mme Nawal LAHMINE de la même direction. A l'Agence Nationale de Promotion des Compétences particulièrement Monsieur Anouar ALAOUI ISMAILI, Directeur de la Coopération, Mme Hind BOUBIA, Cheffe de la Division Prospection et Marketing et Mme Samia MOUMEN et Meryem MATJOUI de la même division. Au Département de l'Enseignement Supérieur : M Abderrazak BENSAGA, Chef de Division de l'Orientatation et l'Information, Mme Nadia RAITAB, Cheffe de Service de la formation et de l'orientation à la même division. Au Département de la Formation Professionnelle, Mme Siham GHANDI, Cheffe de Service du Partenariat, M Mohamed DAOUDI, Chef de Service à la Division des Etudes, Mme Asmae BOUHNKA de la même division.

Monsieur M. Youness ZERDALI le chef de la Division de la Formation continue, Mme. Rkia EL MAHMOUDI Cheffe de Division de l'Evaluation, M. Khalid ARSALANI Chef de la Division de la carte, Mme Fatima CHERKI, Cadre à la Division de la Formation en Cours d'Emploi, Mme Naima BENTOUDJA Cheffe du Service des Programmes des Secteurs Primaire et Secondaire, Madame Assia NASRI, Cheffe de service Primaire et Secondaire, M Zakaria ANSANES, Directeur CDC Agroalimentaire. Le Haut-Commissariat au Plan : Mme Amal MANSOURI, Cheffe de la Division des Etudes Générales à la Direction de la Prévision et de la Prospective et Mme Yasmina BOUZINEB de la même division. Nos sincères remerciements vont également à nos partenaires sociaux, et plus particulièrement à Monsieur Hamid FELLOUN, Directeur la Fédération Nationale de l'Agro-alimentaire et M Rachid SRAIDI, Président et Mohamed ALAOUI, Directeur de l'Association de la Biscuiterie Chocolaterie Confiserie (Ab2c). Nous remercions également les représentants des organisations syndicales qui ont contribué à ce travail notamment Monsieur ALAOUI de l'Union Marocaine du Travail et Monsieur HANSALI de l'Union Générale des Travailleurs du Maroc.

► Table des matières

ACRONYMES ET DES ABREVIATIONS	9
EQUIPE DE PRODUCTION	11
INTRODUCTION	13
1. POURQUOI UNE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES?	13
2. DÉFINITION DE LA BRANCHE ET DU CHAMP DE L'ANALYSE	13
3. OBJECTIFS DE LA STRATÉGIE SECTORIELLE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	13
I. PROFIL ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI DE LA BRANCHE BCC	14
1. PROFIL ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI DE LA BCC	14
1.1 PROFIL ÉCONOMIQUE DE LA BCC	14
1.2 PROFIL DE L'EMPLOI DE LA BCC	15
2. FACTEURS DE CHANGEMENT, TENDANCES MAJEURES ET LEUR IMPACT SUR L'EMPLOI	16
2.1. L'accélération de l'automatisation, menace et opportunité en même temps	16
2.2. Le numérique bouleversera l'industrie	16
2.3. Le commerce mondial post covid, une opportunité pour le Maroc	17
2.4. Le changement climatique et la tendance vers une agriculture durable	17
3. PRINCIPAUX ENJEUX ET DEFIS AU DEVELOPPEMENT DE LA BCC	17
II. PROFIL ACTUEL DES PRINCIPALES PROFESSIONS ET COMPÉTENCES CLÉS	19
1. PRINCIPALES PROFESSIONS DE LA BRANCHE BCC	19
2. PROFESSIONS RETENUES	21
3. DESCRIPTION DES PROFESSIONS RETENUES	22
III. VISION POUR L'AVENIR DU SECTEUR	40
1 SUR LE PLAN QUALITATIF	40
2 SUR LE PLAN QUANTITATIF : PROJECTION DE LA DEMANDE	41
2.1. Perspectives d'évolution des exportations et de création d'emplois dans le proche avenir	41
2.2. Projection de la demande de travail à l'horizon 2027	42
IV. LACUNES DANS LES CAPACITES D'AFFAIRES	48
V. BESOINS EN COMPETENCES REQUISES	50
1. BESOINS EN COMPÉTENCES DE LA BRANCHE DE LA BCC	50
2. BESOINS EN COMPÉTENCES PAR PROFESSION	51

VI. OFFRE DE COMPETENCES **54**

1. POLITIQUES ET STRATEGIES NATIONALES DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	54
2. SOURCES ET DIFFICULTES DE RECRUTEMENT	55
2.1. Principales sources de recrutement	55
2.2. Critères et difficultés de recrutement	56
3. INSTITUTIONS CLES	56
4. PROGRAMMES FORMELS ET QUALIFICATIONS PERTINENTES POUR LES PROFESSIONS RETENUES	58
5. INSCRIPTIONS ET DONNEES D'ACHEVEMENT POUR LES COURS PERTINENTS CIBLANT LES PROFESSIONS RETENUES	62
6. NATURE ET PORTEE DE LA FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL	64
7. OFFRE DE FORMATION NON DIPLOMANTE POUR LES PROFESSIONS CIBLEES	64
7.1. Offre de formation qualifiante	64
7.2. Formation Continue	65
8. DEFIS ET CONTRAINTES LIES A L'OFFRE DE COMPETENCES	67
8.1. Gouvernance et coordination des parties prenantes	67
8.2. Financement	67
8.3 Pertinence des programmes et encadrement de la formation	68
8.4. Accès à la formation	68
8.5. Liens profession-établissements de formation	69
9. MATRICE SWOT DE L'OFFRE DE FORMATION	72

VII. CONSTATS DES DESEQUILIBRES OFFRE DEMANDE **73**

1. DEGRE DE SATISFACTION DES ENTREPRISES BCC DE L'OFFRE DE FORMATION ACTUELLE	73
2. DEGRE D'ADEQUATION DES COMPETENCES DES EMPLOYES	73
3. DEGRE DE DISPONIBILITE SUR LE MARCHE DES PROFILS ADEQUATS POUR LE RECRUTEMENT	74

VIII RECOMMANDATIONS POUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DANS LA BRANCHE DE LA BCC **76**

ANNEXES **80**

ANNEXE 1 : Répartition de l'emploi dans la BCC par niveau d'éducation	80
ANNEXE 2 : Professions retenues selon les critères de sélection	82
ANNEXE 3 : Exigences de chaque profession retenue en terme de profil de formation et d'expérience professionnelle	84
ANNEXE 4 : Profil professionnel visé pour les filières dispensées au niveau de la formation professionnelle initiale dédiée Agroalimentaire	85
ANNEXE 5 : Filières/ groupes de filières de formation par région, opérateur & établissement de formation / professions retenues concernant la formation initiale diplômante	86
ANNEXE 6 : Recommandations de l'atelier technique et de prospective du 11 novembre 2021	103
ANNEXE 7 : Liste des participants à l'atelier technique et de prospective du 11 novembre 2021	104

► Acronymes et Abréviations

AMD : Agence Marocaine de Développement de la Logistique

AMT : Algérie Maroc Tunisie

ANAPEC : Agence Nationale de Promotion des Emplois et des Compétences

APC : Approche par Compétences

BCC : Biscuiterie Chocolaterie Confiserie

BTP : Bâtiment et Travaux Publics

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

CETIA : Centre Technique des Industries Agro-alimentaires

CFA-IE : Centres de Formation par Apprentissage Intra Entreprises

CGEM : Confédération Générale des Entreprises du Maroc

CIA : Centre d'Innovation Agroalimentaire

CMC : Cités des Métiers et des Compétences

CNEF : Charte Nationale d'Education et de Formation

CNSS : Caisse Nationale de la Sécurité Sociale

CSDC : Comité Sectoriel de Développement des Compétences

CSF : Contrats Spéciaux de Formation

DD : : Droits de Douane

DFP : Département de la Formation Professionnelle

DH : Dirhams

DUT : Diplôme Universitaire de Technologie

EFP : Etablissement de Formation Professionnelle

EMSI : École Marocaine des Sciences de l'Ingénieur

ENIM : Ecole Nationale de l'Industrie Minérale

EMI : Ecole Mohammadia d'Ingénieurs

ENCG : École Nationale de Commerce et de Gestion

ENSA : Ecoles Nationales des Sciences Appliquées

ENSAB : Ecole Nationale Supérieure d'Agroalimentaire et de Biotechnologie

ENSAM : Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers

ENSEM : Ecole Nationale Supérieure d'Electricité et de Mécanique

EST : Ecoles Supérieures de Technologie

ESITH : Ecole Supérieure des Industries du Textile et Habillement

FCE : Formation Contractualisée pour l'Emploi/ Formation à la Carte

Fp : Facultés polydisciplinaires

FP : Formation Professionnelle

FQ : Formation Qualifiante

FQR : Formation Qualifiante ou de Reconversion

FS : Facultés des Sciences

FSE : Formation Adaptation / Appui aux secteurs émergents

GIAC : Groupement Interprofessionnel d'Aide au Conseil

GIAC Agro : Groupement Interprofessionnel d'Aide au Conseil Agroalimentaire

HCP : Haut Commissariat au Plan

HQSE : Hygiène Qualité Sécurité et Environnement

HSE : Hygiène Sécurité et Environnement

IAA : Industrie Agroalimentaire

► Acronymes et Abréviations

IAV : Institut Agronomique et Vétérinaire Hassan II

IFIM : Institut de Formation de l'Industrie Meunière

IGD : Institut à Gestion Déléguée

IMME : Industries Métallurgiques Mécaniques et Electromécaniques

IR : Impôt sur le Revenu

IS : Impôt sur les Sociétés

ISO : Organisation internationale de normalisation

KOICA : Agence Coréenne de Coopération Internationale

MENA : Middle East and North Africa (Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord)

MICEVN : Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Économie Verte et Numérique

MP : : Matières Premières

NMA : Nomenclature Marocaine des Activités

OF : Offre de Formation

OFPPT : Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONSSA : Office National de la Sécurité Sanitaire des Aliments

PCP : Parcours Collégial Professionnel

PERT : "Program Evaluation and Review Technique"

PE2I : Pôle Entrepreneuriat, Innovation et Interface

PFE : Projet de Fin d'Etudes

PIB : Produit Interne Brut

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PMI : Petites et Moyennes Industries

PPP : Partenariat Public Privé

PRI : Plan de la relance industrielle post covid-19

R&D : Recherche & Développement

R&D&I : Recherche & Développement & Innovation

REC : Référentiel des Compétences

REM : Répertoire Emploi Métier

STED : Skills for Trade and Economic Diversification: Compétences professionnelles pour le commerce et la diversification économique

Sup : Supérieur

SWOT : "StrengthsWeaknessesOpportunitiesThreats"

T : Technicien

TAAM : Taux d'accroissement Annuel Moyen

TFP : Taxe de Formation Professionnelle

TIC : Technologies de l'Information et de la Communication

TPE : Très Petites Entreprises

TS : Technicien Spécialisé

UH2C : Université Hassan II de Casablanca

UMEF : Université Euro-méditerranéenne de Fès

UMI : Université Moulay Ismail

UMVISS Université Mohammed VI des Sciences de la Santé

UP : Universités Privées

Equipe de production

Équipe de Coordination

Nom & prénom	Qualité
Rachâa BEDJAOUÏ-CHAOUCHE	Cheffe de Projet STED-AMT Algérie Maroc Tunisie
Fatima ID AHMAD	Coordinatrice Nationale du Projet STED-AMT Maroc
Jihane HANNANE	Assistante Administrative et financière du Projet STED-AMT Maroc

Equipe d'Experts

Nom & Prénom	Qualité
Aicha LAGDAS	Coordinatrice de l'analyse sectorielle STED pour les secteurs de l'IT - Offshoring et la Biscuiterie-Chocolaterie- Confiserie
AomarIBOURK	Economiste-Statisticien
Lahcen El Aamadi	Expert Agroalimentaire
Souad OUAHBI	Experte Formation
Mohamed LAKHLIFI	Responsable de l'enquête auprès des entreprises pour les deux branches

Membres du Comité de Suivi Technique et Opérationnel

Organisme /Etablissement	Nom & Prénom	Qualité
L'Observatoire National du Marché du Travail (ONMT)	Mohamed HAZIM	Directeur de l'ONMT
	Abdeljalil BOUSFIHA	Chef de la Division des études d'évaluation des programmes de l'emploi
	Oualid EL ISSAOUY	Cadre
MICEVN	Abdelilah Boutayeb	Chef de Service/ Direction des Industries Agro-Alimentaires
	Siham Zarrou	Direction des Industries Agro-Alimentaires
	Nawal LAHMINE	Cadre à la Division de la Promotion du Commerce Extérieur de Direction Générale du Commerce
	Farida AFKER	Cheffe de la Division de la formation du Commerce Direction de la Formation
Observatoire des Branches/ CGEM	Mohamed Amine EL FAIZ	Représentant de l'observatoire des métiers et des branches professionnelles
FENAGRI	Hamid Felloun	Directeur de la FENAGRI
Département de la Formation Professionnelle	Mhamed DAOUDI	Chef de service au niveau de la division des études
	Asmae BOUHNKA	Cadre au sein de la division des études
	Assia Nasry	Chef de Service des Secteurs Primaire et Secondaire - Division des Études
Département de l'Enseignement Supérieur	Abderrazak BENSAGA	Chef de Division de l'Orientation et l'Information
	Anouar ALAOUI ISMAILI	Directeur de la Coopération
ANAPEC	Hind BOUBIA	Chef de la Division Prospection et Marketing
	Samia MOUMEN	Chef de service marketing
	Meriem MATJAOUJ	Chef Projet Répertoire des Emplois et Métier
HCP	Amal MANSOURI	Chef de la Division des Etudes Générales, Direction de la Prévision et de la Prospective

Equipe d'appui technique de l'OIT

Laura SCHMID	Spécialiste Skills and Employability, DWT/CO-Caire
Olga Strietska-Ilina	Sr Spécialiste SKILLS, OIT Genève
Bolormaa Tumurchudur-Klok	Technical Spec, SKILLS, OIT Genève
M. Cornelius GREGG	Expert SKILLS , OIT Genève.
Chun Hae Kyeung	Junior Professional Officer, SKILLS, OIT Genève
Ana Podjanin	Junior technical spécialiste, SKILLS, OIT Genève
Ng Lucas	Consultant, SKILLS, OIT Genève

► Introduction

La stratégie de développement des compétences dans la branche Biscuiterie - Chocolaterie - Confiserie (BCC), objet du présent rapport fait suite au rapport de diagnostic de la situation actuelle de la branche et de ses perspectives d'évolution. Ces deux rapports font partie de la phase de l'analyse sectorielle STED du projet « Compétences pour le commerce et la diversification économique Alignement des compétences sur les stratégies de développement sectoriel en Algérie, au Maroc et en Tunisie » (Projet STED-AMT-2020-2023), piloté par l'OIT et financé par la KOICA (Agence Coréenne de Coopération Internationale).

A partir des résultats de la phase diagnostique et de la vision future souhaitée par les acteurs concernés pour le développement de la branche BCC à moyen terme, le présent rapport analyse les besoins en compétences à développer pour renforcer les capacités d'affaires de la branche BCC en vue de contribuer à l'atteinte des objectifs de cette vision. Il déduit les déséquilibres offre demande de compétences et effectue des recommandations pour combler les déficits de compétences et atténuer les contraintes systémiques à l'offre de compétences dans la branche.

Outre les résultats du diagnostic, la stratégie de développement des compétences s'est appuyée sur les résultats de l'enquête auprès des entreprises et des entretiens avec des professionnels, des experts et des personnes ressources.

1. Pourquoi une stratégie de développement des compétences?

La définition d'une stratégie de développement des compétences cohérente avec la stratégie sectorielle apporte une réelle valeur ajoutée aux dispositifs actuels d'anticipation des besoins en compétences et de planification de l'offre de formation au Maroc. Les dispositifs existants sont en effet, généralement segmentés. Ils sont conçus pour appuyer les institutions concernées dans leurs propres attributions et non pour répondre aux besoins du secteur en compétences de manière globale et intégrée.

La définition d'une stratégie sectorielle de développement de compétences telle que pensée par la démarche STED vise à favoriser à terme la création d'emplois décents. Le développement de compétences adéquates dans un secteur porteur permet de renforcer ses capacités commerciales et d'améliorer par conséquent la productivité et la compétitivité des entreprises. Ceci conduit naturellement à l'augmentation de leur volume d'activités, ce qui engendre des besoins de recrutement supplémentaires.

Sur le plan institutionnel, la stratégie de développement des compétences permet d'affiner la gouvernance des compétences par des dispositions institutionnelles public-privé pour la gouvernance des compétences tels que les conseils sectoriels des compétences, des capacités techniques d'analyse et d'anticipation des compétences et une collaboration pratique entre les employeurs et les prestataires de services d'éducation et de formation.

2. Définition de la branche et du champ de l'analyse

Le périmètre de la branche BCC a été défini à partir d'une liste des codes de la nomenclature marocaine des activités du HCP (NMA) utilisés dans le fichier des déclarations de salaires à la CNSS. Ces codes cadrent les principales activités liées à la Biscuiterie, Chocolaterie et Confiserie, à savoir la « Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation » (1072) et la « Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie » (1082). En revanche, il est à préciser que cette branche n'intègre pas l'activité de fabrication de pain et de pâtisserie fraîche (1071).

Codes sous-branches (NMA)	Sous-branches	Codes activités (NMA)	Activités
107	Fabrication de produits de boulangerie-pâtisserie et de pâtes alimentaires	1072	Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation
108	Fabrication d'autres produits alimentaires	1082	Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie

L'enquête auprès des entreprises a été réalisée sur un échantillon représentatif de 35 entreprises stratifiées selon le type d'activité, la taille et la zone géographique d'implantation. La base de sondage utilisée est la liste des entreprises déclarant leurs salariés à la CNSS qui comporte 107 entreprises au total. Ceci, exclut de facto le segment informel de l'enquête. Toutefois, cette problématique a été abordée dans les entretiens et les ateliers organisés pour l'analyse sectorielle.

3. Objectifs de la stratégie sectorielle de développement des compétences

La stratégie de développement de compétences de la branche BCC a pour objectif final de produire des propositions/recommandations visant à satisfaire les besoins en compétences de la branche pour lui permettre d'exploiter pleinement son potentiel d'exportation et de diversification économique. La stratégie tente de répondre aux questions suivantes : (i) Comment combler les déficits de compétences existants et futurs ? (ii) Comment les établissements d'enseignement et de formation peuvent-ils mieux répondre à la demande ? (iii) Quelles autres sources d'offre de compétences peuvent être utilisées ? (iv) Comment mieux anticiper la demande de compétences à l'avenir ? et (v) Comment les entreprises peuvent-elles améliorer les compétences de leur main-d'œuvre ?

Le présent rapport sur la stratégie de développement des compétences de la branche BCC est structuré autour des parties suivantes :

Partie 1 : Profil économique et de l'emploi de la branche BCC

Partie 2 : Profil actuel des principales professions et compétences clés

Partie 3 : Vision pour le développement de la capacité des affaires

Partie 4 : Lacunes dans les capacités des affaires

Partie 5 : Besoins en compétences requis

Partie 6 : Offre de compétences dans la branche BCC

Partie 7 : Constats des déséquilibres offre demande

Partie 7 : Recommandations d'amélioration de l'offre de compétences

Chapitre 1 : Profil économique et de l'emploi de la branche BCC

Cette partie rappelle les principaux traits du profil économique et de l'emploi de la branche BCC, les tendances majeures de son évolution ainsi que les principaux enjeux et défis à son développement.

1. Profil économique et l'emploi de la BCC

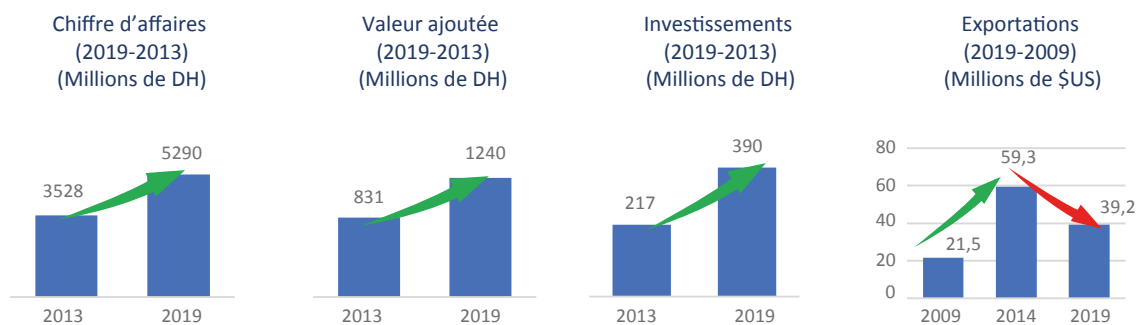
1.1. Profil économique de la BCC

La BCC occupe une place importante au sein du secteur des IAA grâce, notamment aux différents liens, en amont et en aval, qu'elle tisse avec les autres branches du secteur. Il s'agit en particulier des liens en amont avec les industries de première transformation telles que les industries laitières et sucrières, de farine, de transformation de fruits secs. C'est également le cas

des liens en aval entre les entreprises de deuxième transformation qui se concentrent sur la confiserie, la chocolaterie et la biscuiterie.

En 2019, la branche a participé à hauteur de 3,3% du chiffre d'affaires et de la production des IAA, à 4% des investissements, 3,4% des créations d'emplois, et environ 7% des exportations. Comparativement à 2012 ou 2013, ces parts n'ont quasiment pas changés.

Même si sa contribution au secteur des IAA n'a pas beaucoup changé, la BCC constitue une des composantes les plus dynamiques du secteur comme le montre l'évolution de son chiffre d'affaires, de sa valeur ajoutée et aussi des investissements entre 2013 et 2019.



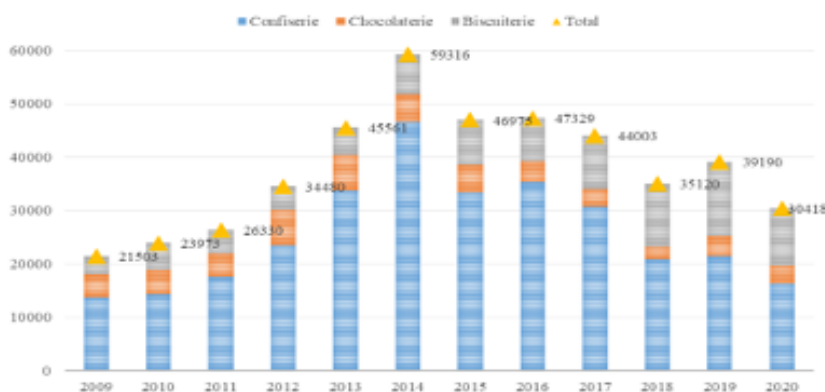
Source : Enquête du MICEVN sur les industries de transformation, Trade Map pour les exportations

La branche BCC compte 107 entreprises dont 56% opèrent dans l'activité de fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie et 44 %, dans les activités de fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation. 76,6% des entreprises ont moins de 10 salariés. Les entreprises de plus de 100 salariés représentent 6,6% du total (1,9% pour les IAA). 62,6% des entreprises sont concentrées dans la région de Casablanca-Settat.

En termes d'exportations, la BCC a enregistré une progression positive de 41,5% sur la période 2009-2020.

En termes de composition, la confiserie reste la plus active à l'export avec des parts variant entre 50% et 60% des exportations de la branche BCC. La Biscuiterie a participé, quant à elle, à environ le quart des exportations de la branche BCC en 2020. Cette progression des parts de la biscuiterie s'est faite au détriment de la chocolaterie dont la contribution aux exportations de la branche est passée de plus de 20% en 2009 à moins de 10% en 2020, ce qui reflète une détérioration continue des exportations de la branche depuis 2014.

Figure 1 : Évolution des exportations de la branche BCC (milliers, dollar Américain)



L'Afrique, première destination des exportations marocaines de la BCC

En 2020, l'Afrique a constitué la première destination des exportations marocaines, qu'il s'agisse de la confiserie, de la biscuiterie ou de la chocolaterie. En effet, pour ce qui est de la confiserie, la Mauritanie a contribué à environ 14,3% des exportations.

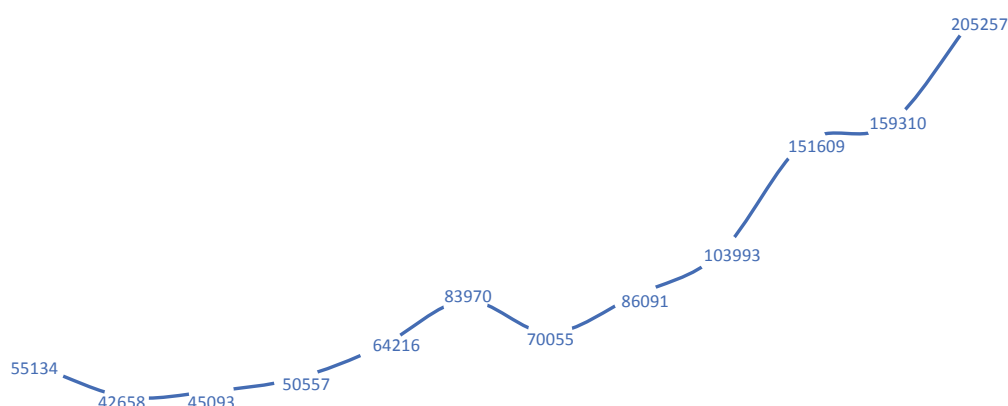
Il s'agit d'un marché en rétrécissement affichant une décroissance de 17% en termes des valeurs exportées entre 2016 et 2020. C'est aussi le cas des marchés Guinéen et Néerlandais, qui demeurent deuxième et troisième destination des produits de la confiserie marocaine.

Par contre, les exportations vers les marchés de la Gambie et du Congo Brazzaville, quatrième et cinquième destination des produits de la confiserie, affichent une croissance importante des valeurs exportées entre 2016 et 2020, de l'ordre de 18% et 14%, respectivement.

Les importations des produits de la BCC explosent depuis 2015

Les importations marocaines des produits de la BCC sont passées de 70 Millions de \$US en 2015 à 205 Millions de \$US en 2020. Les principaux pays d'origine sont l'Espagne, la Turquie, l'Egypte, les Emirates, la Pologne, l'Italie et l'Allemagne.

Figure 2 : Évolution des importations marocaines des produits de la BCC, 2009-2020, (en milliers dollars américains)



Source : TradeMap

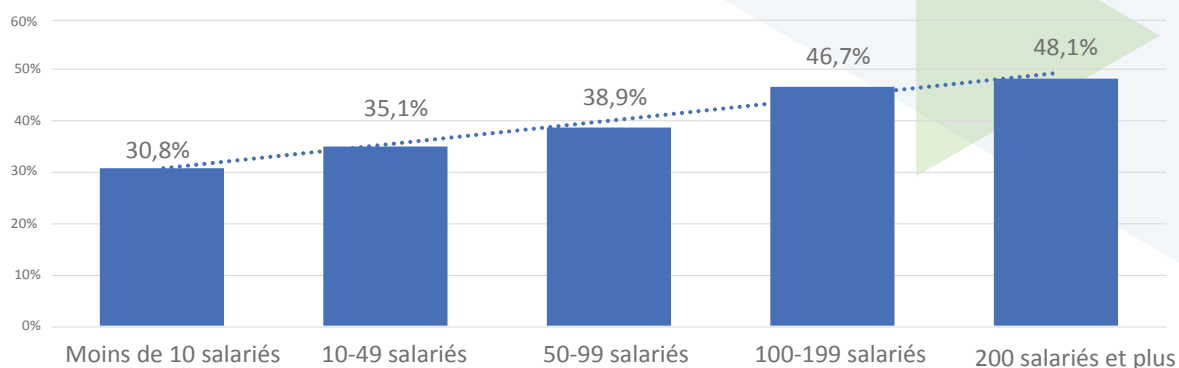
1.2. Profil de l'emploi de la BCC

Selon les données des déclarations de salaires à la CNSS, la branche BCC occupe plus de 5.100 salariés en 2019, soit environ 4% de l'emploi de l'industrie alimentaire. Plus de la moitié (53,6%) d'entre eux sont employés dans des entreprises ayant

comme activité principale la fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation, et 54,7% exercent dans des grandes entreprises (100 salariés et plus).

La répartition de l'emploi par région montre la prédominance de la région de Casablanca-Settat qui représente 87,5% du total de l'emploi.

Figure 3: Taux de féminisation de l'emploi dans la BCC selon la taille des entreprises

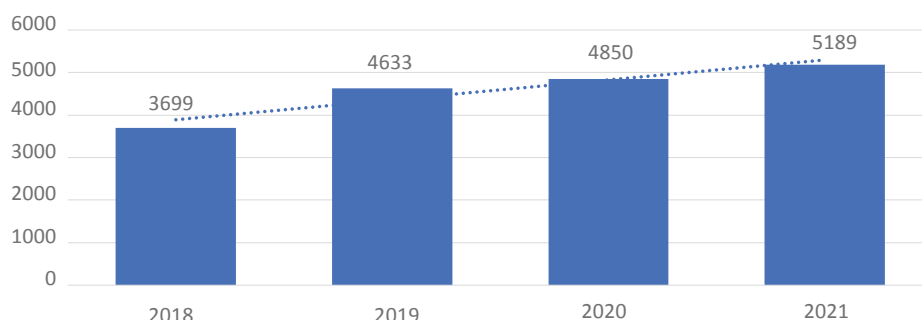


Le taux de féminisation de l'emploi dans la branche de BCC est de 42,2%, inférieur de 8 points de pourcentage par rapport à la branche des IAA (50%). La part moyenne des femmes dans l'emploi augmente avec la taille des entreprises, passant de 30,8% pour les moins de 10 salariés à 48,1% pour les 200 salariés et plus.

Par ailleurs, et selon les résultats de l'enquête auprès des entreprises de la branche BCC, menée en 2021 dans le cadre de la présente étude, le volume

de l'emploi s'établit à 5.189 employés en 2021 contre 3.699 en 2018, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 12%/an au cours de cette période (cf. figure 4). Ce taux varie selon la période d'analyse retenue. En effet, après une hausse remarquable de 25,2% en 2019, l'emploi dans la branche BCC a connu une progression modérée de 4,7% en 2020 et 7% en 2021, probablement en raison de la crise économique liée à la pandémie du Covid19 (cf. figure 5).

Figure 4: Evolution de l'emploi dans la branche BCC



Source : Projet STED-AMT, Enquête auprès des entreprises, 2021

La population des travailleurs de la BCC se caractérise par sa jeunesse. En 2021, 59% des femmes et 71% des hommes employés dans cette branche d'activité sont âgés de moins de 29 ans.

L'emploi permanent est prédominant dans la branche. Il représente 83,4% de l'emploi global, sans différence significative entre les hommes et les femmes. 44% des employés disposent d'un contrat à durée indéterminée (43% pour les femmes et 45% pour les hommes), 34% des contrats d'insertion ANAPEC, 18% d'un contrat à durée déterminée et seulement 4% d'un contrat saisonniers/occasionnels. Les employés ne disposant d'aucun contrat représentent environ 1% de l'emploi global.

2. Facteurs de changement, tendances majeures et leur impact sur l'emploi

Les principaux facteurs de changement qui impacteront l'avenir de la branche BCC, d'après l'analyse documentaire et les entretiens avec les parties prenantes, sont : l'automatisation, la digitalisation, le commerce mondial et la concurrence qu'il induit, le changement climatique, la tendance vers une agriculture durable, les nouvelles exigences réglementaires et l'évolution du comportement des consommateurs.

2.1. L'accélération de l'automatisation, menace et opportunité

L'automatisation accélère et fiabilise les opérations de transformation et de manutention. Elle permet aux entreprises d'améliorer leur productivité, la qualité

de leurs produits et par conséquent leur compétitivité. Cette tendance inquiète par son impact en termes de suppressions d'emplois peu qualifiés, qui représentent au Maroc 55,3% de l'emploi global, en particulier dans le segment des petites et moyennes entreprises. Ces perspectives peuvent aussi à l'inverse, être vues comme des opportunités de création d'emplois de plus haut niveau de qualification pouvant accueillir des jeunes diplômés en particulier les primo-demandeurs d'emploi. L'accélération de l'automatisation permettraient également aux entreprises de la BCC de se concentrer sur leur cœur de métier : la transformation d'une matière d'origine, les aspects recherche et développement, la sécurisation des ressources et les aspects de commercialisation.

2.2. Le numérique bouleversera l'industrie

L'industrie 4.0 qui a débuté depuis quelques années est fondée sur la fabrication des produits grâce à des systèmes intelligents, l'internet, les appareils connectés et le cloud. L'entreprise dite "intelligente" est totalement connectée non seulement entre ses propres machines mais aussi avec des systèmes composés de plusieurs sites de production et même avec les clients et les fournisseurs.

Ce nouveau mode d'organisation, basé sur ces nouvelles technologies facilite l'analyse et permet de prendre des décisions en temps réel.

Au niveau national, ces techniques commencent à s'instaurer en particulier à l'aval pour le suivi des commandes, des ventes, des stocks et aussi de la trésorerie de l'entreprise.

2.3. Le commerce mondial post covid, une opportunité pour le Maroc

La crise économique engendrée par la pandémie du Covid-19 a révélé la forte dépendance des chaînes de valeur mondiales à l'égard de la Chine et les conséquences que cela a eu sur les pays en période de crise. Ceci a amené plusieurs responsables politiques et économistes à réclamer la redéfinition des chaînes de valeur ayant comme objectif l'instauration d'une souveraineté industrielle. Un scénario de relocalisation régionale des chaînes de valeur dans un espace Euro-Méditerranéen peut être une opportunité pour le Maroc.

2.4. Le changement climatique et la tendance vers une agriculture durable

En raison de l'augmentation de la production agricole, la surface des terres irriguées ne cesse d'augmenter dans les zones arides, semi-arides et sub-humides à travers tout le pays. Au même moment, la demande en eau des autres secteurs (eau potable et industriel, etc.) connaît une croissance soutenue. Cette demande croissante, ajoutée à une raréfaction des ressources en eau et des augmentations des coûts énergétiques et des émissions carbone ont rendu nécessaire le développement de nouvelles technologies pour la gestion adéquate de l'eau en agriculture notamment l'utilisation de la technique d'irrigation localisée, la mise en place de nouvelles sources d'énergie moins polluantes et des équipements nouvelle génération consommant moins d'énergie.

Actuellement, le gouvernement ne cesse de mettre en place des actions de sensibilisation pour une réduction de la consommation de ces ressources et de mettre en place l'arsenal juridique pour le cadrage et la réduction des abus.

L'entrée en vigueur de la taxe carbone à partir de 2023, pénalisera les entreprises de la BCC, en particulier celles exportatrices qui n'auront pas mis en place des mesures spécifiques pour réduire la consommation d'énergie et les émissions carbone.

3. Principaux enjeux et défis au développement de la BCC

A travers l'analyse documentaire et les entretiens menés avec des personnes ressources, nous dégageons ci-après les principaux enjeux de développement de la branche BCC que ce soit sur le marché national ou à l'international.

Enjeu N°1 : Sécuriser l'accès aux intrants et réduire leurs coûts

Renforcer le système logistique de transport de marchandises en interne comme en externe reste un élément clé de compétitivité d'un pays qui demeure très

lié à la performance de son système d'approvisionnement et de distribution. L'enjeu implique la mise en place d'un transport efficace et bon marché des marchandises à associer aux services connexes tels que les plateformes de stockage, la manutention, la gestion optimale des stocks, etc. Ce type de solution va améliorer l'efficacité de l'entreprise de la BCC en matière de compétitivité sans oublier les facilitations de son implantation sur de nouveaux marchés tout en lui permettant de se concentrer sur son activité principale qui est la production.

Concrètement, agir de manière efficace sur cette composante de la chaîne de valeur permettra de réduire davantage les coûts de revient. En effet, toutes les entreprises font appel à des importations massives des intrants. Une fois arrivés, ils sont soumis à de multiples manutentions avant stockage. Toutes ses opérations, menées avant même l'entrée à l'usine constituent des coûts en plus et engendrent des pertes de matières et des pertes de productivité. Surmonter cette action passe impérativement par une vraie organisation des industriels à travers le développement d'une centrale d'achat qui aura un fort pouvoir de négociation des prix avec les grands producteurs à l'image de l'organisation des multinationales comme la Centrale d'achat du groupe DANONE (Dantrade).

Actuellement plusieurs facteurs handicapent la mise en place et la généralisation d'une activité spécialisée dans la chaîne logistique et son opérationnalisation dans la BCC, dont la dimension de l'entreprise, sa gestion, son organisation, etc.

Enjeu N°2 : Diversifier les produits pour capter de nouvelles niches émergentes

Il s'agit de se focaliser aussi sur le développement de nouvelles niches qui devraient constituer des relais de croissance future pour la branche, en tenant compte de l'évolution des habitudes alimentaires et sociales avec les nouvelles aspirations des consommateurs. Il est possible de mettre en place de nouvelles recettes, basées notamment sur le savoir culinaire marocain traditionnel, aux produits agroalimentaires « bio », à l'alimentation dite « healthy » et à l'alimentation infantile, alimentation des sportifs, des personnes âgées, etc. Cette voie va permettre aussi de se différencier de la concurrence et offrir des produits innovants répondant à de nouvelles tendances culinaires et de santé.

Enjeu N°3 : Mettre en place des plateformes R&D et Innovation dédiées à la BCC

A travers la mise en place d'une telle structure, les TPE peuvent bénéficier de ce type de services et apporter des solutions à leurs problèmes techniques spécifiques. L'objectif est de renforcer la compétitivité des opérateurs

de la branche, en particulier les petites entreprises ne disposant pas de moyens pour la mise en place de leur propre unité R&D&I, en les soutenant dans l'innovation de produits et packaging, les évaluations qualitatives des produits, leur sensibilisation sur les nouvelles tendances, les formant sur des thématiques très spéciales, etc. L'enjeu de l'innovation concerne tant l'innovation du produit, que de procédés, de commercialisation ou encore de l'organisation.

Enjeu N°4 : Promotion du produit national

Pour cela, il est impératif d'investir dans les nouvelles technologies de communication pour attirer encore une frange des consommateurs de manière rationnelle.

Il est aussi possible d'agir sur d'autres voies, en particulier la grande distribution qui ne cesse de gagner du terrain, qui est considérée actuellement comme facteur de promotion des produits marocains et aussi un moyen de contrecarrer le développement du secteur informel, considéré comme élément destructeur de cette industrie.

La mise en place des différents systèmes de qualité à la production et leur vulgarisation de manière transparente auprès des consommateurs ne va que donner plus de confiance et d'assurance tout en attirant la clientèle qui habituellement s'approvisionne des produits d'importation.

Il y'a lieu aussi de ne pas négliger la participation de manière professionnelle aux foires et salons à l'échelle internationale, en particulier ceux spécialisés pour promouvoir les produits de la BCC made in Morocco.

Enjeu N°5 : Positionnement dans le commerce international

Les objectifs stratégiques de l'industrie marocaine visent à mieux stimuler les exportations de manière plus globale

à travers la consolidation et le développement des parts de l'export sur les marchés traditionnels, la conquête de nouveaux marchés en Afrique, dans la région MENA, en Europe et en Amérique du Nord. La contribution des entreprises des secteurs de la biscuiterie, confiserie et la chocolaterie à cette augmentation constitue un enjeu majeur qui sera atteint sur la base de l'augmentation des capacités de production, de nouvelles unités, une vraie connaissance des besoins des marchés cibles, de la diversification des produits et de l'amélioration de la qualité. L'appui à une meilleure participation des primo-exportateurs permettra de renforcer les exportations globales de la branche BCC.

Enjeu N°6 : La formation

Le processing est spécifique et complexe pour chacun des produits de la BCC et fait appel à des compétences dans plusieurs domaines, et notamment en management de la qualité, des opérations unitaires, de la R&D, de la gestion des ressources, de l'entretien des machines, de la mise en œuvre des bonnes pratiques de fabrication et d'hygiène, de la transformation digitale, etc. Le renforcement des compétences des ressources humaines qualifiées recrutées et la formation de la main d'œuvre non qualifiée sont à ce titre primordiales.

A l'échelle des entreprises, l'enquête montre que les compétences et les qualifications des diplômés représentent le défi le plus important du fait que 65,6% des entreprises enquêtées considèrent celui-ci comme important, très important ou extrêmement important. Il est suivi de la problématique liée au coût de l'énergie avec 64,5%, la concurrence des pays étrangers avec 62,2% et le volet recherche et développement avec 61,9%. L'utilisation des TIC, l'accès aux marchés ainsi que l'accès au foncier restent également des préoccupations majeures pour les entreprises enquêtées. Cependant, le recours à la main d'œuvre étrangère est le défi le moins évoqué par les acteurs de la branche en raison de sa disponibilité localement.

Figure 5: Part des entreprises déclarant le défi comme important, très important ou extrêmement important



► Chapitre 2 : Profil actuel des principales professions et compétences clés

L'analyse du profil actuel des principales professions associées à cette branche a été effectuée sur la base de l'enquête auprès des entreprises, outre l'analyse documentaire et les rencontres avec les acteurs clés. Les professions de la BCC se caractérisent globalement, par leur caractère transversal, du fait que la plupart des professions sont communes avec d'autres branches des IAA ou de l'industrie de manière générale, comme c'est le cas des métiers liés à la conduite et la maintenance des machines. Seules quelques métiers sont spécifiques à la branche et nécessitant un savoir-faire particulier et une expérience sur plusieurs années. Les profils opérant dans la branche de la BCC relèvent des domaines de la qualité, de la maintenance, de l'hygiène, de la logistique ou encore de l'intervention à différents niveaux du cycle de transformation.

Concernant le cycle de production, l'automatisation des processus de transformation dans la BCC, qui commence à s'instaurer en particulier dans les nouvelles unités ou celles faisant partie d'un groupe international a réduit considérablement le contact entre l'homme et les matières traitées. À cet effet, les opérateurs ou techniciens intervenant dans ce cycle peuvent gérer de manière autonome les opérations unitaires pour chacune des étapes considérées. La plupart des professions, jugées d'une grande importance dans ce secteur s'apprennent à travers les institutions de formation et se renforcent sur les expériences cumulées. D'autres s'apprennent sur le tas et la compétence

est généralement évaluée à travers des expériences cumulées avec le temps. Cette partie présente : (i) la structure de l'emploi de la branche BCC, à partir des résultats de l'enquête entreprises, (ii) le choix des professions à analyser, et (iii) une description qualitative des professions retenues. L'output de cette partie servira pour l'analyse des déséquilibres entre l'offre et la demande des compétences.

1. Principales Professions de la Branche BCC

L'analyse des résultats de l'enquête entreprises montre que la structure de l'emploi est dominée par la catégorie des ouvriers qui représente 55,3% de l'emploi global, suivie par la catégorie des cadres moyens (30%), puis par les cadres supérieurs et les Professions de commerciaux, de vente et de relation clients qui représentent 7,5% et 7,2% respectivement. La structure de l'emploi dans la branche BCC diffère de celle du secteur des industries agroalimentaire qui est largement dominée par la catégorie des ouvriers.

La part des femmes représente 52,1% globalement, mais elles sont plus présentes dans la catégorie des ouvriers avec 79,7% que dans les autres catégories. Dans les niveaux supérieurs, leur part est de 29% parmi les profils de cadres administratifs et de 37,9% parmi les cadres techniques. Leur proportion est particulièrement faible parmi les cadres moyens techniques (6,6%).

Tableau 1 : Emploi selon les professions, le genre et le niveau d'éducation

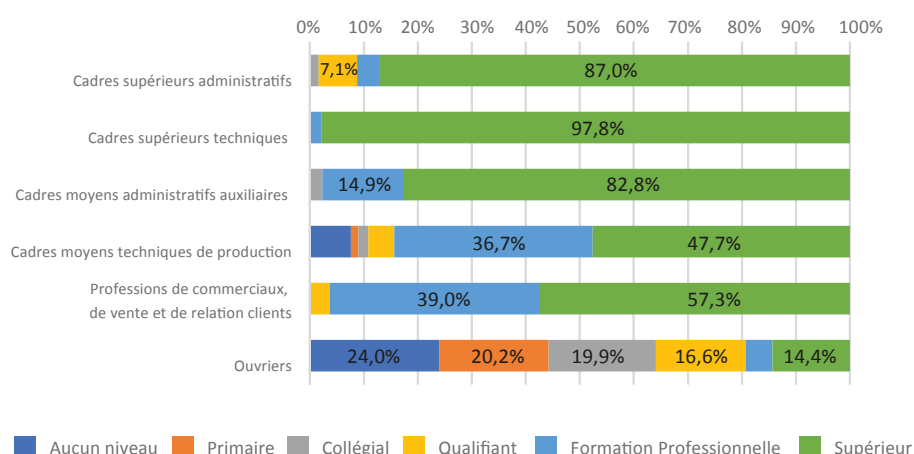
Profession	Structure de l'emploi	Part des femmes
1. Cadres supérieurs	7,5%	33,4%
a. Cadres administratifs	3,8%	29,0%
PDG ou directeur général	2,1%	22,0%
Directeurs de production et d'usine	0,7%	15,4%
Directeurs du marketing et des ventes	0,1%	18,5%
Directeur administratif et financier	0,3%	21,5%
Directeur des ressources humaines	0,5%	83,3%
b. Cadres Techniques	3,7%	37,9%
Responsable Production	0,9%	8,1%
Responsables Technique	0,6%	27,5%
Responsable Qualité	1,1%	68,9%
Responsable Performance	0,7%	16,7%
Responsable (Environnement et Sécurité au Travail HSE)	0,4%	72,3%
2. Cadres moyens	30%	14,8%
a. Cadres administratifs auxiliaires	7,7%	32,8%
Comptable et auditeur financier	1,2%	30,7%
Responsable des achats	1,2%	63,5%
Responsable ventes	1,5%	17,4%

Profession	Structure de l'emploi	Part des femmes
Régisseur	0,1%	45,5%
Gestionnaire de stocks	1,0%	46,0%
Technicien expédition	0,4%	58,8%
Technico-commercial	2,3%	17,4%
b. Cadres techniques de la production	22,3%	6,6%
Conducteur de machines en IAA	8,8%	1,2%
Chef de ligne de conditionnement	3,0%	9,6%
Mécaniciens de machines industrielles	1,7%	0,0%
Frigoriste	0,8%	0,0%
Technicien maintenance	1,8%	6,1%
Technicien automate	0,9%	0,0%
Technicien R&D	0,2%	0,0%
Technicien laboratoire de contrôle	0,6%	92,4%
Technicien HQSE	0,4%	68,0%
Aromaticien	0,4%	0,0%
Technicien logistique	0,5%	24,4%
Responsable qualité	0,2%	13,2%
Technicien réception	0,2%	0,0%
Technicien chaudière	1,2%	0,0%
Electricien	0,7%	0,0%
Magasinier	0,8%	0,0%
Technicien de marquage et traçage	0,1%	0,0%
3. Professions de commerciaux, de vente et de relation clients	7,2%	20,7%
Responsable commercial	1,7%	21,7%
Commerciaux	5,5%	20,3%
4. Ouvriers	55,3%	79,7%
Ouvrier d'emballage	27,3%	94,3%
Ouvriers d'entretien général et de réparation des équipements	8,1%	43,4%
Ouvriers sanitaires et de nettoyage	9,9%	90,8%
Conducteurs de camions et d'engins	1,4%	0,0%
Ouvriers de la manutention	5,4%	78,7%
Conditionneurs emballeurs	1,7%	93,8%
Ouvriers d'entretien du bâtiment	0,2%	0,0%
Coursier	1,3%	1,7%

En termes de niveau d'éducation, les cadres supérieurs sont dans la quasi-totalité des cas de niveau d'éducation supérieur, malgré quelques exceptions qui peuvent résulter d'un processus d'évolution de carrière. Pour les cadres moyens, le niveau d'éducation dominant est le supérieur pour les cadres administratifs auxiliaires (85%) avec une présence de profils de la formation professionnelle en particulier dans les métiers de gestionnaire de stock et de technicien d'expédition. Pour les cadres moyens techniques, la part du niveau

supérieur baisse à 45% au détriment de la formation professionnelle et du niveau secondaire (55%). Pour ce qui est des ouvriers, la moitié ont un niveau du primaire au plus et 30% un niveau collégial ou qualifiant. Toutefois, il convient de remarquer que 14,4% des ouvriers ont un niveau supérieur, ce qui dénote clairement d'un phénomène de déclassement des qualifications dans cette branche. Le détail des niveaux de qualification par profession est donné en annexe 1.

Figure 6 : Niveau de formation des employés dans le secteur BCC par catégorie de profession



2. Professions retenues

La démarche STED concentre l'analyse uniquement sur un nombre limité de professions, dont la satisfaction de leurs besoins en compétences impacterait significativement le développement du secteur. Pour le choix de ces professions, nous nous sommes basés sur les résultats de l'enquête auprès des entreprises, mais aussi de l'expertise de l'équipe d'analyse. Les critères de sélection pris en compte sont:

- Les recrutements prévisionnels sur les trois prochaines années qui vont avoir un impact sur la demande de recrutement des entreprises. Ont été privilégiées les professions qui vont recruter plus dans la mesure du possible, sachant que les niveaux de recrutements sont généralement très faibles pour la plupart des professions ;
- Le degré de disponibilité des profils requis sur le marché du travail. Ont été retenues les professions pour lesquelles les entreprises déclarent relativement une plus faible disponibilité (Part des entreprises ayant répondu que les profils correspondants ne sont pas du tout disponibles ou plutôt pas disponibles) ;
- La représentativité des principales catégories socio-professionnelles ;

- La représentativité des niveaux de qualification supérieurs, moyens et ouvriers
- La représentativité des femmes.

A partir des résultats de l'enquête (voir annexe 2), seize professions représentatives de la branche ont été retenues pour l'analyse qualitative. Celles-ci sont représentatives des quatre catégories socio-professionnelles. Ont été écartées les professions des cadres supérieurs administratifs du fait que les prévisions de recrutement sur les trois prochaines années sont nulles. La catégorie des commerciaux n'a pas été retenue du fait qu'elle ne pose aucun problème de disponibilité sur le marché.

Enfin, pour ce qui est du genre et du niveau de formation, sont représentées dans les professions retenues aussi bien les professions à forte et à faible représentativité féminine ainsi que les professions ayant des niveaux d'éducation supérieur ainsi que de formation professionnelle.

Pour ce qui est des niveaux des recrutements prévisionnels, il faut souligner, qu'à part quelques exceptions, ces derniers sont très faibles pour la plupart des professions comme le montre le tableau ci-après.

Tableau 2 : Liste des professions retenues avec leurs principales caractéristiques

Profession	Recrutements prévisionnels sur les 3 prochaines années		Part des femmes		Part pas du tout + plutôt pas disponible	part FP	Part Supérieur
Cadres Techniques Supérieurs							
1. Responsable Production	Faible	▼	81%	▲	31,6%	0,0%	100,0%
2. Responsable Qualité	Faible	▲	68,9%	■	24,8%	0,0%	100,0%
3. Responsable (Environnement et Sécurité au Travail HSE)	Faible	▲	72,3%	▲	27,5%	13,7%	86,3%
Cadres moyens administratifs auxiliaires							
4. Responsable des achats	Faible	▲	63,5%	▲	28,2%	13,7%	86,3%
5. Responsable ventes	Faible	▼	17,4%	▲	39,7%	13,7%	86,3%
6. Technicien d'expédition	Faible	▲	59,0%		100,0%	50,0%	50,0%
7. Technico-commercial	Faible	▼	17,4%	▼	3,8%	22,1%	71,9%
Cadres moyens techniques de la production							
8. Conducteur de machines en IAA	Moyen	▼	1,2%	▼	12,7%	46,2%	37,6%
9. Chef de ligne de conditionnement	Moyen	▼	9,6%	▼	8,1%	27,3%	64,5
10. Mécaniciens de machines industrielles	Moyen	▼	0,0%	■	21,3%	41,6%	40,2%
11. Technicien maintenance	Moyen	▼	6,1%	▼	8,3%	27,0%	50,2%
12. Technicien automate	Elevé	▼	0,0%	■	15,4%	28,8%	71,2%
13. Technicien R&D	Faible	▼	0,0%	▼	0,0%	25,9%	74,1%
14. Technicien HQSE/Qualité	Faible	■	52,9%	▲	28,9%	0,0%	100,0%
15. Technicien logistique	Faible	▼	24,4%	▼	0,0%	26,1%	73,9%
Ouvriers							
1. Ouvrier d'emballage	Elevé	▲	94,3%	▼	10,7%	7,0%	13,8%

3. Description des professions retenues

Le tableau ci-dessous présente la correspondance des 16 professions les plus pertinentes avec la classification du Site du career center pour l'Agroalimentaire,¹ le Répertoire Emplois Métiers (REM) du secteur Agroalimentaire, étude élaborée par le Département de la Formation² réalisée en 2017 et le répertoire emplois-métiers du secteur de la logistique, fiches REM produite par l'AMD (Agence Marocaine de Développement de la Logistique).

Sur les 16 professions, deux n'ont pas correspondance avec les REM - REC du secteur agroalimentaire: « Responsable des ventes » et « Ouvrier d'emballage ». Pour les autres, le code REM est indiqué et permet d'accéder aux informations complètes de la fiche REM/REC correspondante.

Les deux fiches qui ne disposent pas de REC/REM ont été élaborées sur la base d'informations consultées sur le web et adaptées au contexte du secteur agroalimentaire marocain.

➤ 1. <https://vcc.careercenter.ma/vcc/explorer>, consulté au mois de septembre 2021

➤ 2. Étude d'identification des besoins en compétences et d'élaboration du Répertoire des Emplois/Métiers (REM) et des Référentiels des Emplois/Compétences (REC) 2017

Tableau 3: Correspondance des appellations de professions de l'analyse STED avec celles des REM et de l'étude de l'AMD.

Profession les plus pertinentes	Appellation correspondante REM	Autre appellation
Responsable d'atelier de production.	Responsable de production	Chef de production ou Gestionnaire de la chaîne de production
Responsable qualité	Responsable qualité	Qualiticien
Responsable Hygiène, Qualité, Sécurité et Environnement	Responsable Hygiène, Qualité, Sécurité et Environnement	HQSE
Conducteur(rice) de ligne de production, Technicien(ne) de production,	Conducteur(rice) de machines en IAA	Conducteur(rice) d'équipement ou Conducteur(rice) de ligne de fabrication
Responsable Achats et Approvisionnements	Responsable Achats et Approvisionnements	Acheteur ou Approvisionneur
Technicien(ne) d'expédition manière	Technicien(ne) d'expédition manière	Technicien(ne) d'expédition manière
Technico-commercial	Conseiller(ère) commercial	Attaché(e)-commercial Commercial
Chef de ligne de conditionnement	Chef de ligne de conditionnement	Chef atelier de conditionnement Conducteur(rice) de ligne de conditionnement
Technicien(ne) maintenance	Technicien(ne) maintenance	Opérateur(rice) de maintenance Mécanicien(ne) de maintenance Agent de maintenance industrielle Technicien(ne) de maintenance industrielle
Technicien(ne) de ligne automate	Technicien(ne) automate	Pilote d'installations automatisées Automaticien(ne) Agent technique automaticien Technicien(ne) en automatisme
Technicien(ne) R&D	Technicien(ne) R&D	Technicien(ne) R&D
Technicien(ne) Hygiène, Qualité Sécurité et Environnement	Technicien(ne) Hygiène, Qualité Sécurité et Environnement	Technicien(ne) HSE Chargé(e) de l'hygiène et de la sécurité du travail
Mécanicien, Technicien mécanicien,	Mécanicien spécialisé (compresseur, engins de levage ...)	Mécanicien de Maintenance (industrielle), Mécanicien d'entretien (industriel)
Gestionnaire de stock	Gestionnaire de stock	Approvisionneur, Magasinier, Responsable des flux, Responsable gestion de stock, Technicien gestionnaire de stock, Technicien logistique ou Assistant gestion de stock
Responsable des ventes		Responsable des ventes
Ouvrier emballage et conditionnement		Ouvrier emballage et conditionnement

Les principales compétences disposant aussi de codes ont été réactualisées à partir, soit des informations sur les professions des études du département de la Formation professionnelle, des informations collectées de la phase d'analyse stratégique (analyse documentaire et entretiens avec les professionnelles) ou des informations récentes de la littérature en ligne.

Enfin pour ce qui est de l'appellation principale retenue de la fiche descriptive de la profession de la liste ci-dessus, nous avons privilégié l'appellation la plus

utilisée par les entreprises lors de l'enquête terrain avec la correspondance de celles des REM ou les autres appellations le cas échéant.

Nous listons ci-après les fiches descriptives des professions les plus pertinentes au regard des critères de disponibilité et du potentiel de recrutement ainsi que de représentativité des différents niveaux de qualification.

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : Responsable de production, Responsable d'atelier de production, Chef de production ou Gestionnaire de la chaîne de production Autres appellations : Responsable de fabrication, Chef de fabrication	4	Diplôme d'ingénieur en IAA ou équivalent, (Bac+2) en industrie agroalimentaire ou équivalent complété généralement avec une expérience de plus de 8 ans

Affinité

Le responsable production gère, organise, planifie et suit la production d'une unité de production. Avec le directeur industriel ou la direction générale, il met en application le programme de fabrication ou de conditionnement par l'ensemble de l'équipe en fonction des objectifs fixés.

Il détermine les objectifs de la production en termes de coûts, de délais, de quantités et de qualité. Il assure la supervision de l'ensemble des ateliers, de la préparation au conditionnement.

Il doit assurer la production selon les objectifs et les standards de l'entreprise.

Description des principales activités

- Superviser l'activité de production à travers des consignes, la conformité des produits, la prise de décisions et une meilleure coordination avec les autres professions
- L'ordonnancement et le contrôle de la production
- Dimensionner et gérer les moyens matériels et humains nécessaires pour assurer le plan de production
- Gérer le planning de production
- Améliorer les processus de production et anticiper les évolutions
- Analyser les défaillances et dysfonctionnements et proposer des améliorations
- Rechercher et proposer des solutions pour améliorer sans cesse la productivité, la réactivité et la qualité de la production

Principales Compétences

Techniques

- Maîtriser l'enchaînement des séries de fabrication et des procédés, de la gestion des stocks et des produits en cours de production
- Maîtriser la composition de la matière première et des produits finis
- Maîtriser les domaines de la chimie, la biochimie, la technologie des aliments, de la chimie alimentaire et de la biologie
- Connaître les principes de l'ordonnancement et de l'optimisation de la production
- Connaître les bases du management et les techniques de contrôle et de gestion de la production

Transférables

- Sélectionner, recruter et encadrer la formation des opérateurs
- Planifier les ressources
- Décliner et évaluer les objectifs de production sur tous les niveaux de l'organisation de son activité
- Apporter support et conseil aux opérationnels sous sa responsabilité et favoriser leur développement professionnel.
- Identifier les besoins en formation de ses équipes.
- Entretenir la rigueur professionnelle, animer et motiver ses collaborateurs.

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

La fonction responsable production dans le secteur agroalimentaire est impactée par plusieurs tendances de fond: l'automatisation de l'outil et de la chaîne de production, les stratégies sectorielles nationales visant une meilleure valorisation des produits alimentaires, les exigences liées à la qualité et à la sécurité sanitaire des produits alimentaires, le changement des relations avec les clients, la croissance à l'export et le respect des exigences environnementales.

La politique et les degrés d'automatisation diffèrent sensiblement d'une filière à l'autre. Les structures les plus petites restent souvent sur des modes de production plus traditionnels. Ces évolutions auront une incidence sur les profils en poste et recherchés par : un encadrement de proximité orienté sur les respects des normes de qualité d'hygiène et de sécurité, l'adaptation aux nouvelles technologies de production.

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : Responsable qualité Autres appellations : REM : Qualiticien	23	Diplôme d'ingénieur en IAA ou équivalent, (Bac+2) dans la qualité ou équivalent complété généralement par une expérience de 3 à 5 ans au sein d'un service qualité

Affinité

Le responsable qualité conçoit, définit, organise et met en œuvre la politique qualité de l'entreprise afin de garantir et d'optimiser la qualité de tous ses processus et produits. Il assure un suivi quotidien des indicateurs de la qualité sur le plan hygiénique, normatif et sécuritaire sanitaire sur toute la chaîne de valeur. Il travaille en lien direct avec l'ensemble des unités de production de l'entreprise sensibilise aux bonnes pratiques. Il participe à l'élaboration des procédures, des guides de bonnes pratiques de fabrication et d'hygiène et veille à leur application avec une amélioration continue. Il est en relation aussi avec les clients, les fournisseurs et divers organismes de contrôle.

Description des principales activités

- Assurer le suivi des exigences prévues par la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité auprès des différentes parties prenantes et acteurs concernés.
- Assurer le suivi opérationnel de la conformité des pratiques aux normes d'hygiène, de qualité et de sécurité
- Contrôler les produits, les locaux, les équipements et les conditions de travail
- Distribuer et contrôler le port des équipements de protections individuelles.
- Planifier les contrôles avec les autres intervenants, les dérouler et suivre le plan d'actions préventives et correctives.
- Superviser et améliorer la mise en œuvre des procédures de traçabilité des MP et des produits finis
- Établir des comptes rendus d'analyse et des rapports d'accidents et d'incidents et les partager avec les managers
- Assurer la mise à jour et la gestion de la documentation relative au système de gestion d'hygiène, de qualité et de sécurité
- Participer à la veille réglementaire, et tenir compte des évolutions des normes et exigences qualité

Principales Compétences

Techniques

- Maîtriser les procédés de transformation agroalimentaire
- Avoir des connaissances en toxicologie
- Maîtriser les normes d'hygiène et de sécurité et des systèmes de management de la qualité
- Maîtriser les techniques de prévention et de protection
- Maîtriser les référentiels en vigueur (normes ISO)
- Connaître la réglementation en matière de sécurité au travail et les risques professionnels

Transférables

- Sens du relationnel et du travail en équipe
- Vigilance
- Pédagogie et capacité à convaincre
- Rigueur et sens de l'organisation
- Capacité d'analyse et de synthèse
- Capacité d'anticipation
- Persévérance

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

L'évolution de la réglementation et la volonté croissante des entreprises de certifier leurs process en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que l'actualisation continue des normes nationales internationales exigent du responsable HSE de maintenir à jour ses compétences.

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : Responsable Hygiène, Qualité, Sécurité et Environnement Autres appellations : REM : Responsable Hygiène, Qualité, Sécurité et Environnement	24	Diplôme d'ingénieur en IAA ou équivalent, (Bac+2) en hygiène qualité complété par une expérience de 3 à 5 ans

Affinité

Le responsable d'Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) assure un suivi quotidien des indicateurs HSE sur toute la chaîne de valeur. Il travaille en lien direct avec l'ensemble des unités de production de l'entreprise et sensibilise aux bonnes pratiques HSE. Il participe à l'élaboration des procédures et des modes de travail et à leur application et amélioration continue.

Il est en relation aussi avec les clients, les fournisseurs et divers organismes de contrôle.

Description des principales activités

- Assurer le suivi des exigences prévues par la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité au travail auprès des différentes parties prenantes et acteurs concernés
- Assurer le suivi opérationnel de la conformité des pratiques aux normes d'hygiène, environnementales et de sécurité
- Contrôler les locaux, les équipements et les conditions de travail
- Distribuer et contrôler le port des équipements de protections individuelles
- Veiller aux bonnes pratiques sécuritaires et environnementales
- Assurer le suivi de la conformité des pratiques de l'entreprise aux normes des systèmes auxquelles elle est certifiée (ISO 9001, ISO 22000, ISO 14001, BRC, IFS, GMP, etc.)

Principales Compétences

Techniques

- Maîtriser les procédés de transformation agroalimentaire
- Avoir des connaissances en toxicologie
- Maîtriser les normes d'hygiène et de sécurité et des systèmes de management de la qualité
- Maîtriser les techniques de prévention et de protection
- Maîtriser les référentiels en vigueur (normes ISO)
- Connaître la réglementation en matière de sécurité au travail et les risques professionnels

Transférables

- Sens du relationnel et du travail en équipe
- Vigilance
- Pédagogie et capacité à convaincre
- Rigueur et sens de l'organisation
- Capacité d'analyse et de synthèse
- Capacité d'anticipation
- Persévérance

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

La fonction de HQSE dans le secteur agroalimentaire est globalement, la demande pour ce métier augmente dans le secteur, surtout auprès des TPE et PME qui visent l'exportation ou bien la collaboration avec la grande et moyenne distribution.

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : Conducteur(rice) de ligne de production, Technicien(ne) de production, Conducteur(rice) d'équipement ou Conducteur(rice) de ligne de fabrication Autres appellations : REM : Conducteur(rice) de machines en IAA	6	(Bac +2) d'opérateur sur machines en Industrie Agroalimentaire ou équivalent

Affinité

Le conducteur des machines en IAA est un homme ou une femme de terrain qui intervient pour optimiser le matériel mécanique ou électromécanique sous sa responsabilité et garantir la disponibilité permanente des équipements de production tout en respectant les contraintes sécuritaires et les normes d'hygiène

Description des principales activités

- Garantir la disponibilité permanente du matériel
- Assurer le réglage des équipements et contrôler leur fonctionnement
- Participer à la planification de la maintenance préventive
- Réaliser la maintenance préventive des équipements de production
- Assurer la maintenance corrective des équipements de production, localiser la panne sur l'équipement,
- Déterminer les solutions techniques et les conditions de remise en état
- Participer aux travaux de mise à niveau de l'outil de production
- Sensibiliser le personnel à la nécessité de déclarer rapidement les dysfonctionnements
- Intervenir dans plusieurs domaines (automatisme, thermique, électricité, pneumatique, climatisation, etc.)
- Formation des usagers
- Participer à la définition des investissements de rénovation ou d'évolution des installations

Principales Compétences

Techniques

- Maîtriser la gestion de la maintenance
- Maîtriser la mécanique, l'électricité, l'automatisme, etc.
- Maîtriser les composants hydrauliques, mécaniques et pneumatiques.
- Connaître des normes d'hygiène et de sécurité et des systèmes de management de la qualité
- Maîtriser les procédés de transformation agroalimentaire
- Maîtriser le décodage de schémas ou de représentations relatives aux systèmes de commande informatisés et automatisés
- Connaître les outils et méthodes d'intervention, diagrammes de montage et remontage (PERT, Graphes, etc.)
- Avoir des notions en métrologie
- Maîtriser les techniques de protection et d'intervention en cas de panne
- Connaître les risques professionnels liés à son l'activité

Transférables

- Savoir-faire procéduraux, Savoir-faire liés aux nouvelles technologies, Savoir-faire relationnels,
- Savoir-faire managériaux
- Capacité de travail en équipe
- Rigueur et sens de l'organisation
- Capacité d'anticipation et de réactivité
- Rigueur et sens d'organisation

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

Le conducteur des machines en IAA peut être appelé, après des années d'expérience, d'exercer le métier de chef de ligne de production ou chargé de maintenance.

Il est aussi appelé à des formations continues sur les nouvelles technologies ou l'évolution de celles existantes.

Le métier est fortement influencé par les évolutions technologiques. Il doit en permanence s'adapter aux nouveaux systèmes de conduite pour permettre à l'entreprise de se moderniser. L'organisation de son travail évolue aussi vers plus de polyvalence entre les différentes machines utilisées au sein de l'entreprise

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : Responsable Achats et Approvisionnements, Acheteur ou Approvisionneur Autres appellations : REM : Responsable Achats et Approvisionnements	27	Diplôme d'ingénieur en IAA ou équivalent, (Bac+2) en industrie agroalimentaire ou équivalent complété par une expérience de plus de 5 ans.

Affinité

Le Responsable Achat a pour mission d'élaborer, en collaboration avec la direction générale, la stratégie achat de matière première et des composants. Il est amené à acquérir, dans les meilleures conditions, des matières, produits et services à utiliser par l'entreprise. Il est ainsi chargé de la négociation des contrats d'achats et de la coordination des flux d'approvisionnements.

Description des principales activités

Le Responsable Achat a pour mission d'élaborer, en collaboration avec la direction générale, la stratégie achat de matière première et des composants. Il est amené à acquérir, dans les meilleures conditions, des matières, produits et services à utiliser par l'entreprise. Il est ainsi chargé de la négociation des contrats d'achats et de la coordination des flux d'approvisionnements.

Principales Compétences

Techniques

- Savoir réaliser des actions Marketing
- Identifier les priorités d'action du plan marketing, de communication et de promotion du produit ou de la gamme de produits
- Négocier l'obtention de moyens
- Connaître la composition de la matière première et des produits finis
- Connaître et maîtriser les techniques de négociation des prix
- Connaître les techniques d'agrégation et de contrôle de concordance
- Connaître les bases de la métrologie (calibration)
- Maîtriser les référentiels en vigueur (normes ISO)
- Connaître la réglementation des obligations et contrats commerciaux
- Maîtriser les activités portuaires
- Maîtriser le domaine des assurances
- Maîtriser les domaines des commodités et des contrats de couverture

Transférables

- Disposer d'excellente capacité de communication écrite et orale,
- Disposer de capacité d'argumentation et de négociation,
- Disposer des capacités d'anticipation, d'adaptation aux besoins réels et à l'environnement,
- Savoir conduire des entretiens et des réunions de négociations
- Savoir anticiper les tendances du marché.
- Savoir contrôler visuellement le respect des normes d'hygiène
- Savoir identifier les besoins des clients

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

La responsabilité des achats et approvisionnement constituent une préoccupation majeure dans le secteur. Les dimensions qualité et prix se structurent progressivement en fonction de l'expérience acquise avec une bonne connaissance d'autres atouts y afférents (processus de certification des entreprises, qualité, etc.). L'évolution dans la carrière reste ouverte en fonction des connaissances nouvelles en la matière et des pouvoirs de négociations.

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : Technicien(ne) d'expédition Autres appellations : REM : Technicien(ne) d'expéditionmanière	9	Ce métier est accessible aux détenteurs de diplôme (Bac+2) en agroalimentaire, en transport et logistique ou équivalent complété généralement par une expérience de 2 à 3 ans. Pratique des langues étrangères (français et connaissance de l'anglais technique)

Affinité

Le technicien expédition a pour rôle d'assurer la préparation et la distribution des produits semi-finis ou finis dans le respect de la réglementation sur les conditions sanitaires de transport des denrées alimentaires. Il met en œuvre le planning d'expédition en optimisant l'affectation des ressources pour garantir la qualité et les délais de livraison.

Description des principales activités

- Sensibiliser les opérateurs aux bonnes pratiques de manutention
- Assurer l'étiquetage des produits et opérations de traçabilité
- Constituer les dossiers d'expéditions pour les transporteurs et si besoin pour les douanes
- Gérer l'équipe des transporteurs
- Coordonner et superviser le travail des équipes (conditionnement, chargement et transport)
- Participer à la sélection et à l'évaluation des transporteurs
- Optimiser les coûts logistiques
- Optimiser le chargement des camions
- Mutualiser les commandes
- Optimiser la gestion des tournées
- Concevoir et optimiser le réseau de distribution
- Assurer le suivi et le contrôle
- Assurer le suivi des expéditions (Livraisons effectives, conformité des livraisons ...)
- Suivre et contrôler quotidiennement les bons de livraison et les factures
- Assurer le respect des normes et consignes
- Veiller au respect des consignes sanitaires, de sécurité, de qualité et des délais propres à l'expédition des denrées alimentaires

Principales Compétences

Techniques

- Connaître la gestion de la chaîne logistique
- Maîtriser les méthodes de gestion des stocks
- Connaître les engins de manutention et de levage
- Maîtrise des normes d'hygiène et de sécurité et des systèmes de management de la qualité
- Connaître la réglementation de transport de marchandise
- Connaître les techniques de traçabilité des produits en industrie agroalimentaire
- Avoir des notions en comptabilité
- Connaissances de l'environnement professionnel général et spécifique de l'entreprise

Transférables

- Disposer d'excellente capacité de communication écrite et orale,
- Autonomie et responsabilité
- Disponibilité et rapidité
- Sens de l'organisation et de la planification
- Sens de l'écoute
- Disposer des capacités d'anticipation, d'adaptation aux besoins réels et à l'environnement,

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

Le technicien expédition peut évoluer vers les emplois/métiers de responsable d'entrepôt ou responsable logistique.

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : Technico- commercial, Attaché(e)- commercial, Commercial, Conseiller(ère) commercial Autres appellations: REM : Technico-commercial significative	10	(Bac+2) option technico-commerciale avec, de préférence, une première expérience dans le département commercial
Affinité		
Le technico-commercial prospecte l'ensemble du marché potentiel (fichiers clients et prospects). Il vend des produits de la filière, répond aux appels d'offre et assure leur suivi. Il maîtrise la technique de vente et les caractéristiques techniques des produits. Il intervient pour mettre en adéquation les besoins des clients avec les gammes de produits de l'entreprise et leurs spécificités techniques. Il conseille une clientèle de professionnels, propose des solutions techniques selon les besoins des clients.		
Description des principales activités		
• Conseiller les clients sur les spécificités techniques des produits de l'entreprise • Visiter et informer les clients sur les caractéristiques des produits de l'entreprise • Assurer la formation et l'information des clients sur les nouveaux produits • Négocier les contrats commerciaux avec les clients dans l'utilisation des produits de l'entreprise • Gérer et suivre les réclamations sur les produits des clients • Gérer le portefeuille client et développer l'activité commerciale • Établir et organiser un plan de prospection • Établir un reporting sur le suivi des clients • Participer à l'élaboration de la politique commerciale et de la fidélisation de l'entreprise • Suivre les objectifs de vente prédéfinis • Assurer l'interface entre les clients et les services internes de l'entreprise • Assurer le suivi des commandes • Transmettre les besoins des clients auprès du département Marketing, R&D et production afin d'améliorer ou de développer des produits • Suivre le recouvrement des créances clients		
Principales Compétences		
Techniques		
• Savoir mener des actions de Marketing • Identifier les priorités d'action du plan marketing, de communication et de promotion du produit ou de la gamme de produits • Connaître les procédés de transformation agroalimentaire • Avoir des connaissances de base sur la composition de la matière première et des produits finis • Connaître les domaines de la chimie et de la chimie alimentaire • Maîtriser les techniques commerciales (démarchage, négociation, vente, devis, facturation, etc.) • Connaître les indicateurs d'activité et leur analyse • Disposer des notions de base en gestion administrative et comptable		
Transférables		
• Disposer d'excellente capacité de communication écrite et orale, • Maîtriser les techniques de négociation • Élaborer des propositions technico-commerciales • Savoir mettre en place des indicateurs de performance • Savoir analyser les résultats de vente • Gérer une base CRM (Base de données clients) • Savoir engager des actions au regard des écarts par rapport aux objectifs • Disposer de capacité d'argumentation et de négociation, • Disposer des capacités d'anticipation, d'adaptation aux besoins réels et à l'environnement,		
Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative		
Cette fonction est émergente, son positionnement dans la chaîne de valeur est dans certaines structures, à construire. Elle peut être impactée par les nouvelles technologies (e-commerce, EDI-échanges de données informatisées avec des fournisseurs) servant à présenter les caractéristiques techniques des produits et leur comparaison avec d'autres produits similaires. Aussi, le secteur agroalimentaire est soumis à des évolutions réglementaires strictes en termes d'hygiène, de sécurité, de qualité et de traçabilité des produits fabriqués que le technico-commercial est tenu de maîtriser.		

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : Chef de ligne de conditionnement, Chef atelier de conditionnement, Conducteur(rice) de ligne de conditionnement Appellations spécifiques : Chef d'équipe de conditionnement, Contremaître(esse), responsable emballage/conditionnement palettisation Autres appellations : REM : Chef de ligne de conditionnement	7	(Bac+2) en emballage et conditionnement ou équivalent complété généralement par une expérience de 3 à 5 ans dans la conduite des machines de production ou de conditionnement.

Affinité

Le chef de ligne de conditionnement supervise et coordonne les opérations d'une ligne de conditionnement automatisée ou non. Il encadre une équipe d'opérateurs de conditionnement et veille au respect des règles d'hygiène, de sécurité et les impératifs de production (délais, quantités, qualité). Il applique des mesures correctives en cas de dysfonctionnement des équipements et de non-conformité du conditionnement des produits.

Description des principales activités

- Assurer le paramétrage des équipements de conditionnement
- Détecter et corriger les dysfonctionnements sur la ligne de conditionnement
- Participer aux actions de maintenance (curative et préventive)
- Superviser la gestion des articles de conditionnement
- Superviser le stockage et la manutention dans les aires de conditionnement
- Assurer le suivi de la consommation des articles de conditionnement et gérer la relation avec les magasins sur les questions relatives aux approvisionnements
- Participer à la réalisation des inventaires
- Veiller à l'amélioration des performances et des indicateurs de la ligne de conditionnement
- Assurer le suivi des indicateurs de performance
- Étudier les pistes d'amélioration des modes opératoires
- Participer au traitement des non-conformités et veiller à l'application des actions correctives mises en place
- Assurer l'expédition des produits finis vers les magasins de stockage
- Monter, démonter les pièces, outillages de machines de conditionnement

Principales Compétences

Techniques

- Maîtriser les principes et règles de l'organisation de la production
- Avoir des connaissances de base en mécanique et électromécanique
- Maîtriser les modes de conservation et de conditionnement des produits alimentaires
- Maîtriser les interactions contenu/contenant
- Maîtriser le principe de traçabilité des produits
- Maîtriser les techniques de gestion de stocks

Transférables

- Disposer d'excellente capacité de communication écrite et orale,
- Capacité de travail en équipe
- Rigueur et sens de l'organisation
- Capacité d'anticipation et de réactivité
- Rigueur et sens d'organisation

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

Le conditionnement dans le secteur agroalimentaire est impacté par : un contexte nationale normatif à respecter dans les domaines du stockage, de l'étiquetage, de la traçabilité et du transport des denrées alimentaires et des normes internationales pour les activités à l'export. Le conditionnement des produits est fortement consommateurs en carton, plastique etc. et se voit appliquer un corpus d'exigences environnementales. Ces évolutions auront une incidence sur les profils en poste et recherchés par : un encadrement de proximité orienté sur les respects des normes de qualité d'hygiène et de sécurité, l'adaptation aux nouvelles technologies de conditionnement.

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : Technicien(ne) maintenance, Opérateur(rice) de maintenance Mécanicien(ne) de maintenance Agent de maintenance industrielle Technicien(ne) de maintenance industrielle Autres appellations : REM :Technicien(ne) maintenance	12	(Bac+2) en maintenance en industrie agroalimentaire ou équivalent.

Affinité

Le technicien de maintenance est un homme ou une femme de terrain qui intervient pour optimiser le matériel électromécanique sous sa responsabilité et garantir la disponibilité permanente des équipements de production tout en respectant les contraintes sécuritaires et les normes d'hygiène.

Description des principales activités

- Garantir la disponibilité permanente du matériel
- Assurer le réglage des équipements et contrôler leur fonctionnement
- Participer à la planification de la maintenance préventive
- Réaliser la maintenance préventive des équipements de production
- Assurer la maintenance corrective des équipements de production, localiser la panne sur l'équipement, déterminer les solutions techniques et les conditions de remise en état
- Sensibiliser le personnel à la nécessité de déclarer rapidement les dysfonctionnements
- Rédiger les rapports techniques d'intervention
- Rédiger les rapports techniques d'intervention pour assurer la traçabilité des interventions de maintenance
- Participer aux travaux de mise à niveau de l'outil de production
- Intervenir dans plusieurs domaines (automatisme, thermique, électricité, pneumatique, climatisation, etc.)
- Formation des usagers
- Participer à la définition des investissements de rénovation ou d'évolution des installations

Principales Compétences

Techniques

- Maîtriser la gestion de la maintenance
- Maîtriser la mécanique, l'électricité, l'automatisme, etc.
- Maîtriser les composants hydrauliques, mécaniques et pneumatiques.
- Connaître des normes d'hygiène et de sécurité et des systèmes de management de la qualité
- Maîtriser les procédés de transformation agroalimentaire
- Maîtriser le décodage de schémas ou de représentations relatives aux systèmes de commande Informatisés et automatisés
- Connaître les outils et méthodes d'intervention, diagrammes de montage et remontage (PERT, Graphes, etc.)
- Avoir des notions en métrologie
- Maîtriser les techniques de protection et d'intervention en cas de panne
- Connaître les risques professionnels liés à son l'activité

Transférables

- Avoir des notions de base sur la transition énergétique et environnement durable
- Maîtrise du français technique.
- Savoir-faire procéduraux, Savoir-faire liés aux nouvelles technologies, Savoir-faire relationnels, Savoir-faire managériaux
- Disposer des capacités d'anticipation, d'adaptation aux besoins réels et à l'environnement,

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

L'automatisation des équipements de production, la télémaintenance et l'électronique permettent aujourd'hui d'assurer une plus grande facilité et précision des réglages ainsi que des identifications plus précises des risques d'anomalies ou de dysfonctionnements. Ces évolutions exigent du technicien maintenance une adaptation continue aux outils informatiques et mécaniques.

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : Technicien(ne) automate, Technicien(ne) de ligne automate, Pilote d'installations automatisées, Automaticien(ne), Agent technique automaticien , Technicien(ne) en automatisme Autres appellations : REM : Technicien(ne) automate	13	(Bac +2) d'opérateur sur machines en Industrie Agroalimentaire ou équivalent.

Affinité

Le technicien automate conçoit et met en œuvre les programmes informatiques commandant les automates. Pour définir l'architecture du système, il utilise des outils de modélisation et de simulation. Il assure le réglage et la programmation des équipements automatisés et les intègre ensuite au processus de fabrication.

Description des principales activités

- Coordonner et réguler l'activité de production
- Identifier les opérations à automatiser (mélanger, emballer, stocker, etc.) et les contraintes à respecter (cadence de production)
- Utiliser les logiciels de télégestion et de supervision pour gérer les modes de marche et d'arrêt
- Contrôler la réalisation des opérations de production
- Consigner sous supervision les opérations à automatiser dans un cahier de charges
- Mettre en place une chaîne de mesure et de contrôle pour assurer la bonne conduite de la production
- Assurer la maintenance des systèmes automatisés
- Effectuer les tests avant la mise en service des machines
- Suivre et entretenir les installations (dépannages et contrôles préventifs)
- Assurer l'amélioration et l'optimisation des systèmes automatisés

Principales Compétences

Techniques

- Maîtriser les langages de programmation informatique
- Maîtriser les systèmes embarqués, traitement du signal, automatisme industriel
- Connaître les domaines de la mécanique, de l'électricité, de l'électrotechnique et de l'automatisme
- Maîtriser le processus de fabrication et de transformation des produits de l'entreprise

Transférables

- Vigilance et concentration
- Gestion des situations difficiles et du stress
- Sens de l'organisation, de l'autonomie, de la rigueur et de la réactivité
- Savoir appliquer et faire appliquer les systèmes de management de la qualité (SMQ)
- Sens de communication
- Relationnel

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

Le secteur agroalimentaire se caractérise par une forte tendance vers l'automatisation quasi complète des procédés de production. Il est donc essentiel de rester à jour de ces évolutions et de se conformer aux nouvelles réglementations en vigueur.

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : Technicien(ne) R&D Autres appellations : REM : Technicien(ne) R&D	14	(Bac +2) en Industrie Agroalimentaire ou équivalent.

Affinité

Le technicien R&D en industrie agroalimentaire participe à la conception et à la mise au point industrielle de nouveaux produits ou décline des produits existant en vue de leur mise sur le marché.

Description des principales activités

- Participer et animer à la mise au point de nouveaux procédés ou de nouvelles recettes en laboratoire
- Identifier avec le département marketing les attentes des clients afin de cerner leurs besoins
- Participer à la conception des prototypes
- Réaliser des essais industriels
- Tester en laboratoire les nouveaux produits conçus sur la texture, le goût, la couleur, les propriétés nutritionnelles, le mode de conservation, d'emballage et de transport
- Tester la fabrication de nouveaux produits sur la chaîne de production de l'entreprise
- Adapter l'appareil de production jusqu'à l'obtention du résultat souhaité
- Communiquer et reporter les résultats de tests
- Relever et consigner les données d'analyse dans les cahiers de laboratoire, les bases de données, les registres et les comptes rendus
- Concevoir des consignes, procédures, cahiers de charges, rapport d'étude à partir des résultats de tests et d'essais
- Suivre la fabrication industrielle du nouveau produit
- Être à jour en matière d'innovation en la matière que ce soit le produit, l'emballage ou le processus
- Partager l'information avec les collaborateurs
- Appuyer le département commercial et marketing en matière de vulgarisation et de promotion

Principales Compétences

Techniques

- Maîtriser les procédés de transformation agroalimentaire
- Maîtriser les domaines de la chimie, chimie alimentaire et en biologie
- Maîtriser les techniques de formulation des ingrédients et des additifs alimentaires
- Maîtriser les techniques d'analyse physico-chimique (chromatographie, spectrométrie, etc.)
- Maîtriser les techniques de mesures quantitatives (métrologie)
- Connaître les techniques statistiques
- Maîtriser les normes d'hygiène et de sécurité et des systèmes de management de la qualité
- Connaître la réglementation relative à la propriété industrielle et commerciale

Transférables

- Disposer d'excellente capacité de communication écrite et orale,
- Disposer des capacités d'anticipation, d'adaptation aux besoins réels et à l'environnement,
- Savoir analyser les résultats des analyses et leur interprétation
- Savoir utiliser des appareils techniques complexes
- Savoir manipuler les substances chimiques et biologiques
- Savoir rédiger des rapports écrits
- Connaître les tendances et préférences gustatives du consommateur de destination

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

La fonction recherche et développement est portée à se développer avec la tendance à la valorisation des produits alimentaires. La concurrence et les exigences croissantes des consommateurs rendent la création de nouveaux produits une nécessité pour l'entreprise. La combinaison entre saveur, composition et technologie de fabrication nécessite du technicien en R&D, une maîtrise et un suivi des évolutions en termes de techniques du laboratoire, des processus industriels, de l'informatique et de la réglementation alimentaire.

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : Technicien(ne) HQSE Technicien(ne) HSE Chargé(e) de l'hygiène et de la sécurité du travail Chargé(e) de l'hygiène et de la sécurité du travail Autres appellations : REM : Technicien(ne) Hygiène, Qualité Sécurité et Environnement	16	(Bac+2) en hygiène qualité ou équivalent sans expérience ou avec une expérience de 2 ans

Affinité

Le technicien d'Hygiène, Qualité, Sécurité et Environnement (HQSE) assure un suivi quotidien des indicateurs HQSE sur toute la chaîne de valeur. Il travaille en lien direct avec l'ensemble des unités de production de l'entreprise et sensibilise aux bonnes pratiques HQSE. Il participe à l'élaboration des procédures et des modes de travail et à leur application et amélioration continue.

Description des principales activités

- Contrôler le respect de la réglementation et des normes QHSE
- Assurer le suivi des exigences prévues par la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité auprès des différentes parties prenantes et acteurs concernés
- Assurer le suivi opérationnel de la conformité des pratiques aux normes d'hygiène, de qualité et de sécurité
- Contrôler les locaux, les équipements et les conditions de travail
- Distribuer et contrôler le port des équipements de protections individuelles.
- Assurer les travaux d'audit hygiène et sécurité
- Planifier les contrôles avec le responsable HQSE, les dérouler et suivre le plan d'actions préventives et correctives.
- Suivre l'application des procédures de traçabilité des MP et des produits finis
- Participer à la veille réglementaire, et tenir compte des évolutions des normes et exigences HQSE

Principales Compétences

Techniques

- Maîtriser les procédés de transformation agroalimentaire
- Avoir des connaissances en toxicologie
- Maîtriser les normes d'hygiène et de sécurité et des systèmes de management de la qualité
- Maîtriser les techniques de prévention et de protection
- Maîtriser les référentiels en vigueur (normes ISO)
- Connaître la réglementation en matière de sécurité au travail et les risques professionnels Réaliser des documents et présentations orales professionnels

Transférables

- Disposer d'excellente capacité de communication écrite et orale,
- Savoir utiliser de manière adéquate et sécuritaire le matériel de production
- Savoir anticiper les difficultés et intervenir rapidement sur la chaîne de production
- Connaître les rouages des équipements des lignes de production
- Savoir opérer rapidement les ajustements sur les machines
- Savoir gérer les priorités et anticiper les risques
- Disposer des capacités d'anticipation, d'adaptation aux besoins réels et à l'environnement,

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

La fonction de HQSE dans le secteur agroalimentaire est globalement, la demande pour ce métier augmente dans le secteur, surtout auprès des TPE et PME qui visent l'exportation ou bien la collaboration avec la grande et moyenne distribution

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : Mécanicien, Technicien mécanicien, Mécanicien de Maintenance (industrielle), Mécanicien d'entretien (industriel) Autres appellations : REM : Mécanicien spécialisé (compresseur, engins de levage ...)	03	Avec une qualification de technicien ou d'ouvrier qualifié du domaine de la mécanique. L'accès peut s'effectuer exceptionnellement sans diplôme avec une expérience dans le domaine de la production ou de la maintenance.

Affinité

Le mécanicien de maintenance prend part aux opérations mécaniques visant à maintenir ou à rétablir des installations industrielles dans un état de référence ou en mesure d'assurer un service déterminé. Il peut intervenir sur les circuits pneumatiques ou hydrauliques.

Description des principales activités

- Réaliser les opérations de maintenance mécanique préventive selon le programme défini et les consignes.
- Remettre en état les installations industrielles par échange de pièces ou de sous-ensembles.
- Monter, raccorder (hors électricité) des sous-ensembles industriels.
- Localiser et diagnostiquer une panne mécanique
- Démonter des composants mécaniques
- Effectuer des campagnes de graissage, de vissage
- Élinguer, déplacer des charges
- Rendre compte oralement ou par écrit

Principales Compétences

Techniques

- Réparer ou réaliser des pièces, des châssis, des ensembles de tuyauterie.
- Manutentionner des machines ou sous-ensembles industriels.
- Participer à l'amélioration et à la modification des machines et installations.
- Remettre en état des organes particuliers (moteur à explosion de grosse cylindrée, compresseur, moyens de manutention et de levage).
- Intervenir sur la distribution et la régulation hydraulique.
- Effectuer des expertises

Transférables

- Disposer d'excellente capacité de communication écrite et orale,
- Savoir utiliser de manière adéquate et sécuritaire le matériel de production
- Savoir anticiper les difficultés et intervenir rapidement sur la chaîne de production
- Connaître les rouages des équipements des lignes de production
- Communiquer avec des interlocuteurs divers et variés
- S'adapter, se former, en permanence à des technologies et équipements nouveaux Travailler en équipe

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

L'emploi s'exerce généralement en atelier de production, parfois à l'extérieur sur chantier ou sur sites industriels. L'activité nécessite une aptitude à supporter la station debout prolongée ou des positions parfois inconfortables (accès à des endroits difficiles) et d'avoir une bonne audition. Selon le mode d'organisation de l'entreprise, les horaires peuvent être normaux ou postés, se prolonger en fin de semaine, ou nécessiter des heures supplémentaires.

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : REM : Gestionnaire de stock Autres appellations : Approvisionneur, Magasinier, Responsable des flux, Responsable gestion de stock, Technicien gestionnaire de stock, Technicien logistique ou Assistant gestion de stock	3	Cet emploi est accessible avec un diplôme formation supérieure de niveau Licence professionnelle / Bac + 3 (Gestion logistique) ou Bac + 2 (Technicien Spécialisé ou Technicien Supérieur) en gestion de stock, et la maîtrise des langues notamment l'anglais, sont exigées pour exercer cet emploi.

Affinité

Le gestionnaire de stock a pour mission de garantir et superviser la fiabilité des stocks selon les normes exigées d'hygiène, de qualité de santé et sécurité et d'environnement (HQSE). Il gère les flux entrée et sortie du stock de manière à assurer un niveau optimum et gère les réassorts pour éviter la rupture de stock. Il est aussi chargé d'assurer la concordance entre le stock physique et le stock système en respectant les exigences contractuelles.

Description des principales activités

- Gérer les approvisionnements des stocks
- Gérer les opérations liées à l'entrepasage
- Gérer le système d'information des stocks
- Suivre la performance de la gestion du stock
- Assurer la gestion des espaces de stockage
- Gérer les inventaires
- Gérer ses collaborateurs
- Veiller à la sécurité des biens et des personnes

Principales Compétences

Techniques

- Connaissance de l'organisation et du fonctionnement de la chaîne logistique
- Connaissance des méthodes et outils de la gestion de stock et entrepôt
- Connaissance des méthodes et outils de la gestion des flux physiques à l'entrepasage
- Connaissance des documents nécessaires au stockage et à la manipulation des marchandises
- Connaissance de la réglementation et les régimes douaniers en vigueur
- Connaissance des caractéristiques des marchandises
- Connaissance des matériels de manutention

Transférables

- Disposer d'excellente capacité de communication écrite et orale,
- Bon sens de l'écoute
- Sens des responsabilités,
- Rigueur organisationnelle
- Autonomie
- Capacité de gérer le stress et le temps
- Sens aigu des relations humaines
- Maîtrise de soi et de ses énergies
- Capacités d'expression, de communication et de rédaction des notes, rapports

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

Le gestionnaire de stock qui compte plus de trois années d'expérience, et qui a pu bénéficier des formations continues et a démontré de bonnes compétences de gestionnaire peut évoluer au sein de l'entreprise vers des postes de niveau plus élevé comme celui de Responsable de gestion de stock, Chef de site, Responsable exploitation, Responsable de flux de production, Responsable logistique, Responsable Approvisionnement. Les autres emplois auxquels on peut être affecté selon une mobilité horizontale dans l'entreprise à partir de cet emploi peuvent être comme suit : Coordinateur de flux, Responsable exploitation, Chef d'équipe, Chargé de process.

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : REM : Responsable des ventes Autres appellations : Aucune		Cet emploi est accessible avec un diplôme formation supérieure de niveau Licence professionnelle / Bac + 3 (Gestion et commerce) ou Bac + 2 (Technicien Spécialisé ou Technicien Supérieur) en gestion et la maîtrise des langues notamment l'anglais, sont exigées pour exercer cet emploi.

Affinité

Le responsable des ventes assure la commercialisation des produits de son entreprise. Il anime et coordonne les ventes soit sur le marché local ou pour l'étranger. Il peut coordonner une équipe commerciale et animer un réseau de commerciaux. Il prospecte une clientèle de professionnels, propose des solutions selon les besoins, impératifs du client et négocie les conditions commerciales de la vente

Description des principales activités

- Maîtriser les techniques d'organisation, d'optimisation et les moyens de stockage et de magasinage
- Maîtriser les méthodes d'animation commerciale des produits alimentaires et de leurs ventes
- Connaître la chaîne logistique
- Connaître les normes d'étiquetage, la réglementation de mise sur le marché et de conditions de vente des aliments
- Connaître les techniques de traçabilité des produits en industrie alimentaire
- Rédiger un rapport de suivi d'activité
- Garantir le respect des délais d'acheminement et de livraison

Principales Compétences

Techniques

- Connaissance de l'organisation et du fonctionnement de la chaîne logistique
- Connaître la qualité de ses produits et ceux des concurrents
- Connaître les domaines de la promotion et du marketing
- Connaître les techniques de négociation et d'animation
- Connaître les bases des procédés industriels
- Connaissance des caractéristiques des marchandises
- Connaissance des matériels de manutention

Transférables

- Disposer d'excellente capacité de communication écrite et orale,
- Bon sens de l'écoute
- Sens des responsabilités,
- Rigueur organisationnelle
- Autonomie
- Sens aigu des relations humaines
- Maîtrise de soi et de ses énergies
- Capacités d'expression, de communication et de rédaction des notes, rapports

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

Ce profil est de plus en plus important étant donné la volonté de ces entreprises soit de vendre sur le marché local ou d'exporter leur production, principalement les produits qui sont des fers de lance de l'industrie alimentaire et qui ont fait l'objet des innovations ou de niche

Appellation	Code REM	Niveau de Certification
Principale : Appellation principale: Ouvrier en emballage et conditionnement Autres appellations : Ouvrier packaging / opérateur d'emballage		Cet emploi est accessible sans aucun diplôme spécifique mais un niveau au moins secondaire est souhaitable

Affinité

L'ouvrier en Emballage et Conditionnement est un professionnel qui possède les compétences nécessaires pour préparer et confectionner le produit pour le conserver et l'expédier

Description des principales activités

- Réalisation toutes les opérations de mise en boîte et de conditionnement
- Effectuer les opérations d'emballage, en respectant la qualité et la quantité indiquées
- Charger les machines d'emballage avec le matériel nécessaire (boîtes, sachets, récipients, emballages)
- Surveiller le processus d'emballage et les différentes machines
- Contrôler la qualité des pièces emballées
- Régler les machines
- Assurer le bon fonctionnement des machines
- Signaler la nécessité d'effectuer des interventions de maintenance et de réparation des machines

Principales Compétences

Techniques

- Connaissance de l'organisation et du fonctionnement de la chaîne logistique
- Connaître la qualité de ses produits et ceux des concurrents
- Connaître les différents rôles de l'emballage
- Connaissance des matériels de manutention et des matériaux d'emballage

Transférables

- Sens de l'écoute
- Sens des responsabilités,
- Rigueur organisationnelle
- Autonomie
- Sens aigu des relations humaines
- Maîtrise de soi et de ses énergies

Contexte et évolution impactant la fonction et les compétences requises de manière significative

Les ouvriers d'emballage sont recherchés dans de nombreux secteurs des industries alimentaires, et leur rôle est important pour assurer la bonne conservation des produits, les protéger et les préserver de la détérioration. Grâce à ses compétences, un bon agent d'emballage peut proposer de nouvelles solutions pour améliorer la productivité de la ligne, en garantissant toujours la qualité des résultats.

Des compétences qui s'apprennent sur le site sont suffisantes pour être très opérationnel avec un encadrement de proximité.

► Chapitre 3 : Vision pour l'avenir du secteur

Cette partie rappelle dans une première section la vision de développement de la branche BCC à l'horizon 2027, présentée dans le rapport de diagnostic et complétée par les résultats de l'enquête sur comment les entreprises envisagent l'avenir. La deuxième section présente les résultats de la projection de la demande d'emploi à l'horizon 2027.

1. Sur le plan qualitatif

La branche BCC fait partie des sept écosystèmes prioritaires dans la stratégie de développement des IAA du Maroc. Elle est couverte par le contrat-programme liant l'Etat et les professionnels. Cette priorité a été confirmée par le Plan de la relance industrielle post covid-19 (PRI) 2021-2023, qui vise à conquérir de nouveaux marchés et territoires industriels et à positionner le Maroc comme base industrielle décarbonée et circulaire, en mobilisant une partie des énergies renouvelables du pays, au service d'un ancrage industriel.³ La politique d'import-substitution, initiée dans le cadre du PRI encourage les entreprises industrielles qui se lancent dans des projets qui contribuent à la production, localement, d'articles importés de l'étranger. La BCC, qui connaît une explosion des importations et une baisse de ses

exportations, est l'une des branches visées par cette politique.

Par ailleurs, le développement de la BCC reste très prometteur au Maroc, vu le niveau de consommation per capita encore faible par rapport à celui des pays voisins ainsi que du climat des affaires du Maroc qui s'est beaucoup amélioré cette dernière décennie.

A partir de ces orientations stratégiques, des résultats du diagnostic STED, des entretiens menés avec les acteurs clés ainsi que des discussions engagées avec le comité de suivi technique et opérationnel, la vision proposée pour le développement de la branche consiste à favoriser la substitution d'une partie des importations par une production nationale compétitive, à renforcer les exportations et la diversification économique de la branche et à promouvoir les compétences de la branche pour accompagner son évolution. Cette vision de développement est structurée autour de cinq axes majeurs: (i) Maîtriser l'approvisionnement des intrants, (ii) promouvoir la qualité et l'innovation, (iii) Renforcer le positionnement du produit marocain sur le marché local et international, (iv) Promouvoir le respect des aspects environnementaux, (v) Renforcer la formation des compétences.



Axe 1 : Maîtriser l'approvisionnement des intrants en coûts et en qualité

- Soutenir la production d'intrants agricoles localement en quantité et en qualité (pour lesquels le Maroc dispose d'un potentiel) ;
- Rationaliser les droits de douane pour les produits importés qui reçoivent des subventions à l'étranger et qui concurrencent les produits locaux ;
- Renforcer l'industrie de l'emballage au Maroc pour disposer à terme d'une offre locale concurrentielle et adaptée aux besoins du secteur (Centre d'excellence pour le design et l'emballage au service des entreprises du secteur) ;
- Favoriser la création d'une centrale d'achat qui aura un fort pouvoir de négociation des prix avec les grands producteurs d'intrants.



Axe 2 : Promouvoir la qualité et l'innovation dans la BCC

- Encourager le développement de nouveaux produits à forte valeur ajoutée et répondant aux attentes des consommateurs ;
- Encourager l'introduction de nouveaux équipements, technologies et procédés ;
- Mettre en place un centre de mise à niveau technologique et d'innovation ;
- Accompagner les entreprises dans le déploiement de modèles de développement / d'affaires axés sur l'innovation produits et procédés ;
- Mettre en place des normes spécifiques et favoriser la généralisation des standards de qualité ISO.



Axe 3 : Renforcer le positionnement du produit marocain sur le marché local et international

- Promouvoir les investissements dans la substitution compétitive aux importations ;
- Encourager l'exploration de nouveaux marchés pour favoriser la diversification ;
- Rationaliser les régimes fiscaux afin de rendre les produits fabriqués localement plus compétitifs par rapport aux importations ;
- Renégocier les accords de libre-échange défavorables à l'industrie locale ;
- Moderniser la logistique interne et le réseau de distribution ;
- Renforcer le marketing et les réseaux de commercialisation au profit des produits "made in Morocco" ;
- Poursuivre les actions de lutte contre l'informel de production et les produits de la contrebande.

► 3. <https://www.maroc.ma/fr/actualites/plan-de-relance-industrielle-2021-2023-m-elalamy-annonce-3-chantiers>



Axe 4 : Promouvoir le respect des aspects environnementaux

- Renforcer l'introduction des principes de production décarbonnée et d'économie circulaire dans l'ensemble des filières (transport, chaîne de froid, digitalisation, etc.) ;
- Encourager l'introduction de technologies à haut rendement énergétique.



Axe 5 : Renforcer la formation des compétences

- Renforcer la formation des salariés de la branche pour les mettre à niveau par rapport aux nouvelles technologies, normes, procédés et exigences de qualité exigées ;
- Intégrer dans les programmes de formation initiale ou continue, des thématiques liées au développement de nouveaux produits et à l'innovation ;
- Renforcer le partenariat entre les professionnels et les établissements de formation pour favoriser l'adaptation régulière de l'offre de formation aux besoins des entreprises (création d'établissement de formation dans le cadre de partenariat Public/Privé: Instituts sectoriels PPP, Centres de formation par apprentissage intra-entreprise, Instituts à gestion déléguée, implication dans le processus de l'ingénierie de formation, mise en place de l'alternance, R&D, etc.) ;
- Renforcer le dispositif sectoriel actuel de veille stratégique sur les compétences (GIAC Agro).

2. Sur le plan quantitatif : Projection de la demande

2.1. Perspectives d'évolution des exportations et de création d'emplois dans le proche avenir

Les résultats de l'enquête montrent que les entreprises envisagent un avenir moins favorable à la croissance de la branche BCC aussi bien en termes d'exportation que de création d'emplois.

En effet, la moitié (50%) des entreprises enquêtées envisagent une stagnation ou une baisse de la valeur

des exportations sur les trois prochaines années, contre 23% estiment une augmentation de 10% et plus par an et seulement 1,2% envisagent une croissance de plus de 50% par an. Le même constat a été relevé pour les recrutements, où plus de la moitié (52,1%) des entreprises interviewées ont répondu "Non" à la question "Envisagez-vous de recruter des salariés sur les trois prochaines années?" contre 40,8% ayant répondu "Oui". Le niveau des recrutements déclarés ainsi par les entreprises enquêtées serait en moyenne de 603 par an sur les trois prochaines années dont plus de la moitié sont des ouvriers.

Figure 7: Répartition des entreprises selon les prévisions de taux de croissance des exportations dans les trois prochaines années

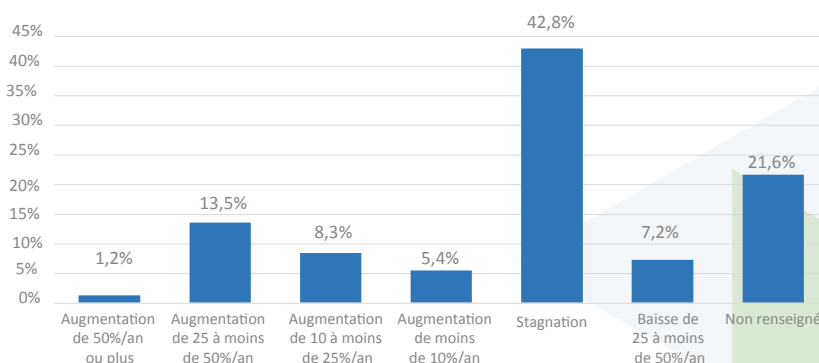
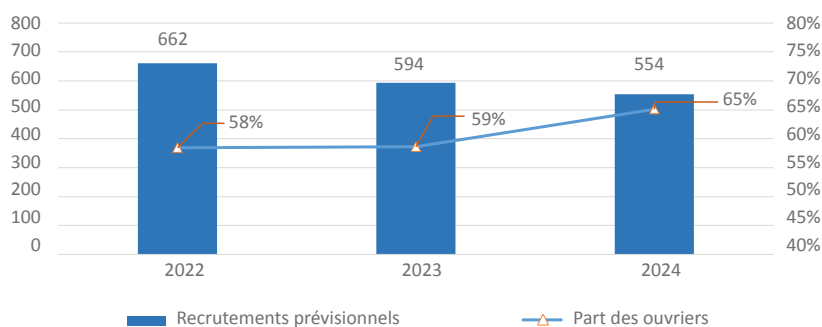


Figure 8: Recrutements prévisionnels sur les trois prochaines années et part des ouvriers



2.2. Projection de la demande de travail à l'horizon 2027

Scénarios retenus

Les projections de la demande de travail dans la branche BCC sont élaborées selon une démarche prévisionnelle endogène basée sur l'analyse des données historiques de l'emploi ainsi que les prévisions de recrutements et de départs déclarés par les entreprises de ladite branche lors de l'enquête menée dans le cadre de cette étude. Le choix de cette démarche est dicté par au moins de considérations : (i) la non disponibilité des données relatives aux facteurs exogènes pouvant influencer les tendances d'évolution de la branche de la BCC à moyen et long terme ; (ii) le manque des données sur les effets potentiels de la crise de la pandémie du Covid-19 sur les importations des produits de la BCC ainsi que sur les marchés des pays destinataires des produits marocains à moyen et long terme.

L'approche adoptée est basée ainsi sur l'hypothèse que les données prévisionnelles déclarées par les employeurs tiennent compte les conséquences potentielles que peut avoir la crise de la pandémie du Covid-19 sur la croissance de la branche de la BCC en termes d'exportation et de création d'emplois au cours des trois prochaines années. Cette hypothèse est appuyée par les résultats de l'enquête menée relatifs à l'impact de la crise sur la branche BCC. Ces résultats ont montré que cette branche n'a pas échappé à l'impact de la crise COVID-19, dans la mesure où plus de la moitié des entreprises enquêtées envisagent une stagnation ou une baisse de la valeur des exportations sur les trois prochaines, et de ne pas recruter des salariés dans les années à venir.

Ainsi, la démarche méthodologique adoptée anticipe trois scénarios d'évolution de l'emploi, à savoir :

1. **Scénario tendanciel**, basé sur l'hypothèse du maintien des tendances d'évolution de l'emploi dans la branche de la BCC observées à travers les données de l'enquête BCC relatives à l'emploi au cours de la période 2018 – 2024. Ce scénario tient compte des données prévisionnelles relatives aux recrutements et aux départs prévus au cours des trois prochaines années (2022-2024).
2. **Scénario intermédiaire**, caractérisé par un retour progressif à la situation normale d'activité des entreprises depuis 2021, après le ralentissement enregistré en 2020. Ce scénario se base sur l'hypothèse du maintien des tendances d'évolution de l'emploi dans la branche BCC observées durant la période de base retenue 2021-2024. Il tient compte ainsi les prévisions de recrutements et de départs, pour la période 2022-2024, déclarés par les entreprises opérant dans la branche de la BCC lors de l'enquête.

3. **Scénario de changement, caractérisé** par une relance soutenue des activités de la branche BCC après le ralentissement enregistré en 2020. Ce scénario prévoit une augmentation du rythme d'évolution de l'emploi enregistré entre 2018 et 2021, de 25% par an pour la période 2021-2024 et de 50% par an pour la période 2024-2027.

A. Scénario tendanciel

Selon ce scénario, l'approche utilisée pour élaborer les projections de la demande de travail dans la branche BCC consiste à prolonger à l'horizon 2027, les tendances d'évolution de l'emploi observées par genre entre 2018 et 2024 selon les résultats de l'enquête menée dans le cadre de cette étude auprès des entreprises opérant dans ladite branche.

Hypothèse de projection

Cette approche repose sur quatre hypothèses de base suivantes :

- a) Les données prévisionnelles relatives aux recrutements et aux départs déclarées par les employeurs lors de l'enquête tiennent compte les conséquences potentielles que peut avoir la crise de la pandémie du Covid-19 sur la croissance de la branche de la BCC au cours des trois prochaines années.
- b) Les effectifs des employés femmes et hommes au cours de la période 2022-2024 sont estimés sur la base des effectifs des employés en 2021 et des données prévisionnelles relatives aux recrutements et aux départs déclarés par les entreprises lors de l'enquête.
- c) Les projections mathématiques se basent sur l'analyse d'évolution de l'emploi par genre entre 2018 et 2024 afin de dégager des courbes de tendance qui s'appliqueront dans les années à venir (2025-2027) ;
- d) La distribution observée de l'évolution des effectifs des employés femmes et hommes (de 2018 à 2024) suit une tendance linéaire ;

Modèle de projection

Le modèle retenu pour l'élaboration des projections de la demande de travail repose sur l'analyse de l'évolution historique de l'emploi dans la branche BCC. Il se base ainsi sur une distribution linéaire de l'évolution de l'effectif des employés en fonction de l'année. Cette distribution est présentée selon le modèle mathématique suivant:

$$F(X)Y = a \cdot X + b \text{ où}$$

- Y** : représente l'effectif des employés par année ;
- X** : représente l'année (historique de projection) ;
- a** : Coefficient de proportionnalité déterminé en fonction de l'analyse de l'évolution de l'effectif des employés en fonction des années ;
- b** : est l'intersection de la ligne de projection à l'origine du repère.

B. Scénario intermédiaire

Selon ce scénario, l'approche utilisée pour élaborer les projections de la demande de travail dans la branche de la BCC consiste à prolonger à l'horizon 2027, les tendances d'évolution de l'emploi par genre observées au cours de la période 2021-2024. Cette période est marquée par la reprise des activités économiques ainsi que les mesures de soutien prises par le Gouvernement en faveur des entreprises impactées par la pandémie du Covid-19. Ce scénario se base sur les effectifs des employés hommes et femmes estimés au cours de la période 2022-2024 sur la base des données prévisionnelles relatives aux recrutements et aux départs déclarés par les entreprises lors de l'enquête.

Hypothèse de projection

Cette approche repose sur trois hypothèses de base suivantes :

- Les données prévisionnelles relatives aux recrutements et aux départs déclarés déclarées par les employeurs lors de l'enquête tiennent compte les conséquences potentielles que peut avoir la crise de la pandémie du Covid-19 sur la croissance de la branche de la BCC au cours des trois prochaines années.
- Les projections mathématiques à l'horizon 2027 se basent sur l'analyse d'évolution de l'emploi par genre au cours de la période (2021-2024) afin de dégager des courbes de tendance qui s'appliqueront dans les années à venir ;
- La distribution observée de l'évolution des effectifs des employés femmes et hommes (de 2021 à 2024) suit une tendance linéaire.

Modèle de projection

L'approche adoptée dans la cadre de ce scénario pour l'élaboration des projections de la demande de travail se base sur le même modèle retenu dans le scénario tendanciel qui repose sur une distribution linéaire de l'évolution de l'effectif des employés en fonction de l'année ($Y = a \cdot X + b$).

C. Scénario de changement

L'approche utilisée pour élaborer les projections de la demande de travail dans la branche de la BCC dans le cadre de ce scénario consiste à augmenter le rythme d'évolution de l'emploi par genre de manière progressive au cours de la période 2021-2027. Cette approche se

base ainsi sur le calcul du taux d'accroissement annuel moyen de l'emploi (TAAM) au cours de la période de base retenue 2018-2021.

Hypothèse de projection

Cette approche repose sur deux hypothèses de base suivantes :

- Une augmentation de 15% du TAAM de l'emploi entre 2021 et 2024 par rapport à celui enregistré au cours de la période 2018-2021 ;
- Une augmentation de 50% du TAAM de l'emploi entre 2024 et 2027 par rapport à celui enregistré au cours de la période 2018-2021.

Modèle de projection

L'approche adoptée dans la cadre de ce scénario pour l'élaboration des projections de la demande de travail se base sur le calcul du taux d'accroissement annuel moyen de l'emploi au cours de la période 2018-2021. Lequel taux $TAAME_{[t-T]}$ est calculé entre une date particulière (t) et la date de fin de période (T). Il est obtenu en appliquant la formule suivante :

$$TAAME_{[t-T]} = \sqrt[T-t]{E_T/E_t} - 1$$

Le taux d'accroissement annuel moyen de l'emploi, ainsi calculé pour la période 2018-2021, est utilisé, selon la formule ci-dessous, pour la projection du volume de l'emploi par genre à l'horizon 2027. Le volume d'emplois projeté ($E_{(T+N)}$) est obtenu selon les deux formules suivantes :

Pour la période 2021-2024 : $E_{T+N} = E_T(1 + 1,25 \times TAAME_{[t-T]})^N$

Pour la période 2024-2027 : $E_{T+N} = E_T(1 + 1,50 \times TAAME_{[t-T]})^N$

Données de base servant à l'élaboration des projections de la demande de travail

Les travaux de projection de l'emploi ont été basés essentiellement sur les résultats de l'enquête auprès des entreprises opérant dans la branche de la BCC. En effet, la constitution des séries de données de base a été réalisée en deux étapes.

La première étape consiste à élaborer des séries de données relatives aux effectifs des employés par genre déclarés par les entreprises lors de l'enquête de données pour la période 2018-2021 (tableau ci-après).

Tableau 4 : Emploi déclaré par les entreprises de la BCC selon le genre, période 2018-2021

	2018	2019	2020	2021
Femmes	2341	2850	2933	3134
Hommes	1359	1783	1917	2055
Total	3699	4633	4850	5189

Source : Enquête auprès des entreprises de la branche BCC, 2021

La seconde étape consiste à élaborer des séries de données prévisionnelles relatives aux effectifs des employés par genre pour la période 2022-2024 et ce, sur la base des prévisions de recrutements et de départs

déclarés par les entreprises lors de l'enquête, ainsi que sur l'hypothèse du maintien de la même structure de l'emploi par genre enregistrée en 2021 (tableau ci-après).

Tableau 5 : Emploi total estimé dans la branche BCC, période 2022-2024

	2022	2023	2024
Effectif à embaucher	662	594	554
Nombre total de départs (retraite, fin de contrat, autres raisons)	32	21	2
Emploi à l'année N-1	5189	5819	6391
Total	5819	6391	6943

Source : Enquête auprès des entreprises de la branche BCC, 2021

Tableau 6 : Emploi estimé par genre* dans la branche BCC, période 2022-2024

	2022	2023	2024
Femmes	3515	3861	4193
Hommes	2304	2531	2749
Total	5819	6391	6943

Source : Enquête auprès des entreprises de la branche BCC, 2021

(*) La répartition des effectifs des employés par genre au cours de la période 2022-2024 a été calculée en adoptant la même structure de l'emploi par genre enregistrée en 2021.

Le tableau suivant présente ainsi les séries de données constituées sur la base des résultats de l'enquête, portant sur l'évolution de l'emploi dans la branche BCC

entre 2018 et 2024. Ces données constituent la base des travaux de projections de la demande de travail.

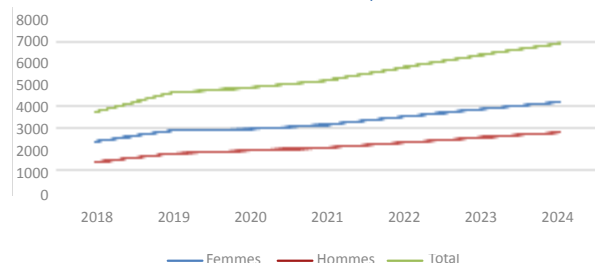
Tableau 7 : Emploi selon le genre dans la branche BCC, période 2018-2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes	2341	2850	2933	3134	3515	3861	4193
Hommes	1359	1783	1917	2055	2304	2531	2749
Total	3699	4633	4850	5189	5819	6391	6943

Source : Enquête auprès des entreprises de la branche BCC, 2021

L'analyse des séries de données constituées montre que l'emploi dans la branche BCC enregistrera un taux d'accroissement annuel moyen de 11,1% au cours des trois prochaines années pour s'établir à 7.000 employés en 2024 contre près de 3.700 en 2018. Cette hausse est de 12,5% chez les hommes et 10,2% chez les femmes.

Figure 9: Évolution de l'emploi par genre dans la branche BCC, 2018-2024

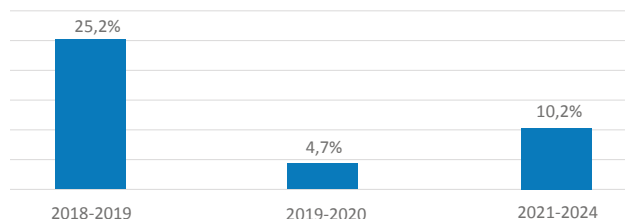


Source : Enquête auprès des entreprises de la branche BCC, 2021

Par ailleurs, l'analyse du rythme d'évolution de l'emploi dans la branche BCC révèle que le taux d'accroissement annuel moyen varie selon la période d'analyse retenue.

Il a atteint son niveau le bas en 2020 (4,7% contre 25,2% en 2019), en raison de la crise économique liée à la pandémie du Covid19. Depuis 2021, une tendance à la hausse du rythme d'évolution de l'emploi a été enregistrée en raison de la reprise de l'activité économique soutenue par les mesures de relance mise en œuvre par le Gouvernement. En effet, selon les résultats de l'enquête BCC relatifs aux recrutements prévisionnels et aux départs prévus au cours des trois prochaines années (2022-2024), le taux d'accroissement de l'emploi dans ladite branche atteindrait 10,2% en moyenne par an entre 2021 et 2024.

Figure 10: Taux d'accroissement de l'emploi dans la branche BCC



Source : Enquête auprès des entreprises de la branche BCC, 2021

Résultats des projections selon le scénario 1

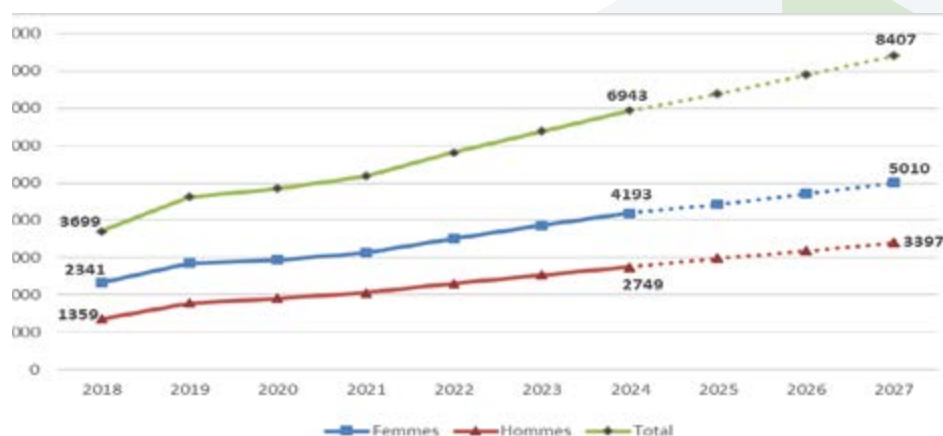
L'analyse des résultats des projections réalisées par le modèle retenu dans le premier scénario fait ressortir que l'emploi total dans la branche de la BCC atteindrait

8.407 employés à l'horizon 2027(5.010 femmes et 3.397 hommes) contre près de 3.700 en 2018, soit une hausse annuelle moyenne de l'emploi de 10% durant cette période. Cette hausse est plus marquée chez les hommes que chez les femmes (11% contre 9%).

Tableau 8 : Résultats des projections de l'emploi à l'horizon 2027 -Branche BCC- « Scénario 1 »

	Effectifs des employés calculés sur la base des résultats de l'enquête BCC							Effectifs des employés projetés		
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Femmes	2341	2850	2933	3134	3515	3861	4193	4427	4718	5010
Hommes	1359	1783	1917	2055	2304	2531	2749	2965	3181	3397
Total	3699	4633	4850	5189	5819	6391	6943	7391	7899	8407

Figure11: Projection de l'emploi par genre à l'horizon 2027 - Branche BCC - « Scénario 1 »



Résultats des projections selon le scénario 2

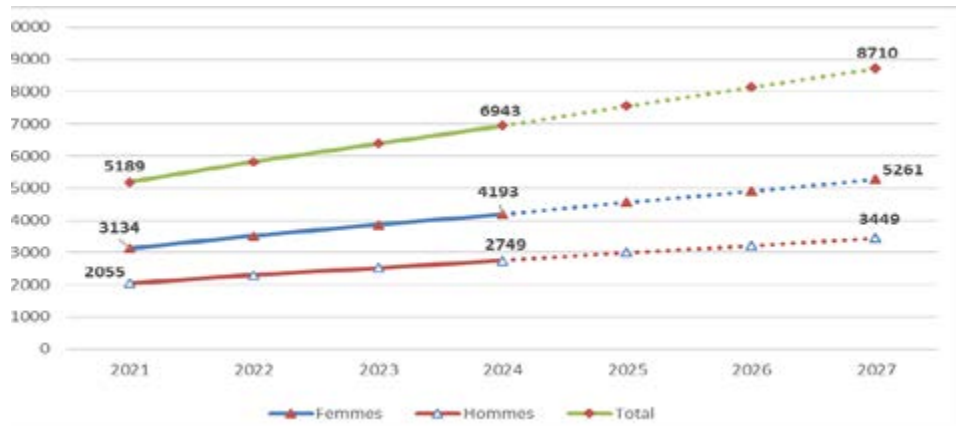
Les résultats des projections réalisées selon la démarche adoptée au niveau du scénario 2 fait ressortir que l'emploi

total dans la branche BCC atteindrait 8.710 employés à l'horizon 2027 (5.261 femmes et 3.449 hommes) contre 5.189 employés en 2021, soit une hausse annuelle moyenne de l'emploi de 9% durant cette période.

Tableau 9 : Résultats des projections de l'emploi à l'horizon 2027 - Branche BCC - « Scénario 2 »

	Effectifs des employés estimés sur la base des résultats de l'enquête BCC				Effectifs des employés projetés		
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Femmes	3134	3515	3861	4193	4557	4909	5261
Hommes	2055	2304	2531	2749	2987	3218	3449
Total	5189	5819	6391	6943	7544	8127	8710

Figure12: Projection de l'emploi par genre à l'horizon 2027 - Branche BCC - « Scénario 2 »



Résultats des projections selon le scénario 3

Les résultats des projections réalisées selon la démarche adoptée au niveau du scénario 3 fait ressortir que l'emploi total dans la branche de la BCC atteindrait 12.913 employés

à l'horizon 2027 (6.898 femmes et 6.232 hommes) contre 5.189 employés en 2021, soit une hausse annuelle moyenne de 16,4% durant cette période, contre 11,9% entre 2018-2021. Cette hausse est plus importante chez les hommes que chez les femmes (20,3% contre 14%).

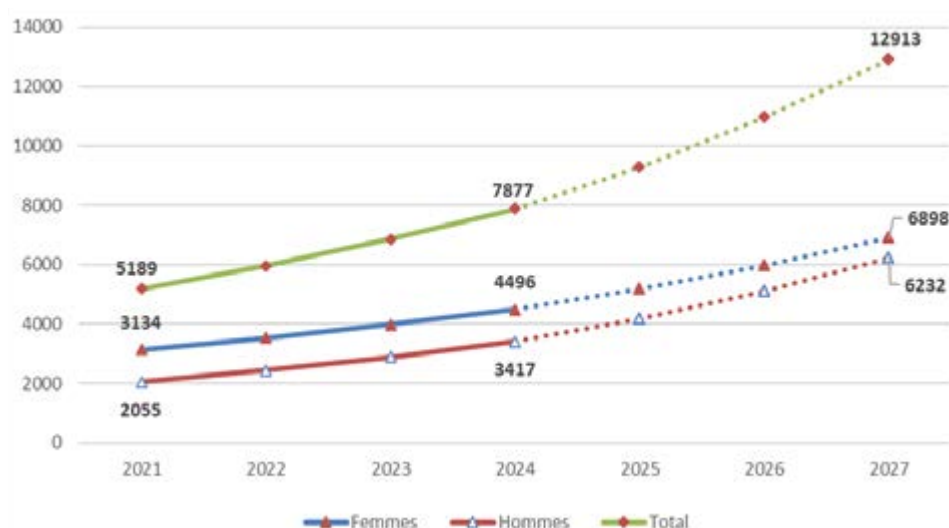
Tableau 10 : Résultats des projections de l'emploi à l'horizon 2027 - Branche BCC - « Scénario 3 »

	Effectifs des employés calculés sur la base des résultats de l'enquête BCC				Effectifs des employés projetés (augmentation de 25% du rythme de l'emploi observé entre 2018 et 2021)			Effectifs des employés projetés (augmentation de 50% du rythme de l'emploi observé entre 2018 et 2021)		
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Femmes	2341	2850	2933	3134	3535	3987	4496	5186	5981	6898
Hommes	1359	1783	1917	2055	2434	2884	3417	4175	5101	6232
Total	3699	4633	4850	5189	5964	6854	7877	9288	10952	12913

Tableau 11 : Taux d'accroissement annuel moyen de l'emploi par période et par genre dans la branche BCC

	Période de référence		Périodes de projection de l'emploi	
	2018-2021	2021-2024	2024-2027	2021-2027
Femmes	10,2%	12,8%	15,3%	14,0%
Hommes	14,8%	18,5%	22,2%	20,3%
Total	11,9%	14,9%	17,9%	16,4%

Figure13: Projection de l'emploi par genre à l'horizon 2027 - Branche BCC - « Scénario 3 »



Le choix du scénario à retenir a été discuté lors de l'atelier technique et de prospective organisé le 11 novembre 2021. Les participants ont été invités à apporter leurs arguments "pour" ou "contre" tel ou tel scénario sur un fichier interactif qui a été partagé avec eux lors de l'atelier. Vu que les scénarios 1 et 2 sont très proches, l'exercice interactif de discussion des scénarios a porté uniquement sur deux scénarios: (i) le scénario 1 "Tendanciel" qui vise

une hausse de l'emploi de l'ordre de 8,4% par an entre 2021 et 2027 pour atteindre un volume d'emplois de 8400 en 2027, et (ii) le scénario 3 de "Changement" qui vise une hausse de l'emploi de l'ordre de 16,4% par an entre 2021 et 2027 pour atteindre un volume d'emplois de 12.900 en 2017. Les arguments apportés par les participants pour le scénario de leur choix sont récapitulés dans le tableau ci-après.

Scénario 1 « Tendanciel »	Scénario 3 « Changement »
8.407 emplois à l'horizon 2027 Hausse de l'emploi de 8,4% en moyenne par an entre 2021-2027	12.913 emplois à l'horizon 2027 Hausse de l'emploi de 16,4% en moyenne par an entre 2021-2027
- Poids des importations - Faible innovation - Impact de la crise sanitaire liée à la Covid-19 - Prédominance des petites entreprises (92% ont moins de 10 salariés) - Faibles capacités d'investissements chez les PME - Automatisation des procédés de fabrication - Faible compétitivité vis-à-vis des pays concurrents - Faible productivité - Certaines grandes entreprises sont entrain de négocier un plan social pour réduire leurs effectifs	- Stratégie gouvernementale d'import-substitution - Volonté gouvernementale de réduire le déficit commercial - Investissements importants dans la branche ces dernières années dans le cadre de la stratégie d'import-substitution (Banque de Projets) - Environnement des affaires favorable aux investissements - Création d'emplois de meilleure qualité - Intégration avec d'autres secteurs en amont et en aval - Existence d'institutions qui peuvent appuyer le développement du secteur (Contrôle, exportation, ...) - Savoir-faire marocain qui pourrait être valorisé - Capacités de formation de ressources dans tous les niveaux de qualifications

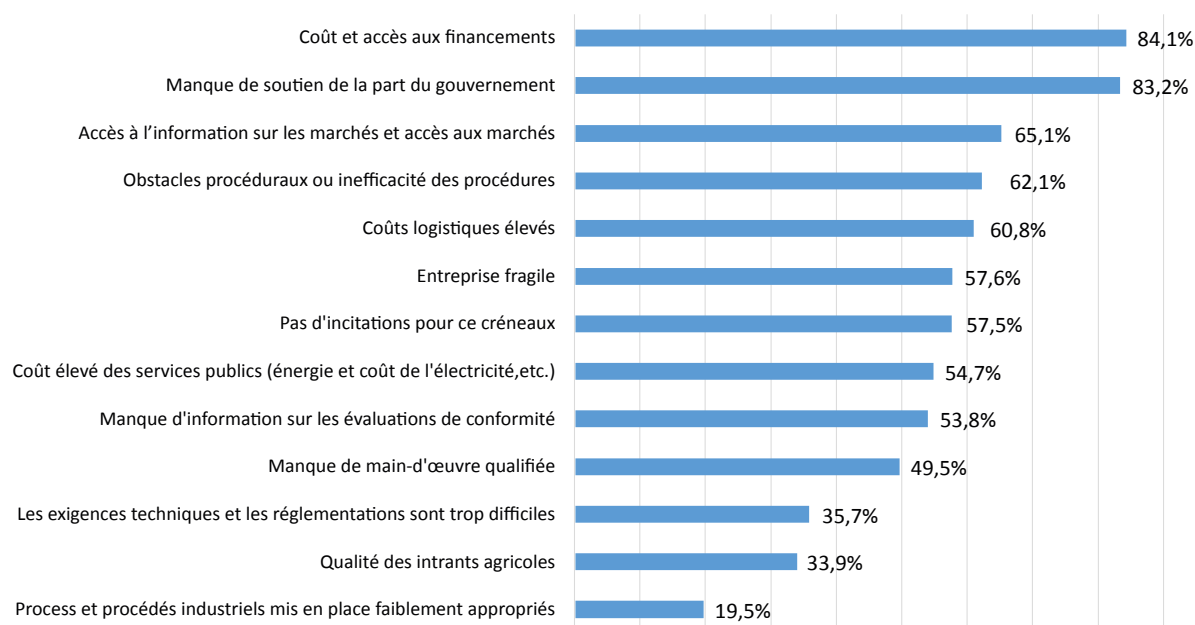
Chapitre 4 : Lacunes dans les capacités d'affaires

Les cinq premières raisons déclarées par les entreprises comme contraintes aux exportations sont : (i) les coûts de l'investissement et l'accès aux financements, avancés par 84,1% des entreprises, (ii) le manque de soutien de la part du gouvernement (83,2%), (iii) l'accès à l'information sur les marchés et l'accès aux marchés (65,1%), (iv) les obstacles procéduraux ou inefficacité des procédures

(62,1%), (v) les coûts logistiques élevés (60,8%). Cependant, la moitié des entreprises interrogées ont exprimé leur satisfaction de se concentrer sur le marché local qui reste très prometteur.

La figure ci-après résume les résultats qui se dégagent de l'enquête.

Figure 14 : Part des entreprises répondant "oui" à la contrainte à l'exportation



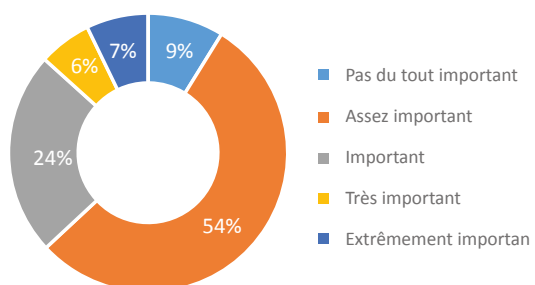
L'une des contraintes majeures en matière de fabrication et de commercialisation reste l'adoption des règlements et lois en vigueur. Actuellement, en vertu de la loi 28/07, l'exercice de toute fonction de transformation des produits alimentaires est assujéti à la disposition de l'entreprise des attestations sanitaires requises de l'ONSSA. La mise en place de ce système suppose que des programmes appropriés ont été préalablement implantés pour garantir un environnement offrant des conditions minimales en matière d'hygiène alimentaire et de bonnes pratiques de fabrication.

D'autres standards viennent pour compléter les systèmes de base dont la Norme internationale ISO 22000, relative aux Systèmes de management de la sécurité des denrées alimentaires.

Malgré ce retard dans la mise à niveau de la documentation et de diverses composantes, liées aux aspects qualitatifs de la branche plus 90% (assez important à très important) des opérateurs interrogés sont conscients de l'importance considérable de cette composante et seulement moins de 9% la considère sans importance.

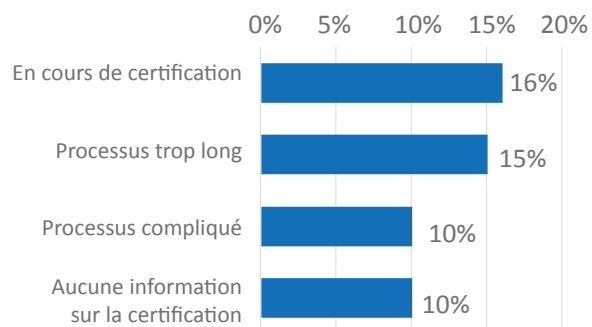
L'enquête a montré que seulement la moitié des entreprises interrogées disposent de l'agrément de l'ONSSA ou de certificats supérieurs. La moitié restante, est soit en cours de certification, considérant le processus compliqué (10%) ou long (25%) ou autre. L'absence de certification pour les entreprises non impliquées dans le processus de qualité, constitue une contrainte majeure à l'amélioration de leur capacité d'affaire en matière de conformité aux exigences réglementaires et à l'assurance du consommateur.

Figure 15: Importance des certificats pour les opérateurs



L'une des exigences actuelles en matière de production et de mise sur le marché de denrées alimentaires est de disposer de certificat de conformité des locaux, des équipements, de la main d'œuvre, du processus ou

Figure 16: Principales raisons de non disposition d'agréments ONSSA



encore de méthodes et des matières (5M). Ce certificat est considéré comme un prérequis préalable pour l'exercice de cette fonction d'industrielle.

► Chapitre 5 : Besoins en compétences requises

Cette partie présente les besoins en compétences déclarées par les entreprises enquêtées. La première section sera consacrée aux besoins en compétences qui se dégagent globalement pour l'ensemble de la branche BCC et la seconde se focalisera sur les compétences requises pour les professions retenues.

1. Besoins en compétences de la branche de la BCC

Les nouveaux enjeux de production transforment les industries de la BCC et font appel à des compétences de plus en plus sophistiquées et mieux adaptées. Les habitudes alimentaires changent et les demandes des consommateurs sont plus fortes et plus variées (sécurité, qualité, traçabilité, naturalité, impact des aliments sur la santé...). Il n'est plus à rappeler que les questions sociétales et environnementales occupent aussi une place plus grande au sein des usines: gestion de la consommation d'énergie, amélioration des conditions de travail, développement durable

Pour répondre à ces nouvelles règles tout en restant performants, les industriels doivent composer avec la modernisation et la flexibilité de leurs chaînes de production. Les compétences des travailleurs existants revêtent un caractère important pour le développement de l'entreprise, comme il se dégage de la partie III.3 sur les principaux enjeux et défis au développement de la branche BCC.

Les compétences dans la branche BCC sont généralement forgées au sein des entreprises. En effet, comme précisé dans la partie IV.2 ci-haut, 93% des nouveaux recrutements sont des personnes expérimentées qui proviennent d'autres entreprises, d'autres secteurs ou encore de la promotion interne. Les recrutements directs du système d'éducation et de formation ne dépassent pas 5% au total.

Les principaux besoins en compétences qui émergent dans la branche BCC sont liés à la numérisation et la digitalisation des équipements, au processus de certification, au développement de nouveaux produits compétitifs, à la recherche de nouveaux marchés et au commerce électronique, au conditionnement et à l'emballage ainsi qu'aux exigences environnementales et à la décarbonation.

Numérisation et digitalisation des équipements des unités de production, de la logistique, de la distribution, et des fonctions "support".

Actuellement, la plupart des entreprises sont toujours équipées de matériel de production classique. Certaines d'entre elles commencent juste à acquérir quelques machines plus modernes (machine laser, conditionneuses

à commande numérique, détecteurs de métaux à infrarouge, découpeuses ...).

Même si l'intégration de nouvelles machines peut appeler de nouvelles compétences et des métiers plus qualifiés (type techniciens et ingénieurs), les PME de la branche de la BCC auront toujours besoin de métiers dits traditionnels avec une base technique qui peut évoluer avec les changements technologiques.

Développement de nouveaux produits compétitifs

Les entreprises interviewées ont insisté sur les déficits de compétences des salariés en matière de développement de nouveaux produits compétitifs sur le marché national et international. Ce type de compétences implique non seulement une bonne maîtrise des technologies de production mais aussi d'accès et d'analyse des informations requises sur les marchés cibles, les goûts et les tendances de la consommation, les exigences de qualité, les analyses financières et autres.

Polyvalence sur plusieurs postes

La polyvalence attendue s'explique d'une part par le besoin d'avoir une main d'œuvre qui peut bouger d'un poste à l'autre, très flexible pour pallier un manque de personnel (notamment dans une période d'incertitude économique avec les enseignements à tirer de la crise Covid-19) et aussi du fait des progrès technologiques en cours sur l'appareil de production

Les employés doivent être polyvalents et dotés d'une bonne capacité d'adaptation pour pouvoir notamment gérer des événements sur des machines (capables de résoudre le problème qui arrive où faire un premier niveau de résolution ou de savoir alerter ou même de prévenir). Dans ce cas l'employé quel que soit leur poste doivent pouvoir s'adapter, à des machines-outils plus sophistiquées.

L'arrivée de nouvelles machines peut créer des bouleversements. Dans ce cas les employés doivent s'adapter avec des formations courtes, soit dispensées par les fournisseurs ou à travers des institutions spécialisées.

Systèmes de certification en IAA

L'Organisation Internationale de normalisation (ISO) a développé un grand nombre de normes internationales qui aident les organismes à améliorer leurs systèmes de management et optimiser leurs processus relatifs à la qualité (ISO 9001), sécurité alimentaire (ISO 22000), l'environnement (ISO 14001), l'énergie (ISO 50001) et ainsi de suite.

Le suivi et l'accompagnement par les qualitiens de la mise en œuvre de toutes ces exigences, en plus des exigences réglementaires, impliquent des compétences appropriées comme les nouvelles approches de la qualité totale, la réglementation nationale des aliments et les principales directives du Codex Alimentarius, les techniques d'analyse et des évaluations qualitatives des produits et autres.

Recherche de nouveaux marchés et commerce numérique

Le développement des exportations des produits de la BCC exige des capacités d'affaires dans le domaine de la recherche de nouveaux marchés potentiels et l'utilisation du numérique pour stimuler son commerce.

Ceci requiert pour les profils de management et les responsables de commerce des compétences en matière d'accès et d'analyse des informations sur le marché mondial des produits de la BCC, et des compétences informatiques pour développer des plateformes et des réseaux numériques qui offrent plus de visibilité à l'entreprise à des acheteurs au niveau mondial (Webdesign, Webmarketing, Community management, Vente, etc.).

Conception des emballages

L'analyse des lacunes des capacités d'affaires a montré que les coûts de production sont le défi le plus important pour la BCC. La capacité de produire un emballage de qualité localement contribuera à la réduction des coûts de production et à la valorisation des produits marocains. Le développement de ce segment requiert des compétences dans le domaine de la conception d'emballages appropriés aux produits, la connaissance des propriétés physiques des matériaux utilisés, les règles de sécurité, les habitudes des consommateurs ainsi qu'une bonne dose de créativité.

Respect de l'environnement/décarbonation

Les exigences de respect de l'environnement et d'écologisation requièrent des compétences spécifiques en matière de connaissance des règles et des normes environnementales et les technologies propres à privilégier. D'un autre côté, l'entrée en vigueur de la taxe carbone à partir de 2023, exigera des entreprises exportatrices des compétences sur des mesures spécifiques de réduction de la consommation d'énergie et les émissions carbone.

Compétences managériales

L'enquête auprès des entreprises a dégagé des besoins en compétences managériales en particulier chez les profils de management. Il s'agit de compétences liées à la Gestion des opérations et de production, Gestion des ressources humaines, à la gestion des sites industriels et à la Communication interpersonnelle.

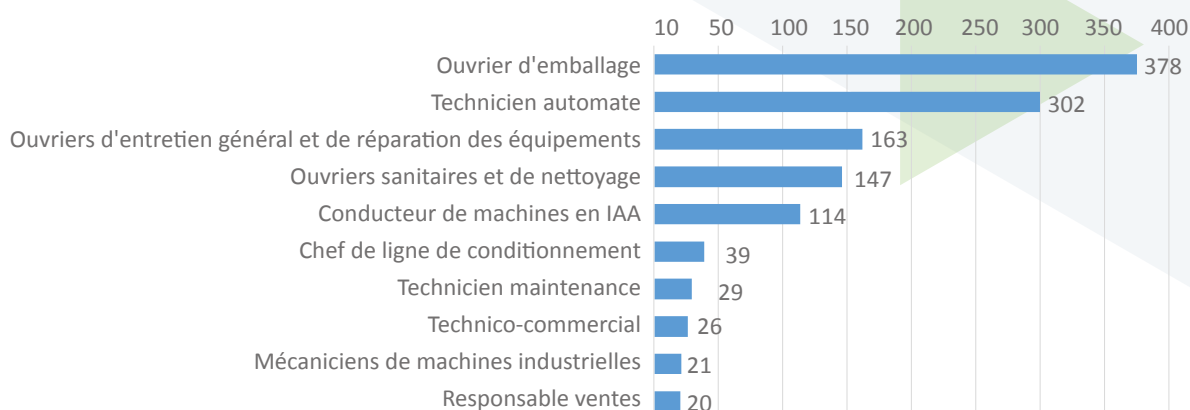
Compétences linguistiques et Soft-Skills

Les besoins en compétences liées à la maîtrise des langues étrangères, surtout l'anglais et le français, à la capacité d'adaptation, au travail d'équipe, à la capacité de résolution de problèmes et de conflits, au comportement à observer en entreprise et autres ont souvent été soulevées par les entreprises.

2. Besoins en compétences par profession

Approchés par les recrutements prévisionnels sur les trois prochaines années, les besoins en compétences se situent plus du côté de la catégorie des ouvriers et de conduite des machines. Après les ouvriers d'emballage, ce sont les techniciens automates qui seront les plus demandés dans l'avenir proche. Il convient de préciser que l'emploi des ouvriers d'emballage, est typiquement féminin du fait que la part des femmes dans cette profession atteint 94% du total.

Figure 17 : Recrutements prévisionnels sur les trois prochaines années



Les principaux besoins en compétences techniques et transversales pour chacune des professions retenues sont résumés dans le tableau ci-après :

Tableau 12 : Besoins en compétences déclarées par les entreprises par profession

Type fonction	Fonction	Type de compétence	
		Techniques	Managériales, linguistiques, Soft-skills
Fonctions techniques	Responsable de production	Développement de services technologiques efficaces et rentables Gestion numérique du site et base de la technologie 4.0 Développement de services innovants Gestion des opérations et des nouveaux process de production L'adaptation à de nouvelles situations Contrôle et traitement des données numériques Développer une stratégie à long terme Gestion numérisation et digitalisation des équipements	Langue française et anglaise, Communication Soft skills (Autonomie et réactivité, rigueur et organisation, esprit d'équipe)
	Responsable qualité	Les nouveaux standards de qualité dont les systèmes ISO Exigences de qualité et des nouvelles tendances des consommateurs Les nouvelles approches de la qualité totale Réglementation nationale des aliments et principales directives du Codex Alimentarius	Langue française et anglaise, Communication Soft skills (précision et rigueur, écoute, pédagogie et méthode, etc.)
	Responsable Hygiène, Qualité, Sécurité et Environnement	Principales normes et exigences environnementales et sécuritaires au travail Réglementation nationale en matière de gestion des rejets liquides et solides Techniques d'analyse et des évaluations qualitatives des produits (dégustations, physicochimiques, microbiologiques, allergiques, etc.)	Langue française et anglaise, Communication Soft skills (vigilance & méthodes, rigueur et organisation, capacités d'anticipation et de prévention des risques, relationnel, etc.)
	Conducteur(rice) de machines en IAA	Numérisation et paramétrage des machines Maîtrise des technologies mécaniques et des automates Entretien et dépannage des machines	Langue française et anglaise, Communication Soft skills (gestion des situations difficiles et du stress, organisation, autonomie, vigilance, etc.)
	Chef de ligne de conditionnement	Nouvelles technologies d'emballage Gestion et entretien de sa ligne de travail	Langue française et anglaise, Communication Soft skills (Autonomie, capacité d'adaptation, Organisation, etc.)
	Technicien(ne) maintenance	Nouvelles technologies numériques et digitales Programmation industrielle Télémaintenance et base de l'industrie 4.0	Langue française et anglaise, Communication Soft skills (adaptabilité et polyvalence, autonomie et disponibilité, dextérité manuelle, esprit d'analyse, etc.)
	Technicien(ne) automate	Automatisme digital et numérique Informatique industrielle	Langue française et anglaise Communication Soft skills (Gestion des situations difficiles et du stress, vigilance et concentration, sens de l'organisation, de l'autonomie, de la rigueur et de la réactivité, etc.)

Type fonction	Fonction	Type de compétence	
		Techniques	Managériales, linguistiques, Soft-skills
Fonctions techniques	Mécanicien spécialisé	Entretien des machines industrielles et hygiène alimentaire	Langue française, Communication et expression
	Technicien(ne) R&D	Nouvelle technologie des produits alimentaires Digitalisation et numérique Conception des emballages Technique d'évaluation et notions de statistique	Langue française et anglaise, Communication Soft skills (Minutie et rigueur, sens de l'observation et esprit critique, discrétion et confidentialité, capacité d'analyse et de synthèse, etc.)
	Technicien(ne) Hygiène, Qualité Sécurité et Environnement	Normes et exigences environnementales et sécuritaires au travail Réglementation nationale en matière de gestion des rejets liquides et solides Techniques d'analyse et des évaluations qualitatives des produits. Nouvelles techniques d'hygiène et de sécurité	Langue française et anglaise, Communication Soft skills (Vigilance, Pédagogie et capacité à convaincre, organisation et rigueur, capacités d'anticipation et de prévention des risques, persévérance et ténacité dans les contrôles)
	Responsable Achats et Approvisionnements	L'analyse des risques La recherche des nouvelles opportunités Suivre l'évolution Logiciels et technologies d'optimisation	Langue française et anglaise, Communication Soft skills (capacité d'argumentation et de négociation, relationnel et écoute, organisation et autonomie, dynamisme et fibre commerciale)
	Technicien(ne) d'expédition	Logistique et numérisation des techniques de suivi Digitalisation et technologie d'emballage	Langue française et anglaise, Communication Soft skills (Autonomie, responsabilité, disponibilité, réactivité, relationnel, organisation, etc.)
	Technico-commercial	Digital marketing et E-commerce Promotion des produits	Langue française et anglaise, Communication Soft skills (Relationnel, capacités de négociation, force de persuasion, dynamisme, etc.)
	Gestionnaire de stock	Logistique et numérisation des techniques de suivi Gestion des stocks et optimisation des espaces	Langue française et anglaise Communication Soft skills (Rigueur, réactivité, ponctualité, organisation, sens du service, etc.)
	Responsable des ventes	L'analyse des risques La recherche des nouvelles opportunités Promotion et marketing digital	Langue française et anglaise Soft skills (Réactivité, écoute, esprit d'équipe, persuasion, etc.)
	Ouvrier en emballage/Conditionnement	Hygiène et sécurité alimentaire Rôle des emballages primaire et secondaire	Langue arabe, Soft skills (Dextérité manuelle, esprit d'équipe, assiduité, etc.)

► Chapitre 6 : Offre de Compétences

1. Politiques et stratégies nationales de développement des compétences

La formation professionnelle et l'enseignement supérieur constituent des leviers essentiels qui contribuent au développement du capital humain et l'amélioration du savoir-faire et de la productivité des individus ainsi que de la compétitivité des entreprises.

Ils ont été touchés par plusieurs réformes. Parmi les étapes importantes qui ont marqué et marquent leur développement, on citera la Charte Nationale d'Education et de Formation (CNEF) de 1999, le plan d'urgence et la Vision Stratégique de la Réforme 2015-2030 du Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique qui a mis l'accent sur la promotion et la valorisation de la formation professionnelle, la consolidation du statut de l'Université et des différentes institutions de l'enseignement supérieur et leur autonomie administrative, financière et académique, l'amélioration de l'accès des individus à la formation et à la connaissance. Les principaux fondements de cette vision sont l'équité et l'égalité des chances, la qualité pour tous et la promotion de l'individu et de la société.

La dynamique de la réforme s'est poursuivie et a connu un nouvel élan avec l'approbation, en avril 2019, de la feuille de route relative au développement de la formation professionnelle, qui a apporté des changements majeurs à la stratégie de la formation professionnelle reposant sur cinq principaux projets⁴ :

- La mise à jour de l'offre de formation existante ;
- La modernisation des méthodes pédagogiques en privilégiant une approche par compétences et la formation en milieu professionnel (alternance et apprentissage), le renforcement des langues étrangères et l'intégration des Softs skills et l'entrepreneuriat dans toutes les formations ;
- L'amélioration de l'employabilité des jeunes issus de l'informel et/ou en recherche d'emploi via des programmes de qualification de courte durée ;

- L'orientation précoce avec trois niveaux dès la fin du primaire et l'amélioration de l'attractivité de la formation professionnelle ;
- La création, au niveau régional, d'une nouvelle génération de centres de formation multisectoriels, multifonctionnels et mutualisés "Cités des Métiers et des Compétences" abritant des filières à fort potentiel d'emploi.

Au niveau de l'enseignement supérieur, la mise en œuvre de la réforme a été déclinée en Plan stratégique 2017-2030 qui s'articule autour de 4 axes stratégiques⁵ :

- **Axe 1** : Amélioration de l'accès à l'enseignement supérieur ;
- **Axe 2** : Promotion de la qualité et amélioration de l'employabilité des lauréats ;
- **Axe 3** : Soutien de la recherche scientifique, amélioration de son rendement et de son articulation avec les objectifs du développement global ;
- **Axe 4** : Développement de la gouvernance du système.

Par ailleurs, et dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme 2015-2030, et après la promulgation, en août 2019, de la loi cadre n°51-17 relative au système d'éducation, de formation et de recherche scientifique⁶, les acteurs au niveau de l'éducation nationale, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur, accentuent actuellement leurs efforts pour la mise en œuvre des dispositions de cette Loi cadre.

En outre, ces réformes devront intégrer les orientations du nouveau modèle de développement d'avril 2021 en termes de renforcement du capital humain pour " Un système d'enseignement universitaire, de formation professionnelle et de recherche axé sur la performance et porté par une gouvernance autonome et responsabilisante"⁷. Dans ce cadre, il est recommandé, entre autres, la densification des offres de formation aux compétences numériques et à l'intelligence artificielle, l'amélioration de la qualité de l'enseignement scolaire et universitaire et l'implication du secteur privé dans la formation (cf. encadré ci-après).

Encadré 1: Renforcement de l'implication du secteur privé

La proposition centrale du Nouveau Modèle de Développement consiste à renforcer l'implication du secteur privé dans le dispositif de développement des compétences dans le cadre de partenariats avec l'Etat et les Régions. En plus des partenariats public-privé pour la gestion des instituts de formation, tel qu'utilisés avec succès dans certains secteurs industriels, l'implication forte du secteur privé sera particulièrement adaptée pour remplir trois fonctions critiques qui sont aujourd'hui manquantes pour la plupart des secteurs au Maroc :

- i) la planification des besoins en ressources humaines à travers l'identification continue des métiers et des compétences recherchées par les entreprises à l'échelle nationale, régionale et sectorielle ;
- ii) le contrôle-qualité des formations professionnelles à travers l'évaluation indépendante des acquis de compétences directement auprès des bénéficiaires et la mesure systématique des taux d'insertion ;
- iii) une gestion optimisée de la formation continue dont le financement doit être dissocié de l'OFPT et confié à un organe dédié, chargé également de la certification des compétences et la validation des acquis professionnels.

Source: Extrait du Rapport sur le nouveau modèle de développement - page 97

► 4. Source: Présentation publiée par le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique au sujet de la feuille de route FP, Avril 2019

► 5. Source: Plan stratégique du Département de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique 2017-2030, accessible via le site web: <http://www.enssup.gov.ma/>

► 6. Loi cadre n°51-17 relative au système d'éducation, de formation et de recherche scientifique promulguée par le Dahir n° 1-19-113 du 7 hja 1440 (9 août 2019): BO n°6805 en date du 17 hja 1440 (19 août 2019)

► 7. Source: "Le nouveau modèle de développement, Libérer les énergies et restaurer la confiance pour accélérer la marche vers le progrès et la prospérité pour tous", Rapport Général de la commission spéciale spéciale sur le modèle de développement, Avril 2021.

2. Sources et difficultés de recrutement

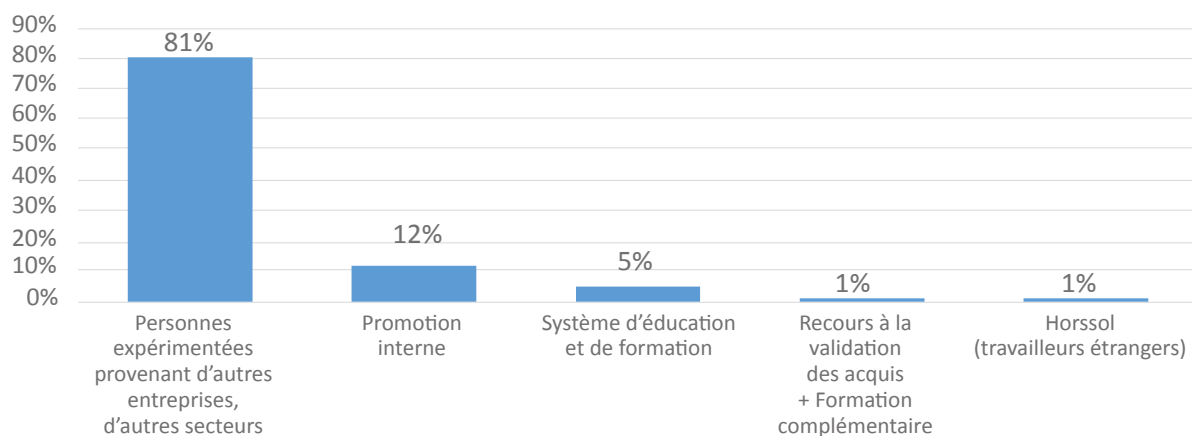
2.1 Principales sources de recrutement

Pour l'analyse des déséquilibres offre demande de formation, il est important de savoir ce que représente la part des lauréats du système d'éducation et de formation dans les recrutements des entreprises de la BCC. Cette source, n'étant naturellement pas l'unique. Cette information est importante pour les opérateurs de formation pour dimensionner en conséquence leur offre de formation dans le domaine.

Les résultats de l'enquête auprès des entreprises (cf. figure ci-après) montrent que le recrutement

de personnes expérimentées provenant d'autres entreprises ou d'autres secteurs ou encore à travers la promotion interne constitue le principal mode de recrutement dans la branche BCC (93%). La part des recrutements de personnes provenant directement du système d'éducation et de formation est dérisoire et ne dépasse pas, 5% en moyenne. Ceci confirme les déclarations de certaines entreprises qui soulignent que "les métiers de la BCC s'apprennent dans les entreprises et non pas dans les centres de formation". Pour concilier cette tradition de recrutement et la nécessité d'injecter les compétences techniques mais surtout transversales à travers la formation, les modes de formation en milieu de travail sont indiqués dans des contextes pareils.

Figure 18: Principales sources de recrutements chez les entreprises de la BCC



Source 2 : Projet STED-AMT, Enquête auprès des entreprises BCC, 2021

Il convient de préciser tout de même que la part des recrutements directs du système d'éducation et de formation varie selon les professions. Elle est plus importante dans des professions très techniques comme

le technicien HQSE et le technicien de laboratoire de contrôle et certaines professions de gestion administrative (cf. figure ci-après).

Figure 19 : Part des recrutements directs du SEF pour certaines professions



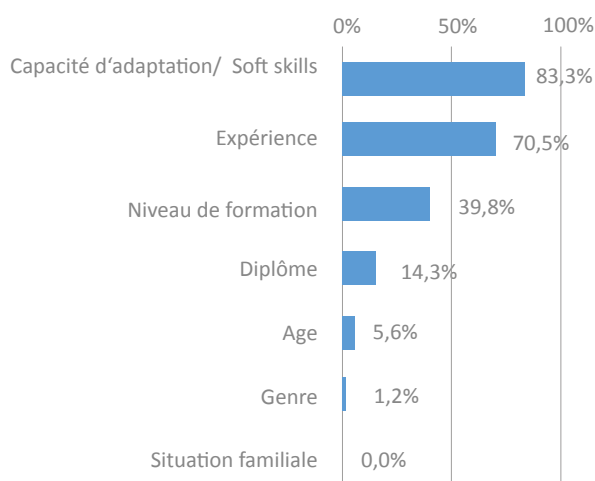
Source 2 : Projet STED-AMT, Enquête auprès des entreprises BCC, 2021

Certaines professions qui exigent plus d'expérience professionnelle ne sont pas accessibles directement par l'offre de formation, mais à travers l'évolution de carrière. C'est le cas des professions comme le directeur des ressources humaines, le responsable (Environnement et Sécurité au Travail HSE), le Technicien expédition, le technicien R&D, le technicien réception et autres.

2.2. Critères et difficultés de recrutement

Les principaux critères utilisés pour le recrutement des compétences dans la branche BCC sont principalement la capacité d'adaptation/ Soft Skills et l'expérience professionnelle. Le niveau de formation

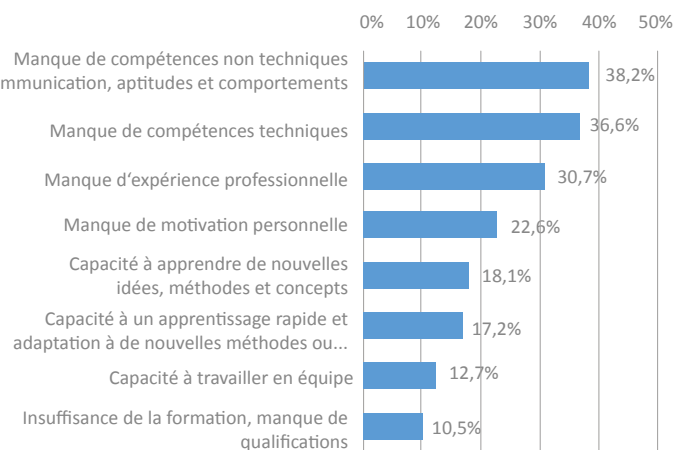
Figure 20: Critères de recrutement dans la branche BCC (En %)



et le diplôme viennent en troisième et quatrième position avec respectivement 39,8% et 14,3% seulement d'entreprises qui l'ont avancé comme critère de recrutement (cf. Figure ci-après).

Les résultats de l'enquête auprès des entreprises ont montré que 60,5% d'entreprises ont rencontré des difficultés de recrutement. Celles-ci sont liées essentiellement au manque de compétences non techniques (communication, aptitudes et comportements) avec 38,2% d'entreprises, au manque de compétences techniques (36,6%) et au manque d'expérience professionnelle (37%), (cf. Figure ci-après).

Figure 21 : Principales causes des difficultés de recrutement dans la branche BCC (en %)



Source 3 : Projet STED-AMT, Enquête auprès des entreprises BCC, 2021

Nous allons traiter dans les parties suivantes, outre la formation continue et d'adaptation/reconversion, l'offre de formation initiale émanant des établissements publics et privés de formation professionnelle y compris les parcours professionnels, des lycées technique préparant le BTS et des établissements de l'enseignement supérieur et qui touchent directement les activités de transformation des produits concernant la branche BCC, à savoir l'offre de formation dans les secteurs agroalimentaire et industriel (filiales spécifiques de l'agroalimentaire et filiales du secteur industriel liées aux Procédés & Génie industriels et à la maintenance industrielle).

3. Institutions clés

L'offre de formation dans les secteurs agroalimentaire et industriel concernée par la BCC, se caractérise par une multitude d'intervenants et une diversité d'acteurs de

formation. Au titre de l'année 2019-2020, l'offre de formation initiale dans ces secteurs comptait 231 établissements:

62 établissements d'enseignement supérieurs⁸ répartis par type d'instituts comme suit:

- **42 établissements publics:** 4 établissements relevant de la formation des cadres (IAV, ENIM, ESITH et Académie Internationale Mohammed VI de l'Aviation Civile) et 38 Etablissements publics relevant des universités. L'offre publique d'enseignement supérieur est assurée principalement par 12 EST, 9 Écoles Nationales des Sciences Appliquées (ENSA), 7 FST, 6 écoles d'ingénieurs, 3 Facultés des Sciences (FS), 2 Ecoles Nationales Supérieures des Arts et Métiers (ENSAM), 2 Facultés polydisciplinaires (Fp) et une Faculté de l'Économie et de Gestion.

Ces établissements offrent des formations techniques

⁸ Source: Département de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, Traitement des données au titre de l'année 2019-2020.

liées au secteur industriel dont 21 établissements sont concernés par les filières spécifiques agroalimentaire. **20 établissements privés** dont 9 établissements privés relevant de 8 universités:

- **3 universités** créées dans le cadre de partenariat Public Privé (PPP): Université Mohammed VI polytechnique Ben Guerir, Université Mohammed VI des Sciences de la Santé (UMVISS) de Casablanca et Université Euro-méditerranéenne de Fès (UEMF);
- **5 universités privées (UP)** : Université Internationale de Casablanca, Université Mundiapolis de Casablanca, Université Internationale d'Agadir avec son annexe à Laayoune, Université Privée de Marrakech. Ces établissements offrent principalement des formations techniques liées au secteur industriel. Seuls 3 établissements sont concernés par les filières spécifiques agroalimentaire.

163 établissements de formation professionnelle⁹ répartis par opérateur comme suit:

- 138 établissements opérationnels relevant de l'OFPPT dont 116 établissements offrant des parcours professionnels conjointement avec les établissements de l'éducation

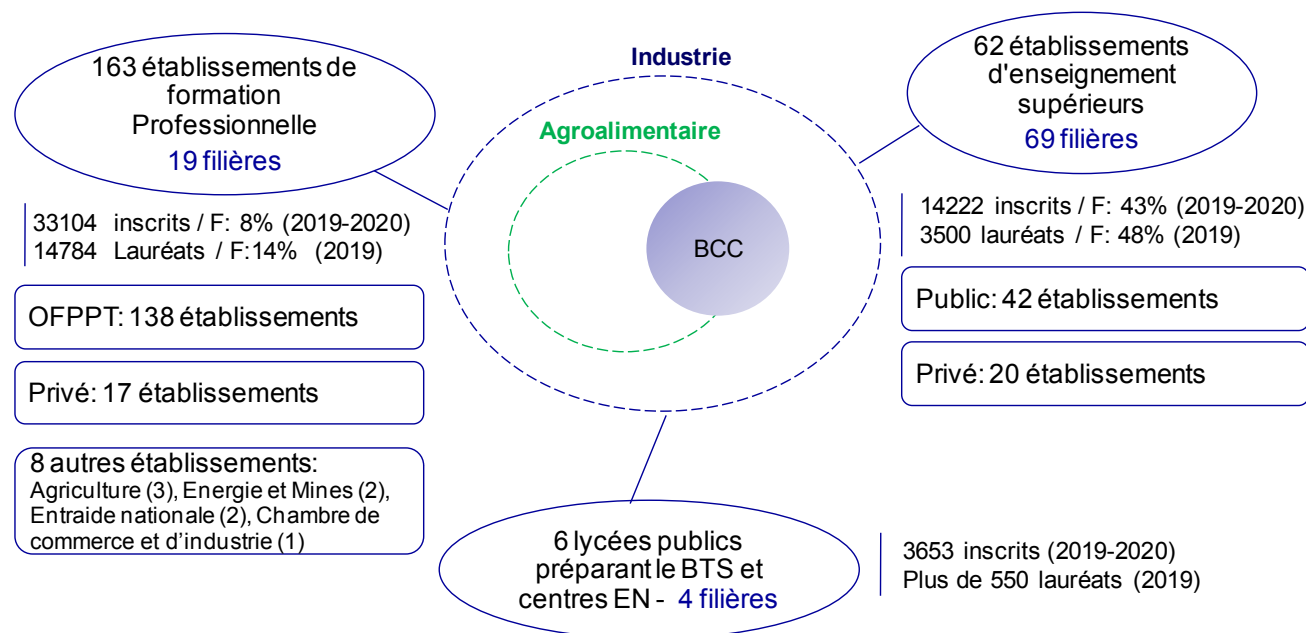
nationale (Bac professionnel: 103 établissements de formation professionnelle et PCP: 31 établissements);

- 17 établissements privés autorisés par le Département de la Formation Professionnelle ;
- 8 établissements opérationnels relevant d'autres départements formateurs (Agriculture : 3, Energie & Mines :2, Entraide Nationale: 2 et Chambre de Commerce d'Industrie et des Services : 1). Ces établissements offrent principalement des formations techniques liées au secteur industriel. Seuls 8 établissements de FP sont concernés par les filières spécifiques agroalimentaire (6 établissements de l'OFPPT et 2 établissements relevant du Département de l'Agriculture).

6 lycées publics relevant de l'éducation nationale et préparant le BTS dans des filières industrielles.¹⁰

Conformément aux politiques et stratégies nationales de développement des compétences susvisées, il est prévu le renforcement de l'offre actuelle par la restructuration/ diversification l'offre actuelle de formation professionnelle, la création des CMC au niveau de 10 régions pour l'agro-alimentaire et l'industrie et la création, à l'horizon 2023, de 21 établissements d'enseignement supérieur à accès limité dont une école nationale supérieure d'agroalimentaire et

Figure 22: Schéma de l'offre de formation initiale pour la branche BCC



9. Source: Département de la Formation Professionnelle, Carte de l'année 2019-2020.

10. Source: Site web de l'Education Nationale: <https://e-bts.men.gov.ma>.

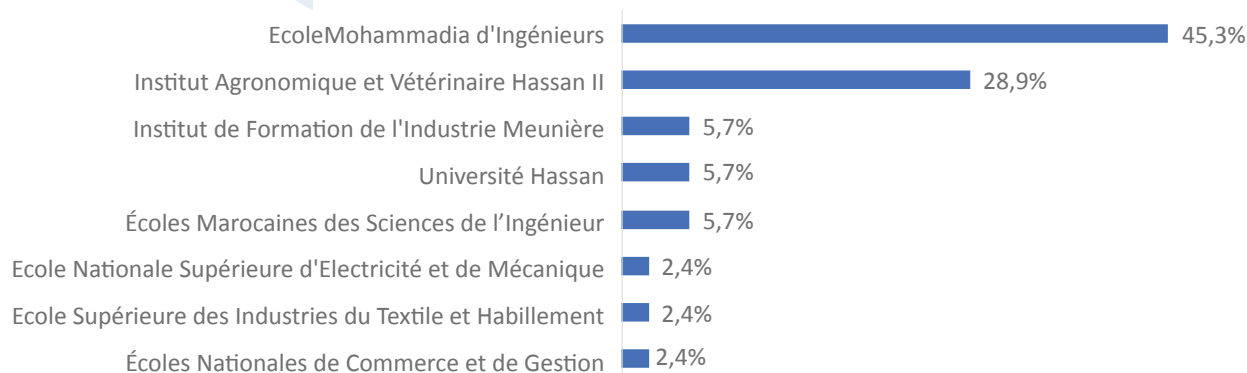
de biotechnologie (Ensab) à Azrou, relevant de l'université Moulay Ismail (UMI) de Meknès.

Par ailleurs, et à la question quels sont les trois établissements de l'enseignement supérieur et de la

formation professionnelle qui offrent les profils les plus adéquats pour les entreprises BCC, ces dernières ont cité les établissements de l'OFPPT pour la formation professionnelle et technique et l'EMI et l'IAV en tête pour le niveau d'enseignement supérieur (cf. figure ci-après).

Figure 23: Etablissements d'enseignement supérieur qui offrent les profils les plus adéquats dans le domaine de la BCC (% d'entreprises)-

Source: Déclaration des entreprises



Source 4 : Projet STED-AMT, Enquête auprès des entreprises, 2021

4. Programmes formels et qualifications pertinents pour les professions retenues

Cette partie vise à établir une correspondance entre les professions retenues et les filières de formation initiale pour préparer l'analyse des déséquilibres offre demande. Pour cela, un premier niveau de rapprochement filière/profession, a été effectué en se basant sur les prérequis d'accès à chaque profession en termes de profil de formation et d'expérience professionnelle (cf. tableau en annexe 3).

L'exercice d'analyse et de correspondance entre les niveaux/ filières de formation et les principales professions retenues est assez délicat et complexe, étant donné qu'une profession peut être alimentée par plusieurs filières et qu'une filière de formation peut déboucher sur une ou plusieurs professions (les établissements tablent sur la polyvalence des profils formés pour faciliter leur insertion sur le marché de travail). D'un autre côté, il faut préciser que les filières Agroalimentaire/ Industrielles visent les professions du secteur industriel et non seulement de la BCC, comme cela a été précisé auparavant. En outre, la démarche STED, n'intègre pas à ce stade, l'analyse approfondie des programmes de formation concernées. En tout cas, vu leur grand nombre (94 au total), il est

matériellement impossible de les analyser toutes dans les délais impartis à la présente mission.

Néanmoins, nous allons présenter un essai de correspondance des filières/ groupes de filières de formation par familles de professions, basé sur :

- L'analyse de l'offre de formation et des profils professionnels visés par la formation, notamment pour la formation professionnelle/ Programmes selon l'APC (cf. Annexe 4) ;
- La consultation des sites d'orientation professionnelle disponibles au Maroc, en particulier le guide des métiers "Guide-metiers.ma" et le Career center virtuel "careercenter.ma",
- La consultation des sites de certains établissements et instituts de formation et d'enseignement supérieur ;
- l'analyse des productions des ministères concernés, en particulier l'analyse des rapports de l'étude sectorielle menée par le Département de la formation Professionnelle en 2017 dans le secteur agro-alimentaire¹¹.

Les professions concernées par la mission d'analyse de l'offre de formation sont celles qui touchent directement les activités de transformation des produits concernant la branche BCC. Ne seront pas traitées "le responsable de vente" et "le technicien logistique":

► 11. Source: Etude d'identification des besoins en compétences /Secteur de l'agroalimentaire "Etude Sectorielle" et "Rapport du plan de formation et du plan de formation intégré", DFP, 2017

Tableau 13 : Professions BCC par niveaux de formation (Source Enquête Projet STED-AMT, 2021)

Code	Profession	Aucun niveau	Primaire	Collégial	Qualifiant	FP	Sup	% d'Embauche directe SEF
P1	Chef de ligne de conditionnement				x	x	x	10%
P2	Conducteur de machines en IAA	x				x	x	4%
P3	Mécaniciens de machines industrielles			x	x	x	x	10%w
P4	Ouvrier d'emballage	x	x	x	x	x		9%
P5	Responsable (Environnement et Sécurité au Travail HSE)					x	x	0%
P6	Responsable des achats					x	x	7%
P7	Responsable Production						x	12%
P8	Responsable Qualité						x	4%
P9	Technicien automate					x	x	22%
P10	Technicien expédition					x	x	0%
P11	Technicien HQSE					x	x	42%
P12	Technicien Innovation, R&D					x	x	0%
P13	Technicien maintenance		x	x	x	x	x	4%
P14	Technico-commercial			x		x	x	12%

Les filières / groupes de filières de formation ont été ainsi rapprochées aux professions en distinguant la formation professionnelle et technique et l'enseignement

supérieur. Nous allons se focaliser dans tout ce qui suit sur les filières qui ciblent les professions retenues sus-visées:

a. Pour l'enseignement supérieur:

Tableau 14 : Filières de l'enseignement supérieur par familles d'emploi et professions BCC

Niveau	Filières/ Groupes de filières	Professions (pour primo-demandeurs)	Autres Professions (pour les expérimentés)
>=Bac+5	Environnement et sécurité Industrielle		P5
	Génie des Procédés	P7	
	Génie industriel	P7	
	Génie industriel et Productique	P7	
	Industrie Agroalimentaire	P8/P7	P5
	Maintenance Industrielle	P7/P8	
	Management Industriel	P7	
	Qualité Agroalimentaire/ Contrôle qualité	P8	P5
	Qualité hygiène et sécurité	P8	P5
Bac+3/4	Automatisme	P9	
	Electromécanique	P13	
	Environnement et sécurité Industrielle	P11	
	Génie des Procédés	P2/P9	
	Génie électrique/Génie mécanique	P13/P3	
	Génie industriel	P2/P9	P10
	Industrie Agroalimentaire	P1/P2/P6/P9/P11	P12
	Maintenance Industrielle	P13/P3	
	Management	P2	
	Management Industriel	P2	
	Qualité Agroalimentaire/ Contrôle qualité	P11	
	Systèmes automatisés	P3/P9/P13	
	Commercialisation des Produits Agroalimentaires	P14	
	Génie des Procédés	P2/P9	
	Génie électrique/Génie mécanique	P2/P3/P13	
	Génie industriel	P2/P11/P9/P13	P12
	Industrie Agroalimentaire	P1/P2/P6/P9/P11	P12
	Maintenance Industrielle	P13/P3/P9	
	Qualité Agroalimentaire/ Contrôle qualité	P11	

b. Pour la Formation Professionnelle et technique:

 Tableau 15 : Filières de formation professionnelle et technique par professions BCC ¹²

Niveau	Filières de formation professionnelle et technique	Professions (pour primo-demandeurs)	Autres Professions (pour les expérimentés)
TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle	P9	
	Electromécanique des Systèmes Automatisés	P3/P9/P13	
	Emballage et Conditionnement	P1	
	Fabrication Industrie Agroalimentaire	P7	P10
	Hygiène et Qualité	P8/P11	P5
	Industrie Agroalimentaire	P7/P14	P10
	Industrie Meunière	P6	P10
	Maintenance Industrielle	P3/P9/P13	
	Technicien Spécialisé en Hygiène Sécurité et Environnement		P5
BTS	Electromécanique des Systèmes Automatisés	P3/P9/P13	
	Maintenance industrielle	P3/P9/P13	
	Technicien en Industrie Agroalimentaire, Option: Machines	P2/P9	
	Technicien en Industrie Agroalimentaire, Option: Procédés	P2/P9	
	Pas de correspondance	P4 *	P12

* L'OFPPT offre une formation de TS- Emballage et Conditionnement destinée au secteur agroalimentaire d'une manière générale. Elle vise à former des professionnels chargés d'assurer la coordination et la régulation des activités de production d'un atelier, d'une station ou d'une ligne de machines de conditionnement ou d'emballage et non la formation d'ouvriers d'emballage.

12. Les parcours professionnels (Bac Professionnel et Parcours collégial Professionnel) ont été écartés étant donné que le niveau minimal exigé pour les professions liées à la maintenance est Bac+2, en plus de la filière T- Maintenance. idem pour les filières du qualification et de Technicien en maintenance.

L'annexe 5 présente le détail des filières de formation par établissement/ groupe de filières et par profession pour la formation professionnelle, la formation technique (BTS) et l'enseignement supérieur, en présentant les dernières données disponibles relatives à l'année 2019.

5. Inscriptions et données d'achèvement pour les cours pertinents ciblant les professions retenues

Les inscrits dans les filières ciblant les 14 professions concernées s'élèvent à 24920 personnes au titre de l'année 2019-2020, dont 29% sont des femmes.

Tableau 16 : Inscrits par professions retenues, par niveau et par genre pour les filières potentielles BCC

Code	Profession	Niveau	Total inscrits 2019-2020	Dont filles
P1	Chef de ligne de conditionnement	Bac+3/4	116	67
		Bac+2	185	101
P2	Conducteur de machines en IAA	Bac+3/4	1580	590
		Bac+2	900	454
		Technicien	187	76
P3	Mécaniciens de machines industrielles	Bac+3/4	1073	387
		Bac+2	3442	352
P5	Responsable (Environnement et Sécurité au Travail HSE)	>=Bac+5	122	72
		Bac+2	239	182
P6	Responsable des achats	Bac+3/4	116	67
		Bac+2	91	49
P7	Responsable Production	>=Bac+5	3031	1449
		Bac+2	195	106
P8	Responsable Qualité	>=Bac+5	113	32
		Bac+2	183	141
P9	Technicien automate	Bac+3/4	200	109
		Bac+2	5876	756
		Technicien	187	76
P10	Technicien expédition	Bac+3/4	20	11
		Bac+2	215	108
P11	Technicien HQSE	Bac+3/4	442	316
		Bac+2	358	254
P12	Technicien Innovation, R&D	Bac+3/4	45	29
		Bac+2	145	102
P13	Technicien maintenance	Bac+3/4	1139	410
		Bac+2	4610	909
P14	Technico-commercial	Bac+2	111	61
Total			24920	4312

Les Bac+2 représentent 66% des inscrits, suivis par les Bac+3/4 (19%) et les cadres supérieurs (13%).

S'agissant des lauréats dans ces niveaux, l'année 2019 a enregistré 8758 lauréats dont 42% sont des femmes, comme le montre le tableau ci-après:

Figure 24: Inscrits par niveau de formation pour les filières potentielles BCC relatives aux professions retenues

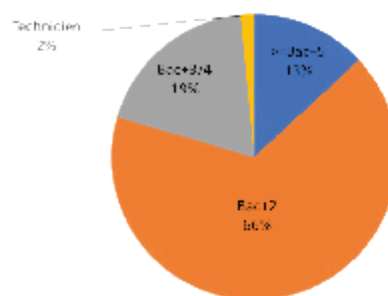


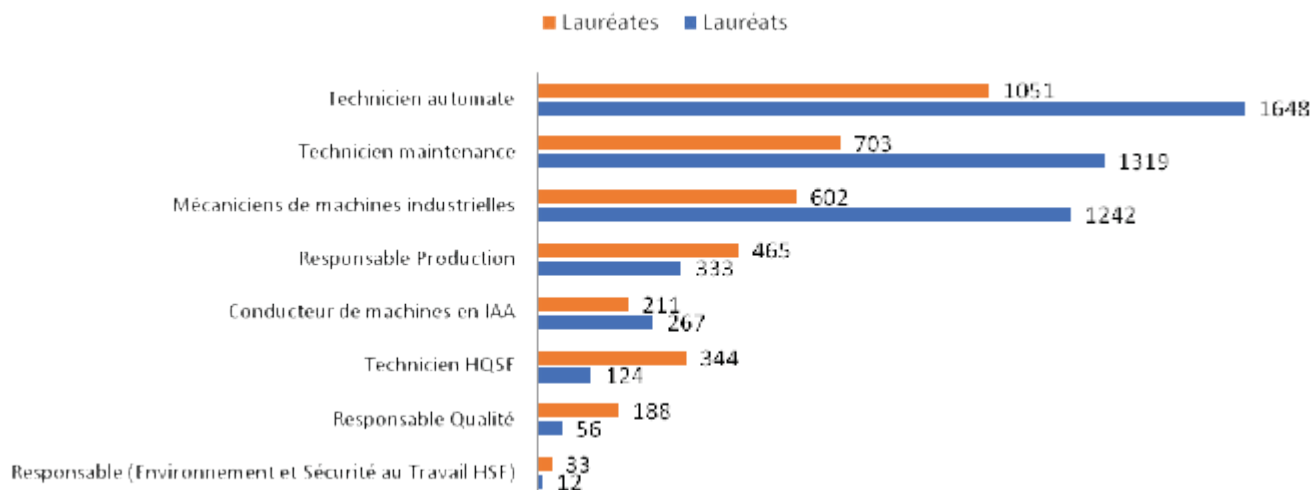
Tableau 17 : Lauréats par professions retenues, par niveau et par genre pour les filières potentielles BCC

Code	Profession	Niveau	Total Lauréats 2019	Dont Femmes
P1	Chef de ligne de conditionnement	Bac+3/4	19	13
		Bac+2	16	8
P2	Conducteur de machines en IAA	Bac+3/4	195	89
		Bac+2	201	85
		Technicien	82	37
P3	Mécaniciens de machines industrielles	Bac+3/4	178	58
		Bac+2	1666	544
P5	Responsable (Environnement et Sécurité au Travail HSE)	>=Bac+5	21	13
		Bac+3/4	24	20
P6	Responsable des achats	Bac+3/4	19	13
		Bac+2	22	9
P7	Responsable Production	>=Bac+5	670	375
		Bac+2	128	90
P8	Responsable Qualité	>=Bac+5	12	5
		Bac+3/4	146	120
		Bac+2	86	63
P9	Technicien automate	Bac+3/4	61	30
		Bac+2	2556	984
		Technicien	82	37
P10	Technicien expédition	Bac+2	13	5
P11	Technicien HQSE	Bac+3/4	366	273
		Bac+2	102	71
P12	Technicien Innovation, R&D	Bac+3/4	19	13
		Bac+2	16	8
P13	Technicien maintenance	Bac+3/4	181	78
		Bac+2	1841	625
P14	Technico-commercial	Bac+2	36	26
Total			8758	3692

Par profession, l'offre relative aux professions retenues pour la BCC cible principalement les professions industrielles "Technicien automate", "Technicien maintenance" et "Mécaniciens de machines industrielles" avec environ 75% des lauréats concernant les professions retenues, dont 64% sont des femmes, suivis des professions

de l'agroalimentaire, à savoir le "Responsable production", le "Technicien HQSE", le "Conducteur de machines en IAA" et le "Responsable Qualité" avec 23% des lauréats, dont 33% sont des femmes, comme le montre la figure ci-après:

Figure 25: Effectifs des lauréats (2019) par profession et par genre pour les filières potentielles dans les professions retenues dans la BCC



6. Nature et portée de la formation en milieu de travail

La formation en milieu de travail que ce soit selon le mode d'alternance ou d'apprentissage est très limitée au Maroc pour cette branche.

Pour l'enseignement supérieur: Le mode résidentiel est dominant. En effet, la formation en milieu de travail se limite pour la plupart des établissements aux stages de formation de courte durée (environ 1 mois) qui constitue un moyen pour les étudiants de découvrir l'environnement professionnel, en plus des projets de fin d'études (PFE) d'une durée de 1 à 4 mois. Ces derniers sont encadrés par un superviseur de stage/ encadrant de l'établissement et un tuteur en entreprise et suivis, selon les établissements, par une soutenance en vue de l'obtention du diplôme de fin de formation.

Pour la formation professionnelle: L'examen des données disponibles au titre de 2019-2020 montre la prédominance du mode résidentiel notamment pour le secteur de l'agroalimentaire, limitant ainsi la durée de formation en milieu de travail à la durée de stage de formation (stage de formation en 1ère année et stage de fin de formation en 2ème année: de 1 à 2 mois). En effet, la part des inscrits en mode résidentiel est de 57,3% des effectifs, suivi du mode alterné avec 41,9%. La part de la formation par apprentissage reste très faible avec 0,1% des effectifs. L'effort d'alternance est observé essentiellement au niveau des filières orientées maintenance industrielle.

Ceci a été confirmé par les responsables et acteurs de formation rencontrés qui ont souligné les difficultés de collaboration avec les professionnels du secteur agroalimentaire en général et de la branche BCC, en particulier, pour ouvrir les portes des entreprises aux jeunes en formation aussi bien pour effectuer les stages de formation ou pour développer des formations par alternance.

A partir de ce constat, on déduit que le dispositif de formation professionnelle devra déployer de grands efforts pour renforcer la formation en milieu de travail dans les années à venir en sensibilisant et impliquant davantage les entreprises dans la formation et l'encadrement des formés.

7. Offre de formation non diplômante pour les professions ciblées

7.1. Offre de formation qualifiante

Cette offre de formation vise l'adaptation et la reconversion des jeunes pour améliorer leur employabilité. Il s'agit de formations de courte durée, de trois à neuf mois, organisées par l'OFPPT et l'ANAPEC dans le cadre du programme Taehilet qui complètent la formation initiale et ouvrent davantage les portes du marché du travail.

L'effort de formation réalisée par l'ANAPEC (Formation Qualifiante ou de Reconversion (FQR), Formation Contractualisée pour l'Emploi (FCE)) n'a pas concerné les

professions retenues dans le cadre de ce projet. Par conséquent, on se limitera dans cette partie à présenter le bilan de formation qualifiante réalisée par

l'OFPPT dans trois filières de formation qualifiante courant 2017-2020, avec 589 bénéficiaires, visant 5 professions retenues pour la BCC:

Tableau 18 : Répartition des effectifs des bénéficiaires de la formation qualifiante concernant les professions retenues par filière (FQ OFPPT)

Filière Formation Qualifiante	Code- Profession retenue visée	Bilan (2017-2020)	
		Total bénéficiaires	Dont femmes
Gestion de la Maintenance Industrielle	P13- Technicien maintenance	30	6
Programmeur Régleur des Machines à Commande Numérique	P9- Technicien automate	69	11
Qualité, Hygiène, Sécurité et environnement	P5- Responsable (Environnement et Sécurité au Travail HSE) P8- Responsable Qualité P11- Technicien HQSE	490	241
Bilan		589	258

7.2. Formation Continue

La Formation Continue constitue un volet important du système de la formation professionnelle en tant que levier de développement et d'inclusion socio-économique. Elle est destinée:

- Pour les salariées, dans l'objectif de développer leurs qualifications et compétences pour leur permettre de faire face aux évolutions du marché du travail et pour faciliter leur promotion socioprofessionnelle ;
- Pour les entreprises en vue d'accompagner leur mise à niveau et favoriser leur compétitivité.

Ce type de formation constitue un levier très important qui aide les entreprises BCC pour la qualification et la mise à niveau de ses ressources humaines et à suivre les évolutions que connaît cette branche en termes de technologies et des outils méthodes.

60% des entreprises de la branche BCC ont organisé des formations continues au profit de leurs employés, au cours des 12 derniers mois. Elle est organisée principalement en interne dans ces entreprises ¹³.

La formation continue des salariés est assurée et financée par les entreprises soit par leurs moyens propres ou dans le cadre d'une assistance financière à la formation, mise en place par le Gouvernement, via deux mécanismes complémentaires, à savoir les Groupements interprofessionnels d'aide au conseil (GIAC) et les Contrats spéciaux de formation (CSF).

a- Formation continue à l'initiative des entreprises

Les données sur cette voie ne sont pas disponibles actuellement pour le secteur BCC étant donné l'absence d'un système d'information sur le sujet aussi bien au niveau institutionnel qu'auprès des associations professionnelles.

L'enquête menée dans le cadre du présent projet a révélé que 79% des entreprises BCC ont déclaré avoir financé la formation continue de leurs employés par leurs propres moyens. Les 21% restant qui ont déclaré avoir recours à la 2ème voie ont souligné que cet effort de formation continue via le mécanisme CSF est complétée par des formations financées en interne (la part des CSF ne représente que 46% de l'effort entrepris).

Les domaines de formation ont concerné, l'année dernière, principalement le management, l'hygiène et la sécurité, la production, le technique, le commercial et la communication, en plus des méthodes de gestion, l'emballage, le laboratoire et les recettes.

b- Formation continue dans le cadre de l'assistance financière de l'Etat

L'objectif de l'assistance financière à la formation précitée est de favoriser l'accès des PME/PMI, voire des TPE, en tant que composantes majoritaires du tissu productif national, à toutes les formations qui permettent d'acquérir ou d'améliorer des compétences professionnelles.

► 13. 92% des entreprises BCC organisant une formation continue, au profit de leurs employés, au cours des 12 derniers mois, la font en interne (Source: Projet STED-AMT, Enquête auprès des entreprises BCC, 2021)

La formation continue des salariées dans le cadre des CSF¹⁴ consiste à financer des actions de formation sur une fraction de la taxe de la formation professionnelle (TFP). Ces actions comprennent:

- Les actions d'information et de sensibilisation à la formation au profit des organisations, des chambres professionnelles et des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises ;
- Les études et le conseil pour la définition d'une stratégie de développement des entreprises et des branches professionnelles et des besoins en formation qui en découlent ;
- L'ingénierie des plans de formation en cours d'emploi, qui comprend le diagnostic des besoins en formation et l'élaboration des plans de formation qui en découlent ;

- Les actions de formation continue (réalisation des programmes de formation au profit des salariés).

Les données disponibles recueillies sur le bilan des actions de formation continue, au titre de l'année 2018,¹⁵ montrent que le secteur "Agroalimentaire" qui englobe les entreprises opérant dans la BCC, bénéficie fortement de ce mécanisme, vu que les entreprises de ce secteur ont adhéré tôt à ce mécanisme. En effet, il a occupé la deuxième place après le tertiaire: 215 entreprises, soit 14,8% du nombre global des entreprises et 32454 salariés bénéficiaires, soit 17,1% du nombre global des participants, comme le montre le tableau ci-après:

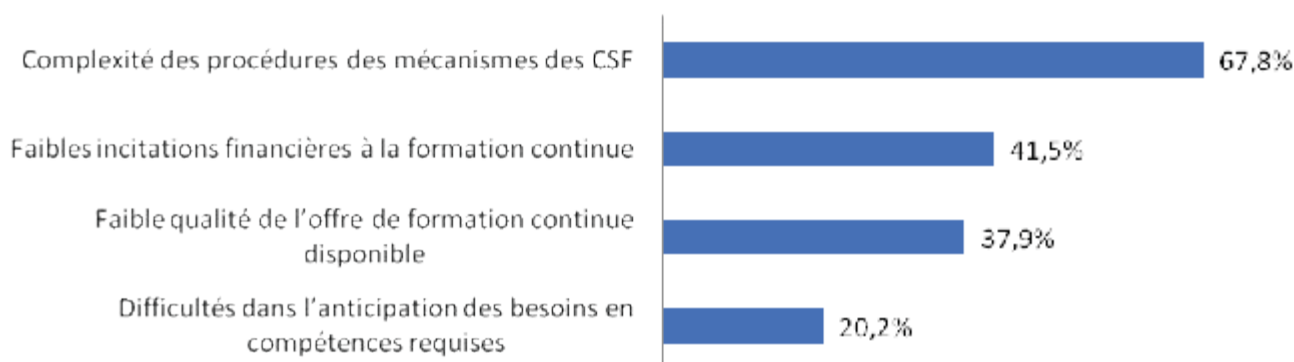
Tableau 19 : Bilan des actions de Formation Continue (CSF) 2018

Secteur	Nombre d'entreprises	Nombre d'actions	Nombre de participants	Répartition de la TFP
Tertiaire	517	6251	54085	28%
Agroalimentaire *	215	3124	32454	15%
Transport	133	1967	19057	11%
BTP	191	2355	18456	10%
IMME	111	1765	17189	10%
Tourisme	81	1201	16599	6%
Chimie- Parachimie	99	1492	15381	11%
Technologie	61	843	9382	6%
Textile et Cuir	46	625	6726	5%
TOTAL	1454	19623	189329	100%

Ce bilan des actions de formation continue CSF, opérées par les entreprises du secteur Agroalimentaire en comparaison avec les autres secteurs, n'a pas été confirmé par l'enquête des entreprises BCC dans le cadre du présent projet, comme précisé auparavant.

S'agissant des principales raisons qui les empêchent de bénéficier pleinement de ce mécanisme CSF, les entreprises enquêtées ont cité principalement la complexité des procédures et les faibles incitations financières à la formation continue, comme le montre la figure ci-après:

Figure 26: Explication des entreprises BCC sur les principales raisons qui ne leur permettent pas de bénéficier pleinement du mécanisme CSF (enquête 2021) (en %)



Source 6 : Projet STED-AMT, Enquête auprès des entreprises BCC, 2021

► 14. Source: Site web du Département de la Formation Professionnelle www.dfp.gov.ma

► 15. Source: "Contrats Spéciaux de Formation: Bilan et Statistiques", OFPPT, Exercice 2018.

Un grand travail d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises BCC est fortement recommandé.

A noter que l'OFPPT développe au titre de 2020-2021 une approche marketing innovante en vue de cerner les besoins des entreprises au niveau des différentes régions, en particulier dans les secteurs ciblés par les CMC, dont l'agroalimentaire et l'industrie qui concernent la branche BCC. Il est prévu dans ce cadre l'élaboration d'un catalogue de formation. Ce catalogue devra être actualisé de manière périodique de concert avec la profession.

8. Défis et contraintes liés à l'offre de compétences

8.1. Gouvernance et coordination des parties prenantes

Le système d'éducation et de formation au Maroc se caractérise par une multiplicité des acteurs qui constitue, certes, une richesse, mais également une source de difficultés dans la gouvernance de l'ensemble du système.

Les rôles et les responsabilités des différents intervenants devraient être mieux clarifiés par composante du système et par type de formation (initiale résidentielle, initiale en milieu professionnel, qualifiante ou encore continue): inadéquation ou absence de textes qui définissent clairement les missions et les rôles des différents intervenants. Aussi, l'instauration d'un système intégré d'évaluation des établissements et d'aide à la prise de décision connaît un retard considérable.

En outre, l'orientation et les passerelles entre formation professionnelle, éducation nationale et enseignement supérieur gagneraient à être renforcées et institutionnalisées pour assurer l'articulation entre les différentes composantes du système d'éducation et de formation conformément aux principes de la charte nationale d'éducation et de formation et ce pour permettre la formation tout au long de la vie.

Par ailleurs, l'autonomie des établissements de formation fait défaut et les mécanismes de pilotage et de gestion des universités devront être renforcées davantage pour développer la gouvernance universitaire (cf. Plan stratégique du Département de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique 2017-2030).

Concernant l'anticipation des besoins en formation, le système ne dispose pas d'organes de gouvernance intégrée pilotée par le monde professionnel pour l'orientation de l'appareil de formation vers les besoins du marché professionnel. Les professionnels sont associés à la gouvernance du système de formation dans le cadre de leur participation aux travaux du Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique, aux conseils d'administration

des universités, aux commissions provinciales de la formation professionnelle, aux commissions régionales pour l'amélioration de l'employabilité, aux Commissions Nationales Sectorielles de la formation professionnelle Privée et aux Commissions Régionales Inter- Professionnelles de la formation professionnelle Privée. Ils siègent aussi dans les organismes de direction de l'OFPPT, au sein du conseil d'administration et du conseil de gestion. Leur participation est prévue par les textes juridiques à tous les niveaux de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques de formation professionnelle et de l'enseignement supérieur. Cependant elle reste très insuffisante et revêt un caractère ponctuel et non décisif.

Il est question de mettre en place un mécanisme agile de gouvernance qui permet de donner plus de visibilité sur les demandes en compétences de la branche BCC d'une part et sur les compétences disponibles immédiatement mobilisables et celles à requalifier ou qui fera l'objet d'une validation des acquis professionnels, d'autre part.

8.2. Financement

Le système d'éducation et de formation est caractérisé par une diversité des sources de financement (Etat, entreprises, ménages, bailleurs de fonds et investisseurs privés), mais son développement demeure soumis à de fortes contraintes de financement, notamment l'insuffisance des ressources allouées par rapport aux objectifs qui lui sont assignés.

30% du financement de l'éducation est assuré par les ménages et l'Etat consacre annuellement 22% de son budget au secteur de l'éducation, soit donc 7% du PIB national. En revanche, la somme allouée par l'Etat reste insuffisante, étant donné que 89% de ce budget est attribué à la masse salariale¹⁶.

Le budget consacré à la formation professionnelle ne représente que 0,5% du PIB et les universités se basent principalement sur l'Etat pour réaliser leurs projets, face à l'insuffisance des partenariats avec le secteur privé et des ressources allouées à la recherche scientifique et à l'innovation. S'ajoutent à cela, la complexité des procédures administratives et l'insuffisance d'encadrement dans la gestion financière et comptable qui entraînent des retards au niveau de l'exécution des projets.

Par ailleurs, il n'y a pas un système pour cerner les dépenses des différents opérateurs publics de formation en matière de formation professionnelle et supérieure et calculer les coûts des formations dispensées.

Concernant la taxe sur la formation professionnelle (TFP), principal mécanisme de financement de la formation professionnelle, il convient de préciser qu'elle ne profite

► 16. Source: Article "Financement du système éducatif : où en est le Maroc ?", 06/12/2020 consultée via: <https://snrtnews.com/fr/article/financement-du-systeme-educatif-ou-en-est-le-maroc>

pas à tous les établissements publics et sociétés de l'Etat et sa gestion connaît des tensions avec les professionnels qui soulignent un conflit d'intérêt. D'ailleurs, le nouveau modèle de développement recommande, dans son rapport d'avril 2021, une gestion optimisée de la formation continue en précisant que son "financement doit être dissocié de l'OFPPT et confié à un organe dédié, chargé également de la certification des compétences et la validation des acquis professionnels".

Pour la branche BCC, le recours aux CSF pour financer la formation continue est très faible comme détaillé ci-dessus.

8.3. Pertinence des programmes et encadrement de la formation

Au niveau de l'enseignement supérieur, la branche BCC est concernée par un nombre important de filières de formation (69 filières) en l'absence d'une normalisation des programmes de formation. La mise à jour de ces programmes selon une ingénierie de formation qui répond aux besoins des professionnels dépend du degré d'ancrage des établissements dans leur environnement socio-professionnel et de la capacité de leur direction pédagogique et du corps professoral à nouer des partenariats avec les entreprises pour cette fin.

Concernant la formation professionnelle, l'Approche Par Compétences (APC) est adoptée pour une meilleure réponse aux besoins de ces professionnels et devra être généralisée à l'ensemble des filières de formation. Une mise à jour continue des programmes est assurée par le Centre de Développement de Compétences (CDC) Agroalimentaire pour les programmes de l'OFPPT ou par le Département chargé de l'agriculture pour les programmes le concernant.

Pour le secteur privé, les curricula utilisés et le catalogue des normes de la formation professionnelle privée Agroalimentaire et IMME sont vieux de plus de 10 ans et devront être restructurés et actualisés pour prendre en compte les nouvelles approches pédagogiques et intégrer les nouvelles compétences requises en raison des besoins de ces secteurs.

Par ailleurs, une attention particulière est donnée, ces dernières années, aux savoirs être et aux soft skills pour mieux préparer les stagiaires et les étudiants à s'intégrer dans le marché de travail (intégration des soft skills dans les programmes de formation, mise en place de career center dans les établissements de formation professionnelle et d'enseignement supérieur et d'agences ANAPEC implantées dans les universités, ...). Ce chantier devra se poursuivre et être renforcé pour les jeunes en

cours de formation dans les filières concernant la BCC, étant donné que la capacité d'adaptation et les soft skills constituent, comme cité ci-dessus, le premier critère de recrutement dans la branche BCC.

En outre, certains établissements sont confrontés au problème de vieillissement du corps enseignant, ce qui nécessite des recrutements pour remplacer les départs à la retraite. Le transfert des compétences est recommandé via l'encadrement des nouveaux recrutés par les enseignants/formateurs expérimentés.

8.4. Accès à la formation

Les conditions d'accès à la formation au Maroc sont fixées par voie réglementaire en termes de prérequis (niveau, spécialité) pour chaque cycle/ niveau de formation avec la durée de formation et la nature du diplôme la sanctionnant. Il n'y a aucune restriction selon le genre bien évidemment.

Pour certaines filières, et selon la nature des établissements de formation (sélectif ou à accès ouvert), la prise en compte des notes obtenues et l'examen sur dossier/ passage de concours d'accès sont requis pour l'inscription des stagiaires / des étudiants en fonction de la capacité d'accueil de l'établissement et des places pédagogiques réservées à la filière en question. Un processus d'orientation scolaire, professionnelle et d'enseignement supérieur est mené par les structures de l'éducation nationale, avec une planification prédéfinie, en coordination avec les différentes parties concernées.

Cependant, parmi les contraintes liées à l'accès à la formation dans les métiers de la BCC, on citera:

- Le déséquilibre territorial de l'offre de formation concernant ce secteur qui défavorise l'accès des jeunes qui habitent en dehors de l'axe Rabat- Casablanca - Fès, où l'offre est concentrée, ou en milieu rural. L'accès de ces jeunes à la formation requiert un appui social en termes d'internat, de transport ou encore de bourses ;
- Le manque de flexibilité /souplesse permettant le passage, à double sens, entre les trois composantes du système d'éducation et de formation, à savoir l'éducation nationale, la formation Professionnelle et l'enseignement supérieur (Passerelles) et la formation tout au long de la vie ;
- Le problème de solvabilité au niveau du privé. En effet, vu la capacité d'accueil limitée des établissements publics de formation professionnelle et de l'enseignement supérieur dans une filière donnée, généralement à fort taux d'affluence, les jeunes qui souhaitent poursuivre la même formation dans un établissement privé se trouvent contraints à supporter les frais de formation.

Par ailleurs, la validation des acquis de l'expérience (VAE) représente une nouvelle voie d'accès à un titre ou un certificat permettant la reconnaissance de certains parcours professionnels. Vue la spécificité de la branche BCC qui se caractérise par le manque de qualification de ses employés (49% des employés sont non diplômés, 15% n'ont pas de niveau scolaire), il est vivement recommandé d'expérimenter ce mécanisme dans cette branche, à l'instar des expériences menées par le Département de la Formation Professionnelle, les professionnels et les acteurs de formation concernés dans d'autres secteurs tels que le BTP et les IMME.

La VAE constitue, en effet, un moyen d'identifier et de valoriser les compétences professionnelles et personnelles des individus, et éventuellement de les compléter via la formation. Elle permet, en outre, aux salariés d'obtenir une reconnaissance de compétences et les aide dans la progression de leurs parcours professionnels. En fin, elle constitue une "deuxième chance" pour ceux qui ont quitté le système prématurément le système d'éducation et de formation, s'inscrivant ainsi dans une logique d'égalité des chances.

Pour les entreprises, ce mécanisme permet de faciliter la mobilité inter et intra entreprises et d'offrir des outils de gestion et de développement des ressources humaines permettant d'améliorer la compétitivité des entreprises.

8.5. Liens profession-établissements de formation

La collaboration des opérateurs et établissements de formation et les professionnels du secteur revêt une grande importance en vue, d'une part, de former les compétences nécessaires pour le secteur et, d'autre part, pour faciliter l'insertion des jeunes sortant du système d'éducation et de formation dans la vie active.

8.5.1. Au niveau stratégique et de gouvernance

Cette collaboration est visible à travers l'implication de la CGEM et des associations / fédérations professionnelles en tant que représentant des employeurs dans toutes les questions liées au développement du secteur et des projets de la société d'une manière générale, mais aussi en tant que partenaire privilégié du Ministère de Travail et de l'Insertion Professionnelle, du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, de l'OFPPPT et des universités dans le développement de la formation et de l'emploi dans le secteur de l'agroalimentaire.

Les professionnels sont associés à la gouvernance du système de formation dans le cadre de leur participation aux travaux différentes instances de pilotage et de coordination précisés dans le point 8.1 ci-haut.

Parmi les bonnes pratiques à citer à ce sujet, on citera la politique de contractualisation avec les branches professionnelles qui a permis une plus grande implication des professionnels dans l'organisation de la formation et la gestion directe des établissements de formation professionnelle. Cette approche a donné lieu à une nouvelle génération d'instituts spécialisés relevant de l'OFPPPT, ou d'instituts dont la gestion est déléguée aux branches professionnelles (IGD), ce qui a permis de répondre d'une manière continue et ciblée aux besoins de secteurs mondiaux à forte valeur ajoutée et d'insérer directement les lauréats de ces instituts. Cette politique a permis la mise en place de nouvelles filières, avec toute l'ingénierie pédagogique, et a concerné divers secteurs, notamment l'industrie aéronautique, l'industrie automobile, le textile et cuir, l'offshoring et les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique. Dynamique poursuivie et impulsée récemment par le projet CAP Excellence¹⁷ qu'il faudra étendre à la BCC pour doter ce secteur de son premier centre géré par les professionnels.

Aussi, et dans le cadre des études sectorielles menées par le DFP selon l'approche par compétences, l'identification des besoins en formation et l'élaboration des REM (Répertoire Emploi Métier) et des REC (Référentiel des Compétences) se font en étroite collaboration avec les professionnels (Cas de l'étude sectorielle de 2017 qui a ciblé le secteur de l'agroalimentaire). Des comités de pilotage ad-hoc et des Comités sectoriels de suivi sont mis en place associant les parties concernées.

Cependant, il convient d'institutionnaliser et/ou d'actualiser ces comités de manière régulière pour assurer la durabilité des travaux à l'instar des expériences internationales en la matière. En effet, la durée de vie de ces comités prend généralement fin avec l'achèvement du projet de coopération internationale ou de l'assistance technique interne. Un effort de renforcement des capacités des acteurs et de planification axée sur les résultats est fortement recommandé en tenant compte des enseignements des expériences des autres pays.

8.5.2. Au niveau local, de collaboration professionnels / établissements

Au niveau local, la collaboration professionnels / établissements de formation se manifeste à différents niveaux notamment à travers ce qui suit:

- des stages de formation et des projets de fin de formation et de fin d'études pour les stagiaires inscrits en mode résidentiel qui est le mode prépondérant dans la formation. Ce séjour en milieu professionnel des jeunes en formation implique un investissement important de la part de l'entreprise pour encadrer les stagiaires et de la part de l'établissement pour le suivi de cette activité et s'assurer de l'atteinte des objectifs des stages de formation.

► 17. Le projet CAP Excellence s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route de la formation professionnelle pour concrétiser le plan d'accélération industrielle dans le cadre de partenariat entre l'OFPPPT, le Ministère chargé de l'Industrie et les professionnels (Groupement des industries marocaines aéronautiques et spatiales (GIMAS), l'Association marocaine pour l'industrie et le commerce automobile (AMICA) et l'Association marocaine des industries du textile et de l'habillement (AMITH), et la Fédération marocaine de l'externalisation des services (FMES)).

- la formation en milieu professionnel pour les stagiaires inscrits en mode de formation alternée ou par apprentissage où les apprenants passent respectivement la moitié ou 80% de leur durée de formation en entreprise: L'alternance dans l'enseignement supérieur peine à s'installer et le mode résidentiel est le mode dominant dans la formation (100%). Une adaptation des textes réglementaires s'impose pour institutionnaliser l'alternance au niveau de l'enseignement supérieur. Pour la formation professionnelle, l'implication des entreprises pour le développement de ce type de formation est à renforcer, surtout que la part des recrutements de personnes provenant directement du système d'éducation et de formation est très faible et ne dépasse pas 5% en moyenne, et que les entreprises de ce secteur font appel à une main d'œuvre à faibles qualifications pour certaines professions.

- la participation aux travaux de soutenances des projets de fin de formation et de fin d'études et aux travaux des conseils de perfectionnement des établissements publics ;

- la participation à la formation en tant qu'intervenants externes dans les établissements publics et dans le cadre de l'orientation professionnelle des jeunes (visites d'établissements, journées portes ouvertes, caravane d'emploi et de formation,...). L'organisation des rencontres et des forums regroupant les entreprises, les enseignants/formateurs, les administratifs et les étudiants/stagiaires, des séminaires et des ateliers pour la création d'entreprises et le développement de l'esprit entrepreneurial. Ces pratiques sont très saluées par les acteurs de formation et les jeunes en formation, mais restent tributaires du degré de dynamisme de la direction de l'établissement de formation et des liens des enseignants/formateurs avec les professionnels ;

- le développement de projets Recherche / Développement: Axe à développer davantage notamment avec les défis soulignés par les entreprises en terme d'innovation;

- la formation continue des salariés des entreprises financés dans le cadre des contrats spéciaux de formation ou par le biais des moyens propres des entreprises ;

- la formation continue des salariés des entreprises financés principalement par le biais des moyens propres des entreprises (selon 79,1% des entreprises enquêtées). Contrairement au secteur de l'agroalimentaire qui a enregistré un bilan très important en termes de formation continue via le mécanisme des CSF (cf. section 7.2. sur la formation continue), les entreprises de la BCC déclarent ne pas bénéficier pleinement de ce mécanisme (seules 21% des entreprises ont déclaré y bénéficier).

Par ailleurs, il y a lieu de souligner que la participation effective des professionnels dépend, d'une part, de leur capacité à assumer une charge de travail considérable pour laquelle ils ne sont pas toujours bien préparés et d'autre part, du degré d'ancrage des établissements dans leur environnement professionnel et leur capacité à nouer des partenariats avec les entreprises et les fédérations et associations professionnelles dans le domaine de la formation et la recherche scientifique. D'ailleurs, le constat de la Commission Spéciale sur le Modèle de Développement dans son rapport d'avril 2021 montre, en particulier, que l'enseignement supérieur souffre d'un faible développement de la recherche scientifique et d'une ouverture encore limitée sur son environnement socio-professionnel.

8.5.3. Quelques exemples de collaboration et d'initiatives

Parmi les exemples de collaboration entre les établissements de formation et les professionnels, on citera ceux opérés par certains établissements de formation qui ont été consultés dans le cadre du présent projet.

Il s'agit de types de collaborations entre établissements et professionnels donnés à titre d'exemples, sans l'intention de minimiser ou d'occulter les efforts entrepris par d'autres établissements et d'autres universités dans les différentes régions du Royaume :

• L'exemple des écoles d'enseignement supérieur tels que:

- L'Ecole Mohammadia d'Ingénieurs (EMI) et l'Institut Agronomique et Vétérinaire Hassan II (IAV): Ces instituts ont conclu plusieurs partenariats avec les entreprises pour le développement de la formation initiale et la formation continue, la réalisation des prestations techniques, du conseil et de la recherche scientifique et technique dans les domaines de spécialisation du corps enseignant et ce, en s'appuyant notamment sur le réseau des anciens lauréats disséminés dans tout le tissu économique marocain et occupant des postes clés au niveau des entreprises.

- L'Université Hassan II de Casablanca (UH2C) / Faculté des Sciences Ben M'SIK: Cette faculté publique vise à travers la création du Pôle Entrepreneuriat, Innovation et Interface PE2I de renforcer ses liens avec la région et les entreprises. Un programme d'activités est mis en place en partenariat avec les acteurs concernés dans la région et avec l'accompagnement de plusieurs partenaires externes (INJAZ Al-Maghrib, OIT, Maroc PME, ...) pour l'incubation des projets, le développement de modules "création d'entreprises" et l'organisation de séminaires et de forums impliquant les entreprises de la région.

• **L'exemple de l'Institut de Formation de l'Industrie Meunière IFIM - Casablanca:**

C'est un exemple d'institut spécialisé créé dans le cadre de partenariat Public/Privé. Cet institut a été créé en 1993 par la Fédération Nationale de la Minoterie, en partenariat avec l'OFPPT, pour répondre aux besoins en compétences des entreprises du secteur de l'industrie céréalière.

L'Exemple des CMC en cours de mise en place par l'OFPPT dans le cadre de la feuille de route de la formation professionnelle, constitue un bon exemple de rapprochement des établissements de formation avec les professionnels mais également avec les régions, comme le montre la figure ci-après:

Figure 27: Rapprochement des CMC avec les Régions et les Professionnels



Source: OFPPT (Présentation des Cités des Métiers et des Compétences lors de la rencontre régionale à Tanger)

La mise en place d'établissements dans le cadre de partenariat public/privé (Centres de formation par apprentissage intra-entreprises et Instituts à gestion déléguée) constituent d'autres exemples sur l'implication renforcée des entreprises dans la planification et la gestion de la formation professionnelle au Maroc. Ce type

d'établissements est mis en place dans d'autres secteurs de formation, tels que le textile Habillement Cuir et l'hôtellerie& Restauration pour les CFA-IE, l'automobile et les énergies renouvelables pour les IGD, et mérite d'être expérimenté dans la branche BCC.

9. Matrice SWOT de l'offre de formation

LES FORCES

- Existence de stratégies de développement de la formation (Réforme 2015-2030, feuille de route, ...);
- Adoption de l'approche par compétences (secteur FP);
- Professionnalisation des formations des ingénieurs et cadres supérieurs techniques;
- Développement de partenariat public privé (Universités créées dans le cadre de la PPP, cogestion des établissements sectoriels, Projet des CMC, ...);
- Autonomie des universités.

LES FAIBLESSES

- Prédominance du mode résidentiel au détriment de l'alternance
- Concentration de l'offre de formation sur l'axe Rabat-Casablanca- Fès
- Ouverture encore limitée de l'enseignement supérieur sur son environnement socio-professionnel
- Insuffisance des ressources formatives et d'encadrement
- Processus long pour la révision des programmes des filières accréditées
- Absence de suivi régulier de l'insertion des lauréats du supérieur
- Faible recours des entreprises et des opérateurs de formation au programme Taehil (FQR, FCE) et de la formation continue (CSF);
- Faible veille technologique au niveau des établissements
- Diversification limitée des sources de financement

LES OPPORTUNITES

- Existence d'un Contrat Programme pour le développement des Industries Agroalimentaires (y compris la branche BCC) et volonté du gouvernement à accompagner les entreprises du secteur;
- La réforme juridique sur la formation professionnelle et l'enseignement supérieur en cours, dans le cadre de la mise en œuvre de la loi cadre n°51-17, représente une opportunité importante pour intégrer des changements de fond au niveau de la gouvernance et de développement de la FPMT
- Institutionnalisation en cours de la formation continue
- Positionnement du Maroc et sa stratégie de développement continental
- Opportunités pour le développement du secteur (Maintiendes marchés existants et recherche de nouveaux marchés).

LES MENACES

- Pression croissante de la demande sociale
- Exigences de la qualité et du respect des standards internationaux et de l'environnement;
- Faible implication des entreprises de la BCC dans la formation des jeunes (Apprentissage, alternance, stage de formation, ...);
- Dialogue insuffisant entre les acteurs de formation et les professionnels du secteur aussi bien au niveau stratégique qu'au opérationnel / Absence de dialogue institutionnel régulier avec les acteurs économiques;
- Recours des entreprises à la main d'œuvre non qualifiée (70%);
- Capacité des entreprises à l'encadrement des jeunes en FPMT/Stages
- Faible solvabilité des ménages pour contribuer au financement de la formation privée
- Faible attractivité des conditions d'emploi dans le secteur (salaires, conditions de travail, ...);
- Impact négatif de la crise sanitaire due à la Covid-19 sur le déroulement de la formation, les inscriptions, et les évaluations (régions hors axe Rabat-Casa).

► Chapitre 7 : Constats des déséquilibres offre demande

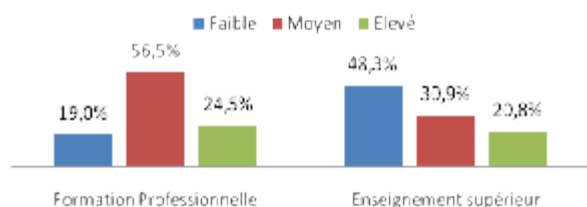
Pour l'analyse des déséquilibres offre demande, que ce soit globalement ou par profession, nous nous baserons sur les résultats de l'enquête auprès des entreprises, qui ont été interrogées sur :

- Le degré de satisfaction de l'offre de formation actuelle (élevé, moyen, faible) ;
- Le degré d'adéquation des compétences des employés de l'entreprise (1 à 5, 5 totalement adéquat) en indiquant aussi:
 - Les domaines de compétences qui leur paraissent insuffisants chez les diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle débutants d'une manière générale (Compétences linguistiques, langues étrangères, expression écrite/orale, Compétences managériales, Maîtrise de compétences techniques et Méthodes, Comportement en entreprise et Soft-skills) ;
 - Les besoins en compétences par profession.
- Le degré de disponibilité sur le marché des profils adéquats pour le recrutement (1 à 5, 5 totalement disponibles).

1. Degré de satisfaction des entreprises BCC de l'offre de formation actuelle

D'une manière générale, les entreprises apprécient fortement l'offre actuelle de formation professionnelle avec un degré de satisfaction moyen à élevé de 81%, contre 51,7% pour l'offre actuelle de l'enseignement supérieur selon l'enquête réalisée:

Figure 28: Degré de satisfaction des entreprises BCC de l'offre de formation actuelle (% d'entreprises)



Source 7 : Projet STED-AMT, Enquête auprès des entreprises, 2021

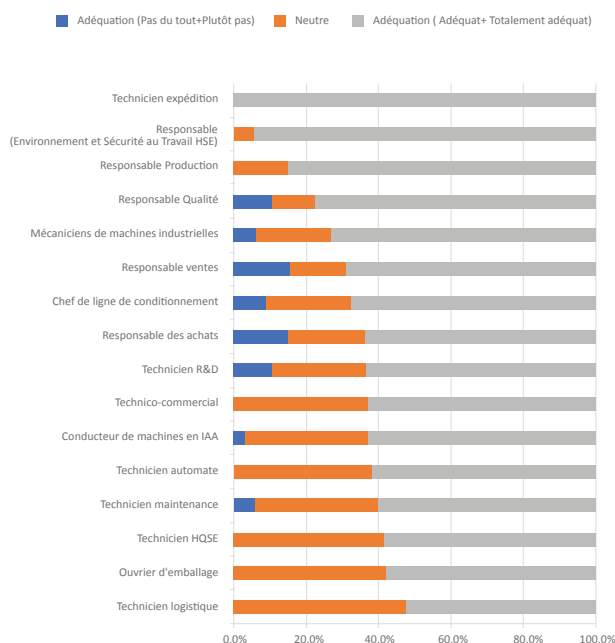
2. Degré d'adéquation des compétences des employés

Concernant le degré d'adéquation des compétences des employés des entreprises BCC, le dépouillement et le traitement des résultats de l'enquête montrent ce qui suit:

- Le degré d'adéquation varie par profession. En effet, l'adéquation des compétences est totalement appréciée pour les employés "Responsable qualité" et "Technicien expédition" (100%), suivis des employés "Responsable (Environnement et Sécurité au Travail HSE)", "Responsable Production", "Responsable Qualité" et "Mécaniciens de machines industrielles" (degré adéquat/ totalement adéquat variant de 73,1% à 94,3%).

En outre, les employés "Responsable ventes", "Responsable des achats" et "Technicien R&D" représentent, selon les déclarations des entreprises BCC, les degrés d'inadéquation les plus importants par rapport aux professions occupées mais le degré d'inadéquation ne dépasse pas 16%.

Figure 29: Degré d'adéquation des compétences des employés selon les déclarations des entreprises au niveau de la branche BCC et par profession retenue (% des employés)



Source 7 : Projet STED-AMT, Enquête auprès des entreprises, 2021

Par ailleurs, outre les besoins en compétences précités par profession, et pour les domaines de compétences qui paraissent insuffisants chez les diplômés

de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle débutants, les entreprises BCC ont cité principalement les insuffisances liées aux Compétences suivantes:

Tableau 20 : Domaines de compétences insuffisants chez les diplômés débutants de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur

Domaines de compétences où il y a insuffisance de compétences	% des entreprises signalant ces insuffisances	
	Enseignement supérieur	Formation professionnelle
1. Compétence linguistiques, langues étrangères, expression écrite/orale	76,5%	60,7%
2. Compétences managériales		
Gestion du site industriel	56,8%	63,6%
Gestion des ressources humaines	65,8%	60,7%
Conduite de réunions	68,1%	53,3%
Communication interpersonnelle	56,0%	40,6%
Gestion des opérations et de production	73,0%	71,2%
3. Compétences techniques		
Laboratoire et innovation	77,7%	63,7%
Système qualité		71,8%
Procédés industriels	64,7%	68,5%
Performance industrielle	73,0%	71,2%
Entretien des équipements	64,2%	69,4%
Elaboration de recettes	64,6%	62,4%
Technologie des emballages	49,4%	62,9%
Gestion des aspects environnementaux	74,5%	71,1%
Hygiène et sécurité	80,1%	51,8%
4. Comportement en entreprise	67,9%	70,8%

Les principales insuffisances concernent, pour les compétences techniques, les domaines liés aux "Laboratoire et innovation", "la performance industrielle" et "la gestion des aspects environnementaux", en plus du "système qualité" pour les lauréats de la formation professionnelle et "l'hygiène et sécurité" pour ceux de l'enseignement supérieur.

En outre, des efforts devront être entreprises par les établissements de formation pour renforcer la Communication & langues, la gestion des opérations et de production et les soft skills, en particulier le comportement en entreprise.

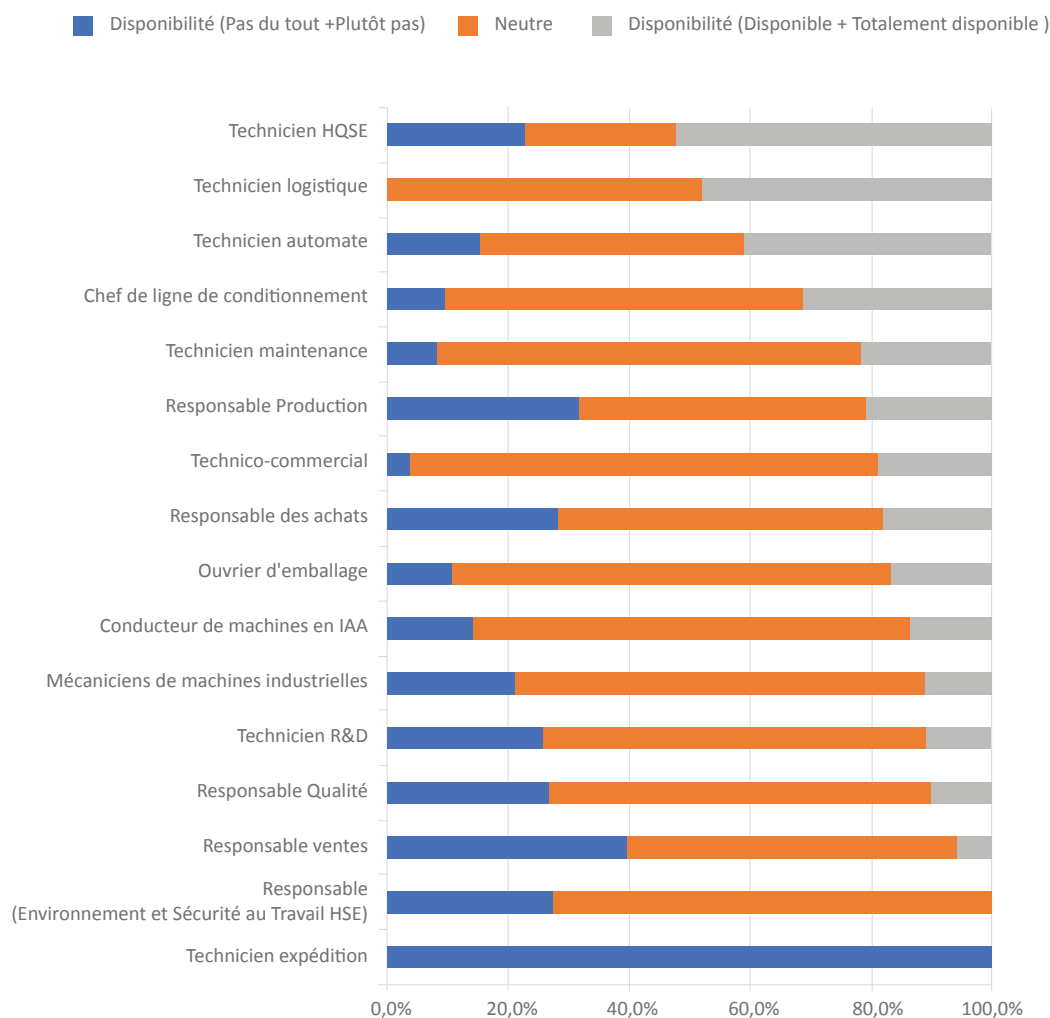
3. Degré de disponibilité sur le marché des profils adéquats pour le recrutement

Concernant le degré de disponibilité sur le marché des profils adéquats pour le recrutement par les entreprises BCC, le dépouillement et le traitement des résultats de l'enquête montrent ce qui suit:

Le degré de disponibilité sur le marché des profils adéquats pour le recrutement varie par profession. En effet, la disponibilité totale est observée principalement pour les professions "Technicien HQSE", "Technicien logistique" et "Technicien automate" (degré de disponibilité/disponibilité totale variant de 52% à 49%).

En outre, l'indisponibilité des profils adéquats sur le marché est visible pour la profession "Technicien expédition", mais les entreprises BCC n'ont pas déclaré de recrutement prévisionnel dans cette profession durant les trois prochaines années.

Figure 30: Degré de disponibilité sur le marché des profils adéquats pour le recrutement selon les déclarations des entreprises au niveau de la branche BCC et par profession retenue (%)



Chapitre 8 : Recommandations pour le développement des compétences dans la branche de la BCC

Cette partie présente une série de recommandations qui ont pour objectifs de répondre aux principaux déficits de compétences quantitatifs et qualitatifs prioritaires précisés dans la partie précédente. Elles tentent de répondre aux principales questions suivantes, comme suggéré dans la démarche STED :

- Comment combler les déficits de compétences existants et futurs de la branche de la BCC ?
- Comment les établissements d'enseignement et de formation peuvent-ils mieux répondre à la demande ?
- Quelles autres sources d'offre de compétences peuvent être utilisées ?
- Comment mieux anticiper la demande de compétences à l'avenir ?
- Comment les entreprises peuvent-elles améliorer les compétences de leur main-d'œuvre ?

Les résultats de cette partie sont le résultat de l'analyse sectorielle et de l'atelier technique et de prospective, tenu le 11 novembre 2021. Organisé selon la démarche STED, cet atelier a réuni des représentants des professionnels, des chefs d'entreprises, des représentants des ministères techniques et d'enseignement et de formation, des syndicats, des organismes producteurs d'informations et d'observation du marché du travail, des opérateurs de formation et des établissements de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle (cf. annexe 7).

Après la présentation des résultats de l'analyse sectorielle et des discussions/commentaires, les participants ont été invités à faire des recommandations qui leur paraissent pertinentes pour atténuer les déficits de compétences constatés dans la branche BCC. Vu que l'atelier s'est déroulé à distance (sur la plateforme Zoom), un fichier

interactif leur a été transmis à travers un lien, sur lequel les participants ont intégré de manière concomitante leurs propositions selon quatre grandes catégories ;

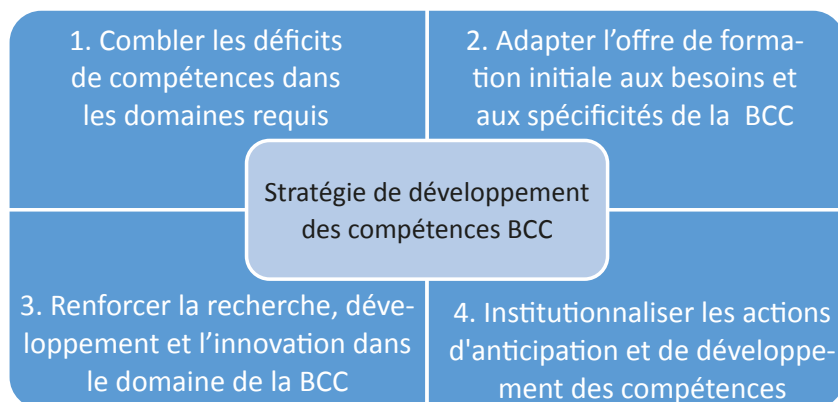
Les réponses des établissements de l'enseignement et de la formation pour répondre aux besoins en compétences des entreprises ;

- Autres sources de compétences ;
- Amélioration des compétences des salariés et ;
- Institutionnalisation des actions d'anticipation et de développement des compétences dans la branche.

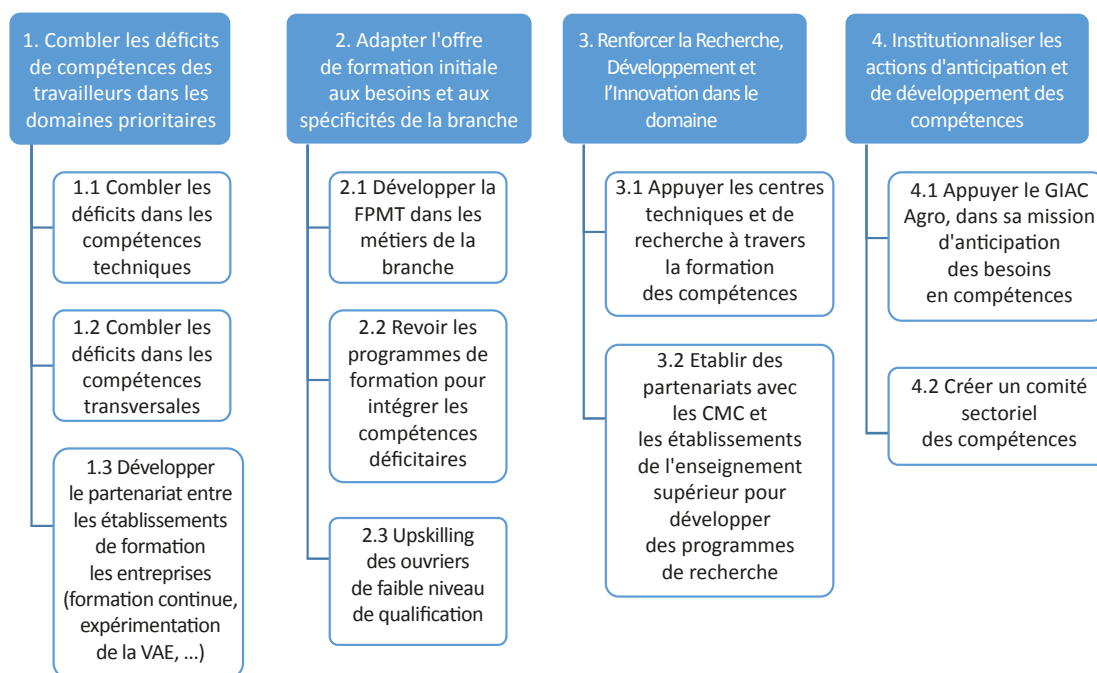
Une fois, l'exercice terminé, les résultats ont été affichés (voir tableau en annexe 6) et une discussion autour des propositions a été engagée.

À partir des résultats de l'atelier et des analyses antérieures, l'étude propose une stratégie de développement des compétences BCC qui vise à doter les entreprises de la BCC de compétences requises plus productives et capables d'innover et de s'adapter aux changements rapides induits par l'évolution technologique, les nouvelles tendances d'organisation de travail ou autres facteurs de changement qui caractérisent la branche. Cette stratégie est structurée autour des quatre axes :

- **Axe 1 :** Comblent les déficits de compétences des travailleurs dans les domaines requis ;
- **Axe 2 :** Adapter l'offre de formation initiale aux besoins et aux spécificités de la branche ;
- **Axe 3 :** Renforcer la recherche, développement et l'innovation dans le domaine de la BCC ;
- **Axe 4 :** Institutionnaliser les actions sectorielles d'anticipation et de développement des compétences.



Les recommandations émanant de l'atelier technique et de prospective ont été regroupés/ reformulés et restructurés selon le diagramme suivant :



L'Axe 1 vise à combler les déficits de compétences des travailleurs dans les domaines prioritaires. Vu que la branche ne recrute pas massivement des lauréats du système d'éducation et de formation, le moyen le plus efficace de mettre à niveau les compétences dans la branche est de faire bénéficier les travailleurs en exercice d'actions de formation ciblées sur les domaines prioritaires. La mise en œuvre de cet axe sera peut être déclinée en trois leviers qui se dégagent à partir de l'analyse de ces déficits :

- **1.1** Comblir les déficits de compétences des travailleurs dans les domaines techniques comme le développement de nouveaux produits et l'innovation, les évaluations de conformité aux exigences techniques, l'emballage et le conditionnement, les technologies à haut rendement énergétique, le marketing et la recherche de nouveaux marchés, les TIC et leur utilisation pour s'informer et rechercher de nouveaux marchés, ...
- **1.2** Comblir les déficits dans les compétences transversales. Les compétences linguistiques et les soft-skills ont été fortement demandées par les entreprises, en plus de la sensibilisation à l'hygiène et à la protection de l'environnement. Celles-ci sont d'autant plus importantes que la branche emploie un grand nombre d'ouvriers de faible niveau de qualification et des travailleurs formés sur le tas dont les capacités d'évolution et d'adaptation aux changements peuvent être acquises à travers ce type de compétences (langues, apprendre à apprendre, ...).
- **1.3** Développer le partenariat entre les établissements de formation les entreprises, notamment dans le domaine de la formation continue et de la validation des acquis de l'expérience, pour les salariés sans qualifications.

L'Axe 2 a pour objectif d'adapter l'offre de formation initiale aux besoins et aux spécificités de la branche. On peut distinguer ici trois niveaux d'intervention. Le premier vise à transformer la formation sur le tas qui se fait actuellement au niveau des entreprises de la BCC en une formation formelle diplômante, basée sur l'alternance entre une formation pratique en entreprise et une formation générale et technologique en centre de formation (formation alternée ou par apprentissage). Ce mode paraît plus approprié au mode de recrutement des entreprises de la branche. Le deuxième niveau consiste à revoir les programmes de formation qui ciblent les professions de la BCC (ce sont les mêmes que ceux des IAA) pour intégrer des modules de formation visant à combler les lacunes des jeunes sur certains aspects comme ceux cités dans le levier 1.1. Le troisième niveau rejoint le point 1.3 et permet de qualifier les ouvriers à faible niveau de qualification via des formations initiales diplômantes de courtes durée (Certificat d'apprentissage, Spécialisation professionnelle).

L'Axe 3 relatif au renforcement de la recherche, développement et l'innovation vise à : (i) appuyer les parties prenantes concernées en termes de développement des compétences requises pour opérationnaliser les centres techniques et de recherche existants ou prévus (CETIA et CIA) ; (ii) aider au montage de partenariats entre les professionnels et les CMC/ les établissements de l'enseignement supérieur pour développer des programmes de recherche spécifiques à la branche.

L'Axe 4 vise à institutionnaliser des actions d'anticipation et de développement des compétences. Il retient à court terme l'appui et le renforcement du Groupement Interprofessionnel d'Aide au Conseil (GIAC Agro), dans sa mission d'anticipation des besoins en compétences. A terme, la stratégie recommande la création d'un Comité Sectoriel de Développement des Compétences (CSDC) qui aura des missions qui vont au-delà de l'anticipation des besoins en compétences pour intégrer la formulation de la stratégie sectorielle de développement des compétences, le dialogue et la contractualisation avec les opérateurs de formation pour sa mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des résultats.

Outre ces recommandations globales pour l'ensemble des professions, les participants ont été invités à formuler des recommandations spécifiques pour chacune des professions en partant de ses indicateurs de disponibilité, d'adéquation, des recrutements prévisionnels, et de niveau de qualification. Le fichier correspondant a été gardé en ligne pour permettre aux participants d'intégrer leurs recommandations au de-là de l'atelier. Une synthèse globale de ces recommandations a été effectuée ultérieurement.

ANNEXES

Annexe 1 : Répartition de l'emploi dans la BCC par niveau d'éducation

Cadres supérieurs	Aucun niveau scolaire 0,0%	Niveau primaire 0,0%	Niveau collégial 0,8%	Niveau qualifiant 3,5%	Formation Profes- sionnelle 3,2%	Niveau supérieur 92,4%
Cadres administratifs	0,0%	0,0%	1,6%	7,1%	4,2%	87,0%
Directeur administratif et financier	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Directeur des ressources humaines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Directeurs de production et d'usine	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,9%	92,1%
Directeurs du marketing et des ventes	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
PDG ou directeur général	0,0%	0,0%	2,9%	12,7%	4,9%	79,4%
Cadres techniques	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	97,8%
Responsable (Environnement et Sécurité au Travail HSE)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	13,7%	86,3%
Responsable Performance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Responsable Production	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Responsable Qualité	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Responsables Technique	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	95,7%
Cadres moyens	5,6%	1,1%	1,9%	3,6%	31,1%	56,7%
Cadres administratifs auxiliaires	0,0%	0,0%	2,3%	0,0%	14,9%	82,8%
Comptable et auditeur financier	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Gestionnaire de stocks	0,0%	0,0%	3,9%	0,0%	35,2%	60,9%
Régisseur	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Responsable des achats	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	95,8%
Responsable ventes	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	95,7%
Technicien expédition	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
Technico-commercial	0,0%	0,0%	6,0%	0,0%	22,1%	71,9%
Cadres techniques de production	7,6%	1,5%	1,8%	4,9%	36,7%	47,7%
Aromaticien	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	83,3%
Chef de ligne de conditionnement	0,0%	0,0%	0,0%	8,1%	27,3%	64,5%
Conducteur de machines en IAA	16,1%	0,0%	0,0%	0,0%	46,2%	37,6%
Electricien	0,0%	10,0%	22,8%	26,7%	9,1%	31,3%
Frigoriste	19,9%	0,0%	0,0%	0,0%	53,5%	26,6%
Magasinier	12,2%	0,0%	0,0%	40,9%	5,1%	41,9%
Mécaniciens de machines industrielles	0,0%	0,0%	8,1%	10,1%	41,6%	40,2%
Technicien automate	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	28,8%	71,2%
Technicien chaudière	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	51,9%	48,1%
Technicien de marquage et traçage	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Technicien HQSE/ Responsable qualité	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Technicien Innovation, R&D	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,9%	74,1%
Technicien laboratoire de contrôle	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	26,1%	73,9%
Technicien logistique	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	26,1%	73,9%

Technicien maintenance	0,0%	14,4%	2,5%	5,9%	27,0%	50,2%
Technicien réception	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Professions de commerciaux, de vente et de relation clients	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	39,0%	57,3%
Commerciaux	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,5%	54,5%
Responsable commercial	0,0%	0,0%	0,0%	15,6%	17,9%	66,5%
Ouvriers						
Ouvriers	24,0%	20,2%	19,9%	16,6%	4,9%	14,4%
Conditionneurs emballeurs	0,0%	0,0%	23,8%	28,0%	7,0%	41,1%
Conducteurs de camions et d'engins	18,0%	27,5%	21,8%	0,0%	4,7%	27,8%
Coursier	11,7%	11,7%	19,4%	29,1%	23,3%	4,9%
Ouvriers d'entretien du bâtiment	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Ouvriers de la manutention	29,0%	24,5%	15,3%	18,4%	0,0%	12,8%
Ouvriers d'entretien général et de réparation des équipements	33,4%	20,8%	25,1%	3,9%	1,6%	15,1%
Ouvriers sanitaires et de nettoyage	55,9%	8,7%	23,1%	1,4%	0,0%	11,0%
Ouvrier d'emballage	11,4%	24,7%	18,0%	25,1%	7,0%	13,8%
Total général	15,0%	11,5%	11,7%	10,8%	15,0%	36,1%

Annexe 2 : Professions retenues selon les critères de sélection

Niveau qualification	Part Emploi	Part femmes	Part FP	Part Su- périeur	Recru- tements prévisionnels sur les 3 prochaines années	Part indispo- nibilité
Cadres supérieurs						
Cadres administratifs						
Directeur administratif et financier	0,3%	21,5%	0,0%	19,8%	0	59,5%
Directeur des ressources humaines	0,5%	83,3%	0,0%	30,0%	0	40,8%
Directeurs de production et d'usine	0,7%	15,4%	3,0%	35,1%	0	73,1%
Directeurs du marketing et des ventes	0,1%	18,5%	0,0%	6,8%	0	37,0%
PDG ou directeur général	2,1%	22,0%	5,0%	81,0%	0	62,7%
Cadres techniques						
Responsable (Environnement et Sécurité au Travail HSE)	0,4%	72,3%	3,0%	18,8%	3	27,5%
Responsable Performance	0,7%	16,7%	0,0%	26,6%	0	18,8%
Responsable Production	0,9%	8,1%	0,0%	41,1%	3	31,6%
Responsable Qualité	1,3%	68,9%	0,0%	100,0%	9	24,8%
Responsables Technique	0,6%	27,5%	1,3%	27,6%	3	30,3%
Cadres moyens						
Cadres administratifs auxiliaires						
Comptable et auditeur financier	1,2%	30,7%	0,0%	50,7%	1	30,3%
Gestionnaire de stocks	1,0%	46,0%	18,1%	31,3%	9	13,6%
Régisseur	0,1%	45,5%	0,0%	4,3%	0	29,4%
Responsable des achats	1,2%	63,5%	2,0%	46,1%	7	28,2%
Responsable ventes	1,5%	17,4%	2,0%	44,8%	20	39,7%
Technicien expédition	0,4%	58,8%	1,3%	1,3%	0	100,0%
Technico-commercial	2,3%	17,4%	7,3%	23,8%	26	3,8%
Cadres techniques de production						
Aromaticien	0,4%	0,0%	1,3%	6,3%	0	0,0%
Chef de ligne de conditionnement	3,0%	9,6%	9,3%	21,8%	39	8,1%
Conducteur de machines en IAA	8,8%	1,2%	21,0%	17,1%	114	12,7%
Electricien	0,7%	0,0%	2,5%	8,6%	4	26,7%
Frigoriste	0,8%	0,0%	19,8%	9,8%	0	11,5%
Magasinier	0,8%	0,0%	1,3%	10,3%	3	0,0%
Mécaniciens de machines industrielles	1,7%	0,0%	20,5%	19,8%	21	21,3%
Technicien automate	0,9%	0,0%	10,8%	26,6%	302	15,4%
Technicien chaudière	1,2%	0,0%	9,3%	8,6%	0	0,0%
Technicien de marquage et traçage	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0,0%

Technicien HQSE	0,4%	68,0%	0,0%	12,0%	1	22,9%
Technicien laboratoire de contrôle	0,6%	92,4%	3,0%	8,5%	6	0,0%
Technicien logistique	0,5%	24,4%	3,0%	8,5%	0	0,0%
Technicien maintenance	1,8%	6,1%	13,8%	25,6%	29	8,3%
Technicien R&D	0,2%	0,0%	3,0%	8,6%	0	25,9%
Technicien réception	0,2%	0,0%	1,3%	0,0%	6	0,0%
Professions de commerciaux, de vente et de relation clients						
Commerciaux	5,5%	20,3%	17,8%	21,3%	240	14,7%
Responsable commercial	1,7%	21,7%	5,8%	21,3%	12	8,6%
Ouvriers						
Ouvriers						
Ouvrier d'emballage	27,3%	94,3%	5,8%	11,3%	378	10,7%
Conditionneurs emballeurs	1,7%	93,8%	1,3%	7,3%	0	0,0%
Conducteurs de camions et d'engins	1,4%	0,0%	1,3%	7,3%	0	18,0%
Coursier	1,3%	1,7%	6,0%	1,3%	11	31,1%
Ouvriers d'entretien du bâtiment	0,2%	0,0%	4,3%	0,0%	0	0,0%
Ouvriers de la manutention	5,4%	78,7%	0,0%	7,3%	25	24,9%
Ouvriers d'entretien général et de réparation des équipements	8,1%	43,4%	1,3%	11,6%	163	26,4%
Ouvriers sanitaires et de nettoyage	9,9%	90,8%	0,0%	10,1%	147	21,7%

■ Les professions hachurées en jaune sont celles qui ont été retenues pour l'analyse sectorielle.

Annexe 3: Exigences de chaque profession retenue en terme de profil de formation et d'expérience professionnelle

Profession	Prérequis d'accès	Aucun niveau	pri-maire	collé-gial	quali-fiant	FP	ES
Chef de ligne de conditionnement	(Bac+2) en emballage et conditionnement ou équivalent complété généralement par une expérience de 3 à 5 ans dans la conduite des machines de production ou de conditionnement.				x	x	x
Conducteur de machines en IAA	(Bac +2) d'opérateur sur machines en Industrie Agroalimentaire	x				x	x
Mécaniciens de machines industrielles	Avec une qualification de technicien ou d'ouvrier qualifié du domaine de la mécanique. L'accès peut s'effectuer exceptionnellement sans diplôme avec une expérience dans le domaine de la production ou de la maintenance			x	x	x	x
Ouvrier d'emballage	Pas d'exigence de niveau mais un niveau au moins secondaire est souhaitable	x	x	x	x	x	
Responsable (Environnement et Sécurité au Travail HSE)	Diplôme d'ingénieur en IAA ou équivalent, (Bac+2) en hygiène qualité complété par une expérience de 3 à 5 ans					x	x
Responsable des achats	Diplôme d'ingénieur en IAA ou équivalent, (Bac+2) en industrie agroalimentaire ou équivalent complété par une expérience de plus de 5 ans.					x	x
Responsable Production	Diplôme d'ingénieur en IAA ou équivalent, (Bac+2) en industrie agroalimentaire ou équivalent complété généralement avec une expérience de plus de 8 ans						x
Responsable Qualité	Diplôme d'ingénieur en IAA ou équivalent, (Bac+2) dans la qualité ou équivalent complété généralement par une expérience de 3 à 5 ans au sein d'un service qualité						x
Technicien automate	(Bac +2) d'opérateur sur machines en Industrie Agroalimentaire ou équivalent.					x	x
Technicien expédition	(Bac+2) en agroalimentaire, en transport et logistique ou équivalent complété généralement par une expérience de 2 à 3 ans.					x	x
Technicien HQSE	(Bac+2) en hygiène qualité ou équivalent sans expérience ou avec une expérience de 2 ans					x	x
Technicien Innovation, R&D	(Bac +2) en Industrie Agroalimentaire ou équivalent.					x	x
Technicien maintenance	(Bac+2) en maintenance en industrie agroalimentaire ou équivalent.		x	x	x	x	x
Technico-commercial	(Bac+2) option technico-commerciale avec, de préférence, une première expérience dans le département commercial.			x		x	x

Annexe 4 : Profil professionnel visé pour les filières dispensées au niveau de la formation professionnelle initiale dédiée Agroalimentaire

Filières	Profil professionnel visé
TS- Fabrication Industrie Agroalimentaire	Professionnel chargé de la gestion et de l'animation d'un atelier de production dans le cadre des directives données par son supérieur hiérarchique et des orientations de l'entreprise
TS- Industrie Agroalimentaire	Professionnel chargé d'assurer la conduite technique d'un atelier de production en agroalimentaire en mettant en œuvre la production et en entretenant les installations de l'atelier, dans le respect de la réglementation en vigueur, des procédures et des objectifs stratégiques de l'entreprise
TS- Hygiène et Qualité	Professionnel chargé de vérifier et certifier si un aliment destiné à la consommation présente toutes les garanties nécessaires sur le plan qualitatif et hygiénique, de la conception jusqu'au produit fini
TS- Hygiène Sécurité Environnement	Opérationnel de la sécurité et de l'environnement en appliquant et en participant à la mise en place des principaux systèmes OSHAS 18001, ISO 14001 et Bonne pratique d'hygiène en industrie agro-alimentaire et en industrie pharmaceutique
TS- Industrie Meunière	Professionnel chargé de la gestion des opérations de transformations des blés depuis la réception des matières premières jusqu'à la commercialisation de produit fini
TS- Techniques de Laboratoire en Agroalimentaire	Professionnel chargé des contrôles et des analyses des produits agroalimentaires depuis les matières premières jusqu'au produit fini, en veillant à l'application et au respect des lois, des normes et des procédures régissant le secteur agroalimentaire
TS- Emballage et Conditionnement	Professionnel chargé d'assurer la coordination et la régulation des activités de production d'un atelier, d'une station ou d'une ligne de machines de conditionnement ou d'emballage
T- Technicien en Industrie Agroalimentaire, Option: Machines	Professionnel chargé de régler les machines de fabrication, de conditionnement; de réaliser une intervention sur une machine frigorifique; de piloter une ligne de production et conduire une machine polyvalente
T- Technicien en Industrie Agroalimentaire, Option: Procédés	Professionnel chargé, par la conduite appropriée de la ou des lignes ou machines qui lui sont confiées, de piloter les opérations de fabrication en industrie Agroalimentaire et d'effectuer les analyses microbiologiques et physicochimiques du produit en cours de production
Q- Opérateur sur machines en Industrie Agroalimentaire	Professionnel chargé d'assurer la conduite des machines en respectant les exigences en matière d'hygiène, de sécurité des aliments et les impératifs de performances industrielle en termes de délai
Q- Préparateur en Industrie Agroalimentaire	Professionnel chargé d'assurer une étape de la fabrication d'un produit. Il opère sur des machines en vue de réaliser des produits finis ou semi finis conformément aux cahiers des charges

Annexe 5 : Filières/ groupes de filières de formation par région, opérateurs & établissements de formation / professions retenues concernant la formation initiale diplômante

Région: Béni Mellal-Khénifra

1. Enseignement supérieur

Etablissement d'enseignement Supérieur	Secteur	Professions	Groupes de filières de formation	Diplôme	Filières
Type d'établissement: Public					
Ecole Supérieure de Technologie Béni Mellal	Industriel	P2/P9	Génie des Procédés	DUT	Génie des Procédés
Ecole Supérieure de Technologie Béni Mellal	Agroalimentaire	P1/P2/P6/ P9	Industrie Agroalimentaire	DUT	Agro-Industrie
Ecole Supérieure de Technologie Mellal	Agroalimentaire	P1/P2/P6/ P9/P11/P12	Industrie Agroalimentaire	Licence	Industrie alimentaire
Ecole Supérieure de Technologie Mellal	Industriel	P13/P3/P9	Maintenance industrielle	DUT	Maintenance industrielle des systèmes électromécaniques
Ecole Supérieure de Technologie Fquih Ben Salah	Agroalimentaire	P1/P2/P6/ P9/P11/P12	Industrie Agroalimentaire	DUT	Industrie Agroalimentaire
Ecole Supérieure de Technologie Khénifra	Industriel	P11	Qualité Agroalimentaire/Contrôle qualité	DUT	Bio analyses et Contrôles
Faculté de l' Economie et de Gestion Béni Mellal (dans FPBénimellal)	Agroalimentaire	P2	Management	Licence	Management des Entreprises Agricoles et Agroalimentaires
Faculté des Sciences et Techniques Mellal	Industriel	P13	Génie électrique/Génie mécanique	Licence	Génie Electrique
Faculté des Sciences et Techniques Mellal	Industriel	P13/P3	Génie électrique/Génie mécanique	Licence	Génie Electrique-Génie Mécanique (G.E-G.M)
Faculté des Sciences et Techniques Mellal	Industriel	P3	Génie électrique/Génie mécanique	Licence	Génie Mécanique
Faculté des Sciences et Techniques Mellal	Agroalimentaire	P5/P8	Qualité Agroalimentaire/Contrôle qualité	Master	Management de la Qualité dans les Industries Agro-alimentaires
Faculté des Sciences et Techniques Mellal	Industriel	P11	Qualité Agroalimentaire/Contrôle qualité	Licence	Chimie technique d'Analyse et Contrôle qualité
Faculté des Sciences et Techniques Mellal	Agroalimentaire	P11	Qualité Agroalimentaire/Contrôle qualité	Licence	Contrôle de la Qualité des Produits Agro-alimentaires

2. Formation Professionnelle

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Professions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: OFPPT				
INSTITUT DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE 2 KHENIFRA	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE BENI MELLAL	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Profes- sions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: OFPPT				
INSTITUT DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE 2 KHENIFRA	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE BENI MELLAL	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE KHOURIBGA	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE KHOURIBGA	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE KHOURIBGA	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Maintenance Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE KSBAT TADLA	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE OUED ZEM	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE BENI MELLAL	Industrie Agroali- mentaire	P7/P10	TS	Fabrication Industrie Agroalimentaire
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE BENI MELLAL	Industrie Agroali- mentaire	P5/P8/ P11	TS	Hygiène et Qualité
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE BENI MELLAL	Industrie Agroali- mentaire	P3/P9/ P13	TS	Maintenance Industrielle
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE BENI MELLAL	Industrie Agroali- mentaire	P2/P9	T	Technicien en Industrie Agroalimentaire, Option: Machines
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE BENI MELLAL	Industrie Agroali- mentaire	P2/P9	T	Technicien en Industrie Agroalimentaire, Option: Procédés
Opérateur de formation: Privé				
EMSTI	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
Institut spécialisé en journalisme et métiers d'audiovisuel	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Maintenance Industrielle

3. Formation BTS

Etablissement préparant le BTS	Groupes de professions	Filières de formation (Niveau BTS)
Type d'établissement: Public		
Lycée Technique Med V - Route 50 - Béni Mellal	Systèmes/ Sécurité	Systèmes et Réseaux Informatiques

Région: Casablanca-Settat

1. Enseignement supérieur

Etablissement d'enseignement Supérieur	Secteur	professions	Groupes de filières de formation	Diplôme	Filières
Type d'établissement: Formation des cadres					
Académie Internationale Mohammed VI de l'Aviation Civile - Casablanca	Industriel	P7	Génie industriel et Productique	Diplôme d'Ingénieur	Génie industriel et Productique
Ecole Supérieure des Industries du Textile et de l'Habillement - Casablanca	Industriel	P7	Génie industriel	Diplôme d'Ingénieur	Génie industriel
Type d'établissement: Public					
Ecole Nationale Supérieure d'Electricité et de Mécanique Casablanca	Industriel	P7	Génie Industriel	Diplôme d'Ingénieur	GENIE INDUSTRIEL ET LOGISTIQUE
Ecole Nationale Supérieure d'Electricité et de Mécanique Casablanca	Industriel	P7/ P8	Maintenance industrielle	Diplôme d'Ingénieur	Qualité, Maintenance et Sécurité Industrielle
Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers Casablanca	Industriel	P7	Génie Industriel	Diplôme d'Ingénieur	Génie Industriel
Ecole Supérieure de Technologie Casablanca	Industriel	P2/ P9	Génie des Procédés	DUT	Génie des Procédés
Ecole Supérieure de Technologie Casablanca	Industriel	P13	Génie électrique/ Génie mécanique	DUT	Génie Electrique
Ecole Supérieure de Technologie Casablanca	Industriel	P3	Génie électrique/ Génie mécanique	DUT	Génie Mécanique
Ecole Supérieure de Technologie Casablanca	Industriel	P2/ P10	Génie Industriel	Licence	Génie Industriel et Logistique
Faculté des Sciences et Techniques Mohammedia	Industriel	P11	Qualité Agroalimentaire/ Contrôle qualité	Licence	Techniques d'Analyse et Contrôle de Qualité
Faculté des Sciences et Techniques Settat	Industriel	P13/ P3	Génie électrique/ Génie mécanique	Licence	Génie électrique/Génie mécanique
Faculté des Sciences et Techniques Settat	Industriel	P3	Génie électrique/ Génie mécanique	Licence	Génie Mécanique
Faculté des Sciences et Techniques Settat	Industriel	P2	Génie Industriel	Licence	Génie des Systèmes Industriel
Faculté des Sciences et Techniques Settat	Industriel	P11	Qualité Agroalimentaire/ Contrôle qualité	Licence	Techniques d'Analyse et Contrôle de Qualité
Faculté des Sciences et Techniques Settat	Industriel	P3/ P13	systèmes automatisés	Licence	ÉlectroniqueElectrotechniqueAutomatique
Faculté des Sciences et Techniques Settat	Industriel	P3/ P13	systèmes automatisés	Licence	Génie Electrique des Systèmes Automatiques

Etablissement d'enseignement Supérieur	Secteur	professions	Groupes de filières de formation	Diplôme	Filières
Type d'établissement: Privé					
EIGSICA	Industriel	P2	Génie industriel	Licence	Génie des Systèmes Industriels
EMSI Casablanca	Industriel	P2	Génie industriel	Licence	Génie Industriel
ESTEM	Industriel	P2	Génie industriel	Licence	Génie Industriel
HESTIM	Industriel	P2	Génie industriel	Licence	Génie Industriel
IPPC	Industriel	P13	Electromécanique	Licence	GénieElectromécanique
IPPC	Industriel	P13	Génie électrique/ Génie mécanique	Licence	Génie électrique
IPPC	Industriel	P3	Génie électrique/ Génie mécanique	Licence	T C Génie Mécanique
ISFORT	Agroalimentaire	P1/ P2/ P6/ P9/ P11/ P12	Industrie Agroalimentaire	Licence	Technologie Alimentaire
Type d'établissement: UP PPP					
Ecole d'ingénierie	Industriel	P13	Génie électrique/ Génie mécanique	Bac+2	Génie Electrique
Ecole d'ingénierie	Industriel	P3	Génie électrique/ Génie mécanique	Bac+2	Génie Mécanique
Ecole d'ingénierie	Industriel	P13	Génie électrique/ Génie mécanique	Bac+3/4	Génie Electrique
Ecole d'ingénierie	Industriel	P3	Génie électrique/ Génie mécanique	Bac+3/4	Génie Mécanique
Ecole d'ingénierie	Industriel	P7	Génie industriel	Bac+5	Génie Industriel
Ecole d'ingénierie	Industriel	P2	Génie industriel	Bac+2	Génie Industriel
Ecole d'ingénierie	Industriel	P2	Génie industriel	Bac+3/4	Génie Industriel
Ecole privéMundialis d'Ingénierie	Industriel	P2	Génie industriel	Bac+2	Génie Industriel
Faculté des sciences et techniques de la santé	Industriel	P5/ P8	Qualité hygiène et sécurité	Bac+5	Qualité hygiène et sécurité

2. Formation Professionnelle

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Professions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: OFPPT				
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE MULTIDISCIPLINAIRE SIDI MOUMEN CASABLANCA	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE MULTIDISCIPLINAIRE SIDI MOUMEN CASABLANCA	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE FORMATION DE L'INDUSTRIE MEUNIERE CASABLANCA	Industrie Agroalimentaire	P6/P10	TS	Industrie Meunière
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE 1 SETTAT	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Profes- sions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: OFPPT				
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE MULTIDISCIPLINAIRE SIDI MOUMEN CASABLANCA	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE 1 SETTAT	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisés
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE 1 SETTAT	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Maintenance Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE AL MASSIRA EL JADIDA	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE AL MASSIRA EL JADIDA	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisés
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE BEN AHMED	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisés
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE BERRECHID	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisés
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE CHELLALAT MOHAMMEDIA (Bled Solb)	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisés
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE EN ELECTRICITE ELECTRONIQUE ET ENERGIE RENOUVELABLE CASABLANCA	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE EN ELECTRICITE ELECTRONIQUE ET ENERGIE RENOUVELABLE CASABLANCA	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisés
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE GENIE MECANIQUE CASABLANCA	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisés
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE GENIE MECANIQUE CASABLANCA	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Maintenance Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE INTER-ENTREPRISES CASABLANCA	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE INTER-ENTREPRISES CASABLANCA	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisés
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE INTER-ENTREPRISES CASABLANCA	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Maintenance Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE JORF LASFAR	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisés
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE JORF LASFAR	IMMEE	P5	TS	Technicien Spécialisé en Hygiène Sécurité et Environnement
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE LISSASFA CASABLANCA	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisés
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE SIDI MOUMEN CASABLANCA	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisés
INSTITUT SPECIALISE EN FABRICATION DES PRODUITS AGROALIMENTAIRES CASABLANCA	Industrie Agroalimentaire	P7/P10	TS	Fabrication Industrie Agroalimentaire

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Professions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: OFPPT				
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE MULTIDISCIPLINAIRE SIDI MOU-MEN CASABLANCA	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE EN FABRICATION DES PRODUITS AGROALIMENTAIRES CASABLANCA	Industrie Agroalimentaire	P5/P8/P11	TS	Hygiène et Qualité
INSTITUT SPECIALISE EN FABRICATION DES PRODUITS AGROALIMENTAIRES CASABLANCA	Industrie Agroalimentaire	P3/P9/P13	TS	Maintenance Industrielle
INSTITUT SPECIALISE EN FABRICATION DES PRODUITS AGROALIMENTAIRES CASABLANCA	Industrie Agroalimentaire	P2/P9	T	Technicien en Industrie Agroalimentaire, Option: Machines
INSTITUT SPECIALISE EN FABRICATION DES PRODUITS AGROALIMENTAIRES CASABLANCA	Industrie Agroalimentaire	P2/P9	T	Technicien en Industrie Agroalimentaire, Option: Procédés
INSTITUT SPECIALISE INDUSTRIEL CASA-BLANCA	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE INDUSTRIEL CASA-BLANCA	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE INDUSTRIEL CASA-BLANCA	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Maintenance Industrielle
INSTITUT SPECIALISE INDUSTRIEL MO-HAMMEDIA	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE INDUSTRIEL MO-HAMMEDIA	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
Opérateur de formation: Privé				
Centre de formation automobile prive	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Maintenance industrielle
Eurelec site I	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Maintenance Industrielle
Institut de Formation audio visuel Bensli-mane(BIFAV) «établissement privé»	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Maintenance Industrielle
Mondial média	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Maintenance Industrielle

3. Formation BTS

Etablissement préparant le BTS	Familles de professions	Filières de formation (Niveau BTS)
Opérateur de formation: Public		
Ly. Al Khawarizmi - Rue La Gironde Casa	P3/P9/P13	Electromécanique et Systèmes Automatisés
Ly. Technique - Hay Al Amal - Settat	P3/P9/P13	Electromécanique et Systèmes Automatisés
Ly. Errazi - Rue Nakhil - El Jadida	P3/P9/P13	Electromécanique et Systèmes Automatisés

Région: Drâa-Tafilalet

Formation Professionnelle

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Professions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: OFPPT				
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE GOULMIMA	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE MOHAMED EL FASSI ERRACHIDIA	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE OUARZAZATE	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées

Région: Fès-Meknès

1. Enseignement supérieur

Etablissement d'enseignement Supérieur	Secteur	professions	Groupes de filières de formation	Diplôme	Filières
Type d'établissement: Public					
Ecole Nationale des Sciences Appliquées Fès	Industriel	P7	Génie Industriel	Diplôme d'Ingénieur	Génie Industriel
Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers Meknès	Industriel	P7	Génie des Procédés	Diplôme d'Ingénieur	Industrialisation des produits et procédés
Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers Meknès	Industriel	P7	Génie industriel et Productique	Diplôme d'Ingénieur	Génie Industriel et Productique
Ecole Supérieure de Technologie Fès	Industriel	P2/P9	Génie des Procédés	DUT	Génie des Procédés
Ecole Supérieure de Technologie Fès	Industriel	P13	Génie électrique/ Génie mécanique	DUT	Génie Electrique
Ecole Supérieure de Technologie Fès	Industriel	P2/P3	Génie électrique/ Génie mécanique	DUT	Génie Mécanique et Productique
Ecole Supérieure de Technologie Fès	Industriel	P2/P13	Génie Industriel	DUT	Génie Industriel et Maintenance
Ecole Supérieure de Technologie Fès	Agroalimentaire	P1/P2/P6/P9/P11/P12	Industrie Agroalimentaire	DUT	Agroalimentaire et Génie Biologique
Ecole Supérieure de Technologie Fès	Agroalimentaire	P11	Qualité Agroalimentaire/ Contrôle qualité	Licence	Qualité Agroalimentaire
Ecole Supérieure de Technologie Meknès	Agroalimentaire	P14	Commercialisation des Produits Agroalimentaires	DUT	Commercialisation des Produits Agroalimentaires
Ecole Supérieure de Technologie Meknès	Industriel	P13	Génie électrique/ Génie mécanique	DUT	Génie Electrique
Ecole Supérieure de Technologie Meknès	Industriel	P13	Génie électrique/ Génie mécanique	Licence	INGENIERIE ELECTRIQUE

Etablissement d'enseignement Supérieur	Secteur	professions	Groupes de filières de formation	Diplôme	Filières
Ecole Supérieure de Technologie Meknès	Industriel	P2/P13	Génie Industriel	DUT	Génie Industriel et Maintenance
Faculté des Sciences et Techniques Saïs/Fès	Industriel	P13	Génie électrique/ Génie mécanique	Licence	Génie électrique
Faculté des Sciences et Techniques Saïs/Fès	Industriel	P2	Génie Industriel	Licence	Génie Industriel
Faculté des Sciences et Techniques Saïs/Fès	Agroalimentaire	P1/P2/P6/P9/P11/P12	Industrie Agroalimentaire	Licence	Industries Agricoles et Alimentaires
Faculté des Sciences et Techniques Saïs/Fès	Agroalimentaire	P11	Qualité Agroalimentaire/ Contrôle qualité	Licence	Bioprocédés hygiène et sécurité alimentaire
Faculté des Sciences et Techniques Saïs/Fès	Industriel	P11	Qualité Agroalimentaire/ Contrôle qualité	Licence	Techniques d'Analyse et Contrôle de Qualité
Type d'établissement: Privé					
ESGCNT	Industriel	P3	Génie électrique/ Génie mécanique	Licence	GENIE MECANIQUE
ESGCNT	Industriel	P3	Génie électrique/ Génie mécanique	Licence	Génie Mécanique

2. Formation Professionnelle

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Professions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: OFPPT				
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE OUISLANE MEKNES	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE ROUTE AGOURAY MEKNES	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE ROUTE AGOURAY MEKNES	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE ROUTE IMOUZER FES	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE ROUTE IMOUZER FES	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE ROUTE IMOUZER FES	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Maintenance Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE TAZA	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE MEKNES	Industrie Agroalimentaire	P7/P10	TS	Fabrication Industrie Agroalimentaire
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE MEKNES	Industrie Agroalimentaire	P5/P8/P11	TS	Hygiène et Qualité

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Professions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: OFPPT				
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE MEKNES	Industrie Agroalimentaire	P3/P9/P13	TS	Maintenance Industrielle
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE MEKNES	Industrie Agroalimentaire	P2/P9	T	Technicien en Industrie Agroalimentaire, Option: Machines
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE MEKNES	Industrie Agroalimentaire	P2/P9	T	Technicien en Industrie Agroalimentaire, Option: Procédés

Région: Guelmim-Oued Noun

1. Formation Professionnelle

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Professions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: OFPPT				
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE GUELMIM	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle

Région: Laayoune-Sakia Al Hamra

1. Enseignement supérieur

Etablissement d'enseignement Supérieur	Secteur	professions	Groupes de filières de formation	Diplôme	Filières
Type d'établissement: Public					
Ecole Supérieure de Technologie Laâyoune	Agroalimentaire	P1/P2/P6/ P9/ P11/P12	Industrie Agroalimentaire	DUT	Génie Agro-Biologique
Type d'établissement: UP PPP					
Ecole Polytechnique	Industriel	P7	Génie industriel	Diplôme d'Ingénieur	Génie Industriel

2. Formation Professionnelle

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Professions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: OFPPT				
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE AL WAHDA LAAYOUNE	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE SMARA	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE SMARA	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées

Région: Marrakech-Safi

1. Enseignement supérieur

Etablissement d'enseignement Supérieur	Secteur	professions	Groupes de filières de formation	Diplôme	Filières
Type d'établissement: Public					
Ecole Nationale des Sciences Appliquées Marrakech	Industriel	P7	Génie Industriel	Diplôme d'Ingénieur	Génie Industriel et Logistique
Ecole Nationale des Sciences Appliquées Safi	Industriel	P7	Génie Industriel	Diplôme d'Ingénieur	Génie Industriel
Ecole Supérieure de Technologie Safi	Industriel	P2/P13	Génie Industriel	DUT	Génie Industriel et Maintenance
Ecole Supérieure de Technologie Safi	Industriel	P2/P13/P9	Génie Industriel	DUT	Génie Industrielle & Maintenance : Electromécanique
Ecole Supérieure de Technologie Safi	Industriel	P2/P13/P9	Génie Industriel	DUT	Génie Industrielle & Maintenance : Electronique et Informatique Industrielle
Faculté des Sciences et Techniques Guéliz/Marrakech	Agroalimentaire	P1/P2/P6/P9/P11/P12	Industrie Agroalimentaire	Licence	Industrie et Sécurité des Aliments
Type d'établissement: Privé					
EMSI Marrakech	Industriel	P2	Génie industriel	Licence	Génie industriel/-
ISGA Marrakech	Industriel	P9	Automatisme	Licence	Automatique industrielle et contrôle qualité
ISGA Marrakech	Industriel	P3/P9/P13	Systèmes Automatisés	Licence	Ingénierie des Systèmes Automatisés
Type d'établissement: UP PPP					
Ecole d'Ingénierie et d'Innovation Marrakech (E2IM)	Industriel	P11	Environnement et sécurité Industrielle	Bac+3/4	Management de la qualité, sécurité et environnement
Ecole d'Ingénierie et d'Innovation Marrakech (E2IM)	Agroalimentaire	P1/P2/P6/P9	Industrie Agroalimentaire	Bac+3/4	Agro-Industrie
EMINES - School of Industrial Management	Industriel	P7	Management Industriel	Bac+5	Cycle Ingénieur en Management Industriel
EMINES - School of Industrial Management	Industriel	P2	Management Industriel	Bac+3/4	Cycle Ingénieur en Management Industriel
Institute of Science, Technology and Innovation	Industriel	P2/P9	Génie des Procédés	Bac+3/4	Génie des Procédés Industriels et Digitalisation
Institute of Science, Technology and Innovation	Industriel	P2/P9	Génie industriel	Bac+3/4	Opérations Industrielles et Digitalisation

2. Formation Professionnelle

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Profes-sions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: Energie et Mines				
Institut des Mines de Marrakech	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
Opérateur de formation: OFPPT				
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE 1 SAFI	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE 2 SAFI	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE BENGRIR	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE MAINTENANCE HOTELIERE MARRAKECH	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE INDUSTRIEL MARRAKECH	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE INDUSTRIEL MARRAKECH	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE AZLI MARRAKECH	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
Opérateur de formation: Privé				
Ecole Polytechnique de Safi	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées

Région: Oriental

1. Enseignement supérieur

Etablissement d'enseignement Supérieur	Secteur	profes-sions	Groupes de filières de formation	Diplôme	Filières
Type d'établissement: Public					
Ecole Nationale des Sciences Appliquées Oujda	Industriel	P7	Génie Industriel	Diplôme d'Ingénieur	Génie Industriel
Ecole Supérieure de Technologie Oujda	Industriel	P13	Génie électrique/ Génie mécanique	DUT	Génie Electrique
Ecole Supérieure de Technologie Oujda	Industriel	P2/P13	Génie Industriel	DUT	Génie Industriel et Maintenance
Ecole Supérieure de Technologie Oujda	Industriel	P13/P3	Maintenance industrielle	Licence	Maintenance industrielle
Ecole Supérieure de Technologie Oujda	Industriel	P3/P13	Systèmes automatisés	DUT	Electronique et Informatique Industrielle
Faculté des Sciences Oujda	Agroalimentaire	P5/P8	Industrie Agroalimentaire	Master spécialisé	Sciences Agro-Alimentaire

2. Formation Professionnelle

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Professions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: Energie et Mines				
Institut des Mines de Touissit	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
Opérateur de formation: OFPPT				
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE BERKANE	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE NADOR	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE SIDI MAAFA OUJDA	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE SIDI MAAFA OUJDA	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE BERKANE	Industrie Agroalimentaire	P1	TS	Emballage et Conditionnement
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE BERKANE	Industrie Agroalimentaire	P7/P10	TS	Fabrication Industrie Agroalimentaire
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE BERKANE	Industrie Agroalimentaire	P5/P8/P11	TS	Hygiène et Qualité
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE BERKANE	Industrie Agroalimentaire	P3/P9/P13	TS	Maintenance Industrielle
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE BERKANE	Industrie Agroalimentaire	P2/P9	T	Technicien en Industrie Agroalimentaire, Option: Machines
INSTITUT SPECIALISE EN INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE ET OLEICULTURE BERKANE	Industrie Agroalimentaire	P2/P9	T	Technicien en Industrie Agroalimentaire, Option: Procédés

3. Formation BTS

Etablissement préparant le BTS	Familles de professions	Filières de formation (Niveau BTS)
Type d'établissement: Public		
Ly. Maghreb Arabe - Route Sidi Yahya -Oujda	P3/P9/P13	Electromécanique et Systèmes Automatisés

Région: Rabat-Salé-Kénitra

1. Enseignement supérieur

Etablissement d'enseignement Supérieur	Secteur	professions	Groupes de filières de formation	Diplôme	Filières
Type d'établissement: Formation des cadres					
Ecole Nationale Supérieure des Mines - Rabat	Industriel	P5	Environnement et sécurité Industrielle	Diplôme d'Ingénieur	Environnement et sécurité Industrielle
Ecole Nationale Supérieure des Mines - Rabat	Industriel	P7	Génie des Procédés	Diplôme d'Ingénieur	Ingénierie des procédés industriels
Ecole Nationale Supérieure des Mines - Rabat	Industriel	P7	Génie industriel	Diplôme d'Ingénieur	Génie industriel
Ecole Nationale Supérieure des Mines - Rabat	Industriel	P7	Management Industriel	Diplôme d'Ingénieur	Management Industriel
Institut Agronomique et Vétérinaire Hassan II - Rabat	Agroalimentaire	P7	Industrie Agroalimentaire	Diplôme d'Ingénieur	Industrieagroalimentaire
Type d'établissement: Public					
Ecole Mohammadiad'Ingénieurs Rabat	Industriel	P7	Génie des Procédés	Diplôme d'Ingénieur	Génie des procédés Industriels
Ecole Mohammadiad'Ingénieurs Rabat	Industriel	P7	Génie Industriel	Diplôme d'Ingénieur	Génie Industriel
Ecole Nationale des Sciences Appliquées de Kénitra	Industriel	P7	Génie Industriel	Diplôme d'Ingénieur	Génie Industriel
Ecole Supérieur de Technologie Kénitra	Agroalimentaire	P1/ P2/ P6/ P9/ P11/ P12	Industrie Agroalimentaire	DUT	TechnologieAgroalimentaire
Ecole Supérieure de Technologie Salé	Industriel	P13	Génie électrique/ Génie mécanique	DUT	GénieElectrique et Maintenance
Ecole Supérieure de Technologie Salé	Industriel	P2/ P11/ P12	Génie Industriel	DUT	Génie Bio-Industriel
Ecole Supérieure de Technologie Salé	Industriel	P2/ P13	Génie Industriel	DUT	Génie Industriel et Maintenance
Faculté des Sciences Rabat	Agroalimentaire	P5/P8	Industrie Agroalimentaire	Master spécialisé	Sciences et TechnologieAgroalimentaire
Type d'établissement: Privé					
ISGA Rabat	Industriel	P3/ P9/ P13	Systèmes Automatisés	Licence	Ingénierie des Systèmes Automatisés

2. Formation Professionnelle

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Professions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: Agriculture				
ITSA TEMARA	Industrie Agroalimentaire	P7/P10/P14	TS	Industrie Agroalimentaire
ITSMAER/Bouknadel	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
Opérateur de formation: OFPPT				
CENTRE DE FORMATION DANS LES METIERS DE L'AUTOMOBILE KENITRA	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
CENTRE DE FORMATION DANS LES METIERS DE L'AUTOMOBILE KENITRA	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Maintenance Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DANS LES METIERS DE L'AUTOMOBILE SALE	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DANS LES TECHNIQUES AGRICOLES BOUKNADEL	Industrie Agroalimentaire	P1	TS	Emballage et Conditionnement
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE AIN AOUDA	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE HAY NAHDA RABAT	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE HAY SALAM SALE	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE KHEMISSET	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE MAAMORA KENITRA	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE MAAMORA KENITRA	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE SIDI KACEM	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
Opérateur de formation: Privé				
Ecole professionnelle d'audiovisuel et de graphisme	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Maintenance Industrielle
Ecole technique des sciences d'informatique appliquée et de management privée	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Maintenance Industrielle
IPIAB	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Maintenance Industrielle

3. Formation BTS

Etablissement préparant le BTS	Familles de professions	Filières de formation (Niveau BTS)
Type d'établissement: Public		
Ly. Ibn Sina - Avenue Chakib Araslane - Kénitra	P3/P9/P13	Maintenance Industrielle

Région: Souss-Massa

1. Enseignement supérieur

Etablissement d'enseignement Supérieur	Secteur	professions	Groupes de filières de formation	Diplôme	Filières
Type d'établissement: Public					
Ecole Nationale des Sciences Appliquées Agadir	Indus-triel	P13	Génie électrique/ Génie mécanique	Licence	Génie Electrique
Ecole Nationale des Sciences Appliquées Agadir	Indus-triel	P3	Génie électrique/ Génie mécanique	Licence	Génie Mécanique
Ecole Nationale des Sciences Appliquées Agadir	Indus-triel	P2	Génie Industriel	Licence	Génie Industriel
Ecole Supérieure de Technologie Agadir	Indus-triel	P13	Génie électrique/ Génie mécanique	DUT	Génie Electrique
Ecole Supérieure de Technologie Agadir	Indus-triel	P2/P11/ P12	Génie Industriel	DUT	Génie Bio-Industriel
Ecole Supérieure de Technologie Agadir	Indus-triel	P13/P3	Maintenance industrielle	Licence	Maintenance et Exploi-tation des Installations Industrielles
Faculté Polydisciplinaire Taroudant	Agro ali-men-taire	P1/P2/ P6/P9	Industrie Agroali-mentaire	Licence	Agroalimentaire
Type d'établissement: UP PPP					
ECOLE POLYTECHNIQUE D'AGADIR	Indus-triel	P7	Génie industriel et Productique	Di-plôme d'Ingé-nieur	GÉNIE INDUSTRIEL- OP-TION PRODUCTIQUE
ECOLE POLYTECHNIQUE D'AGADIR	Agro ali-men-taire	P7	Industrie Agroali-mentaire	Di-plôme d'Ingé-nieur	GÉNIE INDUSTRIEL-OP-TION AGROALIMENTAIRE

2. Formation Professionnelle

Etablissement de formation profession-nelle	Secteur	Profes-sions	Ni-veau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: OFPPT				
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE AGADIR	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Indus-trielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE AGADIR	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE TAROUDANT	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE TIZNIT	IMMEE	P3/P9/ P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Professions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: OFPPT				
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE AGADIR	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE INDUSTRIEL AGADIR	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
Opérateur de formation: Privé				
Infotec	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées

3. Formation BTS

Etablissement préparant le BTS	Familles de professions	Filières de formation (Niveau BTS)
Type d'établissement: Public		
Ly.Idrissi - Quartier Industriel BP 1097 - Agadir	P3/P9/P13	Electromécanique et Systèmes Automatisés

Région: Tanger-Tétouan-Al Hoceima

1. Enseignement supérieur

Etablissement d'enseignement Supérieur	Secteur	professions	Groupes de filières de formation	Diplôme	Filières
Type d'établissement: Public					
Ecole Nationale des Sciences Appliquées Tanger	Industriel	P7	Génie Industriel	Diplôme d'Ingénieur	Génie Industriel et Logistique
Faculté des Sciences et Techniques - Al Hoceima	Industriel	P2/P9	Génie des Procédés	Licence	Procédés Industriel et Environnement
Faculté des Sciences et Techniques - Al Hoceima	Agroalimentaire	P1/P2/P6/ P9/ P11/P12	Industrie Agroalimentaire	Licence	Sciences agroalimentaires et Techniques de Commerce
Faculté des Sciences et Techniques - Al Hoceima	Industriel	P11	Qualité Agroalimentaire/ Contrôle qualité	Licence	Techniques d'Analyse et Contrôle de Qualité
Faculté des Sciences et Techniques - Al Hoceima	Industriel	P3/P13	systèmes automatisés	Licence	Electronique, Electrotechnique et Automatique
Faculté des Sciences et Techniques Tanger	Industriel	P2/P9	Génie des Procédés	Licence	Génie de procédés
Faculté des Sciences et Techniques Tanger	Industriel	P13/P3	Génie électrique/ Génie mécanique	Licence	Génie Electrique-Génie Mécanique (G.E-G.M)

Etablissement d'enseignement Supérieur	Secteur	professions	Groupes de filières de formation	Diplôme	Filières
Faculté des Sciences et Techniques Tanger	Industriel	P2	Génie Industriel	Licence	Génie Electrique et Management Industriel
Faculté des Sciences et Techniques Tanger	Industriel	P2	Génie Industriel	Licence	Génie Industriel
Faculté des Sciences et Techniques Tanger	Agroalimentaire	P5/P8	Industrie Agroalimentaire	Master	Sciences Agroalimentaires
Faculté des Sciences et Techniques Tanger	Industriel	P3/P13	Systèmes automatisés	Licence	Électronique Electro-technique Automatique
Faculté Polydisciplinaire-Larache	Agroalimentaire	P1/P2/P6/P9	Industrie Agroalimentaire	Licence	Agroalimentaire
Type d'établissement: Privé					
ENSIT	Industriel	P2	Génie industriel	Licence	Génie Industriel

2. Formation Professionnelle

Etablissement de formation professionnelle	Secteur	Professions	Niveau	Filières/ groupes de filières de formation
Opérateur de formation: OFPPT				
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE FNIDEQ	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE ROUTE AEROPORT TANGER	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE ROUTE AEROPORT TANGER	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE SANIAT R'MEL TETOUAN	IMMEE	P9	TS	Automatisation et Instrumentation Industrielle
INSTITUT SPECIALISE DE TECHNOLOGIE APPLIQUEE SANIAT R'MEL TETOUAN	IMMEE	P3/P9/P13	TS	Electromécanique des Systèmes Automatisées

Annexe 6 : Recommandations de l'atelier technique et de prospective du 11 novembre 2021

Réponses des EFP	Autres sources d'offre et de compétence	Amélioration des compétences des salariés	Anticipation des besoins en compétences / Institutionnalisation
Développer la FPMT dans la branche BCC	Développer la VAE au profit des travailleurs expérimentés non diplômés	Renforcer les compétences des salariés dans les domaines de compétences requis (digitalisation, nouvelles techniques de production,	Appuyer le GIAC-Agro en matière d'outils d'anticipation des besoins en compétences
Développer la recherche et développement dans le domaine	Upskilling des travailleurs de la branche en particulier les faibles niveaux de qualification	Organiser des actions de formation dans le domaine de la créativité et l'innovation	Création d'un comité sectoriel de compétences
Développer le partenariat entre les établissements de formation les entreprises	Organiser des actions de formation d'adaptation et de reconversion des demandeurs d'emploi dans les domaines de compétences requises	Organiser des actions de formation dans le domaine de l'emballage, conditionnement et packaging	
Intégrer des modules de formation sur les compétences soft-skills			

Annexe 7 : Liste des participants à l'atelier technique et de prospective du 11 novembre 2021

Equipe d'appui technique de l'OIT

Allocution d'ouverture

M. Nourdinne BENKHALIL	Secrétaire Général Minsitère de l'Inclusion Économique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences
M. Yongwoo JEONG	Représentant Résident Koika Maroc
Mme. Rania Bikhazi	Directrice du Bureau de l'OIT pour l'Algérie, la Mauritanie, le Maroc, la Libye et la Tunisie

Organisme / Etablissement	Nom & Prénom	Qualité
ONMT	M.Mohamed Hazim	Directeur de l'ONMT
	M. Bousfiha abdejalil	Chef de la Division des études d'évaluation des programmes de l'emploi
	M. Amine Seghir	Observatoire National du marché du Travail
	Mme. Ilham Lrhorfi	Chargée d'études - économètre
	M. Mustapha Hadd	Chef du Service du Suivi des Parcours d'Insertion Professionnelle.
ANAPEC	Mme. Marième Matjaouj	Chef Projet Répertoire des Emplois et Métier
	Mme. Mly Mustapha Didiassane	Chef de service prospection, région Souss Massa
	Mme Hanane Eddahir	ANAPEC
Ministère du Commerce, de l'industrie, de l'Economie Verte et Numériques	Mme. Siham Zarrou	Direction des Industries Agoalimentaires
	Mme. Farida Afker	Cheffe de la division de la formation du commerce
	Mme. Nawal Lahmine	Cadre à la division de la promotion du commerce extérieur
DFP	M. Youness Zerdali	Chef de la Division de la Formation continue
	Mme. Rkia El Mahmoudi	Chef de la division de l'évaluation et de la communication
	Mme. Assia Nasry	Chef de Service des Secteurs Primaire et Secondaire - Division des Études
	M. Khalid Arsalani	Chef de la Division de la carte
Enseignement supérieur	M. Abderrazak Bensaga	Chef de Division de l'Orientation et l'Information
HCP	Mme Yasmine Bouzineb	Charée des informations économiques Direction de la Prévision et de la Prospective
	Mme. Samira Chmali	Chef de service des projections économiques / Direction de la Prévision et de la Prospective
	M. Ali El Guellab	Chef de service des secteurs industriels Direction de la Planification

Organisme / Etablissement	Nom & Prénom	Qualité
OFPPT	M. Zakaria Ansanes	Directeur du Centre du développement des compétences dans les métiers de l'Agroalimentaire
	M Mohammed Bijou	Cadre à la DF
IAV Hassan II	M. Amar Kaanane	Directeur de la Filière Industrie Agro-Alimentaire
Institut Spécialisé en Industrie Agroalimentaire et Oléiculture de Meknès (OFPPT)	M. Abdelhakim Belaqsir	Directeur
ONSSA	Mme Sara SAAD	Division de Contrôle des Produits Végétaux et d'origine végétale
	M. Karom Mohamed El mehdi	Direction de contrôle des produits alimentaires - ONSSA Rabat
	Mr Mohammed Benhaddou	Division de la Normalisation et des Questions SPS
UMT	M. Mohamed Alaoui	Secrétaire National chargé du Département Formation et Études UMT
Association des bureaux de recrutement	M. Ali Sarhani	Président de l'Association
FENAGRI	M. Felloun Hamid	Directeur de la FENAGRI
AMDIE	Mme. Loubna Alqoh	Chargée du Département Agroalimentaire à Direction Investissement de l'AMDIE
Entreprises		
BEST BISCUIT MAROC	M. Oulkadi Almahdi	
Maghreb Industries		
PISTOR Kénitra	M. Chaib Mohamed	
Groupe OMNIPAR Aiguebelle	Mme. Berrada Najate	Secrétaire générale Groupe OMNIPAR Aiguebelle
BAGAMI Casablanca	EL Yakine MHAND	
DELICE PATISS Casa	Naji HICHAM	Directeur
ZINE CAPITAL INVEST	Samir Ouarradi	
BIGOR SARL	Zineb Cherkaoui	
	Boukhchach	
MICHOC	Hassan Berrada	
BIPAN	Ghizlane Loglob, Aberrrazak, Samir & Mounia	
Kool Food	Anas Lahlou Loubna Messaoudi	

Organisme / Etablissement	Nom & Prénom	Qualité
EQUIPE DU OIT	Mme. Laura SCHMID	Skills and Employability Specialist , OIT Cairo
	Mme. Hae KYEUNG CHUN	Junior Professional Officer, SKILLS, OIT Genève
	Mme. Rachâa BEDJAOUI - CHAOUCHE	Cheffe de Projet STED-AMT Algérie Maroc Tunisie
	Mme. Fatima ID AHMAD	Coordinatrice Nationale du Projet STED-AMT/ Maroc
	M. Saber SELLAMI	Coordonateur National du Projet STED-AMT/ Tunisie
	Mme. Jihane HANNANE	Assistante AdFin du Projet STED-AMT/Maroc
	Mme. Ghania LASSAL	Assistante communication du Projet STED-AMT/Algérie
	M. Charef Eddine MESSADI	Assistant AdFin du Projet STED-AMT/Algérie
	M. Gilles COLS	Chef du Projet ProAgro
	M. Mustapha ZIROILI	Expert en Emploi et Formation Professionnelle Projet ProAgro Maroc
Experts OIT	Mme. Aicha LAGDAS	Coordinatrice des analyses sectorielles STED
	M. Aomar IBOURK	Economiste-Statisticien
	M. Mohamed SLASSI SENNOU	Expert Métier IOT
	Mme. Souad OUAHBI	Experte Formation
	M. Lahcen EI AAMADI	Expert Métier Agroalimentaire
	M. Mohamed LAKHLIFI	Expert IOT/Chargé de l'enquête auprès des entreprises
	M. Mohamed SETTI	Expert Métier Tourisme
	Mme. Hassina RIVIERE	Experte chargée de l'analyse sectorielle STED en Algérie
	Mme. Anissa BENHASSINE	Experte chargée de l'analyse sectorielle STED en Tunisie
	M; Mehdi BEN BRAHEM	Expert chargé de l'analyse sectorielle STED en Tunisie

