

Royaume du Maroc



Ministère de l'Éducation Nationale
de la Formation Professionnelle
de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Département de la Formation Professionnelle

Commission Spéciale du Modèle de Développement

**Acquis et limites du système
de la formation professionnelle et
proposition d'amélioration**

Mai 2020

I. Contexte

Le Maroc a initié ces dernières années un train de réformes structurelles touchant toutes les dimensions de développement (économique, sociale, environnementale et gouvernance). Le défi actuel pour le pays est de faire évoluer son modèle de développement économique et social pour être en mesure de prendre en compte de manière intégrée les exigences de la compétitivité économique, de l'équité sociale, de la durabilité et de la participation démocratique.

Cette question a fait l'objet de plusieurs discours de SM Le ROI, Que Dieu l'Assiste dont celui du 13 octobre 2017 à l'ouverture de la première session de la 2^{ème} année législative de la 10^{ème} législature dans lequel SM a souligné que *" Si le Maroc a réalisé des progrès manifestes, mondialement reconnus, le modèle de développement national, en revanche, s'avère aujourd'hui inapte à satisfaire les demandes pressantes et les besoins croissants des citoyens, à réduire les disparités catégorielles et les écarts territoriaux et à réaliser la justice sociale"*

La promotion des ressources humaines et le développement d'une ingénierie nationale dans le domaine de la formation sont donc un investissement nécessaire pour relever le défi de la compétitivité et assurer un développement harmonieux et équilibré de tout citoyen.

Aussi, l'importance de la formation professionnelle n'est plus à démontrer en tant que composante importante dans le développement du capital humain, et constitue aujourd'hui un enjeu majeur dans l'acquisition des compétences nécessaires pour le développement socioéconomique du pays.

C'est la raison pour laquelle elle jouit d'un intérêt particulier de SM Le ROI, Que Dieu l'Assiste qui a interpellé tous les intervenants dans ce système, à travers ses différents discours, de reconsidérer sa position en tant que filière prometteuse.

- le discours 20 Août 2018 qui a annoncé la nécessité d'engager une nouvelle réforme de la formation professionnelle *"revoir en profondeur les spécialités de la Formation professionnelle pour qu'elles répondent aux besoins des entreprises et du secteur public, et qu'elles soient en phase avec les transformations que connaissent les secteurs industriel et professionnel. Ainsi, les lauréats auront plus de chance de s'intégrer professionnellement"*.

"Par conséquent, il convient d'accorder une plus grande attention à la formation professionnelle, tous niveaux confondus. Il importe aussi de mettre en place une nouvelle génération de centres de formation et de qualification des jeunes, qui seront propres à répondre aux exigences actuelles et à prendre en considération les spécificités et les besoins de chaque région".

- le discours du 12 octobre 2018 à l'ouverture de la session parlementaire *"Nos importantes orientations ayant trait aux questions de l'emploi, de l'enseignement, de la formation professionnelle, du service militaire sont destinées à améliorer les conditions de vie des citoyens en général et des jeunes en particulier, à les mettre en capacité de servir leur patrie"*.

..... "A cet égard, la formation professionnelle constitue un levier essentiel, à la condition, toutefois, qu'elle fasse l'objet de toute l'attention requise, et qu'un contenu et un statut nouveaux lui soient accordés en tant que filière prometteuse".

Aussi, il convient de signaler que ce secteur a connu plusieurs réformes pour faire face aux différents challenges générés par les mutations économiques et sociales rapides, les changements au niveau des organisations du travail et la compétitivité internationale. Mais il enregistre encore des lacunes empêchant son plein essor.

Le présent rapport propose d'apporter un éclairage sur ces différentes réformes, leurs acquis et limites et les enjeux que le système se doit de relever et de formuler des propositions à même de lui donner un nouveau souffle.

II. Rappel historique : réformes de la formation professionnelle, acquis, limites et enjeux du système.

1. Les différentes réformes de la formation professionnelle

Ce secteur a connu au fil des années plusieurs réformes, qui ont permis d'engager son processus d'édification pour dépasser les contraintes ayant freiné son essor, en se basant sur les acquis. Les principales évolutions enregistrées par ce processus ont permis une organisation institutionnelle riche de la formation professionnelle, une multiplication et une diversification des intervenants, une diversification des modes et régimes de formation, ainsi que son ancrage dans le système d'éducation et de formation.

L'année 2011 a été marquée par un changement majeur, où l'accès de tout citoyen à la formation professionnelle a été érigé en droit constitutionnel.

Dans ce contexte, une nouvelle stratégie de développement de la formation professionnelle a été adoptée en 2016, avec comme objectif de mettre en place un dispositif de formation partout, pour tous et tout au long de la vie. Celle-ci ambitionne de répondre aux besoins en compétences du tissu économique et d'élargir l'offre de formation pour une meilleure inclusion sociale et territoriale.

Par ailleurs, l'élaboration de la vision stratégique du Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique 2015-2030 a consacré la place de la formation professionnelle dans le système d'éducation et de formation et a donné des orientations de développement du secteur en articulation et en complémentarité avec les autres composantes du système.

Cette vision a été traduite, pour la première fois de l'histoire du Maroc, par une loi-cadre 51.17 relative au système d'éducation, de formation et de recherche scientifique. Ce qui illustre la ferme volonté de moderniser l'école marocaine et d'améliorer sa performance, en permettant de pérenniser et de sécuriser la réforme du système éducatif et de formation et constitue un nouveau cadre contractuel national impliquant l'Etat et tous ses partenaires.

Dans la même optique et suite aux Hautes Orientations de SM Le ROI, Que Dieu l'assiste, une feuille de route de développement de la FP, a été élaborée et approuvée en avril 2019. Cette feuille de route s'articule autour de cinq axes et vise à donner une nouvelle impulsion à ce secteur. Elle donne beaucoup d'importance à la mise à niveau du dispositif actuel, à l'ouverture sur de nouveaux métiers et populations cibles, à l'amélioration de la qualité et à la mise en place d'une nouvelle génération de centres de FP multisectoriels, multifonctionnels et à vocation régionale (Cités des Métiers et des Compétences).

En fait, la vision générale adoptée pour le développement du secteur de la formation professionnelle a été basée sur une approche intégrée qui repose sur une politique d'ouverture et de partenariat dynamique associant les pouvoirs publics, les organisations, chambres et associations professionnelles, les partenaires sociaux, les ONG, etc...

2. Les acquis et limites du système de la formation professionnelle

Ainsi, et grâce aux efforts conjugués des différentes parties concernées, plusieurs réalisations ont marqué cette dernière décennie, à savoir :

- **Le développement de la capacité d'accueil du dispositif de FP** permettant d'offrir aux sortants des différents paliers de l'enseignement des possibilités de qualification ;
- **La consécration du milieu du travail comme espace privilégié pour l'acquisition des compétences ;**
- **Le développement d'un partenariat avec le secteur économique**, à travers une politique de contractualisation avec les branches professionnelles afin de les impliquer davantage dans la gestion de la formation, et le lancement d'un programme pour la création de centres sectoriels de formation dont la gestion est déléguée aux professionnels ;
- **Le développement du secteur de la formation professionnelle privée ;**

- **L'adoption de l'approche par compétence pour la réingénierie du système de FP.**
- Le développement de la **formation au profit des populations socialement vulnérables** ;
- **La mise en place de mécanismes de développement de la formation en cours d'emploi** (CSF et GIAC), et récemment l'adoption de la **loi 60.17 relative à l'organisation de la formation continue** au profit des salariés du secteur privé, de certaines catégories de personnels des établissements et entreprises publics et d'autres personnes non-salariées qui exercent une activité privée.

Cependant et malgré les avancées réalisées, force est de constater que ce dernier se heurte toujours à des **contraintes** dues principalement au manque de réactivité et de flexibilité du système face aux évolutions de la demande sociale, des qualifications et du tissu économique du pays. Ceci peut être résumé comme suit :

- **Manque de réactivité et de flexibilité du système**, qui est davantage conditionné par l'offre de formation que par la demande en compétences, et ce en raison de l'absence de mécanisme de veille sur le marché et sur la demande sociale, la faiblesse des mécanismes de planification des besoins et l'implication insuffisante des entreprises dans la gestion du dispositif actuel de formation.
- **Capacité limitée du système** à satisfaire la demande sociale potentielle en formation, notamment pour les chômeurs diplômés, tous les déscolarisés, les populations à besoins spécifiques.... Cette incapacité s'explique en partie par le taux d'affluence qui reste élevé, se situant actuellement à 3 demandes par place offerte par la formation résidentielle et alternée.
- **Articulation limitée avec les autres composantes du système d'éducation et de formation** en matière d'offre de formation, notamment pour les cursus à accès régulé (TS, DUT et BTS).Ce qui ne permet pas une cohérence d'ensemble de cette offre. En plus, les passerelles entre la FP et les différents cycles d'enseignement sont très limitées. Les possibilités qui s'offrent actuellement aux bénéficiaires de cette formation concernent uniquement les passerelles internes.
- **Coordination et pilotage du système qui n'est pas assez affirmée** étant donné que, le fonctionnement des organes de concertation a montré des limites liées à leurs attributions et à leur organisation, l'autonomie de gestion des établissements n'est pas opérationnelle et le partage des rôles et responsabilités des différents intervenants dans le processus d'ingénierie de formation (planification, mise en œuvre et évaluation) est non harmonisé. Cette situation a créé une incohérence des décisions prises, qui ne peut être dépassée qu'en réunissant les conditions suivantes :
 - Une politique et une stratégie nationales élaborées dans le cadre de processus participatifs et sur la base des données fiables ;

- L'institutionnalisation d'instances de consultation, concertation et coordination nationales et sectorielles réunissant les acteurs publics et privés ;
- La mise en œuvre de la contractualisation (publique/publique & publique/privée) ;
- La création d'un compte économique et de budgets programmes pour la FP.
- L'évaluation périodique des politiques et programmes

3. Les enjeux et défis du système de la formation professionnelle

Aussi, et partant des tendances d'évolution observées, la formation professionnelle sera confrontée dans les années à venir à **des défis majeurs** liés à la mise à niveau de l'économie et à l'intégration sociale et professionnelle des secteurs et des populations marginalisées, à savoir :

- **Défis liés à la mise à niveau de l'économie** : la formation professionnelle est en effet appelée à témoigner de grandes capacités d'adaptation et d'innovation, en rapport avec les évolutions de la technologie et des structures d'entreprise. L'enjeu majeur reste d'assurer une implication accrue des professionnels pour une meilleure qualité de la formation et son adaptation à leurs exigences.
- **Défis de l'intégration sociale et professionnelle** : le secteur n'a pas pour seule finalité la satisfaction des besoins des secteurs économiques structurels, mais elle est aussi sollicitée pour injecter de la technicité dans les secteurs non structurés et favoriser l'intégration et la réintégration des populations marginalisées pour prévenir les exclusions sociales sachant que le tissu économique marocain est marqué par un secteur informel constituant le plus grand réservoir d'emplois et un milieu rural prédominant. L'efficacité du dispositif de formation professionnelle dépendra, donc, en partie de sa capacité d'intégration du secteur informel et de la population rurale dans l'économie et dans la société moderne.
- **Défis de la qualité** : la formation professionnelle a enregistré une nette évolution au fil des années, mais la qualité n'a pas connu le même élan. L'investissement dans de nouvelles approches pédagogiques, dans la formation des formateurs, dans la gouvernance des établissements et dans l'amélioration de leur rendement interne et externe sont autant de chantiers sur lequel le système doit miser pour répondre aux exigences de la qualité

III. Propositions des pistes d'amélioration :

Les attentes susmentionnées en termes de réactivité et d'agilité du système de la FP par rapport aux évolutions des besoins socioéconomiques et à la mise à niveau de la main d'œuvre au sein des PME/PMI (principales pourvoyeuses d'emplois), imposent la mise en place d'outils et d'instruments à même de rénover ce système, et ce en termes de gouvernance, d'adéquation formation-emploi, d'articulation entre les différentes composantes du système éducatif et de formation, de mise en place de sources et procédures de financement et de qualité. Cette mise à niveau doit s'inscrire dans une logique d'ancrage davantage du dispositif au niveau territorial puisque la FP est désormais une mission propre des régions.

Cette situation impose dès lors au système :

1. **Le renforcement de l'articulation entre les différentes composantes du système d'Education et de Formation à travers :**

- **l'amélioration du système d'orientation des jeunes vers la Formation Professionnelle.** Il s'agit de mettre en place, de manière progressive, un système d'information et d'orientation scolaire et professionnelle dont les objectifs sont :
 - d'améliorer l'orientation des jeunes et de leur employabilité tenant compte de leurs aspirations et leurs projets professionnels,
 - d'assurer une orientation précoce des jeunes et limiter les déperditions scolaires
 - de réduire les inégalités sociales en matière d'accès à l'information sur l'offre de formation,
 - d'appuyer la généralisation du projet personnel de l'apprenant en assurant son accompagnement dès la 5ème année de l'enseignement primaire, en lui permettant de découvrir le métier respectant sa vocation,
 - de créer des outils institutionnels pour impliquer les familles dans le suivi et l'orientation de leurs enfants.

- **le développement davantage des parcours professionnels permettant la valorisation de la voie professionnelle, comme facteur clé de mise en cohérence et en complémentarité les compétences acquises à travers les deux systèmes d'enseignement général et de formation professionnelle.** Ces parcours vont favoriser sans doute le prolongement de la durée de scolarité des jeunes, renforcer le rapprochement entre le système d'éducation et le marché de l'emploi et augmenter les chances d'insertion professionnelle des jeunes dans le tissu économique.

- **le renforcement et la diversification des niveaux de formation** de type licence et master professionnels, rendus nécessaires pour répondre à la demande croissante de l'économie, permettront d'ouvrir de nouvelles opportunités d'évolution aux jeunes et aux lauréats de la FP. Ils devront être développés dans le cadre d'une complémentarité et d'une synergie entre les composantes du système d'éducation et de formation ainsi que d'une optimisation des espaces et des moyens, ce qui contribuera à une meilleure cohérence des politiques et une rationalisation des efforts consentis en matière de formation du capital humain.

2. **L'investissement dans la qualité des formations, à travers :**

- **Le ciblage de nouveaux secteurs et métiers porteurs, notamment en rapport avec l'industrie 4.0** qui décrit un changement fondamental et combine les méthodes de production traditionnelles avec les technologies de l'information et de la communication les plus modernes et qui arrive avec une forte demande de nouvelles compétences. Ces formations permettront sans doute de combler le fossé entre l'offre de formation actuelle et les besoins du moment et du futur des industries.
Ces nouveaux secteurs doivent être accompagnés pour permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle en vue de faciliter leur insertion s la vie active et leur employabilité, répondre aux besoins en compétences des entreprises et instaurer un système de formation plus agile et efficient.
- **La généralisation de l'approche par compétences** dans le système de la formation et l'harmonisation du dispositif pour une meilleure lisibilité des certifications, l'autonomisation des modules « compétences clés » au sein des programmes de formation et la certification des compétences (évaluation des résultats d'apprentissage) selon les descripteurs et les niveaux du CNC ;
- **Le développement de nouvelles méthodes pédagogiques** et la mise en place de nouvelles formes d'organisation de la formation (**formation à distance**, projet personnel, compte individuel de formation, formations modulaires, évaluation des acquis et leur validation...);
- **La valorisation du métier de formateur** et le rehaussement de sa qualité et de son rendement. En effet, la réussite de la réforme passe également par la professionnalisation des ressources humaines et le perfectionnement des formateurs sur les plans pédagogique et technique. La mise en place de l'Institut National de Formation des Formateurs (en cours de construction) permettra d'avancer sur ce chantier ;
- **Le développement de la recherche en ingénierie de formation ;**

- **L'accélération de l'intégration des NTIC** dans la formation, imposée par le rythme accéléré du développement technologique dans le monde entier qui invite à la rénovation des systèmes éducatifs, tout en favorisant leur appropriation par les acteurs, en particulier les formateurs.

3. Le renforcement de la formation en milieu professionnelle (apprentissage et alternée) :

- la réforme de la formation en milieu professionnel (la formation par apprentissage et alternée), la favorisant et en adoptant un seul mode de formation qui permet un réel rapprochement de l'offre de formation aux besoins des entreprises en contribuant à l'amélioration de l'encadrement du tissu économique avec une implication effective de l'entreprise dans le processus de formation.

Cette formation sera développée en s'inspirant des expériences internationales réussies dans le domaine de la formation notamment le modèle suisse, qui connaît de grandes avancées, particulièrement au niveau de la formation par apprentissage avec une grande implication des régions et des organisations du monde du travail dans la gestion de cette formation.

La valorisation de la formation par apprentissage au Maroc passe à travers son développement à tous les niveaux d'enseignement et de formation du secondaire jusqu'au supérieur. Et également à travers le changement du statut de l'apprenti et de la mise en place des mesures incitatives.

De nouvelles sources de financement de ce mode de formation devront être utilisées pour assurer une pérennisation et une formation de qualité qui répond effectivement aux exigences du marché de travail.

4. La mise en place d'un dispositif de formation continue performant

- A travers la mise en place des textes d'application la loi 60.17 qui constitue une véritable réforme des mécanismes de la formation continue mis en place depuis 1996. Cette loi a introduit plusieurs changements et innovations dans ce domaine, notamment en ce qui concerne la portée de la formation continue, sa gouvernance et la validation des acquis de l'expérience professionnelle et prévoit un nouveau schéma organisationnel de gouvernance et de gestion de la formation continue et son élargissement à de nouvelles structures et cibles notamment les salariés en perte d'emploi et les professionnels non-salariés.

5. Le renforcement de l'implication des professionnels dans le processus de formation :

- **Le renforcement du rôle de l'entreprise et des professionnels** des différents secteurs d'activités, **dans le dispositif de formation** : leur rôle doit être renforcé au niveau de la définition de la politique nationale, de la mise en œuvre de la formation ainsi qu'au niveau de l'évaluation du dispositif et de la politique nationale de formation. Il y a lieu de :
 - **Mettre en place de mécanismes et de réseaux de partenariats** permettant l'amélioration continue de la qualité et l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins du marché du travail. A cet effet, il y a lieu de d'instaurer un système de veille sur le marché de l'emploi et de la formation et d'anticipation fiables des besoins en compétences (quantitatifs et qualitatifs : distribution sectorielle, démographique et territoriale).

Pour ce faire, une technostructure (nationale, sectorielle et territoriale) de veille sur les métiers et les compétences, la prospective et l'identification des besoins doit être développée et doit être supportée par un Système d'information national intégrée et fiable.
 - **Renforcer les compétences des branches professionnelles** pour qu'elles puissent jouer pleinement leurs rôles dans les différentes étapes du processus d'ingénierie de formation et dans les instances de gouvernance et de pilotage aux niveaux national, sectoriel et régional.
- **Le renforcement du partenariat public privé (PPP)** comme étant un levier de développement de l'offre de formation de qualité et d'attraction des investisseurs privés étrangers et nationaux. Un accompagnement continu devra être assuré :
 - aux entreprises, des secteurs émergents et à fort potentiel d'emplois, pour les appuyer à créer leurs propres centres de formation par apprentissage Intra-Entreprises (CFA-IE).
 - aux branches et associations professionnelles pour le développement d'une nouvelle génération de centres de formation à gestion déléguée pour les impliquer davantage dans la gestion des établissements de formation.

6. L'instauration d'une large plateforme de collaboration institutionnelle

- Cette nouvelle dynamique de collaboration permettra d'accueillir un plus grand nombre de bénéficiaires et de nouvelles catégories de populations, notamment celles issues de milieux défavorisés ou à besoins spécifiques. En effet :

- **Le secteur informel** qui constitue une composante économique non négligeable en matière de production, de prestation de services et de promotion d'emplois, devra bénéficier des programmes de la formation pour l'amélioration des compétences et des qualifications des jeunes exerçants dans ce secteur.
- **Le milieu rural et les périphéries urbaines** comprennent des segments de la population les plus en difficulté. Leur situation nécessite un soutien plus affirmé, une plus grande attention et un travail sans relâche pour satisfaire leurs besoins pressants.

Un nouveau modèle de formation inclusive, flexible et réactive qui intègre les différents cycles de la chaîne de valeurs de formation et d'insertion des jeunes dans ces milieux devra être mis en place. Pour cela il est proposé la création de Villages d'Accompagnement et de formation en milieu Rural et périurbain « VAR » qui peuvent contribuer au développement durable des territoires où ils seront implantés en partenariat avec les conseils régionaux, les conseils provinciaux et les collectivités locales, à travers l'accompagnement à l'insertion des jeunes dans les entreprises installées localement, l'auto emploi et l'entrepreneuriat.

7. La réforme du système de pilotage de la formation professionnelle par :

- **La mise en place d'un cadre formalisé de gouvernance multi-niveaux** basé sur une approche participative permettant d'associer différents acteurs dans les décisions touchant à l'ensemble des mécanismes de gestion du système de formation professionnelle, et ce à travers :
 - La définition des rôles et responsabilités des différents intervenants au niveau national et régional (Département de la Formation Professionnelle, Départements Formateurs, OFPPT, Régions...);
 - L'institutionnalisation des instances de coordination de la mise en œuvre de la politique nationale de formation professionnelle et de concertation entre les différents intervenants ;
 - L'institutionnalisation d'une instance qui se chargera de la vielle et prospection pour la planification et l'orientation de l'offre de formation professionnelle, en relation avec le développement du marché du travail et des compétences, aux niveaux national, régional et sectoriel ;
 - La mise en place des commissions sectorielles de formation professionnelle à même de contribuer à la détermination des besoins des secteurs concernés en termes de compétences professionnelles, et à l'établissement des REM/REC principaux outils de gestion du marché de l'emploi et de la formation.

- L'institutionnalisation des contrats programmes comme outils de mise en œuvre de la politique publique dans le domaine de la formation professionnelle. Ces contrats doivent fixer les objectifs à atteindre par opérateur et leurs plans d'actions, ainsi que les moyens et ressources à déployer pour réaliser ces objectifs.
- La mise en place d'une politique de déconcentration basé sur le regroupement de la fonction formation professionnelle au niveau régional dans le but d'accompagner la région dans l'exécution de ses missions dans le domaine de la formation professionnelle.
- La mise en œuvre au niveau des EFP d'une autonomie fonctionnelle, administrative et pédagogique dans leur propre gouvernance, et ce pour leur permettre de développer et d'exécuter une offre de formation en réponse à des besoins économiques et/ou sociaux, spécifiques à leur environnement immédiat ou identifiés au niveau du Plan de Développement Régional.
- L'institutionnalisation du « projet d'établissement » comme outil de pilotage stratégique de l'établissement visant à engager ce dernier dans le processus de développement et d'excellence et de renforcer son efficacité et son efficience, dans le cadre d'un contrat-programme.
- La mise en place d'un système d'information national intégré qui permet le pilotage, le suivi et l'évaluation de la formation professionnelle.

8. Le renforcement du rôle de la région en matière de formation professionnelle :

- La région est dotée d'un champ de pouvoir très étendu en matière de développement économique, social, culturel et environnemental, soit en tant que compétences propres ou compétences partagées entre l'Etat et les collectivités territoriales ou compétences transférées de l'Etat vers la région.

Elle est ainsi un échelon territorial privilégié et approprié d'intégration des politiques sectorielles et de synergie des efforts et des interventions de l'ensemble des acteurs économiques agissant sur le territoire

A ce titre, la région dispose d'une compétence propre dans le domaine de la formation professionnelle portant sur la création des centres régionaux de formation professionnelle et ce en plus de la mission générale relative au développement du capital humaine au niveau régional.

Toutefois, ces missions demeurent non encore pleinement exercées.

A cet effet, il devient impératif d'accompagner la région pour s'investir dans la mise en œuvre de sa responsabilité en matière de développement de la formation professionnelle, en lui donnant les moyens de mettre en place un vrai partenariat entre les acteurs au niveau territorial et d'optimiser l'adéquation entre l'offre et la demande en formation pour accompagner son plan de développement régional.

Cet accompagnement passe par :

- Le renforcement de la déconcentration des services de la formation professionnelle au niveau régional et le regroupement de cette fonction afin d'assurer toutes les activités liées à la mise en œuvre de la politique en la matière et de contribuer à l'amélioration de la gestion du système et sa gouvernance à l'échelle territorial.
- L'investissement dans la formation continue des acteurs locaux pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle dans le développement de la formation professionnelle au niveau local.
- Le transfert progressif aux régions de la prise en charge de l'identification des besoins socio-économiques, de la planification (cartes prévisionnelles régionales), de l'orientation et de la mise en œuvre des formations, et ce en plus de leur mission propre relative à la création des centres régionaux de formation.