

LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

«La formation continue constitue un droit pour l'employé»

Il existe plusieurs types de formation professionnelle. L'apprentissage, la formation en alternance et la formation professionnelle initiale sont principalement destinés aux jeunes diplômés ou aux nouveaux entrants dans l'entreprise. La formation professionnelle continue, elle, s'adresse à tous les salariés et a vocation à assurer l'évolution, la mise à niveau et l'adaptation des ressources humaines aux besoins de l'entreprise. Elle est dispensée soit par des organismes publics, soit par des établissements de formation professionnelle privée (EFPP). Le double constat de l'insuffisance du niveau de formation professionnelle au Maroc et de la demande

croissante des entreprises en la matière ont amené le législateur à créer un cadre législatif et réglementaire incitatif propre à développer la formation continue des salariés. Les dispositifs en place ont pour objectif d'accroître la compétitivité du Maroc dans l'économie mondiale grâce à une main-d'œuvre plus productive et adaptée aux évolutions technologiques. Les formations continues proposées couvrent tous les principaux secteurs économiques : industries métallurgiques, mécaniques et électromécaniques, textile, technologies, pêche, bâtiment, tourisme, agroalimentaire, logistique et secteur tertiaire.



Mohamed Oulkhour
Avocat au barreau de Paris.
Associé Gérant CWA Morocco.

Le Matin Emploi : Quels sont les différents dispositifs et acteurs de la formation continue ?

Mohamed Oulkhour : En 1998, le Maroc s'est doté de Groupements interprofessionnels d'aide au conseil (GIAC) qui ont pour mission de sensibiliser les entreprises marocaines, notamment les petites et moyennes entreprises, à la formation professionnelle. Les GIAC participent au financement d'études dans les entreprises pour évaluer leurs besoins en formation. Ils proposent également la conclusion de Contrats spéciaux de formation (CSF) avec l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPTT) pour la réalisation des actions de formation professionnelle. Les entreprises peuvent préférer avoir recours à la formation professionnelle privée. À cet effet, des établissements de formation professionnelle privée assurent, aux côtés des établissements du secteur public, la formation continue des salariés. Ils sont tenus de respecter les normes d'équipement, d'encadrement pédagogique et administratif, les méthodes et programmes de formation fixés par l'administration. Qu'elle soit dispensée par des organismes privés ou publics, la formation continue est

un service public destiné à l'acquisition des compétences professionnelles et à l'adaptation aux évolutions technologiques. Elle est sanctionnée par des attestations certifiant des connaissances et compétences acquises ou par des diplômes.

Quel est l'impact des périodes de FPC sur le contrat de travail ?

Dans l'esprit du législateur, la formation continue constitue un droit pour l'employé. Ainsi, le Code du travail prévoit que les salariés ont le droit de bénéficier des programmes de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue. Il faut savoir que, pendant les périodes de formation, les salariés restent soumis aux dispositions relatives à la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles. Ils sont rémunérés comme lorsqu'ils effectuent leur travail habituel.

Comment financer la formation continue ?

Les pouvoirs publics ont institué, en 2002, une Taxe de formation professionnelle (TF) supportée par les employeurs à hauteur de 1,6% de la masse salariale. Une fraction de cette taxe est destinée à financer la réalisation des actions de formation en contribuant, notamment, aux frais de fonctionnement des GIAC. Toutes les entreprises redevables de cet impôt peuvent conclure, avec les GIAC, des contrats spéciaux de formation à la seule condition d'être en situation régulière vis-à-vis de la Caisse nationale de sécurité sociale. Sont concernés les établissements industriels et commerciaux, les professions libérales et les travailleurs à domicile, les groupements de toute nature à l'instar des associations et, enfin, certains établissements pu-



blics. Conclure un contrat spécial de formation permet à ces entreprises d'être remboursées à 70% du coût total hors taxes pour les études et le conseil préalables, entre 70% et 80% du coût total hors taxes pour les actions de formation, et ce dans la limite de cent mille dirhams. Il faut noter que ce système incitatif ne s'applique pas à la formation professionnelle privée, dont le coût dépendra de l'organisme choisi et des prestations fixées dans le contrat conclu entre l'entreprise et l'établissement de formation professionnelle privée.

La formation continue est-elle obligatoire pour l'employeur et les salariés ?

Sauf si une convention collective prévoit que l'entreprise organisera une formation continue au profit des salariés, l'employeur n'y est pas tenu. Le salarié, quant à lui, ne peut refuser de suivre une formation décidée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. En effet, la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction. Le refus de s'y soumettre peut être qualifié

de faute professionnelle et d'insubordination.

Comment est défini le plan de formation ?

Définir un plan de formation participe de la politique de gestion des ressources humaines. Il s'agit de définir les besoins des personnels en formation afin de développer les compétences nécessaires à la réalisation des objectifs et orientations de l'entreprise.

Le plan de formation définit les formations pour l'année à venir. Il peut comporter des actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail, l'évolution des emplois ou le développement des compétences des salariés. Il faut savoir que le plan de formation peut également prévoir des bilans de compétences et de validation des acquis. Signalons que les entreprises de plus de cinquante salariés qui disposent d'un comité d'entreprise doivent nécessairement soumettre à la consultation de ce comité les programmes de formation continue des salariés. ■

Propos recueillis par
Najat Mouhssine

Bio express

Titulaire d'un DEA de droit syndical (Paris X Nanterre 2001) et d'un Magistère en droit social (Paris X Nanterre 1998-2001), Mohamed Oulkhour conseille un nombre significatif de groupes industriels et commerciaux nationaux et internationaux en matière de relations individuelles et collectives de travail, de licenciements collectifs, d'audits et d'opérations d'externalisation. Titulaire d'un DESS en contentieux et arbitrage (Paris V 2002), M^e Oulkhour assiste régulièrement ses clients devant les tribunaux français ou marocains.

Les textes applicables

Le Code du travail prévoit le droit, pour les salariés, «de bénéficier des programmes de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue» (article 23). La formation en cours d'emploi, qui comprend la formation continue, est régie depuis 2002 par le décret n° 2-73-633 du 22 mai 1974 portant création de la Taxe de formation professionnelle. Lorsqu'elle est dispensée par des personnes physiques ou morales autres que l'État, la formation professionnelle est principalement régie par la loi n° 13-00 et le décret n° 2-00-1018 sur la formation professionnelle privée. Les établissements privés de formation professionnelle doivent par ailleurs se conformer au cahier des charges et aux procédures d'autorisation d'ouverture et d'exploitation fixées par le décret n° 2-00-1020 en date du 21 juin 2001.