



Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle



كتابة الدولة المكلفة بالنكويين المهني

SECTEUR AGRICULTURE

Étude Sectorielle
Septembre 2007

TABLE DES MATIÈRES

1.	PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE SECTORIELLE	4
1.1	Cadre de l'étude : le projet APC Maroc- Canada	5
1.2	Raison d'être de l'étude.....	6
1.3	Nature et objectifs de l'étude sectorielle	6
1.4	Équipe de production de l'étude	8
1.5	Délimitation du champ de l'étude.....	9
1.6	Méthodologie de la collecte des informations	10
1.6.1	Recherche documentaire.....	10
1.6.2	Rencontres d'organismes et de personnes ressources.....	11
1.6.3	Enquête auprès des exploitations et des entreprises	11
1.7	Méthodologie de la démarche d'analyse de l'étude	13
1.8	Présentation du rapport.....	14
2.	L'AGRICULTURE MAROCAINE : PORTRAIT SOMMAIRE.....	15
2.1	La description du secteur agricole	15
2.1.1	Importance de l'agriculture au Maroc.....	15
2.1.2	Les grandes caractéristiques de l'agriculture marocaine.....	16
2.1.3	Les exploitants	17
2.1.4	La main-d'œuvre agricole	18
2.1.5	Les exploitations	19
2.1.6	Les principales productions	21
2.1.7	Les grandes cultures et cultures industrielles.....	22
2.1.8	Les productions maraîchères.....	24
2.1.9	Les productions arboricoles.....	25
2.1.10	La production avicole	27
2.1.13	Valorisation de la production	31
2.2	Les contraintes et les enjeux du secteur agricole	32
2.2.1	Les contraintes.....	32
2.2.2	Les enjeux.....	32
2.3	Les perspectives de réforme	33
2.3.1	La Stratégie de Développement Rural.....	33
2.3.2	L'Interprofession.....	34
2.3.3	Les perspectives d'un Plan d'Action en Développement Rural	35
2.4	Les axes de réforme	35
2.5	Conclusion : les besoins en compétences.....	37
3.1	Les résultats de l'enquête auprès des exploitations.....	39
3.2	Les métiers agricoles répertoriés par l'enquête.....	41
3.2.1	Aide Gérant.....	42
3.2.2	Apiculteur.....	42
3.2.4	Aviculteur.....	43
3.2.5	Berger.....	44
3.2.6	Caporal.....	44
3.2.7	Chef d'élevage	45
3.2.8	Chef d'atelier.....	45
3.2.9	Chef de culture.....	46
3.2.10	Chef de production	46
3.2.11	Chef d'exploitation	47
3.2.12	Commis	47
3.2.13	Comptable	48
3.2.14	Courtier.....	48
3.2.15	Cuniculteur	49

3.2.16	Directeur	49
3.2.17	Directeur administratif.....	50
3.2.18	Directeur commercial	50
3.2.19	Éleveur	51
3.2.20	Fertigreur.....	51
3.2.21	Gardien.....	52
3.2.22	Gérant	52
3.2.23	Irrigreur	53
3.2.24	Magasinier.....	53
3.2.25	Maraîcher.....	54
3.2.26	Mécanicien	54
3.2.27	Ouvrier	55
3.2.29	Président.....	56
3.2.30	Responsable du couvoir.....	56
3.2.31	Responsable de traitement	57
3.2.32	Responsable qualité.....	57
3.2.33	Responsable technique.....	58
3.2.34	Secrétaire.....	58
3.2.35	Secrétaire de direction.....	59
3.2.36	Soudeur	59
3.2.37	Tailleur.....	59
3.2.38	Technicien.....	60
3.2.39	Technico commercial	60
3.2.40	Tractoriste	61
3.2.41	Vacher	61
3.2.42	Vendeur	62
3.2.43	Les autres métiers	62
4.	LES FONCTIONS DE TRAVAIL.....	63
4.1	Les fonctions de travail reconnues	63
4.2	Les métiers non retenus comme fonctions de travail	76
4.3	Constats d'ensemble sur les besoins en compétences	77
5.	LA FORMATION ACTUELLEMENT OFFERTE	79
5.1	Le dispositif de formation professionnelle.....	79
5.1.1	Évolution de la formation professionnelle agricole	79
5.1.2	Le dispositif actuel.....	81
5.1.3	Organisation et réalisations du dispositif	83
5.1.4	L'insertion des lauréats de la FPA.....	84
5.1.5	Développement du dispositif.....	86
5.2	Les filières existantes en formation résidentielle	87
5.2.1	Les filières du niveau Technicien Spécialisé.....	87
5.2.2	Les filières du niveau Technicien	94
6.	ADÉQUATION ENTRE BESOINS ET OFFRE DE FORMATION	105
6.1	Correspondances entre la demande et l'offre.....	105
6.2	Recommandations.....	107
	BIBLIOGRAPHIE.....	111
	ANNEXES.....	113

ACRONYMES ET SIGNIFICATIONS

AFAC	<i>Association des Fabricants d'Aliments Composés</i>
AMIPHY	<i>Association Marocaine des Négociants Importateurs et Formateurs des produits phytosanitaires</i>
AMMSS	<i>Association Marocaine des Multiplicateurs de Semences Sélectionnées</i>
ANAM	<i>Association Nationale des Accouveurs Marocains</i>
ANAIV	<i>Association Nationale des Abattoirs Industriels Avicoles</i>
ANEB	<i>Association Nationale d'Élevage Bovin</i>
ANOC	<i>Association Nationale Ovine et Caprine</i>
ANPO	<i>Association Nationale des Producteurs d'œufs de Consommation</i>
ANPV	<i>Association Nationale des Producteurs des Viandes de Volailles</i>
APAG	<i>Association des Pépiniéristes Apicoles du Gharb (en voie de constitution)</i>
APC	<i>Approche Par Compétences</i>
ASPAM	<i>Association des Producteurs d'Agrumes du Maroc</i>
AST	<i>Analyse de Situation de Travail</i>
CQSA	<i>Centre de Qualification et de Spécialisation Agricole</i>
DERD	<i>Direction de l'Enseignement, de la Recherche et du Développement</i>
EFP	<i>Établissement de Formation Professionnelle</i>
FCAM	<i>Fédération des Chambres d'Agriculture du Maroc</i>
FISA	<i>Fédération Interprofessionnelle du secteur Avicole</i>
FNNLC	<i>Fédération Nationale des Négociants en Céréales et Légumineuses</i>
FPA	<i>Formation Par Apprentissage</i>
IPSMTSGCA	<i>Institut Prince Sidi Mohamed des Techniciens Spécialisés en Gestion et en Commerce Agricole</i>
IRTSE	<i>Institut Royal des Techniciens Spécialisés en Elevage de Fourat, Kénitra</i>
ITA	<i>Institut Technique Agricole</i>
ITABK	<i>Institut Technique Agricole de Ben Khilil – Khénifra</i>
ITAC	<i>Institut Technique Agricole de chaouia - Ben Ahmed Settat</i>
ITAE	<i>Institut Technique Agricole d'Errachidia</i>
ITAFBS	<i>Institut Technique Agricole de Fquih Ben Salah</i>
ITAOA	<i>Institut Technique Agricole Oued Amlil, Taza</i>
ITASBT	<i>Institut Technique Agricole de Sahel Bou Tahar – Taounate</i>
ITAT	<i>Institut Technique Agricole de Tiflet</i>
ITREF	<i>Institut Technique Royal des Eaux et Forêts de Salé</i>
ITSA	<i>Institut Technique Spécialisé Agricole</i>
ITSAS	<i>Institut des Techniciens Spécialisés en Agriculture de Souihla</i>
ITSGRT	<i>Institut des Techniciens Spécialisés en Génie Rural et Topographie</i>
ITSH	<i>Institut des Techniciens Spécialisés en Horticulture</i>
ITSMAER	<i>Institut des Techniciens Spécialisés en Mécanique Agricole et Équipement Rural de Bouknadel</i>
MEFP	<i>Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</i>
MFR	<i>Maisons Familiales Rurales</i>
ONEP	<i>Office National d'Eau Potable</i>
ONG	<i>Organisme Non Gouvernemental</i>
Q	<i>Qualification</i>
RGA	<i>Recensement Général Agricole</i>
S	<i>Spécialisation</i>
SAU	<i>Surface Agricole Utile</i>
SEFP	<i>Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle</i>
SRAEA	<i>Service de la Recherche Agronomique et de l'Enseignement Agricole</i>
T	<i>Technicien</i>
TS	<i>Technicien Spécialisé</i>

1. PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE SECTORIELLE

1.1 CADRE DE L'ÉTUDE : LE PROJET APC MAROC- CANADA

Le projet *Appui à l'implantation de l'Approche par Compétences (APC) en vue de sa généralisation à l'ensemble du système de formation professionnelle* est un projet de coopération bilatérale résultant d'un protocole d'entente entre les gouvernements du Maroc et du Canada, où sont définis les objectifs, les grandes lignes directrices et les moyens réservés à la réalisation du projet

Le projet APC a comme grande finalité l'augmentation de la capacité d'adaptation des ressources humaines marocaines, pour accompagner la mise à niveau de l'économie marocaine en prévision de la mise en place d'une zone d'échange euro méditerranéenne et d'un accord de libre-échange avec les États-Unis. La voie permettant d'atteindre cette finalité est la suivante : renforcer les capacités du dispositif de formation professionnelle marocain, pour lui permettre de prendre en charge le processus de ré ingénierie de la formation professionnelle selon l'Approche par compétences (APC).

Cette approche touche toutes les facettes du dispositif : planification, développement et implantation des programmes, pédagogie, évaluation des stagiaires, gestion des établissements et gestion centrale de la formation. Il s'agit d'une approche « client » qui cherche à orienter tout le dispositif vers la réponse aux besoins du marché du travail.

Le renforcement du dispositif marocain sera réalisé progressivement à travers les trois volets du projet :

✓Le volet opérationnel « A »

Il vise à réussir l'implantation de l'APC dans cinq établissements pilotes, rattachés à six secteurs de formation différents, dont l'Agriculture; depuis l'analyse des besoins, la restructuration des filières, l'élaboration et l'implantation des programmes jusqu'à la gestion intégrale des établissements de formation. Cela devra être fait de façon à permettre une capitalisation de l'expertise de ré ingénierie des EFP selon l'APC par les ressources humaines marocaines.

✓Le volet structurant « B »

Il vise le développement et l'utilisation des instruments techniques, de gestion et de planification, permettant aux institutions marocaines (SEFP, Départements et Opérateurs de formation) de pérenniser le processus de ré ingénierie selon l'APC et de mettre en place les conditions de sa généralisation dans l'ensemble du dispositif.

✓Le volet « C »

Il touche la coopération triangulaire et vise le partage d'expériences entre le Maroc et les pays du Moyen-Orient et d'Afrique sub saharienne.

En outre, le renforcement du dispositif marocain de Formation Professionnelle à travers un transfert d'expertise aux ressources marocaines constitue à la fois l'objectif central du projet et le cœur de ses résultats.

L'étude sectorielle en Agriculture se rattache au volet « B » du projet. Elle constitue un outil de planification pour le département formateur, en vue du développement du dispositif de formation.

1.2 RAISON D'ÊTRE DE L'ÉTUDE

La configuration actuelle du dispositif de formation en Agriculture a été établie dans le cadre des réformes des années 80 et la dernière étude d'ensemble à ce sujet a été réalisée en 1992. Or, des changements majeurs sont intervenus depuis ce moment dans le secteur agricole. De plus, le contexte de l'ouverture des marchés, notamment les accords de libre-échange auxquels le Maroc participe, entraîneront de nouveaux bouleversements du secteur au cours des prochaines années.

Il est, par conséquent, tout à fait nécessaire que le dispositif de formation puisse répondre plus adéquatement aux besoins actuels et futurs de l'Agriculture marocaine. Afin de faire face aux défis majeurs qu'elle devra rencontrer, celle-ci devra pouvoir compter sur la compétence de sa main-d'œuvre et nécessairement travailler la restructuration de son dispositif de formation.

L'étude sectorielle permet de porter ce regard d'ensemble sur les besoins de formation d'aujourd'hui et de demain et de proposer les ajustements requis aux filières de formation.

1.3 NATURE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE SECTORIELLE

L'étude sectorielle est un recueil de données qui vise à déterminer les besoins quantitatifs et qualitatifs de formation d'un secteur dans le marché du travail. Elle sert à mesurer l'écart entre l'offre de formation existante et les besoins en main-d'œuvre et à planifier en conséquence le développement des programmes de formation.

Le but est de fournir les éléments requis pour la gestion du secteur de formation, à travers les objectifs suivants:

- ✓ Donner une vue d'ensemble des activités économiques en lien avec le secteur de formation, des fonctions de travail du secteur et de leur évolution.
- ✓ Établir les besoins de formation pour chaque fonction de travail.
- ✓ Apprécier l'adéquation entre ces besoins et l'offre de formation existante et constater les écarts, sur les plans qualitatif et quantitatif.
- ✓ Établir la structure d'ensemble des filières de formation du secteur, déterminer et prioriser les actions à entreprendre pour corriger les écarts constatés, notamment les analyses de situation de travail (AST) à réaliser.

En lien avec ces objectifs, l'étude sectorielle comprend les volets suivants :

- ✓ Décrire sommairement le secteur d'activité économique agricole, formel et informel, les entreprises et leur contexte d'évolution.
- ✓ Décrire les caractéristiques significatives de la main-d'œuvre agricole, l'évolution de l'emploi et les caractéristiques de chacun des métiers agricoles.
- ✓ Analyser l'évolution prévisible du secteur agricole et des métiers et professions qu'il comprend.
- ✓ Identifier la formation exigée, réelle et souhaitée, par métier ou profession de la main-d'œuvre en emploi et dégager les besoins de formation initiale et en cours d'emploi.

- ✓ Dégager les fonctions de travail nécessitant de la formation avec une première appréciation du niveau de la formation requise et faire la synthèse des besoins de formation par fonction de travail.
- ✓ Décrire les principales caractéristiques de l'offre de formation existante et de chacune des filières.
- ✓ Dégager les constats sur le degré d'adéquation entre les besoins de formation et les formations existantes.
- ✓ Élaborer des recommandations sur les activités de développement des programmes à entreprendre (création, modification ou suppression de programmes).

La présente étude sectorielle est la première réalisée dans le cadre du projet APC. Sa démarche devrait permettre d'adapter la méthodologie au contexte marocain et être mise à profit dans les études similaires à réaliser dans les autres secteurs de formation.

1.3.1 LIMITES DE LA RECHERCHE SUR L'ASPECT QUANTITATIF

En vertu des objectifs habituels de l'étude sectorielle tels que présentés dans la section précédente, celle-ci doit indiquer l'importante quantitative des besoins de formation, à tout le moins un ordre de grandeur. Cette information est importante pour apprécier la réponse du dispositif de formation au besoin : le nombre de stagiaires et de lauréats correspond-il à l'importance relative du besoin? Faut-il modifier l'offre de service? Si de nouvelles filières sont recommandées à la suite de l'étude, dans combien d'établissements et à combien de stagiaires devraient-elles être offertes?

Le traitement de cette question requiert des informations sur la main-d'oeuvre actuelle et sur son évolution, métier par métier. Il faut avoir un aperçu du nombre de personnes qui exercent le métier présentement au pays et un aperçu de la tendance des dernières années (en augmentation ou en diminution). Ces données quantitatives peuvent ensuite être interprétées à la lumière des informations qualitatives collectées lors de l'enquête ou auprès des personnes ressources.

Dans le cadre de la présente étude, il n'a malheureusement pas été possible de traiter de façon satisfaisante cet aspect quantitatif des besoins. L'information statistique de base n'est pas présentement accessible. Les données statistiques utilisées dans l'étude proviennent de deux sources, soit le dernier Recensement Général Agricole (1996) et la Direction de la Statistique, et aucune des deux ne comprend des informations de cette nature. Le RGA présente une excellente information sur les exploitations et les exploitants, mais ses données sur la main-d'oeuvre sont globales (le nombre d'exploitations ayant des employés salariés, le nombre d'employés, etc.) et ne contiennent rien touchant chacun des métiers. Quant à la Direction de la Statistique, auprès de laquelle plusieurs démarches ont été réalisées par l'équipe de recherche, ses données sur la population active ne permettent pas non plus de distinguer les différents corps de métiers. La Direction recueille ses données par une enquête et elle estime que son échantillonnage est trop restreint pour produire des statistiques métier par métier (ou groupe de métiers par groupes de métiers).

Les commentaires des personnes ressources de même que les réponses à l'enquête donnent un aperçu des métiers agricoles que l'on rencontre le plus souvent sur les exploitations et sur ceux qui prennent de l'importance pour l'avenir, et l'étude tient compte de cela, jusque dans ses recommandations. Il s'agit toutefois d'appréciations globales, d'ordre qualitatif, et non de données quantitatives qui permettraient de faire des recommandations quant au dimensionnement de l'offre de formation filière par filière. L'enquête qui a été menée pour recueillir les données, est de nature qualitative et on ne peut pas en dériver de statistiques; celles-ci ne seraient pas fiables, au plan méthodologique.

1.4 ÉQUIPE DE PRODUCTION DE L'ÉTUDE

L'étude s'est réalisée sous la responsabilité de la Direction de l'Enseignement, de la Recherche et du Développement (DERD) du Ministère de l'Agriculture, du Développement Rural et des Pêches Maritimes, sous la coordination du chef de la Division de l'Adéquation Formation-Emploi.

L'expertise canadienne a été chargée de donner un appui à l'étude sectorielle par l'Agence d'exécution canadienne du projet APC, le CIDE, notamment pour la conduite de l'ensemble des étapes de l'étude. Une équipe de rédaction élargie a été constituée en début de projet ainsi qu'un groupe ad hoc pour analyser et valider les résultats des enquêtes et des recherches. Cette équipe élargie s'est réunie à plusieurs reprises lors de la première phase de l'étude.

EQUIPE DE PRODUCTION

Coordination

Projet APC	
Allal OUAHAB	Directeur marocain
Nicole KOBINGER	Directrice canadienne
Fatima Zahra EL HIRECH	Adjointe à la Direction du projet APC

Analyse et conception

Guy LEFEBVRE	Conseiller Canadien
Jamal BOUJENDAR	Division de l'Adéquation Formation-Emploi/DERD
Malika ELHATA	Division de l'Adéquation Formation-Emploi/DERD
Zoubir CHAHID	Division de l'Adéquation Formation-Emploi/DERD
Latifa ELABDALAOUI	Division de l'Adéquation Formation-Emploi/DERD
Nadia MOUNTASSIR	Division de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle/DERD
Khadija ACHOUAK	Division de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle/DERD
Meriem EL HACHIMI	Service de l'Inspection Pédagogique/DERD
Ali AKESSABE	Division des Études/SEFP
Abdelmonim EL OTMANI	Division des Études/SEFP

Mise en page

Saïda CHBANI	Secrétaire, Projet APC
--------------	------------------------

Un consultant en informatique, a été recruté pour le traitement des résultats de l'enquête auprès des entreprises, sur la base d'un masque de saisie élaboré à cet effet.

1.5 DÉLIMITATION DU CHAMP DE L'ÉTUDE

L'une des premières décisions clés quant à l'orientation de l'étude sectorielle porte sur la délimitation précise du champ couvert. Cette délimitation se devait de trouver le meilleur équilibre entre deux préoccupations :

- ✓ donner une vue d'ensemble du secteur de formation agricole, sans laisser de côté aucun élément si peu significatif qu'il soit,
- ✓ approfondir suffisamment les sujets traités pour atteindre les objectifs visés avec des moyens et des ressources limitées.

Comme le secteur agricole est vaste et complexe, la délimitation adoptée vise à faire en sorte que l'on exclut de l'étude tout ce qui peut être traité à part, le cas échéant dans d'autres études, afin de concentrer les ressources sur le sujet principal. À titre d'exemple, la foresterie a été exclue parce qu'elle répond à une problématique spécifique, qu'il n'est pas nécessaire de traiter simultanément à celle de l'ensemble du secteur agricole.

Par ailleurs, le secteur de formation « agriculture » comprend, d'une part, plusieurs activités qui lui sont nettement exclusives, telles les productions végétales ou animales et, d'autre part, des activités qui sont en chevauchement avec d'autres secteurs de formation, par exemple l'entretien mécanique des agro-équipements ou la gestion et la commercialisation des productions agricoles qui prennent plus de signification en formation en mécanique ou gestion.

Le Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle a établi une délimitation des secteurs de formation ainsi qu'une classification des programmes dans les divers secteurs. Les conclusions de la présente étude, touchant ces domaines de chevauchement, se maintiennent en cohérence avec les résultats de la présente analyse.

La délimitation du champ de l'étude a été l'objet d'échanges et d'un consensus réalisé au niveau de la Direction de la DERD. Elle constitue ainsi une balise importante aux travaux de l'équipe de production.

L'étude inclut les activités suivantes :

- ✓ Les productions végétales
 - Productions maraîchères sous serre et en plein champ,
 - Productions arboricoles : Agrumicoles, Oléicoles, Rosacières,
 - Productions de Grandes cultures et de Cultures industrielles (céréales, légumineuses, fourrages, oléagineux, plantes sucrières),
 - Autres productions végétales (ornementales, aromatiques et médicinales, etc.).
- ✓ Les productions animales
 - Production laitière,
 - Production de viande rouge,
 - Production de viande blanche, œufs et poussins,
 - Production de miel,
 - Autres productions animales.
- ✓ Les activités de première transformation, de conservation et de stockage des produits agricoles (abattage, collecte du lait, écrasement des grains, broyage, trituration, extraction, pré conditionnement des produits en vrac).
- ✓ La prestation de services spécialisés (irrigation, phytosanitaires, travaux à façons, maintenance des Agro équipements, aménagement des espaces verts, etc.)

L'étude exclut les activités suivantes :

- ✓ Les champs professionnels dont les programmes de formation sont de niveau universitaire,
- ✓ Les agro-industries (la transformation industrielle des produits agricoles),
- ✓ Les Pêcheries et la transformation des produits de la pêche,
- ✓ La foresterie (plantations d'arbres, la sylviculture et l'exploitation forestière),
- ✓ La maintenance des bâtiments agricoles.

Les activités appartenant aux secteurs en chevauchement mentionnés ci-haut, notamment la gestion et la mécanique d'entretien, sont incluses dans l'étude dans la mesure où ces activités sont présentes dans les exploitations agricoles entrant dans le champ de l'étude. Leurs liens avec les autres secteurs de formation seront traités dans les conclusions et les préconisations de la présente étude.

1.6 MÉTHODOLOGIE DE LA COLLECTE DES INFORMATIONS

Trois méthodes de collecte de l'information ont été mises en œuvre pour réaliser l'étude sectorielle.

1.6.1 Recherche documentaire

La recherche documentaire consiste à colliger les informations recherchées pour l'étude dans les documents et données existantes, que ce soit dans des publications de toutes natures (incluant les informations accessibles par Internet) ou dans les banques de données des ministères et organismes du secteur agricole. Les autres méthodes utilisées permettront de recueillir les données non disponibles à la recherche documentaire.

Voici les principaux éléments qui ont été l'objet de la recherche documentaire.

Besoins en compétences de l'agriculture marocaine

- ✓ Description générale présentant une vue d'ensemble du secteur d'activités agricoles : bref historique, importance du secteur, structure des sous-secteurs, importance de l'économie informelle, particularités régionales et profil de chaque région ;
- ✓ Description des caractéristiques des entreprises: types d'entreprises, nombre et taille, produits, caractéristiques significatives, répartition par région, forces et faiblesses et enjeux actuels ;
- ✓ Environnement législatif et administratif du secteur et son impact sur les métiers et professions ;
- ✓ Situation de l'emploi : types d'emplois, nombre de personnes en emploi, taux de chômage, taux de croissance (ou de décroissance) de l'emploi ;
- ✓ Identification des principaux métiers et professions existant actuellement sur le marché du travail : grandes caractéristiques de l'organisation du travail et de la structure des emplois et tendances des dernières années ;
- ✓ Description des caractéristiques de la main-d'œuvre : âge et sexe, qualifications, conditions générales de travail (statut, temps plein ou partiel, saisonnalité, syndicalisation, conditions salariales, santé et sécurité, etc.), surplus et pénuries ;
- ✓ Orientations gouvernementales en matière d'agriculture ;
- ✓ Identification des facteurs de transformation du secteur agricole, de ses enjeux actuels et des tendances de son évolution.

Offre de formation actuelle

- ✓ Établissement du portrait de la formation professionnelle actuellement offerte : répartition des établissements dans les régions, filières offertes, statistiques sur la demande, les inscriptions dans chaque filière, les lauréats et leur insertion professionnelle.

La recherche documentaire est particulièrement utile pour établir le portrait sommaire du champ d'activité économique et celui de la formation actuelle. La bibliographie présentée à la fin de l'étude mentionne l'ensemble des documents consultés durant sa réalisation.

1.6.2 Rencontres d'organismes et de personnes ressources

Les entrevues avec des personnes du domaine, qu'elles soient représentantes d'organismes (ministères, associations professionnelles, etc.), ou personnes ressources détenant une expertise personnelle, ont permis d'enrichir considérablement l'information. Ces rencontres sont particulièrement précieuses pour la dimension prospective de l'étude : quels changements s'annoncent pour l'agriculture marocaine et quels seront les impacts sur la main-d'œuvre et sur les compétences requises.

Considérant les bouleversements qui peuvent en découler, le contexte actuel de l'ouverture des marchés rend cette dimension prospective de l'étude particulièrement importante.

De plus, ces rencontres ont permis d'atteindre un autre objectif, soit celui de faire connaître l'étude sectorielle à des intervenants clés du secteur, afin qu'ils y collaborent au besoin, qu'il accordent de la crédibilité aux conclusions de l'étude et qu'ils soient éventuellement partenaires actifs lors de la mise en œuvre des recommandations émanant de l'étude sectorielle.

Enfin, elles ont permis également de compléter la recherche documentaire, puisque les personnes rencontrées détiennent fréquemment des informations écrites qu'elles peuvent communiquer à l'équipe de recherche.

De telles rencontres ont été tenues avec deux types d'organismes :

- ✓ Organismes représentant les professionnels :
 - Fédération Interprofessionnelle du Secteur Avicole (FISA), regroupant les 5 associations du secteur, également présentes à la rencontre ;
 - Association des Producteurs d'Agrumes du Maroc (ASPAM) ;
 - Association Nationale Ovine et Caprine (ANOC) ;
 - Association Nationale d'Élevage Bovin (ANEB) ;
 - Association Marocaine des Multiplicateurs de Semences sélectionnées ;
 - Fédération Nationale des Négociants en Céréales et Légumineuses (FNCL) ;
 - Association Marocaine des Négociants Importateurs et formateurs des produits phytosanitaires (AMIPHY) ;
 - Association des Pépiniéristes Apicoles du Gharb (en voie de constitution) ;
 - Fédération des Chambres d'Agriculture du Maroc.
- ✓ Départements et Directions Ministériels :
 - Ministère de l'Agriculture, du Développement Rural et des Pêches Maritimes ;
 - Direction de la Programmation et des Affaires économiques (DPAE) ;
 - Direction de l'Élevage (DE) ;
 - Direction des Entreprises Publiques Agricoles et des Associations Professionnelles (DEPAAP) ;
 - Direction Provinciale de l'Agriculture de Casablanca (DPA) ;
 - Direction de la Statistique (Haut Commissariat au Plan).

1.6.3 Enquête auprès des exploitations et des entreprises

L'information sur les métiers et professions de l'agriculture, sur les compétences requises pour les exercer et sur leur évolution prévisible est au cœur de l'étude sectorielle : en effet, le but de celle-ci est de vérifier si l'offre de formation professionnelle répond aux besoins des divers métiers et professions et de recommander les correctifs nécessaires. C'est pourquoi, cette information est recueillie de préférence directement auprès des professionnels et non seulement de façon indirecte par exemple dans des études antérieures.

La méthode de cueillette choisie est une enquête en profondeur auprès d'un échantillon représentatif d'exploitations et d'entreprises. Cette enquête, dont la réalisation a été coordonnée par la Division de l'adéquation formation-emploi de la DERD, présentait les caractéristiques suivantes :

✓ Les **sujets** abordés dans l'enquête portent sur la main-d'œuvre des entreprises, notamment sur les postes existants et prévisibles pour l'avenir, les tâches et responsabilités associées aux divers postes, les qualifications exigées actuellement et souhaitées pour l'avenir, les compétences recherchées, les difficultés de recrutement et les attentes à l'endroit du dispositif de formation.

✓ L'enquête a été conduite auprès d'un **échantillon raisonné** de 294 exploitations et entreprises, choisies pour assurer une bonne représentativité de l'agriculture marocaine, en tenant compte des dimensions suivantes : le type d'activités de l'exploitation, la taille de l'exploitation et la région où elle se trouve. Cela signifie qu'un échantillon a été construit pour chacune des régions agricoles du pays, en choisissant des exploitations appartenant aux divers secteurs de production de la région et en choisissant également des exploitations de toutes les tailles. Considérant les différences majeures entre les diverses régions agricoles du pays, l'échantillon se devait d'être suffisant dans chaque région pour en établir un profil distinct.

De plus, une validation de l'échantillon a été faite à l'échelle nationale, pour s'assurer qu'aucun sous-secteur de l'activité agricole n'était laissé de côté ou mal représenté, par la simple compilation des échantillons régionaux. Cette validation a également été faite par secteurs, en consultant les professionnels sur la qualité de l'échantillon pour chacun de leur secteur d'activité. Par exemple, la FISA a été consultée pour obtenir son avis sur l'échantillon des exploitations avicoles dans l'ensemble du pays.

✓ L'**enquête** a été menée avec le concours du personnel de douze établissements de formation relevant de la DERD; dans chaque région, un établissement a été désigné pour y participer; le coordonnateur de l'adéquation formation/emploi a agi comme responsable local de l'enquête et il s'est entouré de quelques formateurs agissant comme enquêteurs. Ces personnes ont rencontré les chefs des exploitations et des entreprises ciblées et ont recueilli les informations recherchées en complétant avec ces derniers la fiche d'enquête. L'échantillon régional a été proposé par le coordonnateur et approuvé par les responsables de l'enquête dans l'équipe de production centrale.

✓ Le **dépouillement des résultats** de l'enquête a été fait par l'équipe de production de l'étude, à l'aide de l'informatique. Un processus rigoureux de vérification et d'enregistrement des fiches complétées a été mis en place afin de garantir la fiabilité de l'information; toutes les informations autres que les commentaires des répondants aux questions ouvertes ont été saisies et traitées par ordinateur. Dès la saisie, les données ont été protégées afin d'en assurer l'intégrité.

✓ Les résultats ont d'abord été analysés par l'équipe de production et ils ont été discutés avec divers intervenants afin d'en valider l'interprétation : associations professionnelles, autorités du Ministère et experts consultés dans le cadre de l'étude. Ces résultats sont présentés principalement à la section trois de l'étude.

1.7 MÉTHODOLOGIE DE LA DÉMARCHE D'ANALYSE DE L'ÉTUDE

Au-delà de la collecte et du traitement d'un ensemble d'informations, l'étude sectorielle repose sur un processus particulier d'analyse de l'information. Ce processus est d'abord mis en œuvre à travers des ateliers de travail de l'équipe de production; les résultats de ces ateliers sont par la suite soumis aux partenaires professionnels à des fins de validation. Il se déroule essentiellement en quatre phases.

La **première phase** de la démarche d'analyse est la plus déterminante : il s'agit de l'identification des fonctions de travail*. L'équipe de production de l'étude sectorielle analyse tous les métiers agricoles ressortant de l'enquête et détermine comment les regrouper en fonctions de travail, compte tenu des compétences associées à chacun et de la formation requise pour y accéder. Ce regroupement tient alors compte du fait que des compétences similaires sont requises pour l'exercice de certains métiers, du niveau et de l'ampleur de la formation requise pour ces métiers et du degré de polyvalence attendue de la part des lauréats par le marché du travail.

Selon la méthodologie APC, il y a un lien univoque entre une fonction de travail et une filière de formation : un programme de formation doit conduire à l'exercice d'une fonction de travail et à une seule; chaque fonction de travail identifiée doit faire l'objet d'un programme de formation distinct (en fonction des compétences requises pour occuper la fonction). Un des rôles principaux de l'étude sectorielle est d'identifier les fonctions de travail et ainsi de déterminer les filières de formation à développer.

Regrouper des métiers en une seule fonction de travail signifie par conséquent que le même programme de formation peut conduire à tous les métiers ainsi regroupés. À titre d'exemple, la fonction de travail «Technicien en horticulture», actuellement identifiée comme finalité d'une filière de formation offerte dans certains établissements, conduit à l'exercice de divers métiers (ou de métiers similaires portant des noms différents d'une exploitation à l'autre) : contremaître, gérant, assistant gérant, coordonnateur technique de productions végétales dans des exploitations.

Il s'agit là de décisions cruciales pour la suite de la démarche. C'est à ce moment que l'on définit le degré de polyvalence des lauréats : seront-ils préparés à des fonctions de travail très spécialisées ou, au contraire, à des fonctions très larges comprenant des métiers dans plusieurs secteurs de production? C'est également à ce moment que l'on esquisse la configuration des filières de formation, puisque le dispositif devra offrir une filière pour chaque fonction de travail. Ces décisions doivent évidemment découler principalement des informations recueillies lors des étapes antérieures de l'étude, mais elles doivent également tenir compte d'éléments comme les orientations données à la formation professionnelle par les autorités responsables.

La **seconde phase** de la démarche consiste à faire la synthèse des besoins de formation pour chacune des fonctions de travail identifiées. On prend alors en considération les résultats de l'enquête, bien sûr, pour définir les compétences associées à la fonction, les aptitudes particulières souhaitées par les exploitants, le niveau de formation et le type de diplôme souhaitable. On prend aussi appui sur toute l'information recueillie auprès des personnes et des organismes du milieu de l'agriculture (associations professionnelles, directions du Ministère, fédérations, experts, etc.) sur les besoins prévisibles en compétences, eu égard aux changements attendus dans le secteur, et sur les métiers en émergence.

* : Selon le **Cadre Méthodologique d'Élaboration et de Mise en Œuvre des Programmes de formation selon l'Approche Par Compétences** la fonction de travail est définie comme suit : Groupe d'emplois similaires dans leurs principales tâches et qui se retrouvent dans plusieurs entreprises.

La **troisième phase** est celle où l'offre actuelle de formation est confrontée aux besoins déterminés à la phase précédente. Il s'agit d'une analyse comparative où l'on met en parallèle d'un côté les fonctions de travail avec ses besoins de formation et, de l'autre, les filières de formation offertes actuellement aux stagiaires. On prend alors en considération non seulement la filière en elle-même, mais également ses résultats concrets, notamment le nombre de lauréats et leur taux d'insertion professionnelle. Dans un système parfaitement rodé, il devrait y avoir adéquation entre la demande et l'offre de formation.

La raison d'être de la présente étude, c'est précisément l'identification et l'analyse dans la mesure du possible de plusieurs dysfonctionnements. La conclusion de cette phase de l'analyse consistera en constats d'adéquation ou d'écarts entre la demande et l'offre.

La **quatrième phase** est celle qui conclut l'étude, soit la formulation des recommandations qui seront adressées aux responsables du dispositif de formation quant aux actions à entreprendre pour améliorer l'adéquation entre les besoins constatés et l'offre.

Comme le programme de formation devra être entièrement orienté vers la préparation à la fonction de travail, le processus de développement du programme débutera par une analyse en profondeur de la fonction, faite avec des professionnels qui l'exercent : il s'agit de l'analyse de la situation de travail (AST). Dans le processus de gestion de la formation selon l'APC, l'analyse de situation de travail est l'étape qui suit immédiatement l'étude sectorielle. Celle-ci doit donc, parmi ses recommandations les plus importantes, identifier les AST à réaliser et, au besoin, l'ordre de priorité entre elles.

1.8 PRÉSENTATION DU RAPPORT

La structure du présent rapport reflète la démarche d'analyse : les premières sections présentent les faits colligés durant la cueillette d'information alors que les dernières présentent les résultats de l'analyse.

La section 2 donne un portrait sommaire de l'agriculture marocaine et de ses enjeux actuels tels qu'ils sont définis par ses principaux artisans. L'information présentée dans cette section provient essentiellement de la documentation existante sur le sujet de même que d'entrevues avec les personnes ressources mentionnées ci-haut (1.6.2). Ce portrait constitue le contexte global du sujet plus immédiat de l'étude, soit la réponse aux besoins en matière de formation de la main-d'œuvre.

La section 3 présente une identification des métiers agricoles d'aujourd'hui, tels qu'ils ressortent de l'enquête auprès des exploitants. Elle indique les principales attentes des répondants quant à la formation à l'exercice de ces métiers à l'avenir.

La section 4 présente une synthèse des besoins de formation résultant de l'analyse des informations des sections précédentes. C'est à ce moment que l'étude fait le point sur la demande en matière de formation professionnelle. Toute la démarche de l'étude jusque là est en effet orientée exclusivement vers cette demande.

La section 5 décrit la réponse actuelle du dispositif de formation à cette demande, soit l'offre de formation existante.

La section 6 est en deux temps. Elle présente d'abord les résultats de l'analyse comparative entre les besoins du marché et l'offre actuelle de formation. Elle répond alors essentiellement à la question suivante : **quels sont les écarts d'ordre qualitatif entre l'offre et la demande?**

En second lieu, cette section présente la conclusion de l'étude : elle formule les recommandations en matière de développement des filières de formation visant à combler les écarts constatés.

2. L'AGRICULTURE MAROCAINE : PORTRAIT SOMMAIRE

2.1 LA DESCRIPTION DU SECTEUR AGRICOLE

Note d'introduction

Il importe de rappeler ici que les informations présentées dans la présente section sur l'agriculture marocaine ne font qu'en brosser les grands traits, à partir de la documentation existante et des rencontres avec des personnes ressources, afin de situer dans son contexte global la question de la formation professionnelle. De plus, on y fait ressortir surtout les sujets ayant un lien avec la compétence de la main-d'œuvre agricole; c'est pourquoi des questions de la première importance pour l'agriculture, comme celle de l'eau par exemple, n'y sont pas traitées pour elles-mêmes.

2.1.1 Importance de l'agriculture au Maroc

Le secteur agricole est d'une importance capitale au Maroc, notamment à cause de la forte proportion de sa population dont elle constitue l'occupation principale et de sa contribution indispensable à la sécurité alimentaire du pays.

Structure de l'emploi selon les branches d'activité économique (en%)	
Ensemble du Maroc, année 2003	
Agriculture, forêt et pêche	43,9 %
Industrie (y compris l'artisanat)	13,4 %
Bâtiments et travaux publics	6,8 %
Commerce	12,8 %
Transport, entrepôts et communication	3,6 %
Administration générale et services sociaux à la collectivité	10 %
Autres services	9,5 %
Activités mal désignées	0,1
Total	100 %

Tableau 1

Source : Direction de la Statistique (Activité, Emploi et Chômage, Année 2003, Premiers résultats)

Comme l'indique le tableau ci-dessus, c'est près de 44% de la population en emploi qui se trouve dans la branche Agriculture, forêt et pêche, très majoritairement dans le secteur agriculture proprement dit. Au cours des dernières années d'observation, ce pourcentage n'a pas diminué, contrairement à ce que l'on observe dans d'autres pays. Il a, au contraire, très légèrement augmenté : 43,1 % en 2002 et 43,5 % en 2001. Il va de soi qu'en milieu rural, c'est la grande majorité des emplois qui appartiennent à cette branche : 80,1 % en 2003.

Les pourcentages du tableau 1 indiquent la proportion de la population active âgée de 15 ans et plus, soit au total 9 603 000 personnes en 2003. Cela se traduit par 4 215 717 personnes occupées dans le secteur agriculture, forêt et pêche.

La santé de l'activité agricole a par conséquent un impact direct sur la qualité de vie d'une très grande partie de la population marocaine. Comme le montre le tableau 2a, aucune autre branche d'activité n'a une importance comparable : celles qui suivent représentent une proportion de l'emploi de l'ordre de 13%.

Il est plus difficile d'évaluer l'importance économique de l'Agriculture, car une partie significative de ses activités relèvent du secteur informel et ses productions ne sont alors pas comptabilisées.

La partie comptabilisée représente une portion importante du produit intérieur brut du Maroc, mais cette portion est loin de correspondre à la proportion de la main-d'œuvre marocaine oeuvrant dans la branche.

PIB du secteur primaire (agriculture, sylviculture et pêche)					
	2002	2001	2000	1999	1998
Millions de DH	64 141,4	59 657,0	48 991,0	52 905,2	59 221,0
Variation en %	7,5 %	21,8 %	-7,4 %	-10,6 %	20,5 %
Part dans le PIB total	16,1 %	15,6 %	13,8 %	15,3 %	17,2 %

Tableau 2

Pour les cinq années considérées dans le tableau 2, le secteur primaire représente en moyenne environ 15,5 % du produit intérieur brut marocain. Les variations annuelles sont dépendantes des conditions de productions, notamment du climat. Ce pourcentage, quoique important, ne reflète toutefois pas la place réelle de l'agriculture dans l'économie du pays, si l'on considère la proportion de la population qui en dépend pour sa subsistance.

Selon l'analyse présentée dans « Stratégie 2020 de développement rural », la part de l'agriculture dans le PIB tend à décliner, car les autres secteurs connaissent une croissance annuelle régulière alors que ce n'est pas le cas de l'agriculture. Celle-ci demeure très dépendante des variations d'une pluviométrie souvent déficitaire. La faiblesse des gains de productivité a conduit à «une extension des superficies cultivées sur des terres marginales, jusque là consacrées aux parcours ou à la forêt», augmentant la sensibilité de la production aux risques climatiques» (p.47).

C'est dire que malgré les efforts budgétaires consentis par l'État, l'agriculture n'a pas connu depuis une vingtaine d'années de gains de productivité substantiels générateurs de revenus et de développement rural. Les politiques d'aide ont même contribué au maintien artificiel de systèmes peu compétitifs, faiblement générateurs d'emplois.

Le tableau 3 présente l'évolution de la valeur ajoutée de la production agricole.

Valeur ajoutée de la production agricole (en milliards de DH)			
	Moy. 1997-2001	Moy. 2001-2002	Moy. 2002-2003
Prod. végétale	20	25,6	31
Prod. animale	10,1	9,7	12,4
Total	30,1	35,3	43,4

Tableau 3

Source : *Situation de l'Agriculture Marocaine 2003*, p. 12

2.1.2 Les grandes caractéristiques de l'agriculture marocaine

L'agriculture marocaine constitue une réalité très complexe qui présente des visages multiples et souvent contradictoires :

- ✓ D'une région à l'autre, les conditions du sol et du climat présentent des différences considérables, par conséquent, la nature des activités agricoles varie de façon marquée.
- ✓ On rencontre côte à côte un secteur traditionnel encore très important, où les outils modernes et les technologies de production sont absentes (y compris l'irrigation) et où, par conséquent, la productivité est très faible et, à l'opposé, un secteur agricole «industrialisé», qui se compare bien à ce qui se fait aujourd'hui ailleurs dans le monde.

- ✓ En marge du secteur d'activité formel, il existe un très important secteur informel qui contribue à la subsistance de populations très importantes.
- ✓ Les situations des diverses productions sont très différentes les unes des autres : celles qui se destinent à l'exportation (principalement les agrumes et certaines productions maraîchères) intègrent les standards internationaux de production (normes de qualité, d'hygiène et de salubrité, prix de revient compétitifs, etc.), alors que bon nombre de productions locales ignorent encore ces standards.
- ✓ Comme l'eau est un facteur déterminant de la production agricole, celle-ci devient également un facteur de différenciation lourd : entre les régions où la pluie est plus abondante et les régions de sécheresse, entre les terres irriguées et les autres, où l'exploitation en bour ne permet pas d'atteindre une productivité intéressante, particulièrement les années où les pluies se raréfient.

C'est le Recensement Général Agricole qui fournit un portrait d'ensemble du monde agricole. Le plus récent étant celui de 1996. Malgré le nombre d'années écoulées depuis ce moment, il reflète encore dans l'ensemble la situation générale dans le domaine.

2.1.3 Les exploitants

Caractéristiques des exploitants (RGA 1996)							
Région	Exploitants	Sexe féminin		Avec niveau d'instruction		Avec activités non agricoles	
		N.	%	N.	%	N.	%
Chaouia-Ouardigha	106 428	6 336	6,0	19 792	18,6	24 043	22,6
Doukkala-Abda	156 066	14 039	9,0	23 771	15,2	36 537	23,4
Fes-Boulemane	47 884	2 081	4,3	8 893	18,6	7 893	16,5
Gharb-Cherarda-Beni Hssen	107 752	7 470	6,9	18 788	17,4	15 708	14,6
Guelmim-Essmara	21 349	774	3,6	4 370	20,5	5 492	25,7
Laayoune-Boujdour-Sakia El Hamra	4 876	1 184	24,3	1 147	23,5	2 799	57,4
Grand Casablanca	9 341	960	10,3	3 158	33,8	2 982	31,9
Oriental	103 940	1 501	1,4	18 553	17,8	26 643	25,6
Marrakech-Tensift-El Haouz	220 307	6 000	2,7	29 219	13,3	42 304	19,2
Meknes-Tafilalet	108 388	6 021	5,6	23 072	21,3	19 320	17,8
Oued Eddahab-Lagouira	631	75	11,9	435	68,9	576	91,3
Rabat-Salé-Zemmour-Zaer	46 826	3 567	7,6	10 053	21,5	10 294	22,0
Souss Massa-Draa	192 561	4 142	2,2	43 106	22,4	56 017	29,1
Tadla-Azilal	95 995	3 183	3,3	16 616	17,3	17 031	17,7
Tanger-Tetouan	115 031	3 551	3,1	35 409	30,8	23 652	20,6
Taza-Al Hoceima-Taouanate	155 469	5 511	3,5	29 827	19,2	25 660	16,5
Total (ou moyenne)	1 492 844	66 395	4,4	286 209	19,2	316 951	22,2

Tableau 4

Les grands constats qui se dégagent des données présentées dans le tableau ci-dessus sont bien connus de l'ensemble des intervenants : grand nombre d'exploitations, compte tenu de la taille du pays (ce qui se traduira par un morcellement de l'activité agricole); taille réduite de nombreuses exploitations et difficulté de professionnaliser davantage l'activité agricole (il y a environ 1,5 million d'exploitants agricoles, dont seulement 4,4 % sont des femmes).

Un peu moins de 20% d'entre eux détiennent un niveau d'instruction. Dans le cadre d'une étude sur la formation professionnelle cette information est évidemment déterminante, puisque l'absence d'une éducation de base vient agir de façon très importante sur la possibilité de suivre une formation professionnelle spécialisée.

D'autre part, 22% des exploitants pratiquent également d'autres activités économiques, leur exploitation ne suffisant pas à assurer la subsistance de leur famille.

2.1.4 La main-d'œuvre agricole

Le tableau ci après démontre l'importance de la main-d'œuvre agricole et la lente progression de l'emploi créé par le secteur. Cependant, seulement une faible minorité des exploitations agricoles embauchent de la main-d'œuvre salariée permanente : selon les données du RGA de 1996, 5,4 % de l'ensemble des exploitations utilisent cette main d'œuvre salariée, alors que 81,1 % d'entre elles utilisent une main-d'œuvre familiale permanente; les autres exploitants n'ont recours à aucune main-d'œuvre permanente. Toutefois, ce faible pourcentage de 5,4 % représente tout de même plus de 80 000 exploitations, puisque le total d'exploitations recensées avoisine le 1,5 million.

Nombre de journées de travail créés (en Millions)			
	Moy. 1997-2001	Moy. 2001-2002	Moy. 2002-2003
Prod. végétale	187	272	223
Prod. animale	190	111	200
Total	377	383	423

Tableau 5

Source : *Situation de l'Agriculture Marocaine 2003*, p. 12

Cette information est cruciale pour l'étude sectorielle, puisqu'elle constitue une contrainte très importante à l'embauche des lauréats formés par le dispositif de formation professionnelle. Cela suppose que des moyens doivent être mis en œuvre pour le développement des compétences au sein des exploitations familiales.

Le nombre moyen d'employés permanents par exploitation est faible, qu'il s'agisse de salariés (MOS) ou de membres de la famille (MOF), soit respectivement 1,70 et 1,61 par exploitation. Le tableau ci dessous illustre la répartition entre les régions de la main-d'œuvre permanente. Le dimensionnement de l'offre de formation professionnelle par région devrait se baser sur cette information.

Main d'œuvre agricole permanente								
Région	Expl. avec MOS	% des expl. rég.	Effectif	MOS/ expl.	Expl. avec MOF	% des expl. rég.	Effectif	MOF/ exploit.
Chaouia-Ouardigha	6 157	5,8	9 602	1,56	74 767	70,1	108 381	1,45
Doukkala-Abda	4 430	2,8	9 228	2,08	133 124	85	215 599	1,62
Fes-Boulemane	3 999	8,2	5 520	1,38	45 440	93	79 494	1,75
Gharb-Cherarda-Beni Hssen	2 156	2	8 396	3,89	92 564	85,6	147 347	1,59
Guelmim-Essmara	2 655	12,4	3 356	1,26	15 724	73,5	25 979	1,65
Laayoune-Boujdour-Sakia El Hamra	1 177	24,1	2 068	1,76	4 707	96,2	6 885	1,46

Main d'œuvre agricole permanente (suite)								
Région	Expl. avec MOS	% des expl. rég.	Effectif	MOS/ expl.	Expl. avec MOF	% des expl. rég.	Effectif	MOF/ exploit.
Grand Casa	1 387	14,8	2 850	2,05	6 024	64,2	7 881	1,31
Oriental	6 922	6,7	9 650	1,39	62 803	60,4	85 604	1,36
Marrakech-Tensift-El Haouz	6 925	3,1	12 154	1,76	203 083	92,1	339 458	1,67
Meknes-Tafilalet	10 287	9,5	15 991	1,55	100 512	92,6	191 603	1,91
Oued Eddahab-Lagouira	497	77,5	878	1,77	235	36,7	225	1,09
Rabat-Salé-Zemmour-Zaer	3628	7,7	7 512	2,07	40 140	85,4	81 276	2,02
Souss Massa-Draa	10 608	5,5	19 668	1,85	155 817	80,8	236 636	1,52
Tadla-Azilal	6 688	7,0	9 112	1,36	61 311	63,8	82 510	1,35
Tanger-Tetouan	5 935	5,2	11 905	2,01	93 579	81,3	150 355	1,61
Taza-Al Hoceima-Taouanate	6 818	4,4	8 703	1,28	123 814	79,5	196 582	1,59
Total/Moy.	80 269	5,4	136 593	1,70	1 213 644	81,1	1 955 845	1,61

Tableau 6

Source : RGA 1996

2.1.5 Les exploitations

La superficie du Maroc est estimée à 71 millions d'hectares répartie en :

- ✓ 8 millions ha de la superficie agricole utile ;
- ✓ 5,8 millions ha de forêts ;
- ✓ 3,2 millions ha de nappes alfatières ;
- ✓ 21 millions ha de parcours ;
- ✓ 33 millions ha de terres incultes.

Avec 11% du total, la Surface Agricole Utile (SAU) est appelée à diminuer face à l'extension de l'urbanisation, notamment pour les terres agricoles proches des agglomérations. La surface irriguée de manière pérenne couvre 10% de la SAU. Le reste constitue le bour dont le potentiel de production reste tributaire des hauteurs de pluie et de leurs régularités (le bour favorable, recevant plus de 400 mm par an, couvre 2 millions d'hectares).

Voici les faits saillants relatifs à la SAU et aux structures foncières, tels que résumés dans « La Situation de l'Agriculture Marocaine 2002 »(p. 14) :

- ✓ Effectif des exploitations : 1,496,349
- ✓ Mode de faire valoir direct : 87,9% de la SAU
- ✓ 70% des exploitants ont moins de 5 hectares sur 24% de la SAU
- ✓ 26% des exploitants ont 5 à 20 hectares sur 43% de la SAU
- ✓ 4% des exploitants ont plus de 20 hectares sur 32% de la SAU
- ✓ Nombre moyen de parcelles par exploitation : 6,4 pour une superficie moyenne de 0,92 par parcelle
- ✓ Statut juridique : Melk, 75,5%; Collectif, 17,7%; Guiche, 2,8%; Habous, 0,6%; Domaine de l'État, 3,1%
- ✓ Surface moyenne : 5,8 hectares par exploitation

Comme le montre le tableau 6 du RGA (reproduit à l'annexe R), près de la moitié de cette SAU était concentrée dans quatre régions : Marrakech-Tensift-EI Haouz, Doukkala-Abda, Chaouia-Ouardigha et Taza-Al Hoceima-Taounate. La taille moyenne des exploitations variait dans des proportions très importantes en fonction de la région, allant de moins de 1 hectare, dans la région de l'Oued Eddahab-Lagouira, à plus de 9 dans celle de Rabat-Salé-Zemmour-Zaer.

La portion irriguée ne représentait que 14,3 % de la SAU, avec toutefois des différences considérables selon la région. Comme le démontre ledit tableau, ce taux de terres irriguées varie de 1% à 100%. C'est dire à quel point les caractéristiques régionales influencent en profondeur l'activité agricole.

Le tableau 10 du RGA (reproduit à l'annexe R), illustre le degré d'accès à divers facteurs de production et démontre là encore de grands écarts entre les régions. Il indique aussi au plan national qu'une majorité des exploitations n'y ont pas accès, à des degrés variables selon le facteur considéré : 49% ont recours aux engrais, 45% à la mécanisation des travaux du sol, 32% aux produits phytosanitaires, 30% à la mécanisation de la moisson et 15% aux semences sélectionnées.

Ces données confirment le portrait d'ensemble, laissant apparaître la réalité d'une majorité des exploitations comme de très petites exploitations, menées par des exploitants peu ou pas scolarisés, ayant peu recours aux facteurs de production pourtant essentiels dans le contexte actuel de concurrence créé par l'ouverture des marchés.

Ces caractéristiques posent un défi très particulier au dispositif de formation professionnelle, puisqu'il est très difficile pour celle-ci de rejoindre ces petits exploitants et leur main-d'œuvre généralement familiale. Ceci veut dire aussi qu'il faut une approche différenciée dans les types de formation à développer.

Comme les exploitations diffèrent considérablement en fonction de leur taille, il est intéressant de rappeler la classification établie par la « Stratégie 2020 de Développement Rural » :

- ✓ Les grandes exploitations sont celles qui cultivent plus de 50 ha en bour et celles de plus de 20 ha dont tout ou partie des terres est irriguée (28 000 exploitations, soit 1,9% du total national, cultivant 21,5% de la Surface Agricole Utile du pays). Ces exploitations pourraient être des partenaires de la formation professionnelle.
- ✓ Les petites et moyennes exploitations détiennent entre 3 et 50 ha en culture pluviale et entre 1 et 20 ha en culture irriguée (821 600 exploitations, soit 55% de l'effectif total, cultivant 70% de la SAU totale. Celles-ci constituent, avec les grandes exploitations, les cibles privilégiées pour la formation professionnelle alternée.
- ✓ Les **micro exploitations** ont moins de 3 ha en bour et moins de 1 ha en irriguée (600 000 exploitations). Le recours au mode de formation par apprentissage, entre autres, apparaît comme une réponse adaptée à leur situation.

Répartition des exploitations et des Surfaces Agricoles Utiles selon la taille des exploitations						
	Nombre	%	SAU	%	SAU irriguée	%
Grandes expl.	28 000	1,9	1 880 000	21,5	390 000	31,0
Petites/moy. expl.	821 600	56,7	5 998 000	70,0	801 000	64,0
Micro-expl.	600 000	41,4	744 900	8,5	60 000	5,0

Tableau 7

Les grandes exploitations sont, bien sûr, celles où l'on retrouve l'accès stabilisé à la terre, les moyens de production les plus développés, le plus grand nombre d'employés permanents et une plus grande variété d'emplois.

2.1.6 Les principales productions

Le tableau 8 montre la répartition de la SAU entre les diverses productions végétales.

SAU occupée selon les types de production		
Type de production	Superficie	% de la SAU
Céréales	6 216 882	71,2%
Plantations fruitières	812 499	9,3%
Légumineuses	255 034	2,9%
Cultures maraîchères	241 446	2,8%
Cultures fourragères	205 539	2,4%
Cultures industrielles	173 729	2%
Cultures oléagineuses	114 361	1,3%
Jachère	1 168 885	13,4%

Tableau 8

Source : RGA 1996

Parmi les productions végétales, les céréales sont de loin les plus répandues. C'est toutefois dans ce domaine que se trouvent une multitude de petites exploitations sur des terres pas nécessairement favorables à cette culture et ayant peu recours à la technicité; elles sont, par conséquent, à faible productivité. Les productions d'un meilleur niveau, où le Maroc trouve ses produits agricoles d'exportation, sont les agrumes et les fruits et légumes.

Évolution de la production végétale						
Produit	Moyenne 1997-2001		Moyenne 2001-2002		Moyenne 2002-2003	
	Prod. en millier de tonnes	Taux de couverture	Prod. en millier de tonnes	Taux de couverture	Prod. en millier de tonnes	Taux de couverture
Céréales	4 390	49 %	5 030	59 %	7 900	93 %
Sucre	472	48 %	467	48 %	520	52 %
Huiles	65	17 %	51,6	13,6 %	122	32 %

Tableau 9

Source : Situation de l'Agriculture Marocaine 2003, p.12

Le tableau ci dessus donne l'évolution de la quantité produite pour les grandes productions de même que le taux de couverture. Ce dernier indique la proportion des produits consommés au produit qui provient de la production nationale.

En matière de productions animales, la production de viande blanche a maintenant dépassé celle de la viande rouge : en 2003 (320 000 tonnes VB et 312 000 tonnes VR ont été produites).

Le cheptel marocain est détenu dans un très grand nombre d'exploitations, de sorte que le nombre moyen de têtes par exploitation est relativement faible.

Composition du cheptel			
Cheptel	Exploitations concernées	Effectif	Têtes par exploitation (moy.)
Bovins	768 960	2 383 113	3,1
Ovins	781 563	16 726 674	21,4
Caprins	301 897	5 703 509	18,9
Camelins	19 088	149 406	7,8

Tableau 10

Source : RGA 1996

Cette composition en 1996 du cheptel illustrée au tableau 10 n'a pas tellement évolué depuis, puisque les chiffres de 2003 indiquent 2 617 700 bovins, 15 658 000 ovins et 5 135 900 caprins (Source : Le Maroc en chiffres 2003). Le cheptel bovin est toutefois en légère diminution au cours des années récentes, notamment à cause de l'arrêt de l'importation des génisses.

Évolution de la production animale						
Produit	Moyenne 1997-2001		Moyenne 2001-2002		Moyenne 2002-2003	
	Production	Taux de couverture	Production	Taux de couverture	Production	Taux de couverture
Lait (million de litres)	1 070	89 %	1 200	94 %	1 200	86 %
Viandes rouges (tonnes)	310 600	101,8 %	336 000	99,7 %	341 000	102 %
Viandes blanches (tonnes)	244 000	98 %	315 000	100 %	320 000	100 %
Œufs (million d'unités)	3150	100 %	3 200	100 %	3 200	100 %

Tableau 11

Source : *Situation de l'Agriculture Marocaine 2003*, p.13

Le tableau 11 donne l'évolution de la quantité produite pour les grandes productions de même que le taux de couverture. Dans le cas des viandes rouges, ce dernier indique la relation entre le disponible à la consommation et les abattages; compte tenu des exportations, des importations et des variations de stock, le taux peut être supérieur à 100.

Outre la production de la viande de consommation et du lait, d'autres activités d'importance économique moindre, complètent le domaine de la production animale : l'apiculture, l'élevage des animaux de trait et des camélins, etc.

2.1.7 Les grandes cultures et cultures industrielles

C'est dans cette catégorie que l'on retrouve la part la plus importante de l'agriculture marocaine et c'est là également que l'on rencontre de grandes difficultés : fragilité face aux conditions naturelles, faible niveau d'éducation des exploitants et faible connaissance des techniques modernes de production, petite taille et morcellement des exploitations, niveau de qualité très variable des produits notamment dans le cas des céréales, coûts de production relativement élevés, protégés artificiellement par des subventions, mainmise des intermédiaires sur les circuits de distribution, opérant dans l'informel, en dehors de tout contrôle, et imposant leurs règles aux dépens des producteurs.

Malgré la longue période de transition prévue à l'accord de libre-échange avec les États-Unis, la mise à niveau requise pour ce secteur est suffisamment importante pour qu'il soit urgent de s'y attaquer, selon les intervenants professionnels rencontrés dans le cadre de la présente étude.

Dans les principales productions de la campagne '2002-2003', la place dominante prise par les céréales y est évidente. Comme le montre le tableau 12, cette production est loin de répondre aux besoins alimentaires du Maroc.

Production 2002-2003 (en milliers de quintaux)			
Céréales d'hiver			77 895,9
	Blé dur	17 662,2	
	Blé tendre	33 806,2	
	Orge	26 203,9	
	Autres	223,6	
Céréales de printemps			1 609,9
	Maïs	1 385,8	
	Autres	224,1	
Légumineuses			2 321,4
	Fèves	1 030,6	
	Autres	1 290,8	
Oléagineux			1 117,1
Cultures industrielles			43 272,9
	Betterave	34 285,1	
	Canne à sucre	8 986,2	
	Coton	1,6	

Tableau 12

Source : Le Maroc en chiffres 2003

La mise à niveau souhaitée n'est pas encore en cours. À titre d'exemple, l'État a cherché par divers moyens, depuis plusieurs années, à encourager l'utilisation des semences sélectionnées, comme moyen privilégié d'améliorer la production. Ces efforts n'ont pas encore porté fruit et l'utilisation de ces semences a même diminué au fil des ans : elle ne dépasse pas 11% toutes espèces confondues.

C'est une véritable professionnalisation de la production qu'il faudrait réaliser. Il va de soi que le développement de la compétence des exploitants et de leur main-d'œuvre est crucial et que la formation professionnelle devrait y jouer un rôle déterminant. Cette connaissance doit porter sur toutes les facettes de la production, de ses intrants et de la mise en marché des produits. Citons des exemples situés aux deux extrémités de la chaîne de production.

En amont, les représentants de l'Association Marocaine des Multiplicateurs de Semences Sélectionnées (AMMSS) expliquent que de telles semences sont indispensables pour obtenir une meilleure productivité des grandes cultures. Leur trop faible utilisation dépend à la fois du manque de connaissance des agriculteurs et de facteurs structurels, tels l'absence de subventions adéquates à la production agricole.

Les représentants de l'Association Marocaine des Négociants Importateurs et Formateurs des Produits Phytosanitaires (AMIPHY) signalent également de nombreuses failles dans les compétences des agriculteurs relativement à l'utilisation des produits phytosanitaires, notamment la capacité de bien identifier les produits requis en fonction des diverses situations ou problèmes et celle d'en faire usage correctement et de façon sécuritaire, conforme aux normes internationales de plus en plus exigeantes à cet égard.

En aval du processus de production, les représentants de la Fédération Nationale des Négociants en Céréales et Légumineuses (FNCL) font ainsi valoir que la connaissance même de leurs produits fait défaut chez nombre de producteurs et empêche une mise en marché rentable de ceux-ci : par exemple, la connaissance des caractéristiques des diverses variétés de céréales, des propriétés requises et des mélanges pour répondre aux divers besoins des utilisateurs (minoteries, boulangeries, etc.), serait indispensable à une bonne commercialisation des produits par les producteurs.

En raison des exigences de la production des semences sélectionnées (contrôle strict de la reproduction, documentation permettant le suivi des produits, etc.), les multiplicateurs sont des agriculteurs bien équipés, ayant recours à un niveau de technicité nettement supérieur à celui de l'ensemble des agriculteurs. Les membres de l'AMMSS sont conseillés et soutenus par une équipe de techniciens (un dans chacun des 11 secteurs de l'Association, mis à la disposition par l'État). Cette fonction de «technicien conseil» est à retenir de façon générale dans le monde agricole, considérant le très grand nombre de petites exploitations, de même que l'âge et le degré d'instruction des exploitants. C'est à travers des services collectifs que la compétence nécessaire pourrait être développée, par exemple à titre de services aux membres gérés par les divers groupements de professionnels.

Dans le secteur de la betterave à sucre, la campagne 2002-2003 a donné lieu à une amélioration de la situation : augmentation de 10% de la surface récoltée et de 14% de la production. Par contre, l'inverse s'est produit dans le cas de la canne à sucre, que les exploitants ont tendance à délaissé à cause de la diminution de sa rentabilité.

2.1.8 Les productions maraîchères

Les productions maraîchères revêtent une grande importance; il s'agit de l'un des domaines d'exportation par le Maroc. Un secteur de production très moderne s'y est développé, capable de répondre de façon rentable aux standards internationaux de production. C'est ainsi que l'on retrouve dans certaines régions un type d'agriculture présentant des caractéristiques presque à l'opposé de ce qui vient d'être exposé au sujet des cultures céréalières.

Production et exportation des primeurs (en tonnes)				
Espèce	Production		Exportation	
	Moyenne 1996-2000	2001-2002	Moyenne 1996-2000	2001-2002
Tomate	524 000	565 000	198 930	204 966
Pomme de terre	154 200	130 000	58 130	38 562
Légumes et fruits divers	196 400	410 000	58 070	132 942
Total	874 600	1 105 000	315 130	376 470

Tableau 13

(Source : Situation de l'agriculture marocaine 2002)

La production et l'exportation des primeurs sont en hausse et plus du tiers de la production est exportée. On peut constater au tableau 13 que la pomme de terre, devenue moins rentable à cause de l'évolution des marchés est remplacée par une production plus diversifiée. Cette réactivité des producteurs est l'indice d'un secteur en meilleure santé.

Production des cultures maraîchères de saison (en tonnes)		
Espèce	Moyenne 1996-2000	2001-2002
Pomme de terre	1 004 000	1 204 400
Tomate	361 500	240 400
Oignon	493 500	609 600
Carotte – Navet	342 400	338 000
Légumineuses en vert	160 000	183 600
Melon – Pastèque	812 700	858 500
Autres légumes	483 800	765 500
Total	3 663 400	4 200 000

Tableau 14

(Source : Situation de l'agriculture marocaine 2002)

On peut constater que la production maraîchère en saison est également en croissance. Il faut y ajouter 192 000 tonnes de cultures destinées à la transformation, essentiellement de la tomate.

2.1.9 Les productions arboricoles

Agrumes

Parmi les productions arboricoles, celle des agrumes retient particulièrement l'attention puisqu'il s'agit d'un important domaine d'exportation.

Pour la campagne 2004-2005, la production totale d'agrumes se situe à environ 1,3 millions de tonnes, dont plus du tiers, soit environ 0,4 millions de tonnes, sont exportés dans une trentaine de pays. Il s'agit de la sixième source de devises pour le pays, équivalant annuellement à 3 milliards de dirhams. Il y a environ 8 000 producteurs, embauchant près de 100 000 personnes. Les 60 stations de conditionnement ont une capacité supérieure à leur utilisation actuelle; elles peuvent présentement répondre adéquatement aux besoins de l'industrie.

Il faut cependant signaler que les exportations sont à la baisse, ayant antérieurement (période 1976 – 1980) été aussi élevées que 656 000 tonnes annuellement. La diminution de la qualité des produits (vieillesse des vergers, manque d'eau, etc.), le resserrement des réglementations sur les marchés importateurs et le développement des concurrents (au premier chef, l'Espagne) expliquent entre autres cette situation. Le marché intérieur est pour sa part en croissance, les agrumes étant de plus en plus en demande.

Le libre-échange devrait permettre un accroissement du marché américain; les agrumiers devront cependant relever un certain nombre de défis :

- ✓ Les normes pour les produits d'exportation sont de plus en plus strictes : elles touchent la qualité du produit (notamment le calibre des fruits), les exigences phytosanitaires et l'obligation de traçabilité.
- ✓ Il y a urgence à entreprendre le renouvellement des vieilles plantations, en recherchant les espèces performantes et en demande sur le marché; les producteurs ont généralement de la difficulté à trouver les ressources pour réaliser les investissements nécessaires.
- ✓ Il faut réduire les coûts de production pour demeurer concurrentiels, et notamment le coût des intrants.
- ✓ Il faut assainir les circuits de distribution, particulièrement l'intervention des intermédiaires.

Les producteurs d'agrumes embauchent surtout une main-d'œuvre non qualifiée. L'Association des Producteurs d'Agumés du Maroc (ASPAM) organise des formations spécialisées pour améliorer la situation, par exemple sur la taille des arbres, l'utilisation des pesticides et la cueillette. Les producteurs ne sont toutefois pas encore prêts à investir dans la formation. Selon les représentants de l'ASPAM, les lauréats provenant des instituts agricoles sont peu utiles, car ils ont une formation trop générale et polyvalente et, dans la pratique, ne savent pas faire grand-chose à leur embauche chez les producteurs, de sorte que ceux-ci sont peu convaincus qu'ils représentent une valeur ajoutée.

Il y aurait pourtant un grand besoin de compétences en matière de :

- ✓ Utilisation et contrôle des produits phytosanitaires, dans le respect des normes des pays importateurs.
- ✓ Techniques d'irrigation.
- ✓ Fertilisation.
- ✓ Normes de qualité des produits et techniques de conditionnement.
- ✓ Mise en application de la traçabilité.

En somme, il peut devenir intéressant, pour une exploitation de taille suffisante, d'embaucher un technicien si ce dernier peut augmenter la productivité de l'exploitation, tout en assurant la qualité du produit et le respect des normes des divers marchés. Cela suppose une formation spécialisée.

Viticulture

La culture de la vigne occupe une superficie d'environ 50 000 hectares, dont 40 000 pour la vigne de table. La production pour la campagne 2001 – 2002 est d'environ 290 000 tonnes, dont 220 000 de raisins de table et 70 000 de raisins de cuve. Le vin est un produit d'exportation, dans des quantités toutefois limitées : environ 70 000 des 300 000 hectolitres produits sont destinés à l'étranger.

Rosacées fruitières

La superficie des rosacées fruitières est du même ordre de grandeur que celle des vignes, soit de 57 600 hectares. La production en 2001 – 2002 est de 636 000 tonnes de fruits, ce qui est supérieur à la moyenne annuelle de 1996-2000, de l'ordre de 560 000 tonnes. Ils sont surtout destinés au marché intérieur. Sauf les dimensions relatives à l'exportation, les difficultés rencontrées sont similaires à celles de la production des agrumes.

L'Olivier

Les interventions de l'État pour favoriser le développement de la culture de l'olivier portent fruit, puisque l'extension de la surface cultivée s'étend progressivement; de 548 000 hectares, en moyenne pour les années 1998 à 2002 à 570 000 hectares en 2002-2003. La production d'olives et d'huile a connu une régression due aux mauvaises conditions climatiques en 2002-2003 (baisse à 45 000 T) mais elle a plus que doublé lors de la campagne suivante (100 000 T).

Les autres productions

Plusieurs autres productions généralement concentrées dans quelques régions viennent compléter la production végétale nationale :

- ✓ L'amandier occupe 14 % de la surface arboricole nationale, le plus souvent sur des sols peu favorables, de sorte que la productivité n'est pas forte : 13 000 tonnes produites en 2002-2003.
- ✓ Le palmier dattier occupe une surface moindre (48 000 hectares) et il est caractérisé par l'existence d'une multitude de variétés, de sorte qu'un peu moins de la moitié des 54 000 tonnes de dattes produites en 2002-2003 étaient de bonne qualité.
- ✓ Le figuier occupe une superficie comparable à celle du dattier et la production est de 80 000 tonnes.
- ✓ La superficie consacrée au bananier est encore réduite (4 800 hectares) mais elle est en croissance au cours des dernières années; la production croît également, elle atteint 172 000 tonnes, dont la commercialisation est protégée par des mesures particulières.
- ✓ Le grenadier occupe une superficie similaire au bananier mais l'importance économique de la production est moindre.
- ✓ La floriculture a produit 87 millions de tiges en 2002-2003, soit une baisse de 19% par rapport à l'année précédente. Cette culture est importante puisque ses produits sont exportés, pour une valeur de 63,7 millions de Dirhams.

2.1.10 La production avicole

La production avicole a connu un très important développement au Maroc durant les dernières décennies. Quelques chiffres suffisent à l'illustrer.

Production de viande blanche au Maroc (en tonnes)			
	Secteur traditionnel	Secteur moderne	Total
1980	36 576	70 000	106 536
2003	50 000	272 000	322 000

Tableau 15

(Source : Situation de l'agriculture marocaine 2002)

Production d'œufs au Maroc (en million d'unités)			
	Secteur traditionnel	Secteur moderne	Total
1980	465	201	666
2003	800	2200	3000

Tableau 16

(Source : Situation de l'agriculture marocaine 2002)

Les deux tableaux qui précèdent indiquent deux phénomènes : une croissance très importante de la production (celle de la viande blanche a triplé; celle des œufs a presque quintuplé) et le développement d'un secteur moderne de production qui occupe la plus grande part du domaine. Ce dernier secteur offre de plus une grande capacité de croissance.

Durant la même période, la consommation de ces produits au Maroc a aussi fortement augmenté : la consommation annuelle de viande blanche est passée de 5,5 kg par habitant à 10,9 kg par habitant, alors que celle des œufs est passée de 34 à 102 unités par habitant.

Le secteur moderne de production comprenait en 2 000 les composantes suivantes :

- ✓41 couvoirs/chair et 5 couvoirs/ponte;
- ✓5 000 unités d'élevage de poulets de chair;
- ✓500 unités d'élevage de poules pondeuses;
- ✓4 abattoirs officiellement agréés;
- ✓37 unités de fabrication d'aliments.

La production avicole fournissait, en l'an 2 000, 53 726 emplois directs, dans les fermes d'élevage, les couvoirs, les usines d'aliments, les abattoirs et les centres de conditionnement. Elle entraînait de plus la création de nombreux emplois indirects chez les fournisseurs d'intrants, dans les réseaux de commercialisation, etc. La production est concentrée dans quelques régions, comme l'indique le tableau ci-dessous.

Répartition régionale de la production avicole	
Région	% de la production nationale
Casablanca	35%
Rabat - Salé	30%
Fès - Meknès	10%
Tanger	8%
Oujda	7%
Marrakech	5%
Autres	5%
Total	100 %

Tableau 17

(Source : Situation de l'agriculture marocaine 2002)

Tant est que la production de viande blanche et celle des œufs présentent encore un potentiel de développement important. C'est la seule production capable de permettre à la population marocaine d'augmenter la part de protéines animales (insuffisante selon les normes de l'Organisation Mondiale de la Santé) dans son alimentation à un coût abordable. Plusieurs facteurs favorables peuvent jouer en faveur de ce développement, notamment :

- ✓ L'infrastructure nationale existante de production moderne inexploitée dans sa pleine capacité (l'industrie s'est organisée de façon très dynamique),
- ✓ L'élevage hors-sol, très compatible avec le climat côtier et moins dépendant des variations climatiques annuelles que d'autres productions,
- ✓ Le cycle de production court qui peut répondre rapidement aux besoins du marché.

Par contre, ce développement connaît aussi des contraintes :

- ✓ Des coûts de production élevés (le double de celui des gros pays exportateurs), notamment à cause d'un statut fiscal désavantageux, d'une taxation élevée et une productivité insuffisante,
- ✓ L'absence de réglementation sanitaire,
- ✓ Les défaillances dans les systèmes de régulation du marché et de commercialisation,
- ✓ La difficulté d'accès aux sources d'investissement.

De fait, le tableau optimiste présenté ici doit être pondéré pour tenir compte des difficultés récentes de l'industrie. Après avoir connu une stagnation, celle-ci a même tout récemment connu une certaine régression de la production. Les contraintes mentionnées ci-haut ont donc un fort impact sur le secteur. Plusieurs producteurs disent ne pas pouvoir opérer de façon rentable dans le contexte actuel. De plus, la mise en place de la zone de libre-échange constitue une grave menace si rien ne change, puisque les coûts de production au Maroc sont beaucoup plus élevés que dans les grands pays exportateurs. Par conséquent, un redressement énergique s'impose.

Afin de corriger la situation et de réussir un tant soit peu à développer le secteur, l'industrie réunie à la FISA s'est donnée un ambitieux plan stratégique en 2003.

La FISA a retenu les axes fondamentaux suivants pour son plan :

- ✓ La contribution à la satisfaction des besoins du pays en produits animaliers à des prix accessibles à l'ensemble de la population ;
- ✓ L'amélioration des conditions techniques et sanitaires de production ;
- ✓ La réduction des coûts de production pour assurer un niveau de compétitivité au secteur lui permettant de relever les défis liés à la globalisation de l'économie ;
- ✓ Le renforcement du contrôle de la salubrité et de la qualité des produits avicoles.

Les axes de développement, découlant des orientations générales du secteur avicole, s'articulent autour des points suivants:

- ✓ La dynamisation de la FISA en vue d'assurer pleinement son rôle fédérateur et de contribuer au développement du secteur ;
- ✓ La régulation du marché par l'instauration d'instruments permettant de cerner les besoins du marché et de suivre les niveaux de production ;
- ✓ La formation continue et l'information des aviculteurs afin d'améliorer leur niveau technique et contribuer à la mise à niveau du secteur ;
- ✓ L'amélioration des conditions techniques et sanitaires des élevages avicoles en vue de rehausser leur productivité et efficacité ;
- ✓ La réduction des charges de production visant l'amélioration de la compétitivité du secteur et la mise sur le marché des produits avicoles à des prix abordables.

La formation professionnelle peut contribuer directement à la mise en oeuvre de plusieurs de ces axes, particulièrement les troisième et quatrième. Or, les représentants de la profession rencontrés dans le cadre de la présente étude ont exprimé une forte déception quant aux services de formation professionnelle actuellement offerts.

Selon eux, la formation des lauréats est trop générale pour répondre aux besoins de la profession. Les programmes sont établis sans concertation avec la profession et les établissements de formation ne semblent pas disposer des ressources pour la formation pratique. Les résultats sont particulièrement décevants lorsque la formation s'est faite par la voie de l'apprentissage et de l'alternance: les lauréats ont souvent été utilisés comme main-d'œuvre pour des tâches répétitives et n'ont pas acquis les connaissances normalement prévues au programme.

En somme, les représentants de la FISA se sont montrés à la fois très déçus du dispositif de formation et sceptiques quant aux possibilités de l'améliorer de façon significative. C'est pourquoi, ils envisagent de s'impliquer eux-mêmes dans la réalisation des initiatives de formation les plus essentielles.

Pour la mise en oeuvre de son plan, la FISA a collaboré avec les autorités gouvernementales. Cela se traduit notamment par l'adoption d'un cadre juridique et réglementaire qui normalisera les standards de production, particulièrement au plan sanitaire et qualité des produits.

Ce nouveau cadre entraînera une mise à niveau de l'ensemble des exploitations, par l'application des normes sanitaires et techniques. Mais cette mise à niveau supposera à son tour un développement des compétences des exploitants et de leurs employés. Outre ces éléments, des compétences sont également absolument nécessaires en matière d'amélioration de la productivité et de commercialisation des produits.

Enfin, il importe de signaler que la mise en oeuvre du plan de la FISA entraînerait, d'ici 2010, de nombreuses créations d'emplois, intéressant différents profils de formations allant des cadres supérieurs (ingénieurs, vétérinaires) aux techniciens spécialisés, agents administratifs et ouvriers. Le nombre d'emplois directs qui seraient dans les différents maillons de la chaîne de production avicole passerait de 53 700 postes en 2000 à presque 86 000 en l'an 2010.

Le dispositif de formation professionnelle est par conséquent sollicité non seulement par la nature des compétences à développer pour le secteur avicole, mais également par la quantité d'employés requis pour son développement. Sa capacité à relever ces défis sera déterminante pour l'avenir du secteur.

2.1.11 La production de viande rouge

La production de viande rouge se fait principalement dans trois élevages : bovins, caprins, ovins. La problématique n'est toutefois pas suffisamment différente de l'une à l'autre pour les considérer de façon distincte. De plus, une très grande partie des petits et moyens éleveurs possède un cheptel mixte.

La consommation de viande rouge n'a pas progressé dans le pays et elle est maintenant dépassée par celle de la viande blanche. La consommation par habitant a même tendance à diminuer, puisque l'augmentation de la production est demeurée très légère et n'a pas suivi celle de la population; de plus, la hausse des prix freine la consommation. En matière d'élevage bovin, les autorités ont concentré les moyens principalement sur la production laitière.

Viande rouge destinée à la consommation (en tonnes)			
	1998	2000	2003
Bovins	120 000	140 000	150 000
Ovins	115 000	120 000	105 000
Caprins	22 000	22 000	13 000
Autres et abats	45 000	48 000	44 000
Total	302 000	330 000	312 000

Tableau 18

(Source : Le Maroc en chiffres 2003)

Deux types d'élevage sont pratiqués. L'élevage extensif qui fait appel aux parcours naturels d'alimentation pendant de longues périodes de l'année, et il se rencontre principalement en élevage ovin et caprin. L'élevage intensif qui concerne principalement l'élevage bovin, dont l'alimentation est prise en charge et contrôlée par l'éleveur.

Évolution du cheptel (nombre de têtes)			
	1998	2000	2003
Bovins	2 568 600	2 575 200	2 617 700
Ovins	14 783 900	14 499 800	15 658 000
Caprins	4 959 200	4 930 700	5 135 900

Tableau 19

(Source : *Le Maroc en chiffres 2003*)

Les défis qui se posent aux éleveurs dans le contexte d'aujourd'hui sont nombreux, s'ils veulent améliorer la productivité des exploitations et en assurer la viabilité :

- ✓ La pratique systématique de la sélection et de l'amélioration génétique,
- ✓ Le recours aux techniques rationnelles de l'alimentation et de l'engraissement,
- ✓ La santé animale, tant sous l'aspect préventif que curatif,
- ✓ Les exigences de la traçabilité.

Le message des associations professionnelles de l'élevage rencontrées dans le cadre de l'étude est très clair : l'avenir passe par une professionnalisation de l'élevage. Le métier d'éleveur doit être reconnu et une formation adéquate doit pourvoir conduire à son exercice. C'est cela qui permettra la mise à niveau requise. Rien de tel n'existe aujourd'hui.

Afin de soutenir ses membres dans cette nécessaire professionnalisation, l'Association Nationale Ovine et Caprine (ANOC) a réalisé une description du métier d'éleveur, élaborée à la suite d'une série d'ateliers consacrés à ce sujet. C'est en fonction de cette description que l'ANOC établit son important programme de formation pour ses membres. En effet, les associations tentent de compenser les lacunes graves en matière de compétence par des actions conseils auprès de leurs membres, ayant à leur disposition de nombreux techniciens qui apportent leur aide aux exploitants.

À titre d'exemple, l'ANOC attache tellement d'importance à la formation et au soutien des éleveurs qu'elle y affecte 80 techniciens, dont seulement 20 sont mis à la disposition par l'État et 60 sont recrutés par l'ANOC. Celle-ci oriente présentement la fonction de ses techniciens vers celle de technicien formateur et conseil. Elle a en effet constaté que lorsque ses techniciens posaient des actions directement sur les exploitations, les éleveurs ne cherchaient pas à maîtriser les techniques, s'en remettant aux techniciens qui venaient les aider périodiquement. Comme il est de la première importance que les éleveurs développent les compétences nécessaires, la stratégie employée est celle-ci : les techniciens ne posent plus les gestes à leur place, mais ils leur enseignent comment les poser et leur fournissent l'encadrement durant l'apprentissage.

C'est dire que le technicien doit non seulement maîtriser toutes les techniques relatives à l'élevage, mais qu'il doit également posséder des compétences de communicateur / formateur et des compétences de conseiller (capacité d'analyser les problèmes rencontrés par l'éleveur, de diagnostiquer les causes, de proposer des solutions qui tiennent compte de la situation de l'éleveur, de planifier leur mise en œuvre, etc.). L'ANOC souhaite que la formation reçue par les lauréats qu'elle recrute porte non seulement sur les aspects techniques mais également sur la personne et ses qualités humaines.

Soulignons enfin que la formation des jeunes ne suffit pas, et qu'il faudrait également revoir en profondeur les mécanismes permettant aux jeunes de s'installer comme éleveurs et d'assurer la relève des aînés.

2.1.12 La production laitière

Depuis une trentaine d'années, l'État a déployé d'importants efforts en faveur du secteur laitier : l'importation de génisses de race pure (jusqu'en 2000), le développement de l'insémination artificielle, l'encadrement zoosanitaire, l'organisation des producteurs et la création de centres de collecte. Une croissance importante de la production laitière a ainsi été rendue possible. Elle a atteint 1 200 millions de litres en 2002.

La production du lait a tendance à augmenter plus vite que la consommation (42 litres par habitant en 2001, ce qui est nettement au-dessous des normes recommandées). Le lait non consommé directement est transformé dans un réseau de 40 établissements industriels.

L'Association Nationale de l'Élevage Bovin (ANEB), principal regroupement des professionnels de la production laitière, est convaincue que malgré les efforts déjà déployés, une mise à niveau majeure est requise pour un très grand nombre d'exploitations, dans le contexte de la concurrence européenne et américaine. Il s'agit principalement surtout de petites exploitations dont le niveau de technicité est nettement insuffisant pour répondre aux exigences et aux normes actuelles.

La compétence de techniciens est absolument nécessaire pour y parvenir, et compte tenu de la taille des exploitations et de leur manque de moyens, la formule des services collectifs, sous l'égide des associations professionnelles, devrait être privilégiée. De nombreux sujets requièrent plus de compétences : comme tout ce qui touche les salles de traite, tant les normes à respecter que l'entretien et la réparation des équipements; toutes les facettes du contrôle laitier; l'insémination artificielle; les facteurs de qualité du lait; la productivité et son lien avec le rationnement des animaux.

En fait, le métier d'éleveur devrait être reconnu, de sorte que n'importe qui ne puisse plus s'improviser éleveur et obtenir des crédits de l'État à cette fin. Une formation reconnue devrait être exigée; malheureusement, cette formation n'existe pas actuellement. Ce serait une contribution importante de la part du réseau des établissements de formation que de la créer et de la rendre disponible aux futurs agriculteurs.

2.1.13 Valorisation de la production

La valorisation de la production agricole comprend plusieurs activités interdépendantes englobant la collecte, le stockage, la transformation, le conditionnement et la commercialisation des produits agricoles. Ces activités ont un impact déterminant sur la mise en marché: la compétitivité des produits agricoles passe par une amélioration à la fois de la productivité et de la qualité. Le MADRPM réalise un ensemble d'actions pour la mise à niveau de la valorisation de trois principaux produits : les céréales, les olives et les fruits et légumes.

Pour les céréales, la capacité de stockage est mal distribuée entre les diverses régions, et il y a une capacité insuffisante pour le stockage en silo, qui est le mode le plus approprié. Il y aura par conséquent élaboration d'un plan directeur de stockage des céréales et légumineuses au niveau local au profit des groupements de producteurs, de même que des mesures favorisant l'investissement et le partenariat.

En ce qui concerne la trituration des olives, elle se fait principalement par un secteur semi moderne et un secteur traditionnel, de sorte que la qualité des huiles produites ne correspond pas toujours aux normes internationales. De plus, la qualité inégale des olives elles-mêmes, leur transport en vrac et leur stockage prolongé contribuent également à ces problèmes de qualité. L'État entend renforcer son soutien à la modernisation des équipements de trituration et l'étendre aux équipements de raffinage des huiles.

Dans le cas des fruits et légumes, on assiste à la coexistence de grandes unités modernes de conditionnement, répondant aux normes internationales d'hygiène et de qualité, et de petites unités traditionnelles non viables. Par ailleurs, certains maillons de la chaîne de l'entrepose et du transport frigorifiques font défaut, ce qui entraîne des ruptures de froid et affecte la qualité des produits. Les mesures de mise à niveau comprendront à la fois des actions de sensibilisation, une révision de l'aide de l'État, une réglementation et des mesures d'accompagnement touchant la chaîne continue de froid.

L'une des mesures prévues concerne tout particulièrement la présente étude, puisqu'il s'agit de mettre en place, avec la collaboration des opérateurs du secteur, un programme de formation continue sur les techniques de conditionnement, de transport et de distribution des produits périssables et de former des cadres pouvant assurer les tâches de management et de gestion technique des entreprises de ce secteur.

2.2 LES CONTRAINTES ET LES ENJEUX DU SECTEUR AGRICOLE

2.2.1 Les contraintes

- ✓ Le secteur agricole souffre d'un déficit de financement. En effet les ressources de financement public n'ont jamais dépassé 10 à 20% du budget de l'État, et le financement privé reste en deçà des besoins du financement de l'agriculture (14 à 20% des crédits accordés par la CNCA et 3% des banques commerciales).
- ✓ Les distorsions des marchés (prix et distribution) des produits et des facteurs de production : la commercialisation des produits animaux et végétaux est caractérisée par une intermédiation lourde (chevillards, mandataires, etc.). Elle passe respectivement par les souks et les marchés de gros. Les textes qui régissent cette commercialisation sont élaborés de manière unilatérale par le Ministère de l'intérieur et pénalisent à la fois les producteurs et les consommateurs.
- ✓ L'accès inégal des exploitations agricoles et des entreprises agro-alimentaires aux marchés des produits et des intrants agricoles, au marché financier et au crédit, se traduit par un manque d'efficacité dans la production, un faible commerce et une forte concentration des revenus.
- ✓ Les sous-secteurs agricoles les plus performants dépendent étroitement de l'étranger pour leur approvisionnement en équipements et en matières premières.
- ✓ La compétitivité du produit agricole souffre de l'insuffisance des mécanismes institutionnels de concertation avec les professionnels.
- ✓ Les structures foncières sont marquées par une diversité des statuts fonciers, un morcellement notoire et une dominance de la petite exploitation familiale.
- ✓ Le système de fiscalité agricole est contraignant, inadapté aux spécificités de l'agriculture et inadéquat avec le rôle économique et social du secteur.
- ✓ Le système de soutien/subvention est non ciblé et difficilement mobilisable. En effet la procédure de soutien est basée sur la subvention « à l'aval » des agriculteurs et qui profite peu aux petits et moyens agriculteurs. De même que le système actuel ne prend pas en compte les aspects de pauvreté et de protection des ressources naturelles pour un développement durable.
- ✓ Les transactions du commerce animal sont réalisées principalement au niveau des souks, gérés exclusivement par les collectivités locales et ne répondant pas aux normes techniques et sanitaires requises.
- ✓ Les marchés de gros des fruits et légumes sont situés principalement en zones urbaines et gérés par les communes. Les problèmes posés aux agriculteurs pour la commercialisation sont :
 - Une réglementation (loi 30-89) contraignante pénalisant les producteurs, avec en particulier la présence de mandataires agréés et une redevance élevée à 7% du prix brut de vente en gros,
 - une gestion inappropriée par les collectivités locales (dahir 1976) avec des services non conformes aux normes techniques,
 - l'absence d'un cadre indicatif pour l'investissement dans les marchés de gros, aussi bien pour les producteurs que pour tout autre investisseur.

2.2.2 Les enjeux

L'enjeu économique

- ✓ Les impératifs de mise à niveau pour s'ouvrir d'avantage sur le marché mondial requiert la préparation d'une période de transition qui doit être gérée en concertation avec tous les opérateurs selon le principe de bonne gouvernance et de transparence, basée sur un partenariat plus efficace entre les pouvoirs publics et la société civile.
- ✓ Le nécessaire développement des marchés extérieurs et intérieurs suppose une diversification des produits et des marchés.

L'enjeu de la sécurité alimentaire

Il s'agit d'un impératif qui s'inscrit d'emblée dans le champ de la politique agricole, et qui constitue une prérogative des pouvoirs publics, et relève des attributions de la souveraineté nationale.

L'enjeu écologique

L'évolution du secteur agricole doit pouvoir concilier à la fois entre la fonction de production et la fonction environnementale de protection des ressources naturelles. Autrement dit, il s'agit pour l'agriculture d'assurer une gestion durable des ressources naturelles.

L'enjeu social du développement rural

Le développement rural devient aujourd'hui une nécessité absolue pour plusieurs raisons : limiter la fracture sociale porteuse de risques de déstabilisation économique et sociale ; valoriser le potentiel du monde rural ; intégrer le monde rural à l'espace social et politique de la nation ; permettre à l'agriculture de jouer pleinement son rôle de premier moteur et catalyseur du développement rural.

Pour cela il s'agit de réaliser les conditions de base d'une agriculture dynamique et compétitive : politique claire, système institutionnel fort, un cadre incitatif, organisation professionnelle renforcée, système de formation et système de recherche efficaces et efficients.

2.3 LES PERSPECTIVES DE RÉFORME

2.3.1 La Stratégie de Développement Rural

Cette grande importance de l'agriculture se trouve nettement confirmée dans la « Stratégie 2020 de Développement rural » élaborée par le gouvernement marocain en 1999. La caractéristique fondamentale de cet énoncé de politique est l'intégration du développement de l'agriculture dans une perspective beaucoup plus large, soit celle de tout le développement rural, axé sur le développement humain des populations rurales, particulièrement aux plans économique et social. Le monde rural est en effet affecté de déséquilibres graves qui ont des conséquences négatives pour le pays : «paupérisation, dégradation de l'environnement, stagnation de la production, instabilité sociale, etc.» (*Stratégie 2020 de Développement rural*, p. 81).

La relance de l'agriculture a, dans cette perspective, un rôle moteur ; sa modernisation, l'amélioration de sa productivité et de sa compétitivité, deviennent le fer de lance du développement de l'économie et de l'emploi en milieu rural. Cette modernisation est bien intégrée dans une vision du monde rural incluant également les autres facettes de son développement : réseau routier, électrification, approvisionnement en eau potable, accessibilité aux soins de santé, scolarisation, et activités complémentaires à l'agriculture telles l'artisanat, le tourisme rural, la foresterie et la pêche artisanale.

La stratégie 2020 est à la fois ambitieuse et très complexe, car elle touche toutes les facettes du monde rural, et nous ne pourrions la résumer ici. Pour donner suite à ces propositions, l'agriculture marocaine, par exemple, devrait connaître des transformations majeures.

La stratégie 2020 touche toutes les «bases fondamentales d'une agriculture dynamique et compétitive» :

- ✓Un système efficient de prix et de marchés des produits et des facteurs de production appuyés sur une information pertinente, loyale et en temps utile,
- ✓Des services de soutien et de conseil favorisant la compétitivité,
- ✓Un système de recherche performant orienté vers le marché et permettant la mise au point de technologies adaptées,
- ✓Un système de formation adapté assurant au secteur les compétences nécessaires à son développement;
- ✓Des équipements et une infrastructure adéquats.

On peut constater que deux de ces cinq axes fondamentaux interpellent directement la formation professionnelle : le quatrième et le second, pour la formation du personnel de soutien et de conseil.

Lors de la mise en œuvre de telles politiques, le développement agricole doit se fonder sur une régionalisation des stratégies, en tenant compte des vocations dominantes des régions et sous-régions. On peut alors prendre en compte l'aléa (et au premier chef le problème de l'eau), par une approche adaptée à la diversité des systèmes de production, qui diffèrent non seulement en fonction des conditions physiques mais aussi de la taille des exploitations.

Cependant, cette stratégie n'a pas été suivie d'un plan d'action, de sorte qu'il est difficile d'évaluer dans quelle mesure elle est effectivement mise en application.

Par ailleurs, le gouvernement a évidemment des politiques plus globales, touchant l'économie du pays dans son ensemble, dont l'agriculture n'est qu'une composante. Or, ces politiques macro-économiques ne sont pas nécessairement favorables à l'agriculture, dont l'importance strictement économique n'est plus ce qu'elle avait été antérieurement : rappelons qu'elle représente moins de 16 % du PIB au cours des dernières années.

C'est ainsi que l'accord de libre-échange avec les États-Unis est venu s'ajouter au vaste mouvement de l'ouverture des marchés, particulièrement les accords multi-latéraux sur le commerce et la zone d'échange euro-méditerranéenne. Cette participation à la libéralisation des marchés a été estimée indispensable au développement économique à long terme du pays, mais elle a des effets qui, à court terme à tout le moins, peuvent être négatifs pour certains secteurs de l'activité économique. C'est le cas de l'agriculture, dont certaines productions clés ne sont pas en mesure de faire face au libre-échange avec les États-Unis. Comme nous le verrons plus loin, l'exemple le plus évident est celui de la production céréalière qui tient une place centrale dans l'agriculture du pays et qui ne peut pas, à moins de lourdes transformations, soutenir la concurrence avec la production américaine et internationale.

2.3.2 L'Interprofession

Dans sa vision de la mise à niveau du secteur agricole, le Ministère de l'Agriculture, du Développement Rural et des Pêches Maritimes veut prendre appui sur son partenariat avec les entreprises publiques et les associations professionnelles, et donner un rôle de plus en plus important à leurs interventions. C'est ainsi qu'une nouvelle loi est en préparation, touchant l'Interprofession. Cette loi vise à favoriser la constitution de filières regroupant les professionnels touchant à tous les aspects d'une production ou d'un secteur de production. À titre d'exemple, le secteur avicole est maintenant structuré de cette façon autour de la FISA (Fédération Interprofessionnelle du Secteur Avicole), qui regroupe cinq associations représentant toutes les étapes et les facettes de la production avicole :

- ✓ AFAC (Association des Fabricants d'Aliments Composés)
- ✓ ANAM (Association Nationale des Accoueurs Marocains)
- ✓ ANAVI (Association Nationale des Abattoirs Industriels Avicoles)
- ✓ ANPO (Association Nationale de Producteurs d'Oeufs de Consommation)
- ✓ ANPV (Association Nationale des Producteurs des Viandes de Volailles)

Compte tenu de cette représentativité, le Ministère accepte de rendre officiels et obligatoires, sous forme de loi ou de décret d'application, les propositions d'encadrement de la production émanant de la FISA.

Cette nouvelle structuration des secteurs de production connaît toutefois un avancement très inégal d'un secteur à l'autre.

2.3.3 Les perspectives d'un Plan d'Action en Développement Rural

C'est afin de s'ajuster à ce nouveau contexte que le volet agricole de la stratégie 2020 est actuellement en révision et que le Gouvernement prépare une réforme de l'agriculture, afin d'en faire une mise à niveau significative. Celle-ci prendra la forme d'un Plan d'Action piloté par le Secrétariat d'État chargé du Développement Rural. La réflexion sur le Plan d'Action prend d'abord la forme d'une analyse des contraintes et enjeux de secteur, puis de voies d'action pour l'avenir.

2.4 LES AXES DE RÉFORME

Compte tenu des éléments du contexte actuel et des mutations en œuvre que connaît le secteur agricole, le MADRPM est en train de développer des réformes visant à contribuer à sa mise à niveau et à sa compétitivité.

De même les organisations professionnelles ont développé des mesures de nature à organiser leurs secteurs d'intervention pour se préparer à l'entrée en vigueur des accords de libre échange.

Nous présenterons ci-après les axes de réformes, notamment celles qui ont un impact sur l'objet du projet APC, à partir de la documentation analysée et des entretiens menés avec les directions centrales du MADRPM et les associations professionnelles consultées dans le cadre dudit projet.

En matière de développement humain

- ✓ Mettre à niveau les structures de formation et développer des stratégies d'intervention différenciées en fonction des publics cibles tout en adoptant des approches permettant de professionnaliser la formation et de favoriser l'insertion des jeunes dans le secteur agricole.
- ✓ Renforcer les structures du MADRPM chargées de la promotion de la femme rurale, en vue de mettre en place une stratégie d'intervention efficace dans les différentes régions du pays.
- ✓ Mettre en place un cadre institutionnel permettant d'impliquer de manière efficace la société civile (privé, ONG, associations professionnelles) dans l'organisation et le financement du programme de formation de 300.000 jeunes ruraux à l'horizon 2010.
- ✓ Réformer et adapter le cadre institutionnel et organisationnel des OPA pour permettre à celles-ci d'avoir plus d'autonomie, d'efficacité dans leurs capacités d'intervention.
- ✓ Réformer et adapter le cadre institutionnel et organisationnel des chambres d'agriculture aux missions de partenariat du développement agricole.

En matière d'organisations professionnelles

- ✓ Favoriser et institutionnaliser l'organisation interprofessionnelle par la mise en place d'un cadre juridique permettant de créer une entité à caractère national regroupant les organisations professionnelles agricoles et agro-alimentaires. L'objectif étant de réaliser des actions communes visant une meilleure connaissance du marché, d'améliorer la qualité des produits, de promouvoir et de diffuser la connaissance sur les produits et de développer des actions visant l'adaptation permanente des produits de la filière à la demande du marché intérieur et extérieur.
- ✓ Organiser la profession de la même filière et définir les profils et les compétences permettant son développement.
- ✓ Appuyer les OP dans le développement de leurs dispositifs de formation à l'instar de celles qui sont plus organisées (cas de l'ASPAM, l'ANOC, l'ANEB,...) et de développer des partenariats avec le système de l'enseignement agricole public dans le domaine de la formation.

En matière de financement, fiscalité et soutien

- ✓ Réformer le cadre juridique et institutionnel de la CNCA.
- ✓ Mettre en place un système de financement adapté à la petite et moyenne exploitation.
- ✓ Réformer la fiscalité appliquée aux produits et intrants agricoles.
- ✓ Mettre en place un cadre incitatif à l'investissement agricole.
- ✓ Mettre en place un cadre incitatif à l'installation des sociétés de service en milieu rural et à la fabrication de matériel agricole économique.
- ✓ Réformer le système des subventions en instituant une procédure « amont » simplifiée.
- ✓ Réviser le rôle des subventions en tenant compte des différentes catégories d'agricultures, des spécificités régionales, et du souci de préservation des ressources naturelles.

En matière de commercialisation des produits agricoles

- ✓ Réviser la loi 30-89 relative à la fiscalité des collectivités locales, en révisant les taxes imposées sur les produits et animaux mis en vente dans les souks et les marchés de gros.
- ✓ Réviser les dispositions relatives à la taxe spéciale sur les animaux abattus dans les abattoirs contrôlés institués par le dahir portant promulgation de la loi de finances de 1983.
- ✓ Mettre en place un cadre indicatif pour l'investissement dans les souks et les marchés de gros, surtout en milieu rural, sur la base de normes techniques appropriées.
- ✓ Réviser l'arrêté du Ministre de l'Intérieur portant statut des mandataires et règlement des marchés de gros des fruits et légumes et des halles aux poissons des communes urbaines.

En matière du foncier et du cadre juridique du secteur de l'irrigation

- ✓ Améliorer le système d'établissement des actes traditionnels constitutifs et translatifs de propriétés, en introduisant l'instauration de registres d'inscription des transactions sur le non immatriculé.
- ✓ Lever les entraves juridiques à la mobilité et à l'accès au foncier : non applicabilité de la loi 34-94 relative aux transactions foncières dans les périmètres irrigués, dahir de 1945 interdisant l'acquisition des propriétés agricoles aux personnes physiques étrangères et aux sociétés par action.
- ✓ Réviser et adapter le code des investissements agricoles.
- ✓ Adapter le cadre juridique et institutionnel pour la promotion de l'investissement dans le secteur de l'irrigation.
- ✓ Réviser les textes portant création des ORMVA, pour l'adapter au contexte actuel et permettre à ceux-ci d'externaliser une partie de leurs activités (construction et exploitation des systèmes d'irrigation).
- ✓ Instituer une autorité nationale de régulation spécifique au service de l'eau d'irrigation.

En matière de sécurité / biosécurité

- ✓ Ériger la sécurité sanitaire des aliments en « priorité nationale ».
- ✓ Mettre en place une instance officielle d'évaluation des risques, conformément aux accords de l'OMC (séparation des missions d'évaluation et de gestion des risques).
- ✓ Réviser l'arsenal juridique relatif aux abattoirs et aux souks, avec l'encouragement de l'initiative privée, et appui à l'application de la réglementation existante.
- ✓ Mettre en place un cadre réglementaire incitatif à l'accréditation de laboratoires privés pour la réalisation des analyses au titre de la répression des fraudes.

En matière de parcours collectifs

- ✓ Réviser le dahir du 27/04/1919 et les textes modificatifs afférents régissant les terres collectives, de même que les dispositions de la loi 33-94.
- ✓ Diversifier les formes de gestion des parcours (location, association, coopérative); et supprimer la gratuité de l'usage des ressources fourragères pastorales.
- ✓ En matière de filière technologique : Encourager l'émergence d'interlocuteurs dynamiques (associations, groupes d'intérêts, chambres d'agriculture, ONG,...) constituant le rôle d'interface afin de capter la demande des opérateurs en matière de technologies agricoles.
- ✓ Dynamiser le système national de technologie agricole en intégrant les activités des composantes de la filière, en développant l'écoute sur les besoins de la profession, et en impliquant ses partenaires dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes, sur la base d'une approche territorialisée et concertée.
- ✓ Améliorer la capacité d'anticipation des établissements, en intensifiant l'échange des hommes et des expériences de façon ciblée, dans le cadre d'une politique de coopération internationale centrée autour des priorités.
- ✓ Doter les composantes du système technologique agricole des ressources financières nécessaires pour la mise à niveau des ressources humaines, des infrastructures et des équipements.

2.5 CONCLUSION : LES BESOINS EN COMPÉTENCES

La mise à niveau du secteur agricole est une entreprise considérable, et sa réalisation aura comme condition indispensable un développement significatif des compétences des exploitants et de leur main-d'œuvre. Le dispositif de formation doit, par conséquent, accompagner le secteur dans la mise en œuvre des réformes.

Nous rappellerons simplement, en conclusion de ce portrait sommaire de l'état présent de l'agriculture, les divers besoins de compétences qui en émergent. Ils vont, bien sûr, dans le sens d'une professionnalisation de l'agriculture et d'un accroissement important de sa technicité, afin de la hausser au niveau des normes internationales actuelles ou, à tout le moins, de tendre vers cet objectif. Dans le contexte de l'ouverture des marchés, tous conviennent qu'une amélioration de la productivité (produire plus et de meilleure qualité à des coûts inférieurs) est également nécessaire.

Voici les éléments qui ont été soulignés par les divers intervenants :

- ✓ Meilleure maîtrise de l'eau et notamment des nouvelles techniques de micro irrigation, permettant d'utiliser au maximum l'eau disponible, en diminuant les pertes causées par les techniques traditionnelles,
- ✓ Capacité d'utiliser les facteurs de technicité en matière de production végétale, afin d'accroître la productivité et la qualité: intrants tels les semences sélectionnées, les produits phytosanitaires, les engrais et outillage mécanisé pour les travaux aux diverses étapes de la culture, etc.
- ✓ Capacité d'exploiter au mieux les caractéristiques des divers milieux agricoles, afin d'éviter de gaspiller énergie et ressources par la culture de produits peu compatibles avec les conditions prévalant dans un milieu donné,
- ✓ Compétences touchant la mise en marché des produits : connaissance des marchés, des techniques de commercialisation et des circuits de distribution,
- ✓ Meilleure connaissance des produits, de leurs caractéristiques de tous ordres et de leur adéquation avec des besoins spécifiques du marché,
- ✓ Capacité de gérer les productions en évaluant correctement leur rentabilité et en réduisant autant que possible les coûts de production,
- ✓ Capacité d'assurer la traçabilité des produits,
- ✓ Connaissance des diverses normes internationales et des réglementations relatives aux produits (touchant notamment la qualité et le calibre des produits, l'hygiène et la salubrité, l'aspect phytosanitaire et environnemental, etc.).

En matière de production animale, maîtrise des techniques touchant :

- ✓ l'hygiène et la santé des animaux,
- ✓ la nutrition et le rationnement,
- ✓ le contrôle génétique (l'amélioration des races), la reproduction (insémination artificielle),
- ✓ l'ensemble des facteurs ayant un effet sur la productivité, qu'il s'agisse de production laitière ou de production de viande,
- ✓ les exigences sanitaires à l'endroit des produits,
- ✓ Les exigences relatives à la manutention, à la conservation et au conditionnement des produits,
- ✓ La capacité d'entretenir et de réparer les divers outillages et véhicules requis.

Les commentaires recueillis font comprendre la très grande importance de la fonction de «technicien conseiller» (ou «technicien formateur», comme certains le désignent). Il s'agit de la fonction d'un technicien maîtrisant les éléments de technicité requis pour une filière de production et chargé de former et d'assister les exploitants qui n'ont pas les ressources pour embaucher leur propre personnel technique (c'est le cas de très nombreuses petites et moyennes exploitations). Le technicien conseil est généralement rattaché à un regroupement professionnel. Les associations qui en utilisent présentement estiment leurs services comme très précieux et presque tous les intervenants consultés ont souhaité le développement de cette formule de service partagée en matière de compétence technique.

Il faut enfin observer que les regroupements professionnels qui en ont la capacité ont exercé une fonction de suppléance en développant des formations pour leurs membres, afin de répondre aux plus pressants des besoins en compétences. Ils disent n'avoir pas pu compter sur le dispositif public de formation pour combler les besoins.

3. LES MÉTIERS AGRICOLES

3.1 LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EXPLOITATIONS

La description des métiers agricoles présentée dans les pages qui suivent provient intégralement de l'enquête auprès des exploitations agricoles réalisée durant l'automne 2004. La méthodologie de l'enquête est présentée à la section 1. 5 du rapport.

Ainsi que l'illustre le tableau 20, l'enquête a concerné 294 entreprises dans 10 régions du Maroc. Elle a été réalisée par douze établissements de formation du réseau du MADRPM. La liste des entreprises par région se trouve en annexe. Toutefois, l'enquête est demeurée incomplète dans deux régions, El Haouz et l'Oriental : dans ces régions, la partie descriptive des métiers du questionnaire n'a pas été recueillie. La description des métiers repose par conséquent sur 236 réponses à l'enquête, provenant de 8 régions. Seules les données quantitatives ont été recueillies dans ces deux régions.

Répartition de l'échantillon de l'enquête								
Région	Nombre total d'exploitations	Nombre d'exploitations selon l'effectif permanent			Nombre d'exploitations selon le type d'activités			Nombre d'emplois étudiés
		Effectif = 0 - 4	Effectif = 5 - 24	Effectif = 25 +	Production végétale	Production animale	Autres	
CHAOUIA	21	12	8	1	17	15	2	10
DOUKKALA	1	0	0	1	1	0	0	2
GHARB-CHERARDA-BENI HSEIN	22	10	12	0	22	8	1	24
GRAND CASABLANCA	12	6	3	3	6	3	4	5
MEKNES TAFILALT	37	24	11	2	32	20	4	22
RABAT SALÉ ZEMOUR ZAIR	63	55	8	0	56	47	3	86
SOUS-MASSA	29	5	19	5	28	17	0	20
TADLA AZILAL	8	2	6	0	8	6	0	10
TANGER-TETOUAN	30	21	8	1	19	17	6	33
TAOUNATE-TAZA-AL HOCEIMA	13	8	5	0	13	9	0	13
Sous-total	236	143	80	13	202	142	20	225
EL HAOUZ	28	9	14	5	21	7	6	31
ORIENTAL	30	14	14	2	29	13	0	22
Total	294							

Tableau 20

En plus de la représentation régionale, le tableau 20 permet de constater que les exploitations participant à l'enquête étaient de toutes tailles, selon le critère de l'effectif permanent : 143 petites exploitations, 80 moyennes et 13 grandes. Les productions végétales et animales étaient également bien représentées, de même que les entreprises de première transformation, par exemple les unités de trituration ou les coopératives de production.

Les exploitants ont décrit aux enquêteurs 225 emplois différents. Cependant, il s'agissait dans plusieurs cas d'appellations différentes d'un même métier : *caporal* et *contremaître* ou *technicien* et *technicien agricole*, par exemple. De plus, à l'analyse des réponses, il est apparu une grande parenté entre certains emplois, si l'on prenait en considération les tâches rattachées à ces emplois. En tenant compte de ce facteur, les 225 emplois ont été regroupés en **42 métiers types** : pour tous ces emplois regroupés, la plupart des tâches indiquées par les exploitants sont identiques. Le tableau ci dessous présente ces regroupements.

Il va de soi que les emplois rencontrés dans seulement quelques exploitations sont décrits avec moins de précision que ceux rencontrés chez un grand nombre de répondants.

Regroupement des emplois en métiers types			
Métier type	Autres appellations rencontrées lors de l'enquête	Fréquence	% avec diplôme
AIDE GÉRANT	Agent polyvalent, Aide chef d'élevage, Aide chef d'exploitation, Aide exploitant, Chef de chantier, Gestion du personnel, Responsable de production, Sous gérant, Tractoriste aide gérant	56	5%
APICULTEUR		4	44%
ARBORICULTEUR		4	12%
AVICULTEUR	Caporal aviculteur	6	50%
BERGER		19	0%
CAPORAL	Caporal chef, Chef d'équipe, Chef d'irrigation, Contremaître, Responsable communication	95	5%
CHEF D'ÉLEVAGE	Chef de bergerie, Responsable de l'élevage des génisses, Responsable veaux et alimentation, Responsable de l'étable, Responsable d'élevage, Responsable moulin	31	51%
CHEF D'ATELIER	Responsable de matériel	7	29%
CHEF DE CULTURE	Responsable des cultures fourragères, Responsable de la main-d'œuvre, Responsable production végétale	16	57%
CHEF DE PRODUCTION		1	100%
CHEF D'EXPLOITATION	Gérant propriétaire, Propriétaire, Propriétaire gérant	61	32%
COMMIS		14	0%
COMPTABLE	Responsable de la comptabilité, Responsable financier	27	68%
COURTIER		1	n. d.
CUNICULTEUR		1	n. d.
DIRECTEUR		17	93%
DIRECTEUR ADMINISTRATIF	Responsable administratif	2	100%
DIRECTEUR COMMERCIAL	Responsable commercial	3	80%
ÉLEVEUR	Éleveur bovin, Éleveur Bovin ovin, Éleveur ovin	4	11%
FERTIGUEUR	Responsable de la fertigation, Responsable fertilisation, Responsable traitement et fertigation	21	26%
GARDIEN		39	0%
GÉRANT	Chef de production avicole, Chef de secteur, Coordonnateur, Directeur de production, Gérant aviculteur, Gérant du moulin à farine, Gérant éleveur bovin, Gérant éleveur ovin, Gérant maraîcher, Gérant viticulteur, Ingénieur, Responsable de la ferme, Responsable de l'unité	191	45%
IRRIGUEUR	Responsable d'irrigation, Responsable irrigation goutte-à-goutte, Responsable irrigation Gravitaire	20	0%
MAGASINIER	Responsable de gestion du stock	23	18%
MARAICHER		8	6%
MECANICIEN		12	17%

Tableau 21

Regroupement des emplois en métiers types			
Métier type	Autres appellations rencontrées lors de l'enquête	Fréquence	% avec diplôme
OUVRIER	Faucheur, Femme de conditionnement, Femme de triage, Ouvrier alimentation, Ouvrier apicole, Ouvrier arboricole, Ouvrier avicole, Ouvrier chargeur, Ouvrier de l'irrigation, Ouvrier d'entretien de vigne, Ouvrier d'élevage, Ouvrier en production de plants, Ouvrier d'entretien, Ouvrier maraîcher, Ouvrier matériel, Ouvrier permanent, Ouvrier polyvalent, Ouvrier qualifié, Ouvrier saisonnier, Ouvrier spécialisé, Ouvrier de traite, Ouvrier végétal, Ouvrier couvoir, Trayeuse, Ouvriers PAM	192	1%
POINTEUR		2	0%
PRESIDENT		5	80%
RESPONSABLE DU COUVOIR	Opérateurs machines,	2	100%
RESPONSABLE DE TRAITEMENT	Responsable de traitement et fertigation	10	44%
RESPONSABLE QUALITE	Ingénieur qualité	3	100%
RESPONSABLE TECHNIQUE	Directeur technique	8	91%
SECRETAIRE		12	73%
SECRETAIRE DE DIRECTION		1	100%
SOUDEUR		2	0%
TAILLEUR		6	5%
TECHNICIEN	Technicien agricole, Technicien arboricole, Technicien certification, Technicien coordonnateur, Technicienne,	34	100%
TECHNICO COMMERCIAL	Responsable de chantier, Responsable régional, Technicien commercial, Technicien couvoir, Technico commercial magasinier	13	62%
TRACTORISTE	Tractoriste irrigueur	98	9%
VACHER	Responsable lait, Responsable de la production animale, Responsable de l'alimentation, Responsable de l'allaitement des veaux, Responsable de traite	31	2%
VENDEUR	Agent de vente	4	60%

Tableau 21 (suite)

Dans le tableau 21, la fréquence indique le nombre d'exploitations qui ont indiqué avoir au moins un emploi correspondant à ce métier type, soit sous le nom du métier type, soit en utilisant une des appellations d'emploi mentionnées dans la seconde colonne du tableau.

Dans ce tableau, la dernière colonne présente le pourcentage des employés actuels détenant un diplôme, parmi ceux qui exercent cet emploi dans les exploitations ayant répondu à l'enquête. Le pourcentage est calculé en référence au nombre total d'employés occupant l'emploi : dans certains cas, il y en a plusieurs dans la même entreprise. Par exemple, 95 exploitations ont mentionné au moins un emploi de caporal; au total, ces 95 exploitations ont mentionné dans leurs réponses à l'enquête 165 emplois de caporal. Le pourcentage d'employés détenant un diplôme a été calculé sur le total de ces emplois; ainsi, pour l'emploi type de caporal, 8 sur les 165 ont un diplôme, soit 5%.

3.2 LES MÉTIERS AGRICOLES RÉPERTORIÉS PAR L'ENQUÊTE

Pour chacun des métiers types, une fiche descriptive présente l'essentiel des informations recueillies lors de l'enquête. En plus des informations rassemblées dans le tableau sus-cité, les fiches décrivent les principales tâches rattachées au métier, le niveau de formation que les répondants souhaitent à l'avenir pour préparer à l'exercice de ce métier et les principales suggestions touchant la formation à donner à l'avenir.

3.2.1 Aide Gérant

Aide Gérant (rencontré dans 51 entreprises)	
a) Autres appellations	Agent polyvalent, Aide chef d'élevage, Aide chef d'exploitation, Aide exploitant, Chef de chantier, Gestion du personnel, Responsable de production, Sous gérant, Tractoriste aide gérant
b) Proportion actuelle de diplômés	5%
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gérer les ressources humaines : déterminer les besoins, recruter le personnel, organiser et distribuer les tâches, superviser et contrôler le travail, évaluer la qualité du travail (ouvriers ou caporaux) ✓ Établir ou participer à l'établissement du plan des cultures et du programme des travaux ✓ Assurer le suivi de la réalisation du programme de travaux ✓ Assurer la conduite de l'élevage : alimentation et ration, reproduction, hygiène et salubrité, état sanitaire, ambiance des bâtiments, ✓ Assurer l'approvisionnement de l'exploitation ✓ Assurer l'entretien du matériel ✓ Assurer le stockage et participer à la mise en marché des produits ✓ Réaliser divers travaux administratifs ✓ Informer ses supérieurs du déroulement des activités de l'exploitation ✓ Assurer l'intérim du gérant
d) Qualifications	Aucun diplôme : 2 Qualification : 17 Spécialisation : 3 Technicien : 21 Technicien spécialisé : 3 Niveau supérieur : 2 Sans réponse : 8
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grande insistance sur la formation pratique ✓ Développer la maîtrise des aspects techniques de la production, afin de pouvoir assurer la conduite technique des productions ✓ Formation polyvalente ✓ Gestion des ressources humaines : insistance sur la communication et sur l'organisation des travaux ✓ Formation en gestion, en marketing et commercialisation des produits ✓ Capacité d'utiliser l'informatique

3.2.2 Apiculteur

Apiculteur (rencontré dans 4 entreprises)	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	44% (d'un total de 9 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Établir le programme des travaux ✓ Conduire l'élevage royal ou le rucher ✓ Contrôler les maladies ✓ Surveiller et suivre les ruches ✓ Organiser le travail ✓ Extraire le miel ✓ Effectuer l'essaimage artificiel
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 1 Spécialisation : 0 Technicien : 2 Technicien spécialisé : 1 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 0
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation pratique ✓ Formation sur tous les aspects techniques, visant l'amélioration de la production ✓ Création de centres de formation spécialisés en apiculture

3.2.3 Arboriculteur

<i>Arboriculteur (rencontré dans 4 entreprises)</i>	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	12 % (d'un total de 18 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Effectuer le travail du sol ✓ Effectuer le piquetage et la plantation ✓ Effectuer l'irrigation et la fertigation ✓ Détecter les maladies et les ravageurs ✓ Assurer le traitement phytosanitaire ✓ Effectuer la taille ✓ Effectuer la récolte
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 1 Spécialisation : 1 Technicien : 0 Technicien spécialisé : 1 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 1
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation pour l'aspect pratique : 80%

3.2.4 Aviculteur

<i>Aviculteur (rencontré dans 6 entreprises)</i>	
a) Autres appellations	Caporal aviculteur
b) Proportion actuelle de diplômés	50% (d'un total de 10 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alimenter la volaille ✓ Effectuer la vaccination ✓ Détecter les principaux symptômes de maladies ✓ Entretenir et nettoyer les locaux et le matériel ✓ Préparer la poussinière ✓ Contrôler éclairage, aération, température, plomberie ✓ Faire le vide sanitaire
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 4 Spécialisation : 0 Technicien : 1 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 1
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grande importance de la formation pratique ✓ Sélection de candidats provenant du milieu rural ✓ Formation pratique sur l'hygiène, la prophylaxie et l'administration des médicaments par injection ✓ Entretien des installations : notions d'électricité et de plomberie

3.2.5 Berger

<i>Berger (rencontré dans 19 entreprises)</i>	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	0 % (d'un total de 19 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garder le troupeau ✓ Assurer l'alimentation, l'abreuvement, le pâturage ✓ Donner les petits soins vétérinaires ✓ Entretenir et nettoyer les locaux ✓ Observer et informer le gérant de l'état de santé des animaux ✓ Faucher le fourrage ✓ Effectuer l'allaitement des agneaux
d) Qualifications	Aucun diplôme : 4 Qualification : 7 Spécialisation : 4 Technicien : 0 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 4
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation sur l'alimentation et le rationnement ✓ Diagnostic et traitement des maladies (niveau initiation) ✓ Soins requis par les animaux ✓ Formation sur la reproduction

3.2.6 Caporal

<i>Caporal (rencontré dans 95 entreprises)</i>	
a) Autres appellations	Caporal chef, Chef d'équipe, Chef d'irrigation, Contremaître, Responsable communication
b) Proportion actuelle de diplômés	5 % (d'un total de 166 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gérer les ressources humaines : recruter et choisir le personnel, distribuer les tâches, pointer la main-d'œuvre, superviser et contrôler la qualité du travail ✓ Assurer la mise en application des programmes techniques (plan de cultures, fertigation, traitement, etc.) ✓ Assurer la mise en application du programme de travaux ✓ Assurer le suivi des cultures, le suivi phytosanitaire ✓ Contrôler l'ambiance des bâtiments ✓ Observer, déceler et rapporter les anomalies ✓ Participer à la réalisation de travaux de toutes sortes (ex. : conduire le tracteur, assurer l'entretien du matériel, effectuer la fertigation et réaliser des travaux administratifs) ✓ Informer ses supérieurs du déroulement des activités et de l'état de l'exploitation
d) Qualifications	Aucun diplôme : 6 Qualification : 54 Spécialisation : 9 Technicien : 4 Technicien spécialisé : 1 Niveau supérieur : 1 Sans réponse : 20
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Importance de la formation pratique ✓ Formation polyvalente sur les techniques en production agricole, notamment : irrigation, fertilisation, fertigation, traitements phytosanitaires, goutte à goutte, hygiène, santé animale et alimentation ✓ Formation en gestion des ressources humaines : organisation du travail et communication.

3.2.7 Chef d'élevage

Chef d'élevage (rencontré dans 31 entreprises)	
a) Autres appellations	Chef de bergerie, Responsable de l'élevage des génisses, Responsable veaux et alimentation, Responsable de l'étable, Responsable d'élevage, Responsable moulin
b) Proportion actuelle de diplômés	51 % (d'un total de 39 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gérer l'alimentation : approvisionnement, rations et suivi ✓ Appliquer les directives du vétérinaire et les traitements prescrits ✓ Contrôler l'état sanitaire du cheptel ✓ Maintenir et contrôler l'hygiène de l'étable et de la salle de traite ✓ Contrôler l'ambiance du bâtiment ✓ Superviser la traite ✓ Suivre la reproduction : observation des chaleurs, programme d'insémination, mise bas et alimentation ✓ Gérer la main-d'œuvre : distribution des tâches, supervision et contrôle ✓ Tenir les registres de l'élevage (enregistrement des naissances et mortalités, etc.) ✓ Assurer l'entretien du matériel et des locaux ✓ Rendre compte aux supérieurs
d) Qualifications	Aucun diplôme : 4 Qualification : 10 Spécialisation : 2 Technicien : 7 Technicien spécialisé : 4 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 4
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation pratique sur les techniques d'élevage et accent sur les nouvelles techniques ✓ Hygiène et maladies ✓ Informatique ✓ Insémination ✓ Notions de gestion

3.2.8 Chef d'atelier

Chef d'atelier (rencontré dans 7 entreprises)	
a) Autres appellations	Responsable de matériel
b) Proportion actuelle de diplômés	29 % (d'un total de 7 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contrôler l'état du matériel agricole ✓ Entretien et réparer le matériel agricole ✓ Identifier les pannes et contrôler les réparations ✓ Superviser les chauffeurs ✓ Acheter le matériel requis ✓ Participer aux travaux mécaniques de l'exploitation
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 3 Spécialisation : 0 Technicien : 2 Technicien spécialisé : 1 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 1
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation pratique en machinisme agricole et sur les moteurs ✓ Formation à la résolution des problèmes ✓ Gestion de la main-d'oeuvre

3.2.9 Chef de culture

Chef de culture (rencontré dans 16 entreprises)	
a) Autres appellations	Responsable des cultures fourragères, Responsable de la main-d'œuvre, Responsable production végétale
b) Proportion actuelle de diplômés	57 % (d'un total de 31 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acheter le matériel et les intrants ✓ Gérer les ressources humaines : recruter le personnel, distribuer les tâches, superviser et contrôler la qualité du travail ✓ Établir le plan des cultures et le programme des travaux ✓ Mettre en application et contrôler l'exécution du programme des travaux ✓ Établir et mettre en application les divers programmes : fertilisation, fertigation et traitement phytosanitaire ✓ Gérer la récolte et les stocks ✓ Assurer l'intérim du gérant
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 2 Spécialisation : 0 Technicien : 9 Technicien spécialisé : 5 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 0
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestion des ressources humaines, avec accent sur la communication (incluant les langues) ✓ Conduite technique des cultures (ex. fertigation, phytosanitaire et système qualité) ✓ Utilisation des agro-équipements (tracteur et autres) ✓ Informatique ✓ Gestion : planification, programmation, résolution de problèmes

3.2.10 Chef de production

Chef de production (rencontré dans 1 entreprise)	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	100 % (d'un total de 1 employé)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gérer la production de l'unité de trituration d'huile d'olive ✓ Assurer l'entretien et la maintenance de l'équipement de production ✓ Assurer la conduite mécanique de la production
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 0 Spécialisation : 0 Technicien : 0 Technicien spécialisé : 1 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 0
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation pratique axée sur la conduite mécanique des unités de trituration

3.2.11 Chef d'exploitation

Chef d'exploitation (rencontré dans 61 entreprises)	
a) Autres appellations	Gérant propriétaire, Propriétaire, Propriétaire gérant
b) Proportion actuelle de diplômés	32 % (d'un total de 56 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assurer la gestion générale de l'exploitation, et selon la taille de l'exploitation, prendre en charge directement certains aspects, notamment la gestion financière et comptable et la gestion des stocks, etc. ✓ Commercialiser les produits : fixer les prix, prospector les marchés, établir des liens avec les clients et négocier des contrats, etc. ✓ Assurer l'approvisionnement de l'exploitation et acheter les intrants et le matériel ✓ Planifier les activités de l'exploitation : arrêter les plans de culture ou la conduite de l'élevage, arrêter le programme des travaux, organiser le travail, rechercher les nouveaux produits et les nouvelles techniques de production ✓ Gérer des ressources humaines : recrutement, répartition des tâches, encadrement et contrôle de la qualité ✓ Contrôler la réalisation des activités et évaluer les rendements ✓ Entretenir des relations avec l'environnement socio-économique et les partenaires
d) Qualifications	Aucun diplôme : 7 Qualification : 6 Spécialisation : 0 Technicien : 12 Technicien spécialisé : 2 Niveau supérieur : 4 Sans réponse : 30
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation polyvalente et pratique, sur les deux aspects : la gestion d'entreprise et la conduite technique de l'exploitation agricole ✓ Développement des aptitudes personnelles de base comme la capacité d'écoute et de communication, la curiosité de toujours apprendre et le sens des responsabilités, ✓ Marketing et commercialisation des produits dans le contexte de libre-échange ✓ Accent sur les techniques de production et les nouvelles technologies: ex. analyse des sols, traitements, irrigation localisée, hygiène et santé animale, techniques de reproduction et détection des symptômes de ravageurs ou de maladies ✓ Formation en gestion : notions d'économie, de gestion financière et comptable

3.2.12 Commis

Commis (rencontré dans 14 entreprises)	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	0 % (d'un total de 13 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enregistrer les opérations ✓ Faire le suivi des fiches des ouvriers
d) Qualifications	Aucun diplôme : 1 Qualification : 6 Spécialisation : 2 Technicien : 0 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 5
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation en informatique ✓ Connaissances de base en agriculture

3.2.13 Comptable

Comptable (rencontré dans 27 entreprises)	
a) Autres appellations	Responsable de la comptabilité, Responsable financier
b) Proportion actuelle de diplômés	68 % (d'un total de 53 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tenir la comptabilité courante : établissement, saisie et enregistrement des pièces ✓ Encaisser les recettes ✓ Payer les factures ✓ Recouvrer les créances ✓ Pointer et payer la main-d'œuvre ✓ Assurer les prélèvements CNSS/IGR ✓ Établir les bilans et les documents de synthèse ✓ Contribuer à la gestion administrative de l'exploitation : ex. établissement de fiches de gestion des stocks, gestion des dossiers de l'exploitation
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 5 Spécialisation : 1 Technicien : 8 Technicien spécialisé : 1 Niveau supérieur : 3 Sans réponse : 9
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informatique, utilisation des logiciels de comptabilité et de gestion ✓ Comptabilité générale ✓ Connaissances de base en gestion ✓ Notions de gestion financière

3.2.14 Courtier

Courtier (rencontré dans 1 entreprise)	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	Non disponible
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assurer la commercialisation des produits ✓ Assurer la livraison ✓ Assurer l'approvisionnement ✓ Réaliser les opérations avec la banque et auprès de l'administration des impôts ✓ Participer à la gestion administrative
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 0 Spécialisation : 0 Technicien : 1 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 0
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Techniques de communication ✓ Techniques de recouvrement des créances

3.2.15 Cuniculteur

<i>Cuniculteur (rencontré dans 1 entreprise)</i>	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	Non disponible
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alimenter le bétail ✓ Assurer la commercialisation des produits ✓ Assurer l'abattage des animaux ✓ Désinfecter et nettoyer les clapiers
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 0 Spécialisation : 0 Technicien : 0 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 1
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le cuniculteur a besoin d'une formation ciblée basée sur la pratique

3.2.16 Directeur

<i>Directeur (rencontré dans 17 entreprises)</i>	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	93 % (d'un total de 15 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assurer la gestion générale de l'entreprise ✓ Assurer la gestion financière ✓ Commercialiser les produits : fixer les prix, prospecter les marchés, établir des liens avec les clients, négocier des contrats et suivre l'exportation ✓ Assurer l'approvisionnement de l'entreprise, acheter les intrants et le matériel ✓ Planifier les activités de l'entreprise : définir les stratégies, arrêter le programme de la production et des travaux, organiser le travail et arrêter l'encadrement technique, ✓ Gérer des ressources humaines : recrutement, répartition des tâches, encadrement et contrôle de la qualité du travail ✓ Suivre et contrôler la réalisation des activités ✓ Entretenir des relations avec l'environnement socio-économique et les partenaires
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 0 Spécialisation : 0 Technicien : 1 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 6 Sans réponse : 10
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Anglais et autres langues étrangères ✓ Gestion des ressources humaines et organisation du travail ✓ Systèmes de qualité ✓ Marketing ✓ Informatique

3.2.17 Directeur administratif

<i>Directeur administratif (rencontré dans 2 entreprises)</i>	
a) Autres appellations	Responsable administratif
b) Proportion actuelle de diplômés	100 % (d'un total de 2 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Commercialiser les produits ✓ Effectuer les importations, conclure les contrats de vente avec les importateurs ✓ Réaliser les études de marché et prospector les marchés extérieurs ✓ Suivre les clients à l'échelle nationale ✓ Participer au développement des produits de l'entreprise ✓ Assurer la gestion financière ✓ Gérer la main-d'œuvre
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 0 Spécialisation : 0 Technicien : 0 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 1 Sans réponse : 1
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestion des ressources humaines ✓ Informatique ✓ Gestion d'entreprise

3.2.18 Directeur commercial

<i>Directeur commercial (rencontré dans 3 entreprises)</i>	
a) Autres appellations	Responsable commercial
b) Proportion actuelle de diplômés	80 % (d'un total de 5 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acheter les intrants et le matériel ✓ Assurer la vente des produits, prospector le marché ✓ Gérer et conseiller la clientèle ✓ Aider à l'ensemble des opérations de l'exploitation; ex. contrôle de la qualité, estimation des productions et supervision des activités ✓ Établir les factures et percevoir les recettes
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 0 Spécialisation : 0 Technicien : 0 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 2 Sans réponse : 1
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation en marketing ✓ Formation pratique

3.2.19 Éleveur

<i>Éleveur (rencontré dans 4 entreprises)</i>	
a) Autres appellations	Éleveur bovin, Éleveur Bovin ovin, Éleveur ovin
b) Proportion actuelle de diplômés	11 % (d'un total de 27 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conduire l'élevage ✓ Déterminer les rations, alimenter les animaux ✓ Suivre la santé animale, donner les injections ✓ Assurer l'hygiène et la prophylaxie ✓ Suivre la reproduction (diagnostiquer l'état de gestation, assister à la mise bas) ✓ Assurer la traite et effectuer le contrôle laitier
d) Qualifications	Aucun diplôme : 1 Qualification : 1 Spécialisation : 0 Technicien : 1 Technicien spécialisé : 1 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 0
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation sur les techniques de l'élevage ✓ Formation polyvalente (main-d'œuvre réduite) et pratique

3.2.20 Fertigueur

<i>Fertigueur (rencontré dans 21 entreprises)</i>	
a) Autres appellations	Responsable de la fertigation, Responsable fertilisation, Responsable traitement et fertigation
b) Proportion actuelle de diplômés	26 % (d'un total de 42 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Appliquer les programmes de fertigation et de traitement ✓ Entretien et réparer le matériel ✓ Contrôler l'application des programmes (contrôler le système, les doses, le EC et le PH du sol) ✓ Mélanger les fertilisants, préparer les solutions et préparer les doses ✓ Surveiller l'équipe de traitement ✓ Mettre en marche et surveiller le fonctionnement des équipements
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 11 Spécialisation : 3 Technicien : 5 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 2
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation sur les automatismes en fertigation ✓ Contrôle du climat sous serre ✓ Connaissance des produits fertilisants et de leur efficacité ✓ Connaissance des nouveaux produits ✓ Entretien des moteurs (pompes), filtres et vannes ✓ Sécurité ✓ Notions de géologie

3.2.21 Gardien

Gardien (rencontré dans 39 entreprises)	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	0 % (d'un total de 74 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Surveiller les biens et les locaux de l'exploitation ✓ Observer l'état des animaux ✓ Informer les supérieurs des incidents survenus et des anomalies
d) Qualifications souhaitées à l'avenir	Aucun diplôme : 12 Qualification : 5 Spécialisation : 4 Technicien : 0 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 18
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	Aucune

3.2.22 Gérant

Gérant (rencontré dans 191 entreprises)	
a) Autres appellations	Chef de production avicole, Chef de secteur, Coordonnateur, Directeur de production, Gérant aviculteur, Gérant du moulin à farine, Gérant éleveur bovin, Gérant éleveur ovin, Gérant maraîcher, Gérant viticulteur, Ingénieur, Responsable de la ferme, Responsable de l'unité
b) Proportion actuelle de diplômés	45 % (d'un total de 208 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planifier les activités de l'exploitation : établir les plans de culture ou la conduite de l'élevage, l'itinéraire technique, le programme des travaux, organiser le travail; arrêter les programmes techniques (irrigation, fertilisation ou fertigation, traitement phytosanitaire et alimentation des animaux) ✓ Assurer l'approvisionnement de l'exploitation, acheter les intrants et le matériel ✓ Commercialiser les produits ou participer à leur commercialisation: prospecter les marchés, conseiller les clients, vendre les produits, etc. ✓ Gérer la main d'oeuvre : recrutement, répartition des tâches, encadrement, contrôle du travail effectué ✓ Participer à la gestion générale de l'exploitation, par exemple en prenant charge de la gestion financière et comptable, de la paye des employés et de la gestion des stocks, etc. ✓ Suivre et contrôler la réalisation des programmes et des travaux, évaluer les rendements, assurer le suivi de la santé animale et de l'état des cultures ✓ Entretenir des relations avec l'environnement socio-économique et les partenaires ✓ Rendre compte aux supérieurs ✓ Participer directement aux divers travaux de l'exploitation avec les employés
d) Qualifications	Aucun diplôme : 9 Qualification : 21 Spécialisation : 2 Technicien : 64 Technicien spécialisé : 31 Niveau supérieur : 11 Sans réponse : 53
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grande importance d'une formation pratique (importance des stages même à l'étranger) ✓ Axer la formation sur la démarche qualité et sur les normes de qualité internationales ✓ Axer la formation sur le management, le marketing et les techniques de commercialisation ✓ Développer des aptitudes comme la communication et la capacité de résolution de problèmes ✓ Assurer une formation technique polyvalente sur tous les aspects de l'exploitation, en fonction de l'activité de production de l'exploitation (sols, techniques de culture, irrigation, traitements, santé animale et reproduction, etc.) ✓ Actualiser la formation sur les nouvelles techniques (techniques de pointe) ✓ Grande importance de la formation en gestion des ressources humaines ✓ Assurer une capacité d'utiliser l'informatique pour la gestion ✓ Notions de comptabilité

3.2.23 Irrigateur

<i>Irrigateur (rencontré dans 20 entreprises)</i>	
a) Autres appellations	Responsable d'irrigation, Responsable irrigation goutte-à-goutte, Responsable irrigation Gravitaire
b) Proportion actuelle de diplômés	0 % (d'un total de 22 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entretien et réparer le matériel (pompes, etc.) et les canalisations d'irrigation ✓ Conduire les systèmes d'irrigation : déclencher et arrêter les systèmes et en contrôler le fonctionnement ✓ Appliquer le programme de fertigation ✓ Appliquer le programme de traitement phytosanitaire
d) Qualifications	Aucun diplôme : 6 Qualification : 8 Spécialisation : 0 Technicien : 1 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 5
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissance du moment et de la quantité d'irrigation pour chaque culture ✓ Formation pratique ✓ Formation sur l'entretien et l'utilisation de l'équipement ✓ Connaissances de la fertilisation et du traitement ✓ Ne pas former des gens spécialisés uniquement dans ce profil

3.2.24 Magasinier

<i>Magasinier (rencontré dans 23 entreprises)</i>	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	18 % (d'un total de 38 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assurer la responsabilité du magasin et de la gestion des stocks ✓ Ouvrir et fermer le magasin, surveiller, contrôler les entrées et sorties de produits ✓ Assurer la manutention et l'organisation des produits ✓ Établir les documents requis : fiches de commande, bons de livraison, bons de réception, fiches de stocks, registres des produits de traitement
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 15 Spécialisation : 1 Technicien : 1 Technicien spécialisé : 1 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 5
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissance des produits phytosanitaires ✓ Capacité d'utiliser l'informatique ✓ Formation technique générale en agriculture ✓ Formation en gestion des stocks

3.2.25 Maraîcher

Maraîcher (rencontré dans 8 entreprises)	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	6 % (d'un total de 44 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Préparer le sol ✓ Effectuer le semis et la plantation ✓ Conduire les plans en pépinière ✓ Monter et démonter une serre ✓ Appliquer le programme de traitement phytosanitaire ✓ Effectuer la fertilisation et répandre la fumure ✓ Effectuer l'irrigation et la fertigation ✓ Effectuer les travaux d'entretien des cultures, binage, buttage, désherbage, palissage, tuteurage, effeuillage, ébourgeonnage et écimage ✓ Détecter les maladies et les ravageurs ✓ Effectuer la récolte ✓ Assurer la conservation et le conditionnement de la récolte
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 4 Spécialisation : 1 Technicien : 2 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 1
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation basée sur la pratique ✓ Connaissance complémentaire en soudure et plomberie

3.2.26 Mécanicien

Mécanicien (rencontré dans 12 entreprises)	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	17 % (d'un total de 12 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entretien et réparer le matériel et les engins agricoles ✓ Formuler les besoins en pièces ✓ Participer aux travaux mécanisés de l'exploitation, conduire le tracteur
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 6 Spécialisation : 0 Technicien : 1 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 5
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation en mécanique agricole ✓ Formation en mécanique générale et mécanique auto ✓ Savoir lire et écrire

3.2.27 Ouvrier*

<i>A (rencontré dans 192 entreprises)</i>	
a) Autres appellations	Faucheur, Femme de conditionnement, Femme de triage, Ouvrier alimentation, Ouvrier apicole, Ouvrier arboricole, Ouvrier avicole, Ouvrier chargeur, Ouvrier de l'irrigation, Ouvrier d'entretien de vigne, Ouvrier d'élevage, Ouvrier en production de plants, Ouvrier d'entretien, Ouvrier maraîcher, Ouvrier matériel, Ouvrier permanent, Ouvrier polyvalent, Ouvrier qualifié, Ouvrier saisonnier, Ouvrier spécialisé, Ouvrier de traite, Ouvrier végétal, Ouvrier couvoir, Trayeuse, Ouvrier PAM
b) Proportion actuelle de diplômés	1 % (sur un total de 999 employés)
c) Principales tâches	<p><u>Travaux généraux</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Effectuer la manutention des intrants et produits: charger, décharger, transporter et stocker ✓ Nettoyer, désinfecter et entretenir les bâtiments ✓ Aérer les bâtiments et contrôler la température ✓ Nettoyer, entretenir et réparer le matériel ✓ Construire les clôtures et les ruches, etc. ✓ Monter et démonter les serres ✓ Réaliser les courses et les travaux divers <p><u>En production végétale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Effectuer les opérations de semis, plantation, repiquage, implantation, bouturage, greffage, repotage, binage, buttage, paillage, désherbage, effeuillage, ébourgeonnage, écimage, taille, palissage et dépotage de l'olivier, ✓ Préparer le sol ✓ Appliquer les traitements phytosanitaires ✓ Effectuer l'irrigation ✓ Appliquer la fertigation ✓ Répandre les fertilisants ✓ Effectuer la récolte ✓ Effectuer le conditionnement et l'emballage des produits ✓ Conduire le tracteur ✓ Faucher le fourrage <p><u>En production animale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Alimenter le troupeau ✓ Assurer l'abreuvement ✓ Surveiller le comportement des animaux et garder le troupeau ✓ Suivre l'évolution du poids des poulets ✓ Contrôler le taux de mortalité en aviculture ✓ Effectuer la traite ✓ Récolter le miel ✓ Ramasser les oeufs ✓ Participer à diverses activités : surveillance de la santé animale, réception des poussins et soins vétérinaires, etc.
d) Qualifications	Aucun diplôme : 40 Qualification : 58 Spécialisation : 36 Technicien : 3 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 55
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Choisir pour la formation des jeunes ruraux ayant une bonne aptitude physique et une bonne idée de la profession ✓ Grande importance à la formation spécialisée sur les techniques spécifiques à chaque type de production : l'élevage caprin, l'élevage ovin et caprin, l'aviculture, l'apiculture, la transformation du lait en fromage, la technique de la salade, l'élevage laitier de race pure, l'arboriculture, l'oléiculture, etc. ✓ Formation sur les opérations de la culture : multiplication des plants, taille, etc. ✓ Réglage des équipements, ex. pulvérisateur à dos ✓ Formation sur le terrain et formation pratique ✓ Manipulation du matériel d'irrigation ✓ Formation sur le diagnostic de l'état de santé animale ✓ Importance de l'hygiène

* : Le métier d'ouvrier en agriculture est défini par chaque exploitation en fonction de ses caractéristiques propres et de ses besoins. Les tâches confiées aux ouvriers varient beaucoup en fonction de la taille de l'exploitation et de son champ d'activité. Elles comprennent l'exécution de la plupart des travaux agricoles. La description que nous faisons résume l'ensemble des tâches rencontrées. Chaque ouvrier agricole n'accomplit évidemment qu'une partie de ces tâches.

3.2.28 Pointeur

Pointeur (rencontré dans 2 entreprises)	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	0 % (d'un total de 2 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inscrire les ouvriers ✓ Pointer les ouvriers ✓ Remplir la fiche de travail des ouvriers ✓ Effectuer des opérations de paye
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 2 Spécialisation : 0 Technicien : 0 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 0
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Savoir écrire ✓ Avoir une formation en calcul ✓ Maîtriser l'utilisation de l'informatique pour le calcul et le traitement de texte ✓ Avoir des connaissances générales sur les techniques agricoles

3.2.29 Président *

Président (rencontré dans 5 entreprises)	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	80 % (d'un total de 5 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assurer la commercialisation des produits ✓ Assurer la conduite mécanique ✓ Organiser le travail ✓ Assurer l'hygiène ✓ Participer aux expositions et aux activités organisées par la DPA (sessions de formation et voyages) ✓ Participer à la collecte, au séchage et au conditionnement des PAM
d) Qualifications souhaitées à l'avenir	Aucun diplôme : 0 Qualification : 1 Spécialisation : 0 Technicien : 0 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 4
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestion et création des associations ✓ Mise en culture et techniques de production des PAM ✓ Formation axée sur la conduite mécanique des unités de trituration de l'olive ✓ Maîtrise des techniques de séchage et de distillation

3.2.30 Responsable du couvoir

Responsable du couvoir (rencontré dans 2 entreprises)	
a) Autres appellations	Opérateurs machines
b) Proportion actuelle de diplômés	100 % (d'un total de 2 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contrôler les machines du couvoir ✓ Contrôler la température, l'aération, l'incubation ✓ Assurer l'hygiène et la lutte contre les ennemis ✓ Encadrer les ouvriers ✓ Assurer la réception des œufs ✓ Suivre l'éclosion ✓ Procéder au tri des poussins
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 1 Spécialisation : 0 Technicien : 0 Technicien spécialisé : 1 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 0
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	Aucune

* : Durant l'enquête, ce métier a été rencontré dans quelques entreprises de petite taille, exerçant surtout des activités moins fréquentes (coopérative de production des plantes aromatiques et médicinales, unité de trituration, association professionnelle), de sorte que la description obtenue paraît assez éloignée de la fonction habituelle de président

3.2.31 Responsable de traitement

<i>Responsable de traitement (rencontré dans 10 entreprises)</i>	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	44 % (d'un total de 25 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Appliquer le programme de traitement phytosanitaire ✓ Appliquer le programme de fertilisation ✓ Entretenir le matériel de traitement et de fertilisation ✓ Contrôler le fonctionnement des équipements ✓ Conduire le tracteur ✓ Préparer la solution mère et la bouillie ✓ Détecter les anomalies, les maladies et les ravageurs ✓ Contrôler l'EC et le PH du sol ✓ Maintenir l'hygiène et la sécurité ✓ Rechercher les nouveaux produits ✓ Participer à l'élaboration du programme de traitement ✓ Enregistrer les fiches de maladie
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 6 Spécialisation : 0 Technicien : 2 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 2
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation spécialisée axée sur la pratique ✓ Connaissance des moyens de lutte phytosanitaire ✓ Connaissance des seuils d'intervention ✓ Identification des maladies et des ennemis ✓ Utilisation et dosage des produits ✓ Connaissance des outils et de leurs défaillances

3.2.32 Responsable qualité

<i>Responsable qualité (rencontré dans 3 entreprises)</i>	
a) Autres appellations	Ingénieur qualité
b) Proportion actuelle de diplômés	100 % (d'un total de 3 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enregistrer les données journalières concernant la qualité ✓ Veiller au respect des normes qualité
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 0 Spécialisation : 0 Technicien : 1 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 1 Sans réponse : 1
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestion et qualité

3.2.33 Responsable technique

Responsable technique (rencontré dans 8 entreprises)	
a) Autres appellations	Directeur technique
b) Proportion actuelle de diplômés	91 % (d'un total de 11 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Établir le programme de fertilisation ✓ Déterminer la dose et la fréquence d'irrigation ✓ Définir la dose des produits de traitement ✓ Contrôler l'état sanitaire des plantes ✓ Observer et déclarer les anomalies et les maladies ✓ Conduire l'élevage (du poussin) ✓ Suivre la production et en contrôler la qualité ✓ Appliquer les normes européennes ✓ Suivre les stocks des intrants et effectuer les commandes ✓ Exécuter le programme des travaux et établir l'état d'avancement des travaux ✓ Estimer le rendement
d) Qualifications	Aucun diplôme : 1 Qualification : 0 Spécialisation : 0 Technicien : 1 Technicien spécialisé : 1 Niveau supérieur : 1 Sans réponse : 4
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Communication ✓ Connaissance technique ✓ Gestion humaine ✓ Informatique

3.2.34 Secrétaire

A (rencontré dans 12 entreprises)	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	73 % (d'un total de 11 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assurer le secrétariat (ou le secrétariat du directeur) ✓ Assurer la comptabilité ✓ Effectuer le travail administratif ✓ Réceptionner la correspondance ✓ Accueillir les clients ✓ Saisir les données
d) Qualifications	Aucun diplôme : 2 Qualification : 1 Spécialisation : 0 Technicien : 5 Technicien spécialisé : 1 Niveau supérieur : 1 Sans réponse : 2
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation en secrétariat ✓ Communication ✓ Connaissance du domaine agricole

3.2.35 Secrétaire de direction

Secrétaire de direction (rencontré dans 1 entreprise)	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	100 % (d'un total de 1 employé)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assurer la gestion administrative ✓ Établir les factures et les chèques ✓ Gérer les stocks ✓ Effectuer les recouvrements auprès des clients ✓ Rédiger et suivre le courrier
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 0 Spécialisation : 0 Technicien : 1 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 0
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	Aucune

3.2.36 Soudeur

Soudeur (rencontré dans 2 entreprises)	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	0 % (d'un total de 2 employés)
c) Principales tâches	Exécuter les travaux de soudure
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 1 Spécialisation : 0 Technicien : 0 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 1
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation professionnelle en soudure des équipements agricoles

3.2.37 Tailleur

Tailleur (rencontré dans 6 entreprises)	
a) Autres appellations	
b) Proportion actuelle de diplômés	5 % (d'un total de 19 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Déterminer la période de taille ✓ Estimer le rendement sur pied ✓ Faire la taille
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 2 Spécialisation : 0 Technicien : 0 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 4
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Former des personnes de bas niveau scolaire ✓ Former sur les périodes et les types de taille selon les espèces ✓ Donner une formation polyvalente sur quelques métiers apparentés

3.2.38 Technicien

Technicien (rencontré dans 34 entreprises)	
a) Autres appellations	Technicien agricole, Technicien arboricole, Technicien certification, Technicien coordonnateur, Technicienne
b) Proportion actuelle de diplômés	100 % (d'un total de 38 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Arrêter l'itinéraire technique de l'élevage ou des cultures ✓ Arrêter le plan des cultures ✓ Assurer le rationnement ✓ Assurer le traitement ✓ Assurer le suivi des cultures ✓ Participer à l'établissement du planning des travaux ✓ Organiser les chantiers ✓ Suivre ou contrôler l'exécution des travaux ✓ Collecter l'information sur le terrain, établir le diagnostic des maladies ✓ Contrôler l'ambiance du bâtiment ✓ Rendre compte aux supérieurs ✓ Réaliser des essais de pesticides et de semences ✓ Assurer la communication avec les clients et les conseillers ✓ Assurer le relais entre ingénieur, caporal et ouvriers ✓ Aider le gérant et assurer son intérim ✓ Rechercher des procédés pour faciliter l'exécution des tâches
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Spécialisation : 0 Qualification : 1 Technicien : 8 Technicien spécialisé : 9 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 16
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Assurer la formation des fils d'agriculteurs ✓ Augmenter la place de la formation pratique (stages) ✓ Conduite technique des cultures ou des élevages ✓ Formation technique et commerciale, marketing ✓ Fertigation ✓ Langues, informatique ✓ Organisation du travail

3.2.39 Technico commercial

Technico commercial (rencontré dans 13 entreprises)	
a) Autres appellations	Responsable de chantier, Responsable régional, Technicien commercial, Technicien couvoir, Technico commercial magasinier
b) Proportion actuelle de diplômés	62 % (d'un total de 21 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entretien des relations avec les clients : prospection des nouveaux clients, communication avec les clients, les conseiller, vulgariser l'utilisation des nouveaux produits, vendre les produits, assurer le suivi auprès des clients ✓ Gérer la fonction commerciale de l'entreprise, assurer la vente et la distribution des produits ✓ Assurer la livraison et le recouvrement ✓ Effecteur l'importation ✓ Entretien des relations publiques ✓ Établir un diagnostic phytosanitaire (entreprise de distribution de ces produits) ✓ Assurer l'approvisionnement de l'entreprise, faire des commandes ✓ Réceptionner les entrées ✓ Gérer les stocks ✓ Suivre l'actualité des produits, rechercher l'information ✓ Vendre au comptoir
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Technicien : 2 Sans réponse : 1 Qualification : 0 Spécialisation : 0 Technicien spécialisé : 7 Niveau supérieur : 3
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation polyvalente ✓ Culture générale ✓ Approche client, communication, animation de groupe ✓ Savoir écouter ✓ Techniques de commercialisation, marketing et vente ✓ Informatique de gestion ✓ Maîtrise des langues vivantes

3.2.40 Tractoriste

Tractoriste (rencontré dans 98 entreprises)	
a) Autres appellations	Chauffeur. Tractoriste irrigueur
b) Proportion actuelle de diplômés	9 % (d'un total de 143 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conduire les véhicules de l'exploitation : tracteur, camion et autres engins agricoles ✓ Nettoyer, entretenir, dépanner et effectuer les petites réparations des véhicules et du matériel d'accompagnement ✓ Assurer le réglage des agro-équipements ✓ Exécuter les travaux mécaniques : travail du sol, labour, semis, traitement phytosanitaire, irrigation, fertilisation, récolte, pressage de la paille ✓ Transporter les ouvriers et divers produits et matériaux ✓ Participer à divers travaux de l'exploitation : nettoyage des bâtiments, surveillance, travaux dans la fromagerie, divers travaux manuels ✓ Collecter le lait (entreprise spécialisée) ✓ Informer les supérieurs des besoins en carburant, lubrifiant et pièces d'entretien ✓ Participer à l'approvisionnement
d) Qualifications	Aucun diplôme : 15 Qualification : 48 Spécialisation : 12 Technicien : 0 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 23
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation polyvalente en machinisme agricole ✓ Grande importance de l'entretien et de la maintenance du matériel agricole ✓ Formation sur le réglage du matériel (charrie, semoir, pulvérisateur, épandeur d'engrais, etc.) ✓ Connaissance des techniques de la culture, afin de comprendre les travaux à exécuter ✓ Bonne conduite du tracteur et autres équipements ✓ Normes de consommation ✓ Notions de gestion d'un parc d'équipements agricoles ✓ Besoin de sessions de sensibilisation et de formation de courte durée en utilisation et entretien des engins agricoles

3.2.41 Vacher

Vacher (rencontré dans 31 entreprises)	
a) Autres appellations	Responsable lait, Responsable de la production animale, Responsable de l'alimentation, Responsable de l'allaitement des veaux, Responsable de traite
b) Proportion actuelle de diplômés	2 % (d'un total de 49 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alimenter le bétail (préparer et distribuer la ration) ✓ Assurer la conduite de l'atelier d'engraissement, assurer l'allaitement des veaux ✓ Abreuver les animaux ✓ Effectuer la traite ✓ Assurer l'hygiène : nettoyer, désinfecter et entretenir les locaux et le matériel de traite et d'allaitement ✓ Suivre la reproduction : contrôler les chaleurs, assister à l'insémination, assister à la mise bas ✓ Contrôler l'état sanitaire du cheptel, identifier les maladies ✓ Donner les petits soins vétérinaires, faire les injections intramusculaires ✓ Surveiller les animaux ✓ Informer les supérieurs de l'état du cheptel
d) Qualifications	Aucun diplôme : 4 Spécialisation : 3 Qualification : 15 Technicien : 3 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 6
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation poussée sur l'hygiène (grande importance) ✓ Connaissance et maintenance du matériel mécanisé ✓ Formation aux techniques modernes d'élevage ✓ Gestion de la reproduction ✓ Formation sur le rationnement, conduite de l'alimentation ✓ Connaissance des maladies et de leur traitement ✓ Connaissance des premiers soins (soins locaux) du cheptel ✓ Formation sur la conduite d'un troupeau ✓ Maîtrise de la traite

3.2.42 Vendeur

Vendeur (rencontré dans 4 entreprises)	
a) Autres appellations	Agent de vente
b) Proportion actuelle de diplômés	60 % (d'un total de 5 employés)
c) Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vendre les produits au comptoir et au public ✓ Conseiller les clients ✓ Recouvrer les créances ✓ Établir les bons ✓ Établir le bilan journalier des ventes ✓ Gérer les stocks
d) Qualifications	Aucun diplôme : 0 Qualification : 1 Spécialisation : 0 Technicien : 1 Technicien spécialisé : 0 Niveau supérieur : 0 Sans réponse : 2
e) Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestion rationnelle des stocks ✓ Connaissance des produits phytosanitaires ✓ Techniques de commercialisation et de vente ✓ Formation en secrétariat et connaissance de l'agriculture

3.2.43 Les autres métiers

Quelques autres métiers ont été mentionnés par les répondants à l'enquête; aucune information descriptive n'a toutefois été recueillie sur ces métiers, notamment dans les deux régions où l'enquête n'a pas été complétée. Voici ces métiers :

- ✓ Greffeur (Greffeur – Tailleur)
- ✓ Responsable de laboratoire
- ✓ Frigoriste
- ✓ Responsable de traitement et de la traçabilité
- ✓ Technicien en certification

De plus, les répondants ont également mentionné des métiers qu'ils considèrent comme en émergence :

- ✓ Agent de développement
- ✓ Agrumiculteur
- ✓ Électriciens de froid, en électricité industrielle, et en électricité informatisée
- ✓ Inséminateur
- ✓ Responsable de la station d'emballage
- ✓ Responsable du suivi de la production et de la qualité
- ✓ Technicien en conditionnement et emballage
- ✓ Technicien spécialisé en transformation du lait en fromage

4. LES FONCTIONS DE TRAVAIL

4.1 LES FONCTIONS DE TRAVAIL RECONNUES

Les 42 fiches métiers présentées à la section précédente ont été analysées par un groupe de spécialistes de la formation agricole (voir liste du *focus group* en Annexe), afin d'en dégager les fonctions de travail à reconnaître par la formation professionnelle, à des fins de formation. Dans plusieurs cas, les fonctions de travail regroupent plusieurs métiers qui requièrent des compétences suffisamment similaires pour que la même filière de formation puisse y préparer adéquatement. Comme il est indiqué à la section méthodologie du rapport, la fonction de travail est une interprétation du monde du travail qui résulte d'une analyse, dans le but de structurer l'offre de formation, à la suite de la reconnaissance des besoins du marché. Elle ne se rencontre pas nécessairement comme telle sur le marché du travail, puisqu'elle regroupe des métiers qui y sont distincts.

Le groupe de spécialistes a dû répondre aux questions suivantes au sujet de chaque métier présenté à la section précédente : ce métier peut-il être regroupé avec un ou plusieurs autres ou est-il suffisamment distinct pour en faire une fonction de travail en lui-même? Y a-t-il un besoin de formation professionnelle relativement à ce métier? Les compétences requises sont-elles spécifiques au domaine de la production agricole? Les fonctions de travail résultant des réponses à ces questions sont décrites aux pages suivantes. Elles sont les fonctions de travail du secteur AGC, pour lesquels le dispositif de formation devrait normalement offrir une formation.

La partie commentaire de la fiche présentant chaque fonction de travail résume les réponses à ces questions où les incertitudes peuvent encore subsister et qu'il faudra clarifier lors des étapes qui suivent l'étude sectorielle. Cette dernière ne permet toutefois pas de trancher de façon définitive toutes les questions soulevées par la détermination des fonctions de travail. L'information disponible à la présente étape n'est pas suffisante pour le faire. Cette information sera complétée lors des études préliminaires ou des analyses de situation de travail (AST), étapes qui viennent après l'étude sectorielle dans la méthodologie APC.

Rappelons enfin que nous présentons, dans les sections qui suivent, des **hypothèses** de regroupement de métiers et de délimitation de fonctions de travail, sur la base de l'information disponible. Ces hypothèses devront être validées ou modifiées lorsque les étapes suivantes permettront un enrichissement de l'information.

Fonction de travail # 1	Gestion de la production agricole
Métiers regroupés	Aide Gérant (f.1) ; Gérant (f.22); Chef de Culture (f.9)
Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ○ Planifier les activités de l'exploitation : établir les plans de culture ou la conduite de l'élevage, l'itinéraire technique, le programme des travaux; organiser le travail; arrêter les programmes techniques (irrigation, fertilisation ou fertigation, traitement phytosanitaire, alimentation des animaux) ○ Assurer l'approvisionnement de l'exploitation, acheter les intrants et le matériel ○ Commercialiser les produits ou participer à leur commercialisation: prospector les marchés, conseiller les clients, vendre les produits, etc. ○ Gérer la main d'oeuvre : recrutement, répartition des tâches, encadrement, contrôle du travail effectué ○ Participer à la gestion générale de l'exploitation, par exemple en prenant charge de la gestion financière et comptable, de la paye des employés, de la gestion des stocks, etc. ○ Suivre et contrôler la réalisation des programmes et des travaux, évaluer les rendements; assurer le suivi de la santé animale et de l'état des cultures ○ Entretien des relations avec l'environnement socio-économique et les partenaires ○ Rendre compte aux supérieurs ○ Participer directement aux divers travaux de l'exploitation avec les employés <p>Note :</p> <p><i>Les tâches qui précèdent sont celles du gérant. Il va de soi que celles de l'Aide Gérant ou du Chef de Culture (considéré comme l'équivalent d'un Aide Gérant) sont moins complexes et complètes : il pourra participer à l'établissement des plans de culture ou à la commercialisation des produits, alors que le gérant peut les assumer complètement. L'Aide ne sera généralement pas appelé à représenter l'exploitation auprès de partenaires externes.</i></p>
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Le plus souvent mentionné : T ○ En second lieu : Q et TS
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Grande importance d'une formation pratique (importance des stages, même à l'étranger) ○ Axer la formation sur la démarche qualité et sur les normes de qualité internationales ○ Développer la maîtrise des aspects techniques de la production, afin de pouvoir assurer la conduite technique des productions ○ Axer la formation sur le management, le marketing et les techniques de commercialisation ○ Développer des aptitudes comme la communication et la capacité de résolution de problèmes ○ Assurer une formation technique polyvalente sur tous les aspects de l'exploitation, en fonction de l'activité de production de l'exploitation (sols, techniques de culture, irrigation, traitements, santé animale, reproduction, etc.) ○ Actualiser la formation sur les nouvelles techniques (techniques de pointe) ○ Grande importance de la formation en gestion des ressources humaines ○ Assurer une capacité d'utiliser l'informatique pour la gestion ○ Notions de comptabilité
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ Les trois métiers ont été regroupés parce qu'ils exigent des compétences similaires, à des degrés divers de maîtrise. Le lauréat de la formation professionnelle ne pourra normalement pas devenir Gérant avant d'avoir acquis de l'expérience et fait ses preuves dans une fonction subalterne. ○ Il ressort également très clairement de l'enquête que les attentes touchant la préparation à l'exercice des fonctions d'Encadrement de Gestion s'adressent au niveau de la formation professionnelle. ○ Pour exercer ces trois métiers deux ensembles distincts de compétences sont nécessaires : compétences en gestion et compétences techniques touchant la production agricole de l'exploitation. Dans le premier cas, les compétences requises touchent la gestion des ressources humaines (recrutement, organisation du travail, distribution des tâches, supervision et contrôle du travail exécuté, évaluation), la planification des activités, la gestion de l'approvisionnement, des stocks, de l'entretien et la capacité d'exécuter une variété de travaux administratifs. Quant au second champ de compétences, il exige une très bonne maîtrise des techniques de la production. Sur ce sujet, l'ensemble des informations recueillies dans le cadre de l'étude sectorielle, que ce soit lors des rencontres avec les associations professionnelles ou lors de l'enquête, font ressortir nettement une demande pour une formation spécialisée en fonction du secteur de production. Les besoins de compétences exprimés sont à mettre en perspective avec le projet de mise à niveau de l'agriculture marocaine, dans un contexte de concurrence internationale : le niveau de technicité des exploitations devra être haussé. Or, chacun des secteurs de production agricole demande des compétences techniques spécifiques : à titre d'exemple, le maraîchage et l'aviculture requièrent des compétences techniques essentiellement différentes, spécifiques à chacun des deux secteurs. La question qui se pose est alors la suivante : est-il réaliste de former durant les 2 années de la formation professionnelle un généraliste qui possède à la fois des compétences en gestion et dans tous les principaux sous secteurs de la production agricole? Ou vaut-il mieux former des spécialistes de la gestion de la production dans chaque grand domaine (Élevage, Aviculture, Horticulture)?

Fonction de travail # 2	Encadrement technique de l'Élevage
Métiers regroupés	Technicien (f.38); Responsable Technique (f.33); Responsable Qualité (f.32); Éleveur (f. 19); Chef d'Élevage (f.7); Vacher (f.41)
Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ○ Veiller au respect des normes qualité ○ Alimenter le bétail (préparer et distribuer la ration) ○ Assurer la conduite de l'atelier d'engraissement, l'allaitement des veaux ○ Abreuver les animaux ○ Effectuer la traite ○ Assurer l'hygiène : nettoyer, désinfecter et entretenir les locaux et le matériel de traite et d'allaitement ○ Suivre la reproduction : contrôler les chaleurs, assister à l'insémination, assister à la mise bas ○ Suivre l'état sanitaire du cheptel, identifier les maladies ○ Donner les petits soins vétérinaires, faire les injections intramusculaires ○ Surveiller les animaux ○ Informer les supérieurs de l'état du cheptel ○ Conduire l'élevage ○ Déterminer les rations, alimenter les animaux ○ Superviser la traite et effectuer le contrôle laitier ○ Assurer l'entretien du matériel et des locaux ○ Participer à l'établissement du planning des travaux ○ Suivre ou contrôler l'exécution des travaux ○ Organiser les chantiers ○ Aider le gérant et assurer son intérim ○ Rechercher des procédés pour faciliter l'exécution des tâches ○ Assurer la communication avec les clients et les conseiller ○ Rendre compte aux supérieurs <p><u>S'ajoute pour le Chef d'Élevage :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Gérer l'alimentation : approvisionnement, rations, suivi ○ Appliquer les directives du vétérinaire et les traitements prescrits ○ Contrôler l'ambiance du bâtiment ○ Gérer la main-d'œuvre : distribution des tâches, supervision, contrôle ○ Tenir les registres de l'élevage (enregistrement des naissances et mortalités, etc.)
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Les plus souvent mentionnés : T et TS
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation pratique sur les techniques d'élevage, accent sur les nouvelles techniques ○ Langues, informatique ○ Insémination ○ Formation poussée sur l'hygiène (grande importance) ○ Connaissance et maintenance du matériel mécanisé ○ Gestion de la reproduction ○ Formation sur le rationnement, conduite de l'alimentation ○ Connaissance des maladies et de leur traitement ○ Connaissance des premiers soins (soins locaux) ○ Maîtrise de la traite ○ Assurer la formation des fils d'agriculteurs ○ Augmenter la place de la formation pratique (stages) ○ Formation technique et commerciale, marketing ○ Organisation du travail ○ Communication
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ À la suite de l'analyse des informations de l'étude sectorielle touchant les métiers de l'encadrement technique, il apparaît un besoin de spécialisation pour trois sous-secteurs : Élevage, Aviculture, Horticulture. De plus, il subsiste un besoin de technicien généraliste de l'agriculture, qui pourra notamment assurer l'encadrement technique des grandes cultures et des cultures industrielles. La présente fonction doit par conséquent être examinée en parallèle avec les trois autres. ○ Les métiers d'Éleveur, de Chef d'Élevage et de Technicien en Élevage ont été regroupés à cause de la similitude des compétences requises. Le poste de Chef d'Élevage sera normalement réservé à la personne qui aura fait ses preuves dans un poste comportant moins de responsabilité. Le lauréat formé en Élevage pourra commencer sa carrière par les métiers plus accessibles et progresser en fonction de son expérience et de ses qualités personnelles. ○ Cette fonction de travail concerne le grand élevage, surtout élevage bovin et ovin.

* Le métier de Vacher a été regroupé afin que les travaux suivant l'étude sectorielle, notamment l'Analyse de Situation de Travail, prennent en considération les besoins relatifs à ce métier. Il n'est pas considéré comme équivalent aux autres métiers regroupés.

Fonction de travail# 3	Encadrement technique de l'aviiculture
Métiers regroupés	Technicien (f.38); Responsable Technique (f.33); Responsable Qualité (f.32) Aviculteur (f. 4); Responsable du Couvoir (f. 30)*
Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ○ Assurer le rationnement, alimenter la volaille ○ Effectuer la vaccination ○ Détecter les principaux symptômes de maladies ○ Entretien et nettoyer les locaux et le matériel ○ Préparer la poussinière ○ Contrôler éclairage, aération, température, plomberie ○ Faire le vide sanitaire ○ Conduire l'élevage (du poussin) ○ Contrôler l'ambiance du bâtiment ○ Participer à l'établissement du planning des travaux ○ Suivre ou contrôler l'exécution des travaux ○ Organiser les chantiers ○ Assurer le relais entre ingénieur, caporal et ouvriers ○ Aider le gérant et assurer son intérim ○ Rechercher des procédés pour faciliter l'exécution des tâches ○ Assurer la communication avec les clients et les conseiller ○ Rendre compte aux supérieurs ○ Veiller au respect des normes qualité
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Les plus souvent mentionnés : T et TS</i>
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Grande importance de la formation pratique ○ Sélection de candidats provenant du milieu rural ○ Formation pratique sur l'hygiène, la prophylaxie et l'administration des médicaments par injection ○ Entretien des installations : notions d'électricité, de plomberie ○ Assurer la formation des fils d'agriculteurs ○ Conduite technique de l'élevage ○ Formation technique et commerciale, marketing ○ Langues, informatique ○ Organisation du travail ○ Communication ○ Gestion et qualité
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ À la suite de l'analyse des informations de l'étude sectorielle touchant les métiers de l'encadrement technique, il apparaît un besoin de spécialisation pour trois sous-secteurs : Élevage, Aviculture, Horticulture. De plus, il subsiste un besoin de technicien généraliste de l'agriculture, qui pourra notamment assurer l'encadrement technique des grandes cultures et des cultures industrielles. La présente fonction doit par conséquent être examinée en parallèle avec les trois autres. ○ Le métier de Responsable du Couvoir est distinct. Il correspond à un segment spécialisé de la chaîne de production avicole; le couvoir produit les poussins qui sont par la suite repris par les éleveurs avicoles. Toutefois, il s'agit d'un besoin qui pourrait s'avérer trop restreint (à la fois quant au nombre de personnes à former et quant à la nature de la formation requise), pour reconnaître une fonction de travail à des fins de formation professionnelle. Ce besoin devra être précisé lors des travaux ultérieurs.

* Le métier de Responsable du Couvoir a été regroupé afin que les travaux suivant l'étude sectorielle, notamment l'AST, prennent en considération les besoins relatifs à ce métier. Il n'est pas considéré comme équivalent aux autres métiers regroupés.

Fonction de travail# 4	Encadrement technique de l'Horticulture
Métiers regroupés	Technicien (f.38); Responsable Technique (f.33); Responsable Qualité (f.32)
Principales tâches	<p><u>De façon générale :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Arrêter le plan des cultures ○ Définir les doses de traitement phytosanitaire ○ Établir le programme de fertilisation ○ Déterminer la dose et la fréquence de l'irrigation ○ Contrôler l'état sanitaire des plantes ○ Assurer le suivi des cultures ○ Réaliser des essais de pesticides et de semences ○ Collecter l'information sur le terrain, établir le diagnostic des maladies ○ Estimer le rendement ○ Participer à l'établissement du planning des travaux ○ Suivre ou contrôler l'exécution des travaux ○ Organiser les chantiers ○ Assurer le relais entre ingénieur, caporal et ouvriers ○ Aider le gérant et assurer son intérim ○ Rechercher des procédés pour faciliter l'exécution des tâches ○ Assurer la communication avec les clients et les conseiller ○ Rendre compte aux supérieurs ○ Veiller au respect des normes qualité
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Les plus souvent mentionnés : T et TS</i>
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Assurer la formation des fils d'agriculteurs ○ Augmenter la place de la formation pratique (stages) ○ Conduite technique des cultures ou des élevages ○ Formation technique et commerciale, marketing ○ Fertigation ○ Langues, informatique ○ Organisation du travail ○ Communication ○ Gestion et qualité
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ À la suite de l'analyse des informations de l'étude sectorielle touchant les métiers de l'encadrement technique, il apparaît un besoin de spécialisation pour trois sous-secteurs : Élevage, Aviculture, Horticulture. De plus, il subsiste un besoin de technicien généraliste de l'agriculture, qui pourra notamment assurer l'encadrement technique des grandes cultures et des cultures industrielles. La présente fonction doit par conséquent être examinée en parallèle avec les trois autres.

Fonction de travail# 5	Encadrement technique de la production agricole
Métiers regroupés	Technicien (f.38); Responsable Technique (f.33); Responsable Qualité (f.32)
Principales tâches	<p><u>De façon générale :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Participer à l'établissement du planning des travaux ○ Suivre ou contrôler l'exécution des travaux ○ Organiser les chantiers ○ Assurer le relais entre ingénieur, caporal et ouvriers ○ Aider le gérant et assurer son intérim ○ Rechercher des procédés pour faciliter l'exécution des tâches ○ Assurer la communication avec les clients et les conseiller ○ Rendre compte aux supérieurs ○ Veiller au respect des normes qualité <p><u>En production végétale :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Arrêter le plan des cultures ○ Définir les doses de traitement phytosanitaire ○ Établir le programme de fertilisation ○ Déterminer la dose et la fréquence de l'irrigation ○ Contrôler l'état sanitaire des plantes ○ Assurer le suivi des cultures ○ Réaliser des essais de pesticides et de semences ○ Collecter l'information sur le terrain, établir le diagnostic des maladies ○ Estimer le rendement <p><u>En production animale :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Arrêter l'itinéraire technique de l'élevage ○ Assurer le rationnement ○ Conduire l'élevage (du poussin) ○ Contrôler l'ambiance du bâtiment ○ Observer et déclarer les maladies et les anomalies
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Les plus souvent mentionnés : T et TS</i>
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Assurer la formation des fils d'agriculteurs ○ Augmenter la place de la formation pratique (stages) ○ Conduite technique des cultures ou des élevages ○ Formation technique et commerciale, marketing ○ Fertigation ○ Langues, informatique ○ Organisation du travail ○ Communication ○ Gestion et qualité
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ À la suite de l'analyse des informations de l'étude sectorielle touchant les métiers de l'encadrement technique, il apparaît un besoin de spécialisation pour trois sous-secteurs : Élevage, Aviculture, Horticulture. De plus, il subsiste un besoin de technicien généraliste de l'agriculture, qui pourra notamment assurer l'encadrement technique des grandes cultures et des cultures industrielles. La présente fonction en « Encadrement Technique de la production agricole » constitue cette fonction de généraliste. Elle doit par conséquent être examinée en parallèle avec les trois précédentes.

Fonction de travail # 6	Commercialisation des produits agricoles
Métiers regroupés	Technico Commercial (f.39)
Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ○ Entretenir les relations avec les clients : prospector les nouveaux clients, communiquer avec les clients, les conseiller, vulgariser l'utilisation des nouveaux produits, vendre les produits, assurer le suivi auprès des clients ○ Gérer la fonction commerciale de l'entreprise, assurer la vente et la distribution des produits ○ Assurer la livraison et le recouvrement ○ Effectuer l'importation ○ Entretenir les relations publiques ○ Établir un diagnostic phytosanitaire (entreprise de distribution de ces produits) ○ Assurer l'approvisionnement de l'entreprise, faire des commandes ○ Réceptionner les entrées ○ Gérer les stocks ○ Suivre l'actualité des produits, rechercher l'information ○ Vendre au comptoir
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Le plus souvent mentionné</i> : TS ○ <i>En second lieu</i> : Ens. Supérieur
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation polyvalente ○ Culture générale ○ Approche client, communication, animation de groupe ○ Savoir écouter ○ Techniques de commercialisation, marketing et vente ○ Informatique de gestion
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cette fonction se rencontre souvent dans des entreprises qui distribuent des produits ou du matériel agricole. ○ L'exercice de cette fonction de travail exige un double champ de compétence : des compétences de l'ordre de la gestion (connaissance des marchés et de la concurrence, marketing, techniques de vente, administration des opérations commerciales, etc.) et des compétences relatives aux produits agricoles et à leur production. Pour pouvoir conseiller les clients quant à l'utilisation de produits (ex. les produits phytosanitaires), dans le contexte de leur exploitation, demande une bonne compétence technique. ○ Compte tenu de cette double compétence, cette fonction est reconnue comme spécifique au secteur agricole.

Fonction de travail # 7	Apiculture
Métiers regroupés	Apiculteur (f. 2)
Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ○ Établir le programme des travaux ○ Conduire l'élevage royal ou le rucher ○ Contrôler les maladies ○ Surveiller et suivre les ruches ○ Organiser le travail ○ Extraire le miel ○ Effectuer l'essaimage artificiel
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Le plus souvent mentionné</i> : T ○ <i>En second lieu</i> : Q et TS
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation pratique ○ Formation sur tous les aspects techniques, visant l'amélioration de la production ○ Création de centres de formation spécialisée en apiculture
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ La fonction de travail est clairement délimitée et le besoin de formation professionnelle est reconnu.

Fonction de travail # 8	Cuniculture
Métiers regroupés	Cuniculteur (f. 15)
Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ○ Alimenter le bétail ○ Assurer la commercialisation des produits ○ Assurer l'abattage des animaux ○ Désinfecter et nettoyer les clapiers
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Le plus souvent mentionné :</i> ○ <i>En second lieu :</i>
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Le profil de cuniculteur a besoin d'une formation ciblée basée sur la pratique
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il s'agit d'une fonction clairement délimitée. À partir des informations de l'étude sectorielle, il n'est pas possible de déterminer si les besoins sont suffisants au plan quantitatif pour justifier une formation professionnelle. Ce métier n'y est apparu qu'une seule fois au cours de l'enquête, dans une seule entreprise.
Fonction de travail # 9	Arboriculture
Métiers regroupés	Arboriculteur (3); Tailleur (37)*
Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ○ Effectuer le travail du sol ○ Effectuer le piquetage et la plantation ○ Effectuer l'irrigation et la fertigation ○ Détecter les maladies et les ravageurs ○ Assurer le traitement phytosanitaire ○ Effectuer la taille ○ Effectuer la récolte
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Les plus souvent mentionnés :</i> TS, Q, S
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation solide : 80% pour l'aspect pratique <u>Pour le tailleur :</u> ○ Former des personnes de bas niveau scolaire ○ Former sur les périodes et les types de taille selon les espèces ○ Donner une formation polyvalente sur quelques métiers apparentés
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ La fonction de travail en arboriculture est clairement délimitée. Elle comprend cependant des sous éléments qui peuvent devenir des métiers distincts, comme le Tailleur ou le Tailleur-Greffeur. L'information collectée dans le cadre de l'étude sectorielle ne permet pas de préciser les besoins pour ces métiers plus restreints.

* Le métier de Tailleur a été regroupé afin que les travaux suivant l'étude sectorielle, notamment l'AST, prennent en considération les besoins relatifs à ce métier. Il n'est pas considéré comme équivalent aux autres métiers regroupés à l'arboriculture.

Fonction de travail # 10	Maraîchage
Métiers regroupés	Maraîcher (25)
Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ○ Préparer le sol ○ Effectuer le semis et la plantation ○ Conduire les plans en pépinière ○ Monter et démonter une serre ○ Appliquer le programme de traitement phytosanitaire ○ Effectuer la fertilisation, épandre la fumure ○ Effectuer l'irrigation et la fertigation ○ Effectuer les travaux d'entretien des cultures; binage, buttage, désherbage, palissage, tuteurage, effeuillage, ébourgeonnage, écimage ○ Détecter les maladies et les ravageurs ○ Effectuer la récolte ○ Assurer la conservation et le conditionnement de la récolte
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Le plus souvent mentionné</i> : Q ○ <i>En second lieu</i> : T
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation basée sur la pratique ○ Connaissances complémentaires en soudure et plomberie
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ La fonction est clairement délimitée et il y a des besoins de formation professionnelle. ○ Tout comme la fonction en Arboriculture, celle-ci comprend des sous éléments qui donnent lieu à des métiers plus restreints comme Fertigreur, Irrigreur, Chargé de Traitement Phytosanitaire

Fonction de travail # 11	Fertigation-Irrigation
Métiers regroupés	Fertigreur (20); Irrigreur (23)
Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ○ Appliquer les programmes de fertigation ○ Appliquer le programme de traitement phytosanitaire ○ Contrôler l'application des programmes (contrôler le système, les doses, le EC et le PH du sol) ○ Mélanger les fertilisants, préparer les solutions et préparer les doses ○ Surveiller l'équipe de traitement ○ Entretien et réparer le matériel (pompes, etc.) et les canalisations d'irrigation ○ Conduire les systèmes d'irrigation : déclencher et arrêter les systèmes et en contrôler le fonctionnement
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Le plus souvent mentionné</i> : Q ○ <i>En second lieu</i> : T
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation sur les automatismes en fertigation ○ Contrôle du climat sous serre ○ Connaissance des produits fertilisants et de leur efficacité, notamment les nouveaux produits ○ Formation sur l'entretien et l'utilisation de l'équipement (moteurs, pompes, filtres et vannes) ○ Sécurité ○ Notions sur la science du sol ○ Connaissance du moment et de la quantité d'irrigation pour chaque culture ○ Formation pratique ○ Ne pas former des gens spécialisés uniquement dans ce profil
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ces deux métiers ont été réunis dans la même fonction de travail car leurs tâches respectives présentaient un important recoupement. De plus, le profil d'irrigreur est trop restreint pour en faire une fonction distincte. ○ Le besoin de formation professionnelle pour cette fonction se dégage clairement.

Fonction de travail # 12	Traitement phytosanitaire des cultures
Métiers regroupés	Responsable de traitement (f.31)
Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ○ Appliquer le programme de traitement phytosanitaire ○ Appliquer le programme de fertilisation ○ Entretien du matériel de traitement et de fertilisation ○ Contrôler le fonctionnement des équipements ○ Conduire le tracteur ○ Préparer la solution mère et la bouillie ○ Détecter les anomalies, les maladies et les ravageurs ○ Contrôler l'EC et le PH du sol ○ Maintenir l'hygiène et la sécurité ○ Rechercher les nouveaux produits ○ Participer à l'élaboration du programme de traitement ○ Enregistrer les fiches de maladie
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Le plus souvent mentionné</i> : Q ○ <i>En second lieu</i> : T
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation spécialisée axée sur la pratique ○ Connaissance des moyens de lutte phytosanitaire ○ Connaissance des seuils d'intervention ○ Identification des maladies et des ennemis ○ Utilisation et dosage des produits ○ Connaissance des outils et de leurs défaillances
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ Compte tenu des tâches énumérées, ce métier devrait s'intituler « Chargé du traitement phytosanitaire des cultures ». Il s'agit du métier qui exécute le traitement et non d'un « responsable ». ○ La fonction de travail est clairement délimitée de même que le besoin de formation professionnelle.

Fonction de travail # 13	Berger
Métiers regroupés	Berger (f. 5)
Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ○ Garder le troupeau ○ Assurer l'alimentation, l'abreuvement, le pâturage ○ Donner les petits soins vétérinaires ○ Entretien et nettoyage des locaux ○ Observer et informer le gérant de l'état de santé des animaux ○ Faucher le fourrage ○ Effectuer l'allaitement des agneaux
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Le plus souvent mentionné</i> : Q ○ <i>En second lieu</i> : S
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation sur l'alimentation et le rationnement ○ Diagnostic et traitement des maladies (niveau initiation) ○ Soins requis par les animaux ○ Formation sur la reproduction
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cette fonction de travail est bien délimitée

Fonction de travail # 14	Tractoriste
Métiers regroupés	Tractoriste (f. 40)
Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ○ Conduire les véhicules de l'exploitation : tracteur, camion et autres engins agricoles ○ Nettoyer, entretenir, dépanner et effectuer les petites réparations des véhicules et du matériel d'accompagnement ○ Assurer le réglage des agro-équipements ○ Exécuter les travaux mécaniques : travail du sol, labour, semis, traitement phytosanitaire, irrigation, fertilisation, récolte, pressage de la paille ○ Transporter les ouvriers et divers produits et matériaux ○ Participer à divers travaux de l'exploitation : nettoyage des bâtiments, surveillance, travaux dans la fromagerie, divers travaux manuels ○ Collecter le lait (entreprise spécialisée) ○ Informer les supérieurs des besoins en carburant, lubrifiant et pièces d'entretien ○ Participer à l'approvisionnement
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Le plus souvent mentionné</i> : Q ○ <i>En second lieu</i> : S
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation polyvalente en machinisme agricole ○ Grande importance de l'entretien et de la maintenance du matériel agricole ○ Formation sur le réglage du matériel (charrie, semoir, pulvérisateur, épandeur d'engrais, etc.) ○ Connaissance des techniques de la culture, afin de comprendre les travaux à exécuter ○ Bonne conduite du tracteur et autres équipements ○ Normes de consommation ○ Notions de gestion d'un parc d'équipements agricoles ○ Besoin de sessions de sensibilisation et de formation de courte durée en utilisation et entretien des engins agricoles
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cette fonction de travail est bien délimitée et requiert de la formation professionnelle.

Fonction de travail # 15	Ouvrier agricole (<i>Cette fonction n'est pas considérée comme une fonction de travail au sens habituel du terme, car elle ne peut donner lieu à une filière de formation unique; voir les commentaires</i>)
Métiers regroupés	Ouvrier (f.27)
Principales tâches	Le métier d'ouvrier en agriculture est défini par chaque exploitation en fonction de ses caractéristiques propres et de ses besoins; les tâches confiées aux ouvriers varient beaucoup en fonction de la taille de l'exploitation et de son champ d'activité. Elles peuvent comprendre l'exécution de la plupart des travaux généraux et agricoles tels que manutention, nettoyage, montage ou réparation d'équipements (serres, clôtures, etc.), travaux du sol, semis, plantations, désherbage, cueillette, irrigation, conduite des véhicules agricoles, alimentation et abreuvement des animaux, surveillance des animaux, traite, récolte du miel, ramassage des œufs, etc. Ce ne sont là que des exemples, puisque tous les types de travaux d'exécution peuvent être confiés à cette main-d'œuvre agricole.
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Le plus souvent mentionné</i> : Q ○ <i>En second lieu</i> : S
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Choisir pour la formation des jeunes ruraux ayant une bonne aptitude physique et une bonne idée de la profession ○ Grande importance à la formation spécialisée sur les techniques spécifiques à chaque type de production : l'élevage caprin, l'élevage ovin et caprin, l'apiculture, l'apiculture, la transformation du lait en fromage, la technique de la salade, l'élevage laitier de race pure, l'arboriculture, l'oléiculture, etc. ○ Formation sur les opérations de la culture : multiplication des plants, taille, etc. ○ Réglage des équipements, ex. pulvérisateur à dos ○ Formation sur le terrain, formation pratique ○ Manipulation du matériel d'irrigation ○ Formation sur le diagnostic de l'état de santé animale ○ Importance de l'hygiène
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ Le métier d'ouvrier regroupe le personnel le plus nombreux des exploitations ayant répondu à l'enquête. La réalité de ce métier et sa nature ressortent clairement des informations recueillies. Cependant, comme les tâches exécutées connaissent des variations considérables d'une exploitation à l'autre, il est difficile de le considérer comme une fonction de travail à des fins de formation professionnelle : aucun ouvrier n'a besoin de l'ensemble des compétences possédées par l'ensemble des ouvriers. ○ La quasi totalité des ouvriers à l'emploi des exploitations n'ont pas de diplôme et ils ont été formés sur le tas, dans l'exploitation qui les a embauchés. L'ouvrier exécute ses tâches avec un faible degré d'autonomie, en suivant des consignes précises, sous une supervision directe. Cependant, la demande des exploitants pour l'avenir est claire : ils souhaitent rehausser le niveau de formation de ce personnel. On peut donc considérer qu'il y a un réel besoin de formation professionnelle.

Fonction de travail # 16	Caporal
Métiers regroupés	Caporal (f. 6)
Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gérer les ressources humaines : recruter et choisir le personnel, distribuer les tâches, pointer la main-d'œuvre, superviser et contrôler la qualité du travail ○ Assurer la mise en application des programmes techniques (plan de cultures, fertigation, traitement, etc.) ○ Assurer la mise en application du programme de travaux ○ Assurer le suivi des cultures, le suivi phytosanitaire ○ Contrôler l'ambiance des bâtiments ○ Observer, déceler et rapporter les anomalies ○ Participer à la réalisation de travaux de toutes sortes (ex. : conduire le tracteur, assurer l'entretien du matériel, effectuer la fertigation, réaliser des travaux administratifs) ○ Informer ses supérieurs du déroulement des activités et de l'état de l'exploitation
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Le plus souvent mentionné</i> : Q ○ <i>En second lieu</i> : aucun diplôme
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Importance de la formation pratique ○ Formation polyvalente sur les techniques en production agricole, notamment : irrigation, fertilisation, fertigation, traitements phytosanitaires, goutte à goutte, hygiène, santé animale, alimentation ○ Formation en gestion des ressources humaines : organisation du travail, communication
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il s'agit d'un métier auquel on accède par l'expérience, en faisant ses preuves sur le terrain, et non par la formation; selon l'enquête, seulement 5% des employés actuels ont un diplôme. Il s'agit d'un travail de chef d'équipe sur le terrain, et non d'un travail de gestion, même s'il comprend une part de gestion de ressources humaines (supervision de l'équipe). Il ne semble pas requérir un niveau important de technicité. ○ Pour l'avenir, une bonne majorité des exploitants souhaite rehausser la formation de ce groupe et suggère le niveau d'ouvrier qualifié.

Fonction de travail # 17	Mécanique agricole
Métiers regroupés	Mécanicien (f. 26); Chef d'atelier (f. 8)
Principales tâches	<ul style="list-style-type: none"> ○ Entretien et réparer le matériel et les engins agricoles ○ Formuler les besoins en pièces ○ Participer aux travaux mécanisés de l'exploitation, conduire le tracteur <p><u>En plus, pour le Chef d'Atelier</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Contrôler l'état du matériel agricole ○ Identifier les pannes et contrôler les réparations ○ Superviser les chauffeurs ○ Acheter le matériel requis
Niveau de formation souhaité à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Le plus souvent mentionné</i> : Q ○ <i>En second lieu</i> : T
Suggestions pour la formation à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> ○ Savoir lire et écrire ○ Formation pratique en machinisme agricole et sur les moteurs ○ Formation à la résolution des problèmes ○ Gestion de la main-d'oeuvre
Commentaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ces deux métiers ont été regroupés, car celui de Chef d'Atelier constitue une évolution de carrière possible pour le Mécanicien, et non pas une fonction directement accessible à un lauréat de la formation professionnelle. ○ La fonction de travail est spécifique au secteur agricole car les engins mécaniques à entretenir lui sont exclusifs ; leur réparation, leur réglage et leur bon usage requiert des compétences spécifiques.

4.2 LES MÉTIERS NON RETENUS COMME FONCTIONS DE TRAVAIL

Le tableau suivant présente les métiers pour lesquels l'étude sectorielle recommande de ne reconnaître aucune fonction de travail associée à un besoin de formation professionnelle. Les motifs de ces recommandations sont présentés dans le même tableau.

Métiers non retenus comme fonctions de travail à des fins de formation professionnelle agricole

Métier	Motifs de la recommandation
10. Chef de production	Il s'agit de fait d'un métier de conducteur d'une unité mécanique de trituration de l'olive pour la production d'huile. Une désignation plus conforme à la nature du métier serait : Conduite d'huilerie. Les compétences requises appartiennent au domaine de l'électro-mécanique, qui relève habituellement d'un autre secteur de formation. Il faut toutefois noter qu'il existe une filière de la Formation Professionnelle Agricole dans ce domaine. Il y a lieu de comparer les formations des deux secteurs et de vérifier si le dédoublement est justifié. Comme ce métier n'a été rencontré qu'une seule fois lors de l'enquête, des informations supplémentaires sont nécessaires afin de mieux cerner le métier et les compétences qu'il exige.
11. Chef d'Exploitation	La personne exerçant ce métier tel qu'il est décrit à partir de l'enquête est propriétaire de l'exploitation agricole qu'elle dirige. Dans l'acquisition de ce statut, ce n'est pas le diplôme d'une personne qui est déterminant. Il ne s'agit donc pas d'une fonction de travail pouvant constituer un débouché direct pour la formation professionnelle.
12. Commis	Ce métier est clairement délimité, mais il n'exige pas de compétences relatives aux techniques de production agricoles; la formation relève d'un autre secteur, celui du Tertiaire. Il peut correspondre à la fonction de travail d'Agent Administratif, reconnue dans l'étude sectorielle de ce secteur.
13. Comptable	Ce métier est clairement délimité, mais il n'exige pas de compétences relatives aux techniques de production agricoles; la formation requise relève d'un autre secteur, celui du Tertiaire. Une fonction de travail a été reconnue dans l'étude sectorielle de ce secteur.
14. Courtier	Ce métier est clairement délimité, mais il n'exige pas de compétences relatives aux techniques de production agricoles; la formation relève d'un autre secteur, celui du Tertiaire. Il peut correspondre à la fonction de travail de Commercial, reconnue dans l'étude sectorielle de ce secteur.
16. Directeur	L'exercice de ce métier tel qu'il est décrit à partir de l'enquête n'exige pas de compétences spécifiques touchant les techniques de production agricoles. De plus, la formation pour ce métier relève habituellement de l'enseignement supérieur.
17. Directeur Administratif	Ce métier est clairement délimité, mais il n'exige pas de compétences relatives aux techniques de production agricoles; la formation requise relève d'un autre secteur, celui du Tertiaire. De plus, la formation pour ce métier relève habituellement de l'enseignement supérieur

Métiers non retenus comme fonctions de travail à des fins de formation professionnelle agricole (Suite)

Métier	Motifs de la recommandation
18. Directeur Commercial	Ce métier est clairement délimité, mais il n'exige pas de compétences relatives aux techniques de production agricoles; la formation requise relève d'un autre secteur, celui du Tertiaire. De plus, la formation pour ce métier relève habituellement de l'enseignement supérieur.
21. Gardien	Ce métier est clairement délimité et se rencontre fréquemment dans les exploitations; il ne nécessite toutefois pas de formation professionnelle.
24. Magasinier	Ce métier est clairement délimité, mais il n'exige pas de compétences relatives aux techniques de production agricoles; la formation relève d'un autre secteur, celui du Tertiaire. Une fonction de travail a été reconnue dans l'étude sectorielle de ce secteur. La connaissance des produits manipulés par un magasinier oeuvrant dans une exploitation agricole pourrait être acquise en y effectuant un stage.
28. Pointeur	Ce métier peut être assimilé à celui de Commis et, par conséquent, relève également du secteur Tertiaire.
29. Président	Il s'agit plus d'une fonction électorale que d'un métier. On y accède généralement en étant membre d'un regroupement professionnel et en étant élu à la présidence par ses pairs.
34. Secrétaire	Ce métier est clairement délimité, mais il n'exige pas de compétences relatives aux techniques de production agricoles; la formation requise relève d'un autre secteur, celui du Tertiaire. Une fonction de travail a été reconnue dans l'étude sectorielle de ce secteur.
35. Secrétaire de Direction	Ce métier est clairement délimité, mais il n'exige pas de compétences relatives aux techniques de production agricoles; la formation requise relève d'un autre secteur, celui du Tertiaire. Une fonction de travail a été reconnue dans l'étude sectorielle de ce secteur.
36. Soudeur	Ce métier est clairement délimité, mais il n'exige pas de compétences relatives aux techniques de production agricoles; la formation requise relève d'un autre secteur, celui des IMMEE. Il existe toutefois une filière de formation particulière en Formation Professionnelle Agricole. Il y a lieu d'uniformiser les deux formations, sinon de les rationaliser. Il n'est pas évident que la soudure agricole soit différente de la soudure en général.
42. Vendeur	Ce métier est clairement délimité, mais il n'exige pas de compétences relatives aux techniques de production agricoles; la formation relève d'un autre secteur, celui du Tertiaire. Une fonction de travail a été reconnue dans l'étude sectorielle de ce secteur.

4.3 CONSTATS D'ENSEMBLE SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES

○ **Des besoins considérables en compétences.** Les besoins de développement des compétences exprimés par les exploitants sont considérables. De ce point de vue, leurs réponses à l'enquête rejoignent tout à fait les conclusions de la recherche documentaire et des rencontres avec les représentants des professionnels dont rend compte le chapitre 2 du rapport. La mise à niveau de l'agriculture marocaine passe par le développement de la compétence de sa main-d'oeuvre.

Il y a des besoins de formation pour toutes les fonctions mentionnées aux trois sections précédentes. Cette attente exprimée pour l'avenir est à l'opposé de la situation actuelle. Dans la plupart des métiers agricoles, c'est une faible proportion de la main-d'oeuvre d'aujourd'hui qui est diplômée; pour l'avenir, on souhaite qu'il en soit autrement, même pour le métier d'ouvrier.

○ **Un écart entre les perceptions des experts et celles des exploitants.** Par contre, il y a un écart entre les réponses des exploitants et les résultats de la recherche quant à la nature des compétences recherchées. En conclusion au chapitre 2, nous avons fait ressortir les besoins en compétences de demain : ils sont axés sur la recherche d'un niveau nettement plus élevé de technicité des exploitations, à l'image de ce qui se pratique à l'échelle internationale, chez les futurs concurrents de l'exploitant marocain (dans certains cas, il s'agit même des concurrents actuels).

À titre d'exemple, rappelons que, en matière de production animale, la maîtrise des techniques relatives aux éléments suivants a été considérée comme prioritaire :

- l'hygiène et la santé des animaux ;
- la nutrition et le rationnement ;
- le contrôle génétique (l'amélioration des races), la reproduction (insémination artificielle) ;
- l'ensemble des facteurs ayant un effet sur la productivité, qu'il s'agisse de production laitière ou de production de viande ;
- les exigences sanitaires à l'endroit des produits ;
- la qualité et l'attrait pour le consommateur des produits mis en marché.

Ce type de besoins en compétences ne se dégage que très partiellement des réponses données par les exploitants lors de l'enquête. Il est difficile de savoir pour l'instant si cela résulte simplement des limites de l'enquête effectuée ou si la nécessité d'atteindre un niveau de technicité plus élevé n'a pas encore pénétré autant que l'on pourrait le souhaiter le monde agricole. Il faudra être soucieux de cette dimension lors des AST et s'assurer que la dimension prospective y est bien représentée.

○ **Plus de spécialistes, moins de généralistes.** Il y a une convergence complète entre les vues des experts et celles des exploitants répondant à l'enquête : tous expriment le souhait d'une main-d'œuvre plus spécialisée en fonction du type de production de l'exploitation. À titre d'exemple, les producteurs avicoles veulent une main-d'œuvre qui maîtrise le mieux possible les compétences requises en aviculture, et non pas des généralistes de l'agriculture qui savent un peu de tout mais ne connaissent rien en profondeur. Il en va de même pour tous les secteurs de production. Il s'agit là d'une demande du marché qui pourrait avoir d'importantes conséquences pour le dispositif de formation.

○ **Émergence des compétences en Gestion.** Plusieurs des fonctions analysées ci-haut sont essentiellement des fonctions de gestion, si l'on considère les tâches et responsabilités qui leur sont rattachées. Dans les attentes exprimées quant à la formation à donner à l'avenir pour préparer à l'exercice de ces fonctions, certaines compétences en gestion sont souvent mentionnées, notamment en matière de gestion des ressources humaines (accent sur la communication) et d'organisation efficace du travail. Cependant, ces attentes ne nous semblent pas aussi poussées que les tâches de gestion; les compétences requises par ces dernières sont peut-être sous-estimées par les exploitants. Cela peut s'expliquer par la très faible proportion de la main-d'œuvre ayant eu une formation touchant la gestion.

○ **Insistance sur la formation pratique.** La demande de mettre l'accent sur l'aspect pratique de la formation professionnelle agricole est le facteur le plus évident et le plus dominant des commentaires sur la formation de l'avenir. Et cela rejoint les commentaires des experts résumés dans le chapitre 2. Les professionnels ne veulent pas des employés qui ont entendu parler des techniques de la production agricole, ils veulent des personnes capables d'agir et de réaliser les activités requises. Soulignons que c'est ce que signifie la maîtrise d'une compétence dans une formation faite suivant l'APC.

○ **Le cas des exploitations familiales.** La présente étude a fait surtout ressortir les besoins des exploitations qui embauchent des employés salariés et les petites exploitations familiales sont peu représentées dans l'échantillon de l'enquête, de sorte que ces besoins spécifiques sont peu présents dans l'étude. Il faut prendre acte de cette lacune et ne pas oublier de la prendre en considération lors des analyses qui vont suivre sur la façon dont le dispositif de formation répond aux besoins du marché du travail.

5. LA FORMATION ACTUELLEMENT OFFERTE

5.1 LE DISPOSITIF DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le plan de développement économique et social 2000-2004, a constitué le cadre de référence pour orienter les programmes d'action de la formation professionnelle au cours des 5 dernières années.

En matière de formation dans le secteur agricole et dans le monde rural, plusieurs réflexions ont été menées, qui ont permis de cerner la problématique, le contexte et les contours des programmes du Plan.

Il y a lieu de signaler tout d'abord les orientations dégagées en 1999, à partir des travaux de la Commission nationale chargée de préparer la Charte nationale d'éducation et de formation, et à partir des discussions tenues lors du 1^{er} Forum National de la Jeunesse Rurale organisé à l'IAV Hassan II, en octobre 1999.

La Charte énonce les principes fondamentaux qui comprennent les fondements du système d'éducation et de formation, ses finalités, les droits et devoirs des différents partenaires et la mobilisation nationale nécessaire pour la réussite de la réforme. Elle a insisté sur le développement de l'apprentissage au Maroc, avec une responsabilité partagée entre les établissements de formation et les entreprises d'accueil.

Lors du 1^{er} Forum de la jeunesse, l'un des points importants soulevé a été la nécessité de développer le niveau de qualification des agriculteurs, de préparer leur relève, de développer l'élément humain du milieu rural et de diversifier les activités dans ce milieu pour élargir les opportunités d'emploi. Ces éléments ont constitué la plate forme de préparation du programme de formation de 300.000 jeunes ruraux à l'horizon 2010.

Les programmes retenus par le Plan de développement économique et social 2000-2004 avaient pour objectifs la concrétisation des ces orientations et ont porté principalement sur :

- ✓ le renforcement de la formation alternée, en doublant les effectifs en formation de 2500 à 5000 stagiaires par an ;
- ✓ la mise en œuvre du programme national de formation de 300 000 jeunes ruraux à l'horizon 2010 (100 000 au titre du Plan 2000-2004, dont 60 000 dans le secteur agricole) ;
- ✓ la conception de nouveaux modes de formation contribuant à la réalisation de ce programme ambitieux, dont en particulier, la mise en place de l'apprentissage dans le secteur agricole et l'introduction du modèle de formation du type Maisons Familiales Rurales ;
- ✓ la mise en œuvre d'une stratégie d'insertion des jeunes dans le secteur agricole à travers deux programmes : (i) en amont de la formation, l'observation des métiers, (ii) la promotion de l'insertion et de l'auto-insertion dans la vie active.

La mise en œuvre des actions retenues pour le plan, la mobilisation de la coopération internationale et les efforts de mise à niveau du système de formation professionnelle ont permis à ce système d'améliorer ses capacités d'adaptation pour être au diapason des mutations de son environnement.

5.1.1 Évolution de la formation professionnelle agricole

Voici les traits saillants qui ont marqué l'évolution de la formation en milieu rural :

- ✓ avant l'indépendance, création des Services de la Recherche Agronomique et de l'Enseignement Agricole (SRAEA) ;
- ✓ création en 1942 de l'école marocaine, de l'école forestière d'ingénieurs de Salé en 1957 et de 5 établissements de formation professionnelle en agriculture durant la même période (à Témara, Ellouizia, Méknès, Souihla Marrakech, et Chaouia) ;
- ✓ après l'indépendance, création des autres établissements de formation professionnelle qui ont permis de former, entre 1951 et 1986, 3572 Agents Techniques destinés particulièrement aux besoins des services de l'administration.

Durant la période 1984-1988, l'objectif de cette formation a été revu pour l'orienter davantage vers la satisfaction des besoins du secteur privé. En 1984, la mise en œuvre de la réforme du système de formation professionnelle fut annoncée par Sa Majesté le Roi et appliquée pour le secteur de l'agriculture dès la rentrée d'Octobre 1984.

Ce système a donné lieu à l'institution de Trois niveaux de Formation : le niveau de Technicien qui remplace le niveau de formation d'Adjoints Techniques dispensés dans les Instituts Techniques Agricoles (ITA); les niveaux de Qualification et de Spécialisation dispensés dans les Centres de Qualification et de Spécialisation Agricoles (CQA et CFPA).

La réforme de la formation professionnelle s'est accompagnée d'une série de mesures ayant porté principalement sur la suppression du cycle de formation de spécialisation et son remplacement par un cycle de formation des fils d'agriculteurs, la réduction de la durée de formation de 3 à 2 ans, la création du niveau de Technicien Spécialisé, la généralisation, à partir de 1997/1998, de la formation par alternance inspiré du système dual allemand, l'organisation en réseaux régionaux des établissements de formation et la création des conseils de perfectionnement au niveau de chaque réseau en 1999.

Après 1988, la problématique de la liaison formation - emploi a été systématisée suite aux résultats du Projet d'Adéquation Formation Emploi qui a été mis en œuvre entre 1991 et 1993. Le dispositif d'insertion est constitué, au niveau central, par une Division de l'Adéquation Formation-Emploi, chargée de réaliser des études sur les besoins en compétences et de favoriser l'insertion et l'auto-insertion des lauréats de l'enseignement agricole. Pour ce faire, ce dispositif s'appuie sur les cellules régionales de l'adéquation Formation-Emploi, domiciliées dans les établissements de formation et sur les cellules de promotion de l'emploi des jeunes dans les DPA et dans les ORMVA.

Voici les actions qui ont jalonné ce développement :

- ✓ réalisation, en collaboration avec la GTZ, d'un projet d'adaptation du Système Dual Allemand (mode de formation alternée) ;
- ✓ promulgation en 1996 de la loi n° 36-96 portant institution et organisation de la formation professionnelle alternée prévoyant notamment que la durée de formation dans l'entreprise soit d'au moins la moitié de la durée globale et que l'entreprise participe à la formation ;
- ✓ promulgation en 2000 de la loi 12.00 portant institution et organisation de la formation par apprentissage (FPA) des jeunes ruraux. Cette formation s'adresse aux jeunes ruraux déscolarisés ou ceux ayant achevé les cours d'alphabétisation fonctionnelle. Elle s'adresse également aux fils et filles d'agriculteurs désirant assurer la relève de leurs parents à la tête de l'exploitation agricole familiale ;
- ✓ émergence, à partir de 2001, des associations professionnelles et de développement motivées par la formation et l'insertion des jeunes ruraux de leurs terroirs selon le modèle des Maisons Familiales Rurales, dans le cadre de conventions de partenariat avec l'administration selon le principe des coûts partagés (actuellement 7 MFR sont créés) ;
- ✓ mise en place de l'approche par compétences pour la révision des programmes en 2001 et son extension à partir de 2004, à travers le Projet d'appui à l'implantation de l'APC dans le cadre de la coopération avec le Canada.

En parallèle, l'enseignement technique agricole a été instauré à partir du plan 1981-1985 et s'est concrétisé dans le cadre d'une convention conclue en avril 1982 entre les ministères de l'Agriculture et de l'Éducation Nationale, au titre de laquelle le premier se chargeait de la création et de la gestion des Lycées Agricoles et le deuxième mettrait à la disposition de chaque lycée les professeurs d'enseignement général et délivrerait le diplôme du baccalauréat. Ce dispositif a formé jusqu'à présent 2532 bacheliers Sciences Agronomiques.

5.1.2 Le dispositif actuel

La formation professionnelle agricole est assurée par 41 établissements de formation comprenant :

- ✓ 8 Instituts Techniques Agricoles Spécialisés en Agriculture (ITSA), formant des techniciens spécialisés, des techniciens et des ouvriers qualifiés ;
- ✓ 11 Instituts techniques Agricoles (ITA) formant des techniciens et des ouvriers qualifiés ;
- ✓ 22 Centres de Qualification Agricole (CQA) formant des ouvriers qualifiés.

L'ensemble de ces établissements offre une capacité d'accueil de 3 770 places réparties comme suit :

Établissement	Nombre	Capacité d'accueil
ISTA	8	930
ITA	11	830
CQA	22	1200
LA	9 (*)	810 (*)

*: dont 6 LA relevant du MADRPM d'une capacité de 540

Deux modes de formation caractérisent ce dispositif :

- ✓ La formation professionnelle agricole alternée est régie par la loi 36-96. Elle consacre 50% de la durée de la formation à la formation pratique en entreprise. Actuellement, un réseau de 1430 entreprises et exploitations agricoles est sélectionné pour assurer la formation en entreprise des stagiaires ;
- ✓ La formation professionnelle agricole par apprentissage est régie par la loi 12-00 et les textes pris pour son application. Elle est destinée aux jeunes déscolarisés et ceux ayant achevé les cours d'alphabétisation fonctionnelle, notamment aux fils d'agriculteurs qui désirent assurer la relève de leurs parents à la tête de l'exploitation agricole familiale.

Le dispositif de la formation professionnelle agricole offre actuellement la formation professionnelle initiale diplômante dans 24 filières de formation.

Filières de la formation initiale alternée	
Niv de formation	Filières de formation
Technicien spécialisé (10 filières)	<ul style="list-style-type: none"> - Électromécanique - Gestion et Maîtrise de l'eau - Topographie - Gestion des Entreprises Agricoles - Technico Commercial en Agrofourriture - Technico commercial en protection des cultures, commercialisation et distribution des pesticides - Technico commercial en Production Horticole - Protection des Végétaux - Horticulture Ornementale - Aviculture
Technicien (6 filières)	<ul style="list-style-type: none"> - Polyculture – Élevage - Horticulture - Mécanique Agricole - Élevage - Eaux et Forêts - Production animale
Ouvrier qualifié (8 filières)	<ul style="list-style-type: none"> - Élevage - Mécanique Agricole - Horticulture - Polyculture élevage - Élevage aviculture - Arboriculture fruitière - Maraîchage - Élevage BOC

Tableau 23

L'enseignement technique est assuré par 9 lycées préparant le baccalauréat des Sciences agronomiques, dont trois relèvent du Ministère de l'Éducation Nationale et de 30 collèges ruraux relevant de ce dernier. Cette offre de formation n'a pas été prise en compte dans la présente étude.

En formation par apprentissage, 80% de la formation est réalisée en entreprise.

Ce mode se caractérise par la facilité d'accès à la formation (seule exigence : savoir lire et écrire) et se déroule au maximum sur une année pour pouvoir drainer le maximum de jeunes ruraux en rupture de scolarité. Il s'agit des formations sur des métiers agricoles favorisant l'insertion immédiate des jeunes dans la vie active.

La formation est dispensée sur des métiers sélectionnés et inscrits dans un arrêté ministériel portant application de la Loi 12.00. La liste actuelle comporte 28 métiers et qualifications, présentées dans le tableau ci-dessous.

Filières de l'apprentissage pour l'année 2005			
Secteur de formation	Métiers et Qualifications	Diplôme	Durée
Production animale	Éleveur	CQPA	2 années
	Aide Éleveur Bovin	CSPA	1 année
	Aide Éleveur Ovin- Caprin	CSPA	1 année
	Aide Éleveur Camelin	CSPA	1 année
	Aide Éleveur Équin	CSPA	1 année
	Aviculteur	CQPA	2 années
	Aide Aviculteur poules pondeuses	CSPA	1 année
	Aide Aviculteur poulet de chair	CSPA	1 année
	Ouvrier en apiculture	CSPA	1 année
	Ouvrier en cuniculture	CSPA	1 année
	Production végétale	Arboriculteur	CQPA
Aide Arboriculteur		CSPA	1 année
Maraîcher		CQPA	2 années
Aide Maraîcher		CSPA	1 année
Pépinieriste		CQPA	2 années
Aide Pépinieriste Arboricole		CSPA	1 année
Aide Pépinieriste maraîcher		CSPA	1 année
Jardinier		CQPA	2 années
Aide jardinier		CSPA	1 année
Agriculteur		CQPA	2 années
Aide Agriculteur		CSPA	1 année
Exploitant des plantes aromatiques et médicinales		CQPA	2 années
Ouvrier en plantes aromatiques et médicinales		CSPA	1 année
Ouvrier en irrigation		CSPA	1 année
Exploitant en cultures florales		CQPA	2 années
Ouvrier en cultures florales		CSPA	1 année
Ouvrier en traitement phytosanitaire		CSPA	1 année
Commercialisation et conditionnement	Employé en commerce des intrants	CSPA	1 année
	Employé en commerce des productions agricoles	CSPA	1 année
	Magasinier des produits agricoles	CQPA	2 années
Mécanique agricole, équipement rural et topographie	Mécanicien des systèmes d'irrigation	CQPA	2 années
	Aide mécanicien des systèmes d'irrigation	CSPA	1 année
	Tractoriste	CSPA	1 année
	Mécanicien des machines agricoles	CQPA	2 années
	Aide mécanicien des machines agricoles	CSPA	1 année
	Conducteur des engins agricoles et Génie civil	CQPA	2 années
	Mécanicien des stations de conditionnement	CQPA	2 années
	Installations frigorifiques	CSPA	1 année
	Ouvrier en topographie	CSPA	1 année

Tableau 24

L'effectif des ressources humaines en fonction dans les établissements de formation professionnelle est de 1125 réparti en 313 formateurs (27%), 123 personnels d'encadrement pédagogique (11%) et 689 personnels administratifs et de service (62%). L'effectif élevé de ces derniers s'explique par : le personnel de formateurs caractérisé par la présence de la femme formatrice (24 % de l'ensemble des formateurs), un staff de formateurs jeunes (60 % des formateurs ont moins de 40 ans, dont seulement 4% ont moins de 30 ans), et des diplômes variés : 150 ingénieurs (47 %), 4 vétérinaires (1 %), 21 docteurs universitaires / DES (7 %) et 138 techniciens (45 %).

5.1.3 Organisation et réalisations du dispositif

Les Établissements de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle agricoles (ETFPA) sont constitués en réseaux régionaux depuis 1999. Les objectifs assignés aux réseaux régionaux d'établissements sont :

- ✓ la rationalisation de la gestion des moyens humains, matériels et financiers des établissements, pour une meilleure exécution des programmes de formation arrêtés pour chaque établissement ;
- ✓ la réalisation des études et enquêtes en vue d'évaluer les besoins du secteur agricole en compétences et de définir les effectifs et les profils à former ;
- ✓ l'amélioration de la qualité de la formation des stagiaires ;
- ✓ le développement des actions de formation en cours d'emploi ;
- ✓ la promotion de l'insertion et de l'auto-insertion des lauréats.

Pour chacun de ces réseaux est institué un Conseil de Perfectionnement. Les objectifs visés à travers la création de ces conseils sont :

- ✓ l'adéquation de la formation dispensée dans les établissements de formation professionnelle agricole aux besoins des usagers ;
- ✓ la contribution à l'évaluation des établissements de formation professionnelle agricole ;
- ✓ l'appui et l'aide en matière de formation alternée et d'insertion des lauréats des établissements de formation agricole.

Des réseaux thématiques ont été aussi institués pour constituer des espaces de rencontre et d'échange d'expérience entre professionnels, formateurs, managers des établissements de formation, chercheurs et agents de développement agricole.

La création de ces réseaux thématiques a pour objectifs d'harmoniser et de donner une visibilité sur les programmes de formation des différents établissements de formation professionnelle agricole.

Au niveau de chaque établissement est créé un conseil de suivi-évaluation constitué de professionnels concernés par le domaine de formation de l'établissement. Il assure le suivi et l'évaluation des actions de formation réalisée par l'établissement. Ce conseil participe également à la planification des programmes de formation et apporte son appui à leurs réalisations.

Par ailleurs, il est à signaler qu'au niveau des établissements à caractère régional, des cellules de l'adéquation formation-emploi ont été instituées pour assurer le rôle d'interface de ces établissements avec leur environnement. Elles ont pour missions de réaliser les enquêtes de l'observatoire de l'emploi auprès des entreprises agricoles, de suivre l'insertion de leurs lauréats et leurs cheminements professionnels, et d'apporter un appui à l'installation des jeunes promoteurs.

Le programme national de la formation par apprentissage des jeunes ruraux à l'horizon 2010 consiste à former 300 000 jeunes dont 60% dans le secteur de l'Agriculture et 40 % dans les secteurs non agricoles en milieu rural.

Dans ce cadre, une convention de partenariat a été conclue entre le Ministère de l'Agriculture, du Développement Rural et des Pêches Maritimes (MADRPM) et le Ministère de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle (MEFP). Elle porte sur la formation de 60 000 jeunes ruraux notamment des fils et filles d'agriculteurs.

Les effectifs à former selon la convention cadre conclue avec le Secrétariat d'État chargé de la Formation Professionnelle se présentent par année comme suit :

<i>Années</i>	<i>2000/2001</i>	<i>2003/2004</i>	<i>2004/2005</i>	<i>2005/2006</i>	<i>2006/2007</i>	<i>Total</i>
Effectif à former	5 480	10 000	12 000	14 000	18 500	60 000

La convention donne lieu aux réalisations suivantes :

- ✓ Formation de 4275 apprentis dans le cadre du programme d'actions pilotes de formation des jeunes ruraux ;
- ✓ Formation de 5203 apprentis dans le cadre du programme de 10 000 jeunes ruraux au titre de l'exercice 2004 qui est en cours d'achèvement ;
- ✓ Formation de 12 000 apprentis en 2005.

Quant aux réalisations de la formation résidentielle, le tableau 25 montre l'évolution du nombre de lauréats au cours des dernières années.

Évolution des effectifs des lauréats de la formation professionnelle agricole											
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Technicien spécialisé							55	89	75	89	132
Technicien	367	454	440	557	1095	482	615	519	403	321	305
Qualification	232	231	242	328	809	439	476	520	540	804	903
Total	599	685	682	885	1904	921	1146	1128	1018	1214	1340

Tableau 25

Source : DERD/DETFP

5.1.4 L'insertion des lauréats de la FPA

Les possibilités de recrutement des diplômés de la formation professionnelle agricole dans la fonction publique sont réduites depuis la fin des années 80, surtout avec le désengagement du MADR de beaucoup de prestations de service au profit du privé. Depuis lors, les questions touchant l'emploi de ces diplômés et la réorientation de la formation vers les besoins du secteur privé sont devenues des éléments à prendre en compte dans la planification de la formation.

Les études de suivi de l'insertion des lauréats sont l'un des outils de cette planification. Elles sont réalisées annuellement, 9 mois après la sortie des lauréats, par le Département de la Formation Professionnelle en étroite collaboration avec les départements formateurs.

Les objectifs de ces études sont de mesurer le niveau d'insertion des lauréats et de déterminer les caractéristiques des emplois occupés par les lauréats, d'identifier les principales causes du chômage, d'évaluer le degré d'adéquation de la formation à l'emploi dans la perspective d'évaluer, année après année, la rentabilité externe du Système de la Formation Professionnelle (SFP) et d'y apporter, éventuellement, les corrections qui s'imposent.

La synthèse des résultats d'analyse des dernières études réalisées (1998 à 2001) fait ressortir ce qui suit :

- ✓ Les lauréats enquêtés appartiennent à la tranche d'âge qui se situe entre 21 et 25 ans (58,7%). Les lauréats d'origine urbaine sont majoritaires (61%) ;
- ✓ Le taux d'insertion des lauréats agricoles a oscillé entre 54 et 57,4%. Il est légèrement supérieur au taux d'insertion au niveau national et place l'agriculture, en tant que département formateur à la 6e position derrière le Département des Pêches Maritimes (84%), l'Énergie et Mines (74%), l'Intérieur (66 %) l'Équipement (62%) et le Tourisme (62%) ;
- ✓ Le taux d'emploi, durant les trois années concernées, avoisine 35% et s'approche de celui du niveau national (34,3%). La tendance est à la baisse pour ce taux qui était de 49,4% en 1996 et 37,4% en 1997 ;

- ✓ Les moyens les plus utilisés pour accéder à l'emploi sont le contact direct avec les employeurs et les relations familiales. La contribution des centres de formation et celle des stages ont connu une nette amélioration en 2000 ;
- ✓ 60% des lauréats de la formation agricole, en situation d'emploi, travaillent dans le secteur agricole. Les autres secteurs où sont insérés ces lauréats sont notamment le secteur de l'immobilier, le secteur du commerce et des services et les industries manufacturières, alors que l'Administration n'en a recruté qu'à concurrence 3,6% (maximum enregistré en 1998) ;
- ✓ 81% des lauréats en situation d'emploi sont des salariés (56% en 1999), 11% sont des aides parents (33% en 1999) et 2,5% seulement travaillent à leur propre compte
- ✓ Parmi les salariés, les occasionnels constituent plus de 80% ;
- ✓ Les niveaux de salaire sont faibles dans l'ensemble, étant donné que la moitié des salariés touchent un salaire inférieur ou égal à 1 000 DH/mois et que 17% seulement d'entre eux dépassent 2 000 DH ;
- ✓ Concernant les causes de chômage, et à part la vague raison de «manque de poste disponible», invoqué par plus de la moitié des lauréats, les autres principales causes sont le salaire proposé jugé insuffisant (16%) et le fait de ne pas savoir comment chercher un emploi (10%) ;
- ✓ La proportion des lauréats désirant s'installer à leur propre compte atteint près de 80% alors que ceux qui se sont effectivement installés ne représentent que 2,5% à cause notamment du manque de fonds propres ;
- ✓ Par niveau de formation, le taux d'insertion le plus important est rencontré pour le niveau technicien spécialisé (sauf pour 1998), suivi du niveau qualification et le taux le plus faible est rencontré parmi les lauréats du niveau technicien ;
- ✓ Par option, et pour les lauréats de l'année 2000, le taux d'insertion le plus élevé est rencontré parmi les lauréats de l'option Horticulture (62%) avec, toutefois, une légère baisse par rapport au taux rencontré au niveau de la même option pour les années précédentes (respectivement 77% et 72% pour les lauréats de 1998 et 1999). Le taux le plus faible concerne l'option grandes cultures - élevage (41,4%).

Évolution des taux d'emploi et d'insertion				
Année	Taux d'emploi ⁽¹⁾		Taux d'insertion ⁽²⁾	
	L.F.P.A. ⁽³⁾	Niveau national	L.F.P.A. ⁽³⁾	Niveau national
1994	39,2	50,3	46,3	56,7
1995	44,7	47,8	56,5	62,0
1996	49,4	48,3	63,8	62,9
1997	37,4	35,4	52,5	51,3
1998	34,9	34,9	55,8	54,0
1999	34,7	30,7	51,4	50,5
2000	34,9	34,3	57,4	54,2
2001	45,84	38,4	66,7	59,6

Tableau 26

1) Taux d'emploi = proportion des lauréats actifs employés le jour de l'enquête; 2) Taux d'insertion = proportion des lauréats actifs qui, le jour de l'enquête sont, soient employés, soit chômeurs ayant déjà exercé ou en situation de stage; 3) LFPA = Lauréats de la formation professionnelle agricole

5.1.5 Développement du dispositif

Les perspectives

Plusieurs enjeux interpellent le système de la Formation Professionnelle Agricole dans le cadre de la stratégie du développement agricole et du développement des ressources humaines en milieu rural.

La rupture de scolarité des jeunes ruraux, le problème de la relève des agriculteurs dont la plupart sont âgés et analphabètes, le manque d'opportunités d'insertion des lauréats de la formation agricole dans la vie active, le manque de prescripteurs en absence d'une profession organisée, le manque de ressources financières face à une demande en formation pour le principal opérateur de formation en milieu rural, sont des défis à surmonter par ce système.

Aussi, la formation professionnelle doit être orientée et réformée par la mise en place d'un plan d'action comprenant les éléments suivants:

- ✓ L'adoption d'une stratégie de formation diversifiée pour répondre à différents publics cibles (les fils et les filles d'agriculteurs, de nouvelles compétences pour les besoins du secteur agricole de niveau moyen, la formation en cours d'emploi, les jeunes ruraux porteurs de projets d'installation en agriculture, des formations de reconversion, etc.) ;
- ✓ L'orientation de la formation vers les besoins du secteur productif par l'adoption de l'approche par compétences et la mise en place d'un observatoire de l'emploi permettant de restructurer les filières de formation et l'introduction de filières porteuses d'emploi ;
- ✓ La mobilisation des ressources financières nécessaires à la mise à niveau des infrastructures et des équipements des établissements existants et permettant d'assurer une répartition équilibrée des établissements d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle Agricole au niveau des différentes régions du territoire national ;
- ✓ L'implication des acteurs régionaux (DPA, ORMVA, CT, etc.), des organisations professionnelles et des composantes de la société civile dans le processus de formation à travers des conventions de coopération et de partenariat dans le domaine de la formation à l'instar de l'expérience des Maisons Familiales Rurales.

La coopération internationale

Coopération avec l'Union Européenne : Projet MEDA 1

Le projet consiste principalement à la mise à niveau de la formation par apprentissage des jeunes ruraux à travers l'assistance technique et l'équipement des centres de formation par apprentissage. Il comprend deux volets :

- ✓ l'assistance technique ayant porté sur l'élaboration de 13 programmes de formation selon l'APC, le perfectionnement de 54 directeurs d'établissements, de 200 formateurs et de 40 animateurs de la formation pratique (8/2003, 11/2004) ;
- ✓ l'acquisition de 16 véhicules utilitaires et de 15 tracteurs qui ont été affectés à 16 établissements de formation professionnelle agricole.

Coopération avec la Belgique

Ce programme vise l'assistance pour le développement de la formation par apprentissage dans la région de Souss-Massa-Drâa pour améliorer l'employabilité et l'insertion des jeunes déscolarisés de cette région. Les principales actions prévues dans le cadre de ce projet portent sur l'assistance technique pour l'élaboration de 7 référentiels de formation, la formation des acteurs au mode de formation par apprentissage, l'équipement en matériel agricole et pédagogique et une logistique du transport adéquate leur permettant de réaliser les actions de formation par apprentissage dans les meilleures conditions (chacun des établissements est doté d'un Minibus et d'un véhicule tout terrain).

Coopération maroco-andalouse

Le projet de coopération maroco-andalouse dans le domaine de la formation professionnelle agricole vise à appuyer les établissements de formation professionnelle agricole, relevant des Régions de Tanger – Tétouan, Taza - Al Hoceima et de l'Oriental, à introduire un système de formation des fils d'agriculteurs inspiré du système andalou.

Coopération avec le Canada

C'est dans le cadre de ce projet, déjà présenté en introduction, que la présente étude est réalisée.

5.2 LES FILIÈRES EXISTANTES EN FORMATION RÉSIDENTIELLE

5.2.1 Les filières du niveau Technicien Spécialisé

Présence des filières dans les établissements (Année 2004) Niveau : Technicien Spécialisé	
Filière	Établissements
Électromécanique	- Institut des Techniciens Spécialisés en Mécanique Agricole et Equipement Rural de Bouknadel – Salé, (IT SMAER)
Gestion et maîtrise de l'eau	- Institut des Techniciens Spécialisés en Mécanique Agricole et Equipement Rural de Bouknadel – Salé, (IT SMAER) - Institut des Techniciens Spécialisés en Génie Rural et Topographie de Meknès, (ITSGRT)
Topographie	- Institut des Techniciens Spécialisés en Génie Rural et Topographie de Meknès, (ITSGRT)
Gestion des entreprises agricoles	- Institut Prince Sidi Mohamed des Techniciens Spécialisés en Gestion et en Commerce Agricole de Mohammedia, (IPSMTSGCA) - Institut des Techniciens Spécialisés en agriculture de Zraib
Technico-Commercial en productions agricoles et agrofournitures	- Institut Prince Sidi Mohamed des Techniciens Spécialisés en Gestion et en Commerce Agricole de Mohammedia, (IPSMTSGCA)
Technico-Commercial en protection des cultures et commercialisation des pesticides	- Institut Prince Sidi Mohamed des Techniciens Spécialisés en Gestion et en Commerce Agricole de Mohammedia, (IPSMTSGCA)
Technico-Commercial en productions horticoles	- Institut des Techniciens Spécialisés en Horticulture de Meknès, (ITSH) - Institut des Techniciens Spécialisés en Agriculture de Souihla (ITSA), Marrakech
Technico-Commercial en protection des cultures	- Institut des Techniciens Spécialisés en Horticulture de Meknès, (ITSH)
Technico-Commercial en Cultures Ornementales et Aménagement paysager	- Institut des Techniciens Spécialisés en Horticulture de Meknès, (ITSH)
Aviculture	- Institut Royal des Techniciens Spécialisés en Elevage de Fouarat, Kénitra, (IRTSE)

Tableau 27

Filière : Électromécanique (TS)

Profil de formation

A l'issue de sa formation, le technicien spécialisé en électromécanique doit être capable de :

- 1- Dimensionner les installations électromécaniques (Groupe électropompe, installation d'irrigation, groupe électrogène, installation de basse tension, etc.) ;
- 2- Réaliser les installations électromécaniques ;
- 3- Assurer le fonctionnement et la maintenance des équipements électromécaniques (domaine de transformation des produits alimentaires) ;
- 4- Conduire l'exécution des travaux de pose et d'installation des équipements électromécaniques ;
- 5- Conseiller les utilisateurs des équipements électromécaniques.

Aptitudes requises

- Ponctualité
- Sens de l'organisation
- Sens de responsabilité
- Bonne condition physique

Perspectives professionnelles

- Sociétés d'installation et de réparation du matériel électromécanique ;
- Offices Régionaux de Mise en Valeur Agricole (ORMVA);
- Office National d'Eau Potable (ONEP);
- Usines de transformations agro-alimentaires;
- Exploitations agricoles;
- Société de commercialisation du matériel électromécanique;
- Bureau d'études et de conseils;
- Jeunes promoteurs.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	26	9
2002-2003	29	10
2003-2004	20	16

Filière : Gestion et maîtrise de l'eau (TS)

Profil de la formation

Après sa formation, le technicien spécialisé en Gestion et Maîtrise de l'Eau est appelé à exercer les activités suivantes :

- 1- Collecter les informations nécessaires à la conception d'un réseau d'irrigation et de drainage ;
- 2- Définir à partir du cahier des charges, des dispositifs d'arrosage ou de drainage ainsi que les caractéristiques des équipements associés aux installations ;
- 3- Participer à la conception et au dimensionnement d'un système d'irrigation ;
- 4- Participer à la conception et au dimensionnement d'un système d'alimentation en eau potable ;
- 5- Participer à la conception et au dimensionnement d'un système d'assainissement liquide ;
- 6- Superviser les travaux de réalisation d'un système d'irrigation ;
- 7- Superviser les travaux de réalisation d'un système d'alimentation en eau potable ;
- 8- Superviser les travaux de réalisation d'un système d'assainissement liquide ;
- 9- Gérer le fonctionnement d'un système d'irrigation ;
- 10- Gérer le fonctionnement d'un système d'alimentation en eau potable ;
- 11- Gérer le fonctionnement d'un système d'assainissement liquide.

Aptitudes requises

- Bonne santé ;
- Exactitude et précision ;
- Esprit d'analyse, de synthèse et d'organisation ;
- Aptitude à s'exprimer et à comprendre clairement ;

Perspectives professionnelles

Le Technicien Spécialisé en Gestion et Maîtrise de l'Eau peut exercer dans :

- Bureaux d'études et de conseils;
- Sociétés de travaux d'aménagement et équipements hydrauliques;
- Exploitations agricoles et associations des usagers de l'eau.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	58	18
2002-2003	87	37
2003-2004	90	44

Filière : Topographie (TS)

Profil de la formation

Après sa formation, le technicien spécialisé en Topographie (Géomatique) est appelé à réaliser les activités suivantes :

1. Exécuter les travaux Topographiques,
2. Diriger une équipe de travail,
3. Participer à la gestion des moyens humains et matériels mis à sa disposition.

Aptitudes requises

- Une grande habileté manuelle et une bonne acuité visuelle,
- Un sens développé de la responsabilité,
- Une condition physique satisfaisante,
- Des qualités d'organisation, de rigueur et d'impartialité,
- Un sens du travail d'équipe et des relations humaines.

Perspectives professionnelles

Le Technicien Spécialisé en Topographie (Géomaticien) exerce dans :

- Cabinet ou Société de Topographie,
- Société à activités multiples,
- Administration du Cadastre Foncier,
- Services publics (Agriculture, Aménagement du territoire, Équipement, Habitat et urbanisme, Environnement, Travaux publics, etc.).

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	39	17
2002-2003	53	20
2003-2004	61	30

Filière : Gestion des entreprises agricoles (TS)

Profil de la formation

A l'issue de sa formation, le Technico-commercial en agrofourniture doit être capable de :

- 1- Mobiliser ses connaissances scientifiques reliées aux techniques professionnelles,
- 2- Mobiliser ses connaissances en mathématiques pour résoudre des problèmes de la vie professionnelle,
- 3- Communiquer et de s'exprimer dans les situations de la vie professionnelle,
- 4- Établir et maintenir des relations entre l'entreprise para-agricole et son environnement socio-économique,
- 5- Gérer des stocks,
- 6- Calculer des coûts de revient,
- 7- Calculer la rentabilité des investissements,
- 8- Assurer la gestion d'une entreprise agricole.

Attitudes et Aptitudes requises

- Ponctualité,
- Sens de responsabilité, de méthodologie et de rigueur,
- Ouverture, goût pour le contact avec l'autre et le travail en équipe,
- Bonne condition physique,
- Habitude de s'auto-évaluer
- Esprit d'analyse et de synthèse,
- Engagement éthique,
- Prise en charge professionnelle.

Perspectives professionnelles

- Emploi dans des entreprises para-agricoles ou agricoles (production animale ou végétale) en tant que responsable d'un atelier de production ou en tant que gérant ;
- Installation pour son propre compte.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	91	37
2002-2003	87	29
2003-2004	81	57

Filière : Technico-Commercial en productions agricoles et agrofournitures (TS)

Profil de la formation

À l'issue de sa formation, le Technico-commercial en agrofourniture doit être capable de:

- 1- Mobiliser ses connaissances scientifiques reliées aux techniques professionnelles,
- 2- Mobiliser ses connaissances en mathématiques pour résoudre des problèmes de la vie professionnelle,
- 3- Communiquer et de s'exprimer dans les situations de la vie professionnelle,
- 4- Établir et maintenir des relations entre l'entreprise para-agricole et son environnement socio-économique,
- 5- Commercialiser des matières fertilisantes,
- 6- Commercialiser des pesticides,
- 7- Commercialiser des semences,
- 8- Commercialiser du matériel agricole,
- 9- Commercialiser des aliments de bétail,
- 10- Conseiller en matière d'utilisation des intrants commercialisés,
- 11- Calculer et d'interpréter le revenu de l'entreprise,
- 12- Calculer les coûts de revient,
- 13- Gérer les stocks.

Attitudes et Aptitudes requises

- Ponctualité, sens des responsabilités et de méthodologie,
- Précision et rigueur,
- Ouverture, goût pour le contact et pour le travail en équipe,
- Goût pour les déplacements,
- Bonne condition physique,
- Habitude à s'auto-évaluer,
- Esprit d'analyse et de synthèse,
- Engagement éthique,
- Prise en charge professionnelle,
- Être titulaire du baccalauréat scientifique, mathématique ou technique,
- Être présélectionné sur dossier,
- Être admis au concours d'accès organisé par l'établissement.

Perspectives professionnelles

- Emploi dans des entreprises para-agricoles ou agricoles de commercialisation d'intrants ou de matériels agricoles ;
- Installation pour son propre compte.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	17	16
2002-2003	29	0
2003-2004	49	24

Filière : Technico-Commercial en protection des cultures et commercialisation des pesticides (TS)

Profil de la formation

A l'issue de sa formation, le Technico-commercial en la Protection, Distribution et Commercialisation des Pesticides doit être capable :

- 1-de mobiliser ses connaissances scientifiques reliées aux techniques professionnelles,
- 2-de mobiliser ses connaissances mathématiques pour résoudre des problèmes de la vie professionnelle,
- 3-de communiquer et de s'exprimer dans les situations de la vie professionnelle,
- 4-d'établir et de maintenir des relations entre l'entreprise para-agricole et son environnement socio-économique,
- 5-de commercialiser des pesticides ou des services qui leur sont liés,
- 6-de gérer les stocks,
- 7-de calculer des coûts de revient,
- 8-de calculer la rentabilité des investissements.

Attitudes et Aptitudes requises

- Ponctualité, et sens de responsabilité et de méthodologie,
- Précision et rigueur,
- Ouverture et goût pour le contact avec l'autre,
- Goût pour les déplacements,
- Dextérité
- Bonnes conditions physiques,
- Habitude à s'auto-évaluer
- Esprit d'analyse et de synthèse,
- Goût pour le travail en équipe,
- Engagement éthique,
- Prise en charge professionnelle.

Perspectives professionnelles

- Emploi dans des entreprises de commercialisation des pesticides ou de services qui leur sont liés ou dans un service de protection de plantes dans une entreprise privée ou semi-publique ;
- Installation pour son propre compte.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	13	
2002-2003	35	32
2003-2004	76	35

Filière : Technico-Commercial en productions horticoles (TS)

Profil de la formation

A l'issue de sa formation, le technicien spécialisé doit être capable de :

- 1- Choisir les productions horticoles en fonction des conditions de l'entreprise et de son environnement,
- 2- Planifier leur mise en place et leur utilisation,
- 3- Produire les plants horticoles certifiés,
- 4- Réaliser les itinéraires techniques des productions horticoles,
- 5- Gérer le matériel agricole et les équipements nécessaires pour une production horticole,
- 6- Gérer le personnel de l'entreprise,
- 7- Assurer la conduite économique et administrative d'une entreprise horticole,
- 8- Vendre des produits de l'entreprise horticole,
- 9- Effectuer des approvisionnements pour l'entreprise horticole,
- 10- S'intégrer dans son milieu de travail et dans l'environnement socio-économique de l'entreprise horticole.

Attitudes et Aptitudes requises

- Esprit d'analyse et de synthèse ;
- Sens de l'organisation ;
- Bonne constitution physique.

Perspectives professionnelles

Le lauréat technicien spécialisé en production horticole peut occuper un emploi :

- Au sein d'une entreprise mixte de production horticole,
- Au sein d'une pépinière de production maraîchère,
- Au sein d'une entreprise de production fruitière,
- Au sein d'une entreprise de production florale,
- Au sein d'une entreprise de Production horticole spécialisée (légumes, fruits, fleurs, plants.....).

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	66	24
2002-2003	105	23
2003-2004	127	40

Filière : Technico-Commercial en protection des cultures (TS)

Profil de la formation

A l'issue de sa formation, le Technico-commercial en protection des cultures doit être capable:

- 1- D'assurer la protection des cultures,
- 2- De rationaliser l'utilisation des pesticides,
- 3- D'assurer la commercialisation des produits de l'entreprise,
- 4- De conclure l'entente avec le client,
- 5- D'assurer le conseil technique,
- 6- De vendre des produits et des services dans une entreprise,
- 7- De gérer le personnel de l'entreprise.

Attitudes et Aptitudes requises

- Esprit d'analyse et de synthèse ;
- Sens de l'organisation ;
- Sens communicatif.

Perspectives professionnelles

Le lauréat TC – Protection des cultures peut occuper un emploi :

- Au sein d'une entreprise de commercialisation des pesticides,
- De représentant régional d'une société privée de commercialisation de spécialités de pesticides,
- Créer une entreprise de distribution des pesticides,
- Être chargé du contrôle phytosanitaire au sein d'une exploitation agricole.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	13	0
2002-2003	35	32
2003-2004	76	35

Filière : Technico-Commercial en Cultures Ornementales et Aménagement paysager (TS)

Profil de la formation

A l'issue de sa formation, le technicien spécialisé Aménagement Paysager doit être capable de :

- 1- Mobiliser ses connaissances scientifiques reliées aux techniques professionnelles,
- 2- Mobiliser ses connaissances en mathématiques pour résoudre des problèmes de la vie,
- 3- Communiquer et s'exprimer dans les situations de la vie professionnelle,
- 4- Établir et maintenir des relations entre l'entreprise para-agricole et son environnement socio-économique,
- 5- Commercialiser des plantes d'ornement,
- 6- Commercialiser des services d'aménagement des espaces verts,
- 7- Produire des plantes ornementales,
- 8- Conseiller en matière d'utilisation des plantes ornementales,
- 9- Calculer des coûts de revient,
- 10- Calculer la rentabilité des investissements,
- 11- Gérer des stocks.

Attitudes et Aptitudes requises

- Ponctualité,
- Sens de responsabilité, de méthodologie et de rigueur,
- Ouverture et goût pour le travail en équipe,
- Bonne condition physique,
- Habitude à s'auto-évaluer,
- Esprit d'analyse et de synthèse,
- Engagement éthique,
- Prise en charge professionnelle.

Perspectives professionnelles

- Emploi dans des entreprises de production et/ou de commercialisation de plantes ornementales ou dans une entreprise d'aménagement des espaces verts;
- Installation pour son propre compte.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	8	0
2002-2003	0	8
2003-2004	12	0

Filière : Aviculture(TS)

Profil de la formation

A l'issue de sa formation, un technicien spécialisé en aviculture doit être capable de gérer une unité de production avicole et/ou de transformation des produits avicoles en particulier :

- 1- Poulet de chair et petits élevages,
- 2- Poule pondeuse,
- 3- Reproducteurs et reproductrices,
- 4- Couvoir de production de poussin d'un jour,
- 5- Unité d'abattage des volailles,
- 6- Unité de charcuterie.

Attitudes et Aptitudes requises

- Avoir la vocation pour l'élevage,
- Ponctualité,
- Esprit d'analyse et de synthèse,
- Sens de l'organisation,
- Résistance aux intempéries,
- Sens des responsabilités,
- Bonne condition physique,
- Goût du travail en plein air ou sous abri.

Perspectives professionnelles

Le lauréat technico-commercial en aviculture peut occuper un emploi :

- Au sein d'une entreprise avicole;
- Créer une entreprise avicole.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	15	0
2002-2003	27	14
2003-2004	25	13

5.2.2 Les filières du niveau Technicien

Présence des filières dans les établissements (Année 2004)	
Niveau : Technicien	
Filière	Etablissements concernés
Polyculture - Élevage	Institut Technique Agricole de Ben Khilil – Khnénifra (ITABK), Institut Technique Agricole de Fquih Ben Salah (ITAFBS), Institut Technique Agricole d'Errachidia (ITAE), Institut des Techniciens Spécialisés de Souihla – Marrakech (ITSAS), Institut Technique Agricole de Tiflet (ITAT), Institut Technique Agricole de Sahel Bou Tahar – Taounate (ITASBT), Institut Technique Agricole de chaouia - Ben Ahmed Settati (ITAC), Institut Technique Agricole Oued Amlil, Taza (ITAOA)
Horticulture	Institut des Techniciens Spécialisés de Souihla–Marrakech (ITSAS), ITA ZRAIB BERKANE
Agro-équipements	- Institut des Techniciens Spécialisés en Mécanique Agricole et Equipement Rural de Bouknadel (ITSMAER),
Élevage	- Institut Royal des Techniciens Spécialisés en Elevage Fouarat Kénitra (IRTSE),
Eaux et Forêts	- Institut Technique Royal des Eaux et Forêts de Salé (ITREF)

Tableau 28

Filière : Polyculture – Élevage (T)

Profil de la formation

A l'issue de sa formation, ce technicien doit être en mesure de :

- 1- Maîtriser les différentes techniques afférentes à la conduite des cultures et de l'élevage,
- 2- Assurer la conduite technique de l'élevage (alimentation, entretien, apport des premiers soins et amélioration génétique, conduite de la traite),
- 3- Assurer la conduite technique des grandes cultures (préparation du sol, semis, entretien, récolte),
- 4- Gérer une exploitation agricole sur le plan technique et économique,
- 5- Établir le plan prévisionnel annuel de travaux de la compagnie agricole,
- 6- Assurer le conditionnement des fruits,
- 7- Assurer la conservation des produits végétaux et animaux,
- 8- Assurer la commercialisation des produits de récolte,
- 9- Présenter un projet d'installation,
- 10- Assurer la conduite technique de la pépinière et de l'arboriculture (préparation du sol pour création de verger, plantation, entretien, greffage et récolte).

Attitudes et Aptitudes requises

- Sens de l'organisation,
- Attention et minutie,
- Bonne constitution physique,
- Faculté d'être autonome et de prendre des initiatives,
- Amour pour les animaux,
- Dynamisme,
- Disponibilité.

Perspectives professionnelles

Le lauréat peut occuper un emploi dans les exploitations ou entreprises agricoles privées en tant que gérant ou chef d'un secteur. Le lauréat peut être employé en tant que conseiller technique dans une entreprise agricole. Il peut aussi créer un projet jeune promoteur et s'installer à son propre compte.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	376	93
2002-2003	402	132
2003-2004	371	174

Filière : Horticulture (T)

Profil de la formation

A l'issue de sa formation, le technicien en horticulture doit être capable de :

- 1- Choisir les productions horticoles en fonction des conditions de l'entreprise et de son environnement,
- 2- Planifier leur mise en place et leur utilisation,
- 3- Produire les plants horticoles certifiés,
- 4- Réaliser les itinéraires techniques des productions horticoles,
- 5- Gérer le matériel agricole et les équipements nécessaires pour une production horticoles,
- 6- Gérer le personnel de l'entreprise,
- 7- Assurer la conduite économique et administrative d'une entreprise horticole,
- 8- Vendre des produits de l'entreprise horticole,
- 9- Effectuer des approvisionnements pour l'entreprise horticole,
- 10- S'intégrer dans son milieu de travail et dans l'environnement socio-économique de l'entreprise horticole.

Attitudes et Aptitudes requises

- Esprit d'analyse et de synthèse,
- Motivation, sens de l'organisation, des responsabilités, capacité d'encadrement, bonne constitution physique et sociabilité,
- Evaluer les conditions de risque,
- Respect de l'environnement immédiat,
- Rigueur dans l'exécution des travaux.

Perspectives professionnelles

Le lauréat technicien en Productions Horticoles peut occuper un emploi au sein d'une :

- Entreprise mixte de productions horticoles,
- Entreprise de productions maraîchères,
- Entreprise de productions fruitières,
- Entreprise de productions florales,
- Entreprise de productions horticoles,
- Entreprise de productions horticole spécialisée (légume, fruits, fleurs, plants).

Il a la possibilité de :

- Poursuivre des études au niveau technicien spécialisé,
- Réaliser son propre projet,
- Exercer au niveau du privé ou semi-public.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	75	34
2002-2003	73	31
2003-2004	51	34

Filière : Agro – Équipements (T)

Profil de la formation

A l'issue de sa formation, le technicien en agroéquipements doit être capable de :

- Gérer la maintenance des agroéquipements,
- Gérer les travaux agricoles mécanisés,
- Gérer les moyens humains et matériels.

A cette fin il doit être en mesure de :

- Maintenir les agroéquipements ;
- Organiser et suivre un chantier de travaux à façon ;
- Encadrer une équipe d'ouvriers qualifiés ;
- Gérer un parc de matériel agricole ou un atelier de maintenance ;
- Evaluer les travaux agricoles ;
- Evaluer la maintenance des agroéquipements ;
- Appliquer les mesures de sécurité relatives à l'emploi et à la maintenance du matériel agricole.

En tant que cadre moyen, il doit être capable :

- D'assister l'ingénieur dans la fabrication et la transformation des outils et machines agricoles ;
- De lire et analyser un dossier technique d'équipement des exploitations et des ateliers de réparation ;
- De rédiger des rapports et des comptes rendus.

Attitudes et Aptitudes requises

Sur le plan intellectuel :

- Exactitude et précision ;
- Esprit d'analyse et de synthèse ;
- Technicité ;
- Sens de l'organisation ;
- Aptitude à s'exprimer et à comprendre clairement.

Sur le plan de la personnalité :

- Autonomie et capacité d'initiative,
- Conscience professionnelle,
- Sens de responsabilité.

Perspectives professionnelles

- Emploi dans des entreprises agricoles mécanisées publiques, semis publiques et privées,
- Emploi dans des sociétés de commercialisation de matériel agricole et de transformation de produits agricoles,
- Emploi dans des Centres et Instituts de formation agricole,
- Emploi dans des ateliers de maintenance du matériel agricole,
- Installation à son propre compte.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002		
2002-2003		
2003-2004		

Filière : Élevage (T)

Profil de la formation

A l'issue de sa formation, un technicien en élevage doit être capable :

- 1- d'assurer la gestion technique d'une exploitation à vocation :
 - Elevage Bovin - Ovin – Caprin,
 - Elevage Avicole,
 - Elevage Apicole,
- 2- d'assurer l'organisation du travail au niveau d'une exploitation d'élevage,
- 3- d'assurer la gestion administrative et comptable de l'exploitation,
- 4- d'assurer la commercialisation des produits,
- 5- d'assurer les activités techniques suivantes :
 - conduite technique des troupeaux bovins - ovins – caprins,
 - conduite technique des élèves avicoles,
 - conduite technique du rucher,
 - gestion des bâtiments et équipement d'élevage,
 - conduite de reproduction du troupeau,
 - hygiène au niveau de l'exploitation,
 - productions fourragères,
 - pratique de réalisation des vaccins et traitements.

Attitudes et Aptitudes requises

- Avoir la vocation pour l'élevage,
- Ponctualité,
- Esprit d'analyse et de synthèse,
- Sens de l'organisation,
- Résistance aux intempéries,
- Sens des responsabilités,
- Bonne condition physique,
- Non allergie aux piqûres des abeilles,
- Goût du travail en plein air ou sous abri.

Perspectives professionnelles

Le lauréat peut occuper un emploi dans les exploitations ou entreprises agricoles privées spécialisées en élevage en tant que gérant ou chef d'un secteur. Le lauréat peut être employé en tant que conseiller technique dans une entreprise d'élevage. Il peut aussi créer un projet jeune promoteur et s'installer à son propre compte.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	100	30
2002-2003	82	53
2003-2004	85	44

Filière : Eaux et Forêts (T)

Profil de la formation

À l'issue de sa formation le technicien des eaux et forêts doit être capable de :

- 1- Maîtriser les techniques pratiques lui permettant d'être rapidement opérationnel dans les unités de gestion forestières (sylviculture, cession des produits forestiers, équipements et protection des forêts),
- 2- Intervenir efficacement dans les écosystèmes forestiers en matière de protection de la biodiversité et de la gestion durable des peuplements forestiers et parcs sylvo-pastoraux dans un cadre participatif avec les usagers,
- 3- Diriger une équipe d'exécution des travaux forestiers sur le terrain,
- 4- Assurer une bonne conduite des chantiers,
- 5- Assurer la police forestière.

Attitudes et Aptitudes requises

- Avoir le sens de l'organisation et de la responsabilité,
- Être disponible,
- Avoir une bonne condition physique,
- Avoir la faculté d'adaptation aux conditions climatiques difficiles,
- Avoir une bonne vue sans verres correcteurs et une taille supérieure à 1,66 m,
- Avoir le niveau du baccalauréat sciences expérimentales, mathématiques (un niveau supérieur est souhaité).

Particularités de la formation

- Suivre un cours pratique de secourisme,
- Apprendre le maniement et l'entretien de l'armement,
- Camper souvent en forêt,
- Monter la garde en période de service,
- Pratiquer des séances d'éducation physique (30 mn/j),
- Marcher en forêts 20 Km/semaine,
- Suivre les cours théoriques d'hippologie et d'équitation,
- Faire quotidiennement des reprises et exercices de pansage des chevaux,
- Suivre les cours de la formation technique (2/3 : applications sur le terrain),
- Recevoir une formation morale.

Perspectives professionnelles

Les lauréats sont recrutés par le Ministère Chargé des Eaux et Forêts sous réserve de l'avis de la commission médicale de recrutement.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	48	25
2002-2003	47	25
2003-2004	49	22

5.2.3 Les filières du niveau Qualification

Présence des filières dans les établissements (Année 2004)	
Niveau : Ouvrier Qualifié	
<i>Filière</i>	<i>Établissements</i>
Élevage	Institut Royal_des Techniciens Spécialisés en Elevage Fouarat Kénitra (IRTSE), ITSA de Souihla, ITA OTeima
Mécanique agricole ou Maintenance des Agro-équipements	ITSMAR de Bouknadel, Centre de Qualification Agricole (CQA) de Nourat, CQA Ouled Moumen, CQA Ouled Fennane
Horticulture	ITSA de Zraib, ITA de Tifelt, LA d'Ouled Teima,
Polyculture - Élevage	ITA Jemâa Shaim, ITA Machrâa Belksiri, ITA Ouled Teima, ITA Oued Amlil, ITA Sahel Boutahar, ITA Chaouia, ITA Errachidia, ITA Ben Khilil, IPSMGCA Prince Sidi Mohamed, ITSA Souihla, ITSA Ben Karriche, CQA Bouderbala, CQA Guelmim, CQA Larache, CQA Missouri, CQA Tiznit, CQA Bouchtat, CQA El Menzel, CQA Chefchaouen, CQA Taroudant, CQA Attaouia, CQA Fquih Ben Salah, CQA Témara, CQA Ain Taoujdate, CQA Berkane
Aviculture	ITSA de Souihla,
Arboriculture fruitière	ITSA de Souihla,
Maraîchage	ITSA de Souihla,

Tableau 29

Filière : Élevage (OQ)

Profil de la formation

A l'issue de sa formation, un ouvrier en élevage doit être capable de :

1. Participer à tous les travaux liés à l'élevage, bovin - ovin - caprin, apicole et avicole,
2. Intervenir dans les diverses techniques d'élevage,
3. Assurer l'alimentation des animaux (bovin, ovin, caprin, volailles, abeilles),
4. Participer à la conduite de reproduction du cheptel,
5. Contrôler les performances,
6. Entretien des équipements et matériel au niveau de l'unité d'élevage,

7. Assurer les petits soins donnés au troupeau,
8. Réaliser la mise en place des cultures fourragères,
9. Réaliser la récolte et le stockage du fourrage,
10. Assurer le peuplement des ruches,
11. Assurer la conduite des abeilles,
12. Participer à la réalisation des vaccins,
13. Maîtriser les conduites d'hygiène nécessaires à un bon état sanitaire des animaux.

Attitudes et Aptitudes requises

- Ponctualité ;
- Esprit d'analyse et de synthèse ;
- Sens de l'organisation ;
- Résistance aux intempéries ;
- Sens des responsabilités ;
- Bonne condition physique ;
- Non allergique aux piqûres des abeilles ;
- Coût du travail en plein air ou sous abri ;
- Avoir la vocation pour l'élevage.

Perspectives professionnelles

- Emploi dans les organismes étatiques et semi-publics ;
- Emploi dans des exploitations primées, dans des entreprises ou sociétés para agricoles (Vente des intrants et produits de l'élevage) ;
- Installation et création d'entreprise à son propre compte ;
- Poursuite d'une formation de technicien agricole.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	50	19
2002-2003	49	21
2003-2004	96	18

Filière : Maintenance des Agro – Équipements (OQ)

Profil de la formation

A l'issue de sa formation, l'agent de maintenance des agroéquipements doit être capable d'entretenir et de réparer les agroéquipements.

Ces principales tâches consistent à :

- Lire et analyser un dessin technique ;
- Localiser la panne ;
- Réaliser le démontage, le remontage et le remplacement des organes ;
- Réaliser les réparations par soudure sur matériel agricole ;
- Confectionner des pièces simples en acier et les adapter au matériel agricole ;
- Appliquer les normes de sécurité et d'hygiène en vigueur.

Attitudes et Aptitudes requises

Sur le plan intellectuel :

- ✓ Exactitude et précision ;
- ✓ Sens de l'organisation ;
- ✓ Aptitude à s'exprimer et à comprendre clairement.

Sur le plan de la personnalité :

- ✓ Capacité d'initiative ;
- ✓ Conscience professionnelle ;
- ✓ Sens de la responsabilité.

Perspectives professionnelles

L'agent de maintenance des agroéquipements peut :

- Exercer dans un atelier d'une exploitation agricole ;
- Exercer dans une entreprise de commercialisation de matériel agricole ;
- Exercer dans un atelier de réparation de matériel agricole.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002		
2002-2003		
2003-2004		

Filière : Horticulture (OQ)

Profil de la formation

A l'issue de sa formation, un ouvrier qualifié en Horticulture doit être en mesure de :

- 1- Mettre en place et conduire une pépinière de cultures maraîchères ou d'arbres fruitiers,
- 2- Mettre en place et assurer les conduites techniques des cultures maraîchères des arbres fruitiers et des plantes ornementales,
- 3- Manipuler, entretenir et veiller à la sécurité du matériel de mécanisation agricole,
- 4- Participer à toutes les activités de l'unité de production dans laquelle il exerce,
- 5- Conduire des équipes d'ouvriers placés sous sa responsabilité,
- 6- Appliquer et respecter les règles d'hygiène et de sécurité,
- 7- Seconder le gérant en cas d'absence et s'associer à la gestion de l'entreprise.

Attitudes et Aptitudes requises

- Ponctualité,
- Esprit d'analyse et de synthèse,
- Sens de l'organisation,
- Sens des responsabilités,
- Bonnes conditions physiques,
- Goût du travail en plein air et sous-abri.

Perspectives professionnelles

- Emploi dans les organismes étatiques et semi-publiques,
- Emploi dans des exploitations primées, dans des entreprises ou sociétés para agricoles (Vente des intrants et du matériel agricole),
- Installation à son propre compte,
- Poursuite d'une formation de technicien horticole ou agricole.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	38	-
2002-2003	49	18
2003-2004	125	19

Filière : Polyculture – Élevage (OQ)

Profil de la formation

A l'issue de sa formation, un ouvrier en polyculture - élevage doit être capable de :

- 1- Participer à tous les travaux liés à la conduite des cultures et de l'élevage,
- 2- Mettre en place et assurer les conduites techniques des cultures,
- 3- Manipuler, entretenir et veiller à la sécurité du matériel de mécanisation agricole,
- 4- Participer à toutes les activités de l'unité de production dans laquelle il exerce,
- 5- Conduire des équipes d'ouvriers placés sous sa responsabilité,
- 6- Appliquer et respecter les règles d'hygiène et de sécurité,
- 7- Seconder le gérant en cas d'absence et s'associer à la gestion de l'entreprise.

Attitudes et Aptitudes requises

- Ponctualité,
- Esprit d'analyse et de synthèse,
- Sens de l'organisation,
- Sens des responsabilités,
- Bonne condition physique,
- Goût du travail en plein air et sous-abri.

Perspectives professionnelles

- Emploi dans les organismes étatiques et semi-publics,
- Emploi dans des exploitations primées, dans des entreprises ou sociétés para agricoles (Vente des intrants et du matériel agricole),
- Installation et création d'entreprise à son propre compte,
- Poursuite d'une formation de technicien agricole (pour les cinq premiers de la promotion après réussite au test de sélection).

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	1903	685
2002-2003	1967	784
2003-2004	1865	818

Filière : Ouvrier qualifié en aviculture

Profil de la formation

Les ouvriers avicoles travaillent dans des entreprises de taille variable (entre 15.000 pour les plus petites, et 1.000 000 de volailles produites par an pour les plus grosses, 60.000 volailles en moyenne) spécialisées dans l'élevage avicole, ou ayant mis en place un atelier de diversification.

Les activités des exploitations avicoles concernent essentiellement la production d'œufs et l'élevage de reproducteurs d'une part, et la production de poulets de chair d'autre part. L'élevage de dinde devient de plus en plus important

Il doit être en mesure d'accomplir les tâches suivantes :

- 1- Préparer le local pour l'arrivée des animaux,
- 2- Vérifier continuellement les conditions d'ambiance dans le bâtiment,
- 3- Alimenter et abreuver les animaux,
- 4- Assurer la prophylaxie,
- 5- Enlever et conditionner les produits de l'élevage,
- 6- Renseigner les fiches de suivi de l'élevage,
- 7- Effectuer le nettoyage quotidien,
- 8- Assurer diverses tâches parallèles à l'élevage (entretien des locaux, du matériel...),
- 9- Effectuer le vide sanitaire

Attitudes et Aptitudes requises

- la formation est très orientée vers la pratique professionnelle,
- bonne forme physique,
- de la dextérité,
- grande capacité de concentration.

Perspectives professionnelles

Les ouvriers avicoles peuvent évoluer dans la profession et devenir responsables d'un bâtiment, puis responsables techniques de l'ensemble de l'élevage. Ils peuvent ensuite devenir gérants, puis propriétaires

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	-	-
2002-2003	-	-
2003-2004	8	-

Filière : Ouvrier qualifié en Arboriculture fruitière

Profil de la formation

- Les ouvriers arboricoles travaillent dans des sociétés de gestion des terres agricoles (de type sociétales), dans des entreprises agricoles de dimension moyennes ou importantes.

Le métier d'ouvrier arboricole se structure autour de cinq tâches :

- Participer à la mise en place du verger,
- Réaliser la taille de formation et de fructification,
- Suivre et entretenir le verger,
- Récolter,
- Effectuer des sur-greffages.

Attitudes et Aptitudes requises

- Connaissance des règles élémentaires d'arithmétique,
- Connaissance des règles de droit du travail,
- Connaissance des règles élémentaires d'organisation et de planification du travail,
- Le travail demande :
 - De la dextérité,
 - De la fiabilité (honnêteté, sérieux),
 - De la motivation (goût pour l'activité),
- Les compétences techniques (formation professionnelle ou expérience),
- Communiquer, et rendre compte,
- Renseigner les documents de suivi technique,
- La motivation (goût pour l'activité).

Perspectives professionnelles

Les perspectives d'emploi dans ce métier sont bonnes et concernent dans l'évolution des postes de type permanent sur l'exploitation.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
2001-2002	-	-
2002-2003	-	-
2003-2004	10	-

Filière : Ouvrier qualifié en Maraîchage

Profil de la formation

- 1- L'activité de l'ouvrier maraîcher consiste essentiellement à assurer la conduite des cultures maraîchères
- 2- Cette activité couvre les différentes étapes de la production maraîchère et consiste à produire et mettre en place les plants, à suivre et entretenir les cultures puis récolter les produits
- 3- L'ouvrier maraîcher est amené à réaliser dans l'exercice de son métier différentes tâches
- 4- Produire du plant
- 5- Mettre en place des plants en vue de la production;
- 6- Suivre et entretenir les cultures
- 7- Récolter la production.

Attitudes et Aptitudes requises

- Connaissance des règles élémentaires d'arithmétique ;
- Connaissance des règles de droit du travail ;
- Connaissance des règles élémentaires d'organisation et de planification du travail.

Le travail demande :

- de la dextérité ;
- de la fiabilité (honnêteté, sérieux) ;
- de la motivation (goût pour l'activité) ;
- des compétences techniques (formation professionnelle ou expérience) ;
- Communiquer, et rendre compte ;
- Renseigner les documents de suivi technique.

Perspectives professionnelles

Un ouvrier formé est immédiatement embauché dans des zones où la profession est plus organisée, donc rémunère davantage.

<i>Année scolaire</i>	<i>Total des inscrits</i>	<i>Total Lauréats</i>
<i>2001-2002</i>	-	-
<i>2002-2003</i>	-	-
<i>2003-2004</i>	33	-

6. ADÉQUATION ENTRE BESOINS ET OFFRE DE FORMATION

6.1 CORRESPONDANCES ENTRE LA DEMANDE ET L'OFFRE

La méthodologie APC prévoit que chaque fonction de travail reconnue doit être associée à une filière de formation et à une seule. Le premier examen de l'offre actuelle de formation consiste par conséquent à mettre en parallèle les fonctions de travail dégagées à la section 4 et les filières existantes, décrites à la section 5. Comme on peut le constater, il n'existe aucune filière de formation pour certaines fonctions de travail, alors que d'autres peuvent être associées à plus d'une filière et à plusieurs niveaux de formation. Dans les pages qui suivent, chacune de ces situations sera examinée enfin de dégager des recommandations sur les actions à entreprendre pour réaliser une adéquation complète entre les besoins de formation pour chaque fonction de travail et l'offre de formation.

Correspondances entre les fonctions de travail arrêtées et l'offre de formation 2005-2006

Fonctions de travail	Filières existantes
Gestion de la Production Agricole	
1. Gestion de la Production Agricole	• Gestion des Entreprises Agricoles (TS); Aviculture (TS)
Encadrement Technique de la Production	
2. Encadrement technique de l'Élevage	• Élevage (T)
3. Encadrement technique de l'Aviculture	
4. Encadrement technique de l'Horticulture	• Horticulture (T)
5. Encadrement Technique de la Production Agricole	• Polyculture – Élevage (T)
Exécution de processus de production complets	
7. Apiculture	
8. Cuniculture	
9. Arboriculture	• Arboriculture fruitière (Q)
10. Maraîchage	• Maraîchage (Q)
	• Polyculture – Élevage (Q) • Horticulture (Q) • Élevage aviculture (Q) • Élevage (Q)
Exécution d'opérations partielles	
11. Fertigation-Irrigation	• Gestion et Maîtrise de l'eau (TS)
12. Traitement phytosanitaire des cultures	
13. Berger	
14. Tractoriste	
15. Ouvrier	<ul style="list-style-type: none"> • Aide Agriculteur (Apprentissage) • Aide Arboriculteur (Apprentissage) • Aide Maraîcher (Apprentissage) • Aide Pépiniériste Arboricole (Apprentissage) • Aide Pépiniériste Maraîcher (Apprentissage) • Aide jardinier (Apprentissage) • Ouvrier en plantes aromatiques et médicinales (Apprentissage) • Ouvrier en cultures florales (Apprentissage) • Aide Éleveur Bovin (Apprentissage) • Aide Éleveur Ovin- Caprin (Apprentissage) • Aide Éleveur Camelin (Apprentissage) • Aide Éleveur Équin (Apprentissage) • Ouvrier en apiculture (Apprentissage) • Ouvrier en cuniculture (Apprentissage) • Aide Aviculteur poules pondeuses (Apprentissage) • Aide Aviculteur poulet de chair (Apprentissage) • Ouvrier en irrigation (Apprentissage) • Ouvrier en traitement phytosanitaire (Apprentissage) • Aide mécanicien des machines agricoles (Apprentissage) • Aide mécanicien des systèmes d'irrigation (Apprentissage)

**Correspondances entre les fonctions de travail arrêtées et l'offre de formation
2005-2006 (suite)**

Fonctions de travail	Filières existantes
Exécution d'opérations partielles (suite)	
16. Caporal	
Fonctions complémentaires à la Production Agricole	
6. Commercialisation des produits agricoles	<ul style="list-style-type: none"> • Technico Commercial en Agrofourniture (TS) • Technico commercial en protection des cultures, commercialisation et distribution des pesticides (TS) • Technico commercial en Production Horticole (TS) • Technico commercial en Horticulture ornementale (TS)
17. Mécanique agricole	<ul style="list-style-type: none"> • Mécanique Agricole (T) • Mécanique Agricole (OQ)

Filières existantes non comprises dans le tableau précédent :

- Topographie (TS)
- Électromécanique (TS)
- Eaux et Forêts (T)

6.2 RECOMMANDATIONS

La comparaison entre les fonctions de travail dégagées par l'étude sectorielle et l'offre de formation 2005-2006 permet de constater des écarts entre les besoins et l'offre. Les recommandations qui suivent visent à corriger ces écarts.

En premier lieu, pour 9 fonctions de travail, l'information présente dans l'étude est suffisante pour recommander d'emblée le développement d'un programme d'études nouveau ou entièrement révisé selon l'Approche par Compétences ; il y a un besoin clairement démontré et l'offre actuelle n'y répond pas selon les standards de l'APC. La première étape de ce développement est l'Analyse de Situation de Travail (AST); il est par conséquent recommandé de réaliser des AST pour ces fonctions. Pour 3 autres fonctions, l'approche actuelle de formation répond aux besoins et devrait simplement être poursuivie.

Recommandations visant le développement de programmes pour 9 fonctions de travail

Fonctions de travail	Recommandations
2. Encadrement technique de l'Élevage	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il est recommandé de poursuivre l'AST déjà mise en chantier sur cette fonction, à ITSA de Souihla, afin de développer un programme par compétences et de le mettre en oeuvre. ○ Comme il existe déjà un programme traditionnel conduisant à cette fonction, il est recommandé d'observer comment le marché de l'emploi réagira au fait de doubler le nombre de lauréats, avant de généraliser le nouveau programme.
3. Encadrement technique de l'Aviculture	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il est recommandé de tenir une AST afin de développer une filière pour cette fonction.
7. Apiculture	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il est recommandé de tenir une AST afin de développer une filière pour cette fonction.
10. Maraîchage	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il est recommandé de tenir une AST afin de développer une filière pour cette fonction.
11. Fertigation-Irrigation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il est recommandé de tenir une AST afin de développer une filière pour cette fonction. ○ L'entretien des systèmes de fertigation requièrent des compétences importantes en électromécanique; il est recommandé de porter une attention particulière à cet élément lors de l'AST.
12. Traitement phytosanitaire des cultures	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il est recommandé de tenir une AST afin de développer une filière pour cette fonction.
13. Berger	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il est recommandé de tenir une AST afin de développer une filière pour cette fonction. ○ Il est aussi recommandé d'offrir cette filière en apprentissage pour les personnes qui occupent déjà la fonction de berger.
14. Tractoriste	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il est recommandé de tenir une AST afin de développer une filière pour cette fonction. Il est également suggéré de faire le lien avec les travaux sur la fonction en Mécanique Agricole et sur la filière de niveau Q dans ce domaine.
17. Mécanique agricole	<ul style="list-style-type: none"> ○ Deux filières, de deux niveaux différents (T et Q), portent le même titre de « Mécanique Agricole ». Il est recommandé de corriger cette anomalie. ○ Comme les programmes ne sont pas élaborés en APC, il est recommandé de tenir une AST sur cette fonction de travail. ○ Il est recommandé d'étudier la filière actuelle de niveau Q en Mécanique, en lien avec l'AST recommandée pour la fonction de Tractoriste.

Recommandations visant la poursuite de la formation offerte pour 3 fonctions de travail

4. Encadrement technique de l'Horticulture	<ul style="list-style-type: none"> ○ Le programme correspondant à cette fonction a été développé selon l'APC, à ITSA de Souihla, expérimenté, puis ajusté. L'évaluation a démontré qu'il répond bien au besoin : taux d'insertion de 100% et satisfaction des employeurs. ○ Il n'est toutefois offert que dans une seule région; il est, par conséquent, recommandé de l'offrir également dans les autres régions.
15. Ouvrier	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ce métier comporte des tâches très diversifiées, qui sont spécifiques à chaque type d'exploitation; la formule actuelle de l'apprentissage permet de répondre sur mesure aux besoins de chaque région; la formation est modulée en fonction des besoins exprimés par les exploitants. Il est recommandé de poursuivre cette façon de faire. ○ Dans les cas où ce mode de formation accueille des personnes qui ne sont pas déjà en emploi en Agriculture, il serait cependant utile de vérifier que l'adéquation entre le besoin et l'offre se traduit bien dans la réalité, en vérifiant les taux d'insertion et la satisfaction des employeurs des lauréats de l'apprentissage.
* Inséminateur	<p>*La fonction d'inséminateur n'est pas apparue dans l'enquête mais elle a été identifiée dans les recherches complémentaires.</p> <p>Il est à noter qu'actuellement, lorsqu'il y a un besoin de nouveaux inséminateurs, un perfectionnement est donné à un groupe de techniciens en élevage, leur permettant d'obtenir le Certificat d'inséminateur; cette formation est dispensée à des candidats sélectionnés. Selon les professionnels, cette formule répond bien aux besoins et doit être poursuivie</p>

Recommandation proposant une approche spécifique de formation pour 1 fonction de travail

16. Caporal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Compte tenu de la voie d'accès à cette fonction, qui est l'expérience sur le terrain, il n'y a pas lieu de développer de formation initiale. Il est recommandé de développer en formation continue des modules pour permettre à la personne qui devient caporal d'acquérir des compétences en gestion d'une équipe.
-------------	---

Recommandations de recherches complémentaires au sujet de 5 fonctions de travail

1. Gestion de la Production Agricole	<ul style="list-style-type: none"> ○ L'étude sectorielle n'a pas permis de préciser le degré de spécialisation requis pour les gestionnaires en matière de compétences portant sur les techniques de la production agricole : y a-t-il un besoin pour une seule voie de formation en gestion pour l'ensemble de la production agricole, ou bien plutôt faut-il des voies spécialisées selon les types de production? ○ Pour répondre à cette question, il est recommandé de réaliser une étude préliminaire sur cette fonction.
5. Encadrement Technique de la Production Agricole	<ul style="list-style-type: none"> ○ Le besoin pour cette fonction de généraliste de l'agriculture n'est pas suffisamment défini à partir des informations de l'étude sectorielle. Il est recommandé de rechercher un complément d'information afin de le préciser et d'en évaluer l'aspect quantitatif.
6. Commercialisation des produits agricoles	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il y a quatre filières spécialisées qui conduisent à cette fonction; les informations de l'étude sectorielle ne permettent pas de déterminer le degré de spécialisation requis par la fonction. ○ Il est recommandé de réaliser une étude préliminaire sur cette fonction, en procédant d'abord à une analyse des quatre programmes afin de déceler les recouvrements possibles, puis en analysant les besoins du marché relativement aux sous-spécialités, afin de déterminer combien de programmes différents sont nécessaires et, par conséquent, combien d'AST devront être réalisées.
8. Cuniculture	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il est recommandé d'étudier l'aspect quantitatif du besoin de formation, pour déterminer s'il est justifié de développer une filière de formation.
9. Arboriculture	<ul style="list-style-type: none"> ○ Il est recommandé de demander la collaboration des associations professionnelles du secteur afin d'obtenir un complément d'information sur l'ampleur des besoins relativement à cette fonction.

Recommandations d'ordre général

Une étude préliminaire sur le conditionnement/emballage

Certains métiers touchant le conditionnement des produits agricoles et leur emballage ont été mentionnés comme métiers émergents par des exploitants : Responsable de Station d'Emballage, Technicien en conditionnement et Emballage, Frigoriste. De plus, les professionnels ont mentionné le développement de cette activité comme essentielle à la commercialisation des produits, notamment les produits d'exportation. Comme l'étude sectorielle ne contient pas suffisamment d'informations pour préciser la ou les fonctions de travail touchant cette étape du traitement des produits agricoles, il est recommandé de réaliser une étude préliminaire à ce sujet.

Accroître de façon significative le nombre de Techniciens insérés en Agriculture

Dans le contexte de l'ouverture des marchés et du projet de mise à niveau de l'agriculture, la présence de techniciens compétents dans les exploitations a une importance déterminante. Toutefois, le nombre de lauréats techniciens ou techniciens spécialisés qui intègrent effectivement une exploitation agricole est relativement faible annuellement. Ainsi, pour l'année 2001, soit la plus récente pour laquelle nous disposons des données, le dispositif de la Formation Professionnelle Agricole a produit 89 techniciens spécialisés et 321 techniciens; si l'on ne retient que ceux qui ont connu obtenu une insertion en emploi, puis seulement ceux dont l'emploi est dans la branche d'activité agricole, ce nombre se réduit à respectivement 32 et 115.

Nombre de lauréats insérés en agriculture				
<i>Année 2001</i>				
	Technicien spécialisé		Technicien	
	Taux	Nombre de lauréats	Taux	Nombre de lauréats
Total des lauréats		89		321
Lauréats insérés en emploi	66,1%	59	65,9%	212
Lauréats insérés dans la branche d'activité agricole	54,3%	32	54,3%	115

Au strict plan quantitatif, cette contribution de la formation Professionnelle Agricole à la compétence de la main-d'œuvre agricole est très restreinte. Rappelons que, selon les données du recensement général agricole, plus de 80 000 exploitations ont recours à une main-d'œuvre salariée au Maroc et que l'ensemble de la main-d'œuvre agricole représente 43,5% de la main-d'oeuvre en emploi en 2001 dans l'ensemble du Royaume.

La présente étude sectorielle ne permet pas de faire la lumière sur l'ensemble des causes de cette faible contribution. Une question a toutefois été soulevée au cours de la recherche : outre le facteur de la pertinence et de la qualité de la formation reçue par les lauréats, elle porte sur le choix des stagiaires lors de l'entrée dans les filières de formation. Les critères strictement académiques de sélection ne favorisent pas les candidats provenant du milieu rural, et l'on ne tient aucun compte, lors de la sélection des stagiaires, des caractéristiques personnelles qui font que les personnes sont plus ou moins aptes et intéressées à occuper un emploi sur une exploitation agricole.

Il est par conséquent recommandé de mettre en place des moyens d'augmenter le nombre de Techniciens (ou TS) intégrant les exploitations, notamment en révisant les critères de sélection des candidats et en augmentant le nombre de places pour les stagiaires de ce niveau. La réalisation des AST recommandées ci avant pourrait aussi entraîner le remplacement de certaines filières de niveau Q par des filières de niveau T et TS.

Le renforcement de la formation pratique

L'élément d'insatisfaction le plus insistant et la demande d'amélioration la plus répétée par les professionnels touche la formation pratique. Il paraît indispensable de donner suite à cette demande. Il n'appartient pas à l'étude sectorielle de déterminer les moyens de réussir cette amélioration. Il est toutefois opportun de recommander fermement aux responsables du dispositif de formation de s'y attaquer. Plusieurs dimensions peuvent être considérées à cet effet : la formation pratique des formateurs eux-mêmes, qui pourrait par exemple être favorisée par des stages chez les professionnels; l'amélioration du polygone de formation et des supports d'apprentissages; le rapprochement avec les professionnels en vue de mieux encadrer les stagiaires qu'ils accueillent.

Il faut enfin souligner que la révision des programmes selon l'APC entraîne déjà un renforcement de la dimension pratique, puisque les programmes sont centrés sur les compétences à développer et non pas seulement sur des connaissances à acquérir. Le programme repose sur ce que les lauréats doivent être capables d'accomplir et non sur ce qu'ils savent.

Recherche complémentaire sur le dimensionnement de l'offre de formation

Faute de données statistiques suffisantes, la présente étude n'a pas traité l'aspect quantitatif des besoins de formation, de sorte que les recommandations ne peuvent pas inclure d'éléments sur le dimensionnement de l'offre de formation dans telle ou telle filière, au-delà des suggestions d'ordre général sur l'importance à accorder à certaines formations.

Comme il s'agit d'une carence importante, car les responsables du dispositif doivent prendre des décisions à ce sujet, il est recommandé de compléter la recherche à ce sujet. Il n'est évidemment pas possible de produire des statistiques qui se substitueraient à celles qui font présentement défaut au pays : les ressources exigées seraient considérables.

Il serait toutefois possible de produire au moins un estimé approximatif de l'importance des besoins pour chaque filière de formation, en réalisant une démarche avec la collaboration des associations professionnelles; l'ensemble du secteur agricole qui embauche de la main-d'oeuvre y est bien représenté. Il s'agirait de demander l'aide des diverses associations, afin de consulter leurs membres sur leurs besoins, au strict plan quantitatif, cette fois.

Il est recommandé de rencontrer les associations, afin de leur présenter les résultats de la présente étude, et de leur proposer à cette occasion une telle collaboration.

BIBLIOGRAPHIE

1- Documents concernant la caractérisation du secteur agricole

- Investir en Agriculture / Année 2000
- Recensement Général de l'Agriculture 1996
 - 1- Analyse des données régionales
 - 2- Femmes exploitantes
- Résultats du RGA, Par Région, Janvier 2000
 - 1. ORIENTAL
 - 2. TADLA - AZILAL
 - 3. DOUKALA ABDA
 - 4. FES - BOULEMANE
 - 5. MEKNES - TAFILALT
 - 6. GUELMIM - ESSMARA
 - 7. SOUSS - MASSA - DRAA
 - 8. TANGER - TETOUAN
 - 9. GAND CASABLANCA
 - 10. CHAOUIA - OUARDIGHA
 - 11. RABAT - SALE - ZEMMOUR - ZAER
 - 12. TAZA - AL HOCEIMA - TAOUNATE
 - 13. MARRAKECH - TENSIFT - AL HAOUZ
 - 14. GHARB - CHARARDA - BENI HSEN
 - 15. LAAYOUNE-BOUJDOUR-SAKIA EL HAMRA OUAD EDDAHAB-LAGOUIRA
- Situation de l'Agriculture Marocaine 2002
- Situation de l'Agriculture Marocaine 2001
- Stratégie 2020 de Développement Rural
- Estimation Prévisionnelle de la Récolte des Trois Céréales (blé dur, blé tendre et orge), Campagne Agricole 2003-2004-12-14
- Résultats des Quatre Principales Céréales (blé dur, blé tendre, orge et maïs), Campagne 2002-2003
- Résultats des Trois Principales Céréales (blé dur, blé tendre, et orge), Campagne 2003-2004
- Enquête Agricole, Principales Productions Végétales, Campagnes Agricole 2002-2003
- Enquête Agricole, Principales Productions Végétales, Campagnes Agricole 2001-2002
- Enquête Élevage, Effectifs de Bovins, Ovins et Caprins, Octobre- novembre 2003
- Enquête Élevage, Effectifs des Animaux de Trait, Mars-Avril 2003

2- Documents à caractère juridique

- Textes Relatifs à La Formation Professionnelle en Agriculture
- Textes concernant la Protection sanitaire des Élevages Avicoles, Contrôle de la Production et de Commercialisation des Produits Avicoles
- Projet de décret pris pour l'application de la loi relative à la Protection Sanitaire des Élevages Avicoles, Contrôle de la Production et de Commercialisation des Produits Avicoles
- Statut des Chambres d'Agriculture
- Statut de la Fédération des Chambres d'Agriculture
- Compte rendu de la réunion relative à l'Organisation de l'Interprofession
- Projet cadre juridique relatif à l'Organisation Interprofessionnelle
- projet de loi formant statut des chambres d'agriculture

3- Documents d'information relatifs aux sous-secteurs

- Aviculture (FISA)
- Élevage des Petits Ruminants (ANOC)
- Élevage Bovins (ANEB)
- Agrumiculture (ASPAM)
- Liste de quelques associations

4- Documents concernant les statistiques

- Nomenclature Analytique des Activités Économiques 2002
- Note de présentation de l'Enquête Nationale sur l'Emploi 2004
- Activité, Emploi et Chômage 2003
- Activité, Emploi et Chômage 2004
- Activité, Emploi et Chômage – Rapport de Synthèse- 2002
- Le Maroc en Chiffres 2002
- Annuaire Statistique du Maroc 2003

5- Étude de planification de la formation professionnelle dans le secteur Agricole (5 volumes) 1991

ANNEXES

ANNEXE 1

Synthèse récapitulative des travaux d'analyse

Fonction de Travail	Décisions pour la suite des travaux		
	Complément d'information	Étude Préliminaire (EP)	Analyse de Situation de Travail (AST)
Gestion de la Production Agricole			
1. Gestion de la Production Agricole		X	
Encadrement Technique de la Production			
2. Encadrement technique de l'Élevage			X
3. Encadrement technique de l'Aviculture			X
4. Encadrement technique de l'Horticulture			X (fait)
5. Encadrement Technique de la Production Agricole	X		
Fonction complémentaire à la Production Agricole			
6. Commercialisation des produits agricoles		X	
Exécution de processus de production complets			
7. Apiculture			X
8. Cuniculture	X		
9. Arboriculture	X		
10. Maraîchage			X
Exécution d'opérations partielles			
11. Fertigation-Irrigation			X
12. Traitement phytosanitaire des cultures			X
13. Berger			X
14. Tractoriste			X
15. Ouvrier	Mode de formation par apprentissage présentant toute la souplesse pour répondre aux besoins particuliers à chaque région. Poursuivre la formation dans ce sens et avec cette façon de faire.		
16. Caporal	Formation continue (qualifiante)		
Fonction complémentaire à la Production Agricole			
17. Mécanique agricole			X

ANNEXE 2

Liste du Focus Group de validation des fonctions de travail (par ordre alphabétique)

Nom & Prénom	Fonction	Organisme
S. ABDELBASSIR	Cadre	DERD
K. ACHOUAK	Cadre	DERD
L. BELBARKAOUI	Formatrice	ITSA Souihla
J. BERDAA	C/ S FP	DERD
J. BOUJENDAR	Cadre	DERD
R. EL FOUKHARI	Formatrice	IPSM Mohammedia
FZ. EL HIRECH	Directrice Adjointe	Projet APC
R. EL MOUTAOUKKIL	Cadre	DERD/SIP
M. ELHATA	Cadre	DERD
A. ESSAOUDI	Formateur	FA Temara
N. HILALI	Formatrice	ITSA Souihla
N. KOBINGER	Directrice canadienne	Projet APC
G. LEFEBVRE	Conseiller	Projet APC
H. MOUSTADRAF	Formateur	ITSMAR Bouknadel
A. MOTAOUKKIL	Formateur	ITGRM
A. OUAHAB	Directeur Marocain	Projet APC

Réunion de validation des travaux les 28/29 novembre 2006 au Centre de Formation Continue de Témara