

REGROUPEMENT DES ETABLISSEMENTS DE FORMATION MARITIME AFRICAINS

ATELIER DE TRAVAIL SUR L'APC

PROJET REAPC AU MAROC

ISPM AGADIR

24 juin 2014

M.GHAOUZY

SOMMAIRE

- PRINCIPAUX CONSTATS DE L'ÉVALUATION DE L'IMPLANTATION DE L'APC AU MAROC
- COMPOSANTES DU PROJET REAPC



Introduction



- ❖ Le projet de Réforme de l'Éducation par le biais de l'Approche Par Compétences (RÉAPC) dans le secteur de la formation professionnelle au Maroc couvre la période 2012-2016.
- ❖ Le projet vise à :
 - améliorer la gouvernance du système de formation professionnelle marocain, notamment par le renforcement des compétences de gestion des cadres du DFP et ceux des opérateurs de formation professionnelle ;
 - permettre aux partenaires du secteur privé (Fédérations et Associations Professionnelles) de jouer pleinement leur rôle dans la gouvernance et le pilotage du système de formation professionnelle

Etape 1 du projet : Evaluation des implantations de l'APC

Principaux constats de l'évaluation de l'implantation de l'APC

1. Sur un plan général

- Le 1^{er} projet de coopération APC-Maroc/Canada a principalement porté sur la méthodologie de développement des programmes de formation et sur l'expérimentation dans certains EFP des programmes élaborés en APC ;
- Le niveau de maîtrise des fondements et des caractéristiques APC varie de façon importante chez les gestionnaires au DFP, chez les OF et dans les établissements de formation professionnelle;
- L'APC développée au Maroc demeure encore au stade expérimental:
 - n'est pas standardisé et officialisé au niveau réglementaire ;
 - n'a pas franchi les premières phases de la généralisation.

Principaux constats de l'évaluation de l'implantation de l'APC (suite)

2. Au niveau du cadre de gestion de la formation (DFP et OF) :

2.1. Planification du développement de la formation et analyse de l'offre de formation:

- ❖ Approche courante en matière de planification du développement de la FP au Maroc >> Stratégies sectorielles Approche Macro/Etudes spécifiques.
- ❖ Les structures de consultation et de concertation avec les principales associations professionnelles et les représentants du marché du travail sont mobilisées principalement pour l'appui aux plans sectoriels de développement. Les structures de pilotage n'ont pas d'assises juridiques ;
- ❖ Des études sectorielles ont été réalisées dans certains secteurs économiques pour mieux connaître l'état de la situation des emplois par secteur ou sous-secteur d'activité économique et la capacité du dispositif de formation à répondre à ces besoins.
- ❖ Il n'existe cependant pas d'approche systématique intégrée d'analyse de l'offre de formation et des besoins quantitatifs et qualitatifs du marché du travail ;
- ❖ Le type et la nature de l'information disponible sur l'offre de formation ne permettent pas la planification et l'évaluation de la performance.

Principaux constats du bilan de l'implantation de l'APC (suite)

2.2. Le cadre et les outils de développement pédagogique

- ❖ Cadre méthodologique: Le volet ingénierie et élaboration des programmes et guides APC est relativement bien maîtrisée et appliquée.
Le volet mise en œuvre du cadre n'est pas opérationnalisé par les principaux responsables de la gestion et donc peu appliqué.
- ❖ Le cadre méthodologique est centré sur le mode de formation résidentiel, il n'est pas adapté au milieu de travail (FPA et Appt) ;
- ❖ Les productions issues du cadre méthodologique sont considérées comme lourdes, complexes et peu adaptées aux besoins des formateurs. (Guide pédagogique peu adapté et manque de matériel didactique);
- ❖ Plus de 130 programmes de formation APC ont été produits et validés par DFP, mais sans analyse pertinente sur contenu et faisabilité;
- ❖ Il n'existe pas chez les O F de démarche systématique de prise en charge de l'implantation des programmes APC, d'évaluation de la qualité de la mise en œuvre et de la performance des ÉFP en lien avec les programmes implantés.

Principaux constats de l'évaluation de l'implantation de l'APC (suite)

2.3. Le cadre légal et réglementaire.

- ❖ Le partage des rôles et responsabilités en matière de gestion de la formation professionnelle et d'introduction de la réforme de la formation basée sur l'APC, demeure confus au sein des structures administratives du DFP et des opérateurs de formation (OF) et entre le DFP et les principaux OF ;
- ❖ Il n'existe aucune disposition administrative permettant d'identifier les formations dispensées selon l'approche APC et les diplômes de formation professionnelle ne permettent pas de distinguer une formation traditionnelle (PPO) d'une formation APC;
- ❖ La structure de pilotage, le rôle des partenaires locaux, et leur participation aux modalités de gestion des ÉFP ne sont pas précisés.

3. La communication

Déficit en communication autour l'APC, en particulier depuis l'arrêt du projet APC/Maroc.

Principaux constats du bilan de l'implantation de l'APC (suite)

4. Situation de l'APC dans les établissements publics et privés de formation.

4.1. De manière générale :

- ❖ Implantation hétérogène. Difficulté de déterminer le degré de pénétration de l'APC faute d'information spécifique permettant de distinguer les formations et les diplômes basés sur l'enseignement traditionnel (PPO) ou par APC;
- ❖ Les cinq établissements publics de formation visités disposent d'installations et d'équipements de qualité généralement conformes aux spécifications des guides d'organisation pédagogique APC;
- ❖ La perception APC est très positive chez le personnel des établissements visités;
- ❖ Aucun établissement de formation n'applique intégralement les modalités d'évaluation des apprentissages préconisées par le cadre méthodologique et les programmes de formation APC;
- ❖ Problématique du personnel formateur ;
- ❖ Plusieurs lacunes dans la gestion pédagogique des programmes de formation : planification et gestion, méthodes pédagogiques utilisées, organisation et encadrement des stages, planification et réalisation de l'évaluation des apprentissages.

Principaux constats du bilan de l'implantation de l'APC (suite)

4.2. La situation de l'APC dans les établissements de formation du Département des Pêches maritimes.

- ❖ Seul l'ITPM de Safi dispense des programmes en APC, cinq des six programmes de formation offerts ont été élaborés et implantés suivant le modèle de l'APC;
- ❖ L'ITPM de Larache n'est pas encore passé à l'implantation de l'APC au niveau de la formation résidentielle. Expérimentation réalisée pour 2 groupes de stagiaires : PCMHB en mode apprentissage et Certificat QPM en mode Alternance. Aucune vraie évaluation de l'expérimentation n'a été réalisée;
- ❖ Une large partie de la formation se réalise soit en stages ou en mode d'apprentissage. Le peu de matériel disponible pour appuyer la réalisation des stages et la formation organisée en mode apprentissage rend difficile l'application des principes et exigences de l'APC;
- ❖ Besoins importants en matière de formation et perfectionnement en APC des formateurs. Près de 70 % des formateurs ont reçu une formation, mais jugée insuffisante.



ROYAUME DU MAROC
MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE MARITIME
DÉPARTEMENT DE LA PÊCHE MARITIME

COMPOSANTES DU PROJET REAPC

COMPOSANTE 1 : APPUI AU MEFP/DF

1. Fondements de l'APC, cadres de gestion et d'élaboration des programmes de formation:

- ❖ Appuyer les responsables pour qu'ils acquièrent une compréhension commune des objectifs et exigences de l'APC incluant les modalités de mise en œuvre et de gestion de cette approche;
- ❖ De revoir et simplifier le « *Cadre méthodologique d'élaboration et de mise en œuvre des programmes de formation selon l'approche par compétences (APC)* » en scindant ce cadre en deux :
 - Définir un cadre de référence de gestion, de développement, d'implantation et de mise en œuvre des formations APC : *planification de l'offre de formation, développement de l'offre de formation, implantation des programmes de formation, gestion des établissements publics et privés de formation, l'évaluation des résultats et les modalités d'élargissement de l'implantation de l'approche.*
 - Revoir et adapter le cadre d'élaboration des programmes de formation, ainsi que les guides y afférents.
- ❖ Définir et proposer un processus d'évaluation des programmes implantés selon l'APC à l'issue de leur première période d'expérimentation ;
- ❖ Revoir et ajuster les textes juridiques et réglementaires liés à la mise en œuvre de l'APC .

COMPOSANTE 1 : APPUI AU MEFP/DF (SUITE)

2. Stratégie de communication sur l'APC

- Un projet de stratégie de communication sur l'APC permettra de mieux communiquer sur l'approche par compétences : Formation; élaboration d'un plan de communication; développement d'outils de com; site Web, bulletin interne d'information (e bulletin), plaquettes etc

3. Approche Égalité Équité Genre (EEG)

Cette mission est centrée sur l'appui à :

- l'élaboration et à la préparation du lancement des premières formations sur l'intégration de l'EEG dans les politiques, programmes et systèmes de la formation professionnelle;
- l'élaboration d'un cahier des charges pour le lancement par le DFP, en partenariat avec les OF, de 3 études pour améliorer la connaissance de la problématique de l'EEG en formation professionnelle (accès, orientation et choix de métier, stages en milieu professionnel, insertion, etc.).
- l'appui à l'élaboration des lignes directrices sur les normes et valeurs du système de formation professionnelle en matière d'EEG.

COMPOSANTE 1 : APPUI AU MEFP/DF (SUITE)

4. Adéquation formation emploi

Accompagner les cadres du DFP et des OF et Professionnels concernés dans les activités suivantes :

- ❖ Déterminer la portée et les limites des outils, informations et mécanismes disponibles au DFP et chez les Opérateurs de Formation et les partenaires du marché du travail en matière de connaissance et de suivi de l'offre de formation et des besoins du marché du travail;
- ❖ Analyser la situation de l'offre de formation et les informations relatives aux besoins du marché du travail des secteurs ciblés et établir un premier diagnostic d'adéquation formation/emploi;
- ❖ Explorer les mécanismes de concertation nécessaires avec les partenaires du milieu (ministères, établissements privés ou publics de formation, Associations et Fédérations professionnelles, etc.) ;
- ❖ Développer ou adapter des outils d'analyse stratégique d'aide à la prise de décision, notamment par le biais des méthodologies de collecte et d'analyse des données pour arrêter des indicateurs pertinents d'évaluation et de détermination de l'offre de formation.

COMPOSANTE 1 : APPUI AU MEFP/DF (SUITE)

5. Situation des formateurs:

Projet REAPC se penchera sur la situation des formateurs : Relève, statut, formation ;

Outil de formation prévu par le DFP : Création d'un Institut de Formation des Formateurs et Maîtres d'Apprentissage.

6. Intégration de la Formation en milieu de travail au cadre méthodologique

- ❖ Revoir les conditions générales d'organisation et de gestion de la formation professionnelle organisée en milieu de travail.
- ❖ Et donc revoir, développer ou adapter le cadre de gestion de la formation en milieu de travail, les guides d'organisation pédagogique et matérielle ainsi que le cadre d'élaboration des programmes de formation.

7. Activités en lien avec la gestion de la FP privée

Intégration de la FP au processus APC en tenant compte des particularités de ce secteur.

COMPOSANTE 2 : APPUI AUX OPERATEURS DE FORMATION

- ✓ Trois opérateurs de formation : Agriculture, Tourisme et Pêche.
- ✓ Tenir compte des spécificités de chaque OF.

1. Modalités d'application du cadre de référence de gestion et procédures d'implantation des programmes APC.

Objectif : cerner les principales étapes du cycle de gestion de la formation, d'identifier les points stratégiques de prise de décision et de préciser le partage des responsabilités dans la planification et la mise en œuvre de la formation.

2. Diagnostic d'adéquation formation emploi

Identification des principaux indicateurs, l'élaboration des outils d'analyse des besoins du marché du travail et de l'offre de formation. Les EFP et les professionnels du secteur concerné, seront impliqués dans ce travail.

COMPOSANTE 2 : APPUI AUX OPERATEURS DE FORMATION (SUITE)

3. Situation du corps de formateurs, adaptation de la tâche à l'APC, relève, formation et perfectionnement des formateurs

Objectif : Maintenir et développer l'offre de formation dans cadre APC.

Problématique : Relève des formateurs ; Critères de sélection ;
Formation ; Cadre statutaire.

Le projet REAPC assistera le DFP et les OP à produire un portrait de la situation des formateurs et de fixer les priorités et objectifs en matière de gestion de ce personnel.

4. Cadre de référence gestion Eléments spécifiques aux secteurs de l'Agriculture, Tourisme et Pêches maritimes:

Consistance : la planification de l'offre de formation, le développement de l'offre de formation, l'implantation des programmes de formation, la gestion des établissements de formation, l'évaluation des résultats et les modalités d'élargissement de l'implantation de l'approche.

COMPOSANTE 2 : APPUI AUX OPERATEURS DE FORMATION (SUITE)

5. Consolidation de la gestion APC dans les ÉFP

Modèle de Gestion des EFP fonctionnant selon l'APC

Le modèle de gestion des EFP fonctionnant selon l'APC élaboré lors du premier projet n'a pas bénéficié d'accompagnement d'où la difficulté de sa mise en place >> Mais constitue une référence et peut être enrichi, amélioré et adapté aux EFP des OF.

6. Diagnostic d'adéquation formation/emploi chez les Opérateurs de formation

En se basant sur les travaux réalisés dans les activités transverses, en vue:

- ❖ D'établir un premier diagnostic d'adéquation formation/emploi afin de formuler des recommandations concernant les pistes de développement et de consolidation de l'offre de formation de ce secteur;
- ❖ Affiner la connaissance de la problématique et explorer les mécanismes de concertation nécessaires avec les partenaires afin de renforcer la dynamique de concertation DFP/Opérateurs/Professionnels.

COMPOSANTE 3 : APPUI AUX EFP

1. Renforcement des capacités de gestion des établissements de formation

Le modèle de gestion APC, une fois consolidé avec le DFP, les OF, les EFP et les professionnels des secteurs concernés, fera l'objet de sessions de formation action auprès des gestionnaires des ÉFP.

Objectif :

- ❖ Accompagner les personnes ressources des EFP (directeurs et responsables pédagogiques, formateurs) dans l'implantation de programmes en APC et l'appropriation des pratiques et processus de mise en œuvre de l'APC dans leur gestion et enseignement ;
- ❖ Constituer le futur noyau de méthodologues et de conseillers en APC.

COMPOSANTE 3 : APPUI AUX EFP

2. Appui aux établissements de formation- Département des Pêches maritimes

- ❖ l'appui à l'implantation du programme de Patron de pêches et OM3 ;
- ❖ la gestion et l'encadrement des stages en milieu de travail ;
- ❖ la formation en milieu de travail (Navires de pêche) ;
- ❖ la formation de conseillers pédagogiques et de spécialistes en développement de programmes de formation

Ces thèmes seront traités en collaboration avec les Instituts de Safi et de Larache.

COMPOSANTE 4 : APPUI AU SECTEUR PRIVE

Appui au secteur privé (Fédérations et Associations professionnelles):

- ❖ Etat des lieux de l'implication des professionnels dans le pilotage et la gestion du système de formation professionnelle que ce soit au niveau central ou local (EFP) ;
- ❖ Information et sensibilisation des Fédérations et Associations Professionnelles concernées par le projet sur les objectifs et le plan de travail du projet ;
- ❖ Consolidation des cadres de gestion et d'élaboration des outils d'analyse destinés à faciliter la prise de décision;
- ❖ Renforcement des capacités de gestion.
 - Relance ou mise en place de nouvelles structures de pilotage associant les partenaires du marché du travail .



MERCI DE VOTRE ATTENTION