

Améliorer l'apprentissage informel en Egypte

- approche formalisée de l'apprentissage "hors emploi"

Dr. Mohamed F. El Fateh MOUSSA
Expert EFTP – Conseiller pour le projet de l'OIT
Johannesburg, 23 avril 2013

Apprentissage : aperçu général

- L'apprentissage est le plus ancien mode de transmission des compétences et de l'expérience dans de nombreux métiers.
- Malgré l'évolution technologique, l'apprentissage est encore considéré comme une méthode de travail et d'acquisition des compétences.

Si l'on regarde cette photo, on comprend pourquoi une intervention s'impose. La photo a été prise dans une entreprise d'ensachage de riz en Haute-Egypte



Système d'apprentissage en Egypte

formel

Organisé par divers ministères :

- ministère de l'Education,
- ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration (MMOI)
- ministère de l'Assurance sociale,
- Plus d'autres ministères d'exécution – Industrie , Logement, etc.



Financement du
gouvernement

Diplômes avalisés

Possibilité de poursuivre
les études

informel

Divers acteurs :

- Secteur privé formel et informel
- ONG et organisations communautaires
- Individus et familles

Le gouvernement est en charge de :

- * La législation du travail
- * La législation sur l'enfance

“ad hoc” en
pratique
!!!

L'apprentis sage peut être :

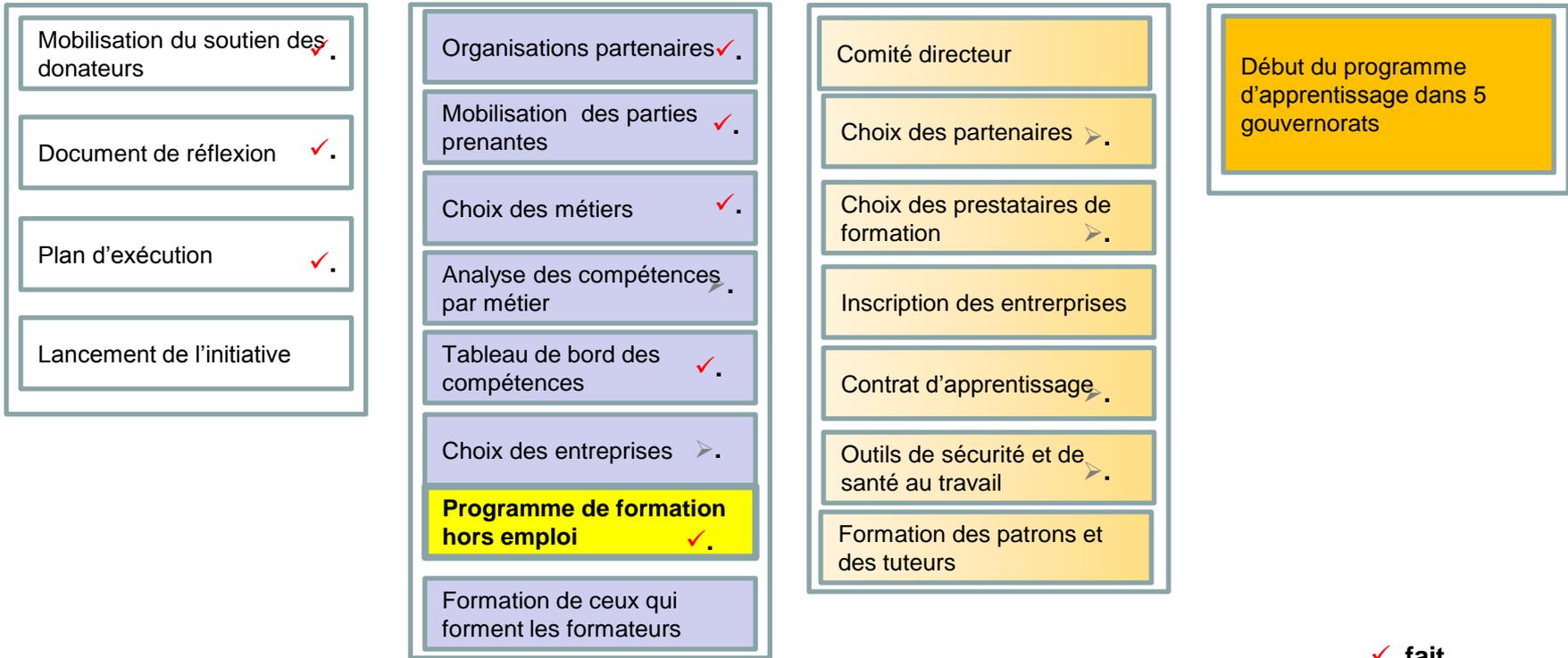
- permanent
- occasionnel
- saisonnier
- pendant les vacances

Bref exposé des actions du projet

- 1** Sélectionner, dans chaque gouvernorat, 8 à 10 métiers pouvant être attractifs pour les jeunes, filles et garçons, dans des secteurs et des activités qui servent les objectifs d'investissement du gouvernorat.
- 2** La société civile participera au projet pilote par l'intermédiaire des ONG partenaires. Une ONG partenaire est choisie en fonction de ses compétences techniques et de son habilitation à mettre en oeuvre des activités communautaires tendant à améliorer le milieu de travail.
- 3** Etablissement dans chaque gouvernorat d'un comité directeur de haut niveau doté d'une représentation tripartite. Ce comité devra gérer et faciliter la mise en oeuvre du programme.
- 4** Le comité directeur choisira une ou plusieurs entités parmi celles qui jouissent d'un statut élevé dans la communauté et d'une bonne réputation au sein du gouvernorat pour qu'elles collaborent à la diffusion du programme.
- 5** L'ONG partenaire devra persuader les entreprises d'établir un contrat d'apprentissage pour les jeunes garçons et les jeunes filles âgés de 14 à 16 ans. Le contrat sera avalisé par le ministère de la Main-d'oeuvre.
- 6** Une fois que l'apprenti(e) aura souscrit au programme, il/elle commencera un cursus en 3 phases pour acquérir les compétences professionnelles en travaillant aux côtés d'un maître artisan dans l'entreprise.
- 7** L'apprenti(e) bénéficiera de la protection sociale garantie par la loi ainsi que des prestations de soins de santé et autres prestations approuvées par toutes les parties contractuelles et il/elle se verra accorder un soutien technique dans le cadre du projet.

- 8** L'apprenti(e) assistera un jour par semaine à un cycle de formation qui aura lieu en dehors de l'entreprise afin d'acquérir les compétences "douces" complémentaires qui ne sont pas nécessairement en lien avec une profession spécifique.
- 9** Ce projet permettra à l'apprenti(e) et au tuteur analphabètes d'assister à des cours spéciaux d'alphabétisation donnés par l'Agence pour l'élimination de l'analphabétisme et l'apprentissage de l'adulte.
- 10** Les apprentis et leurs employeurs pourront se rendre en visite dans de grandes entreprises pour créer d'éventuelles relations d'affaires.
- 11** Les entreprises participantes recevront un équipement de "sécurité et santé au travail" adapté à la nature de l'activité. Les travailleurs et les apprentis recevront une formation tendant à relever le niveau de sécurité et de santé au travail et à réduire les risques et dangers potentiels.
- 12** Les employeurs et les tuteurs qui supervisent les apprentis pourront recevoir, si besoin est, une formation gratuite pour améliorer leurs compétences pratiques et techniques. Cette formation terminée, ils recevront une attestation.
- 13** Le comité directeur accordera aux entreprises les plus performantes un certificat d'appréciation et une marque de reconnaissance qui sera exposée sur le lieu de travail.
- 14** A la fin du programme d'apprentissage, une cérémonie publique sera organisée et des prix seront distribués. Les apprentis recevront des diplômes avalisés et estampillés par le MMOI et ils arboreront les logos des organisations partenaires. Ce diplôme aura une grande valeur sur le marché et donnera au jeune de meilleures perspectives professionnelles.

Etat d'avancement des principales activités du plan d'exécution



✓. fait

➤. En cours

Programme de formation “hors emploi”

- ❑ Une équipe d’experts a travaillé à la conception d’un module spécial d’enseignement et de formation adapté aux apprentis ciblés.
- ❑ Le programme durera deux ans et comportera 300 heures au total, dont 60 heures seront consacrées aux activités hors-programme comme le sport ou les activités culturelles.

❑ Modules du programme :

1. Aptitudes à la vie quotidienne et orientation professionnelle
2. Calcul
3. Sécurité et santé au travail.
4. Compétences vertes
5. Compétences en technologies de l’information et de la communication
6. Droits du travail
7. Compétences entrepreneuriales



Exemple d’une présentation PowerPoint extraite du module “droits du travail” dans le style “Questions/Réponses”..

❑ **Groupe cible :**

- Apprentis âgés de 14 à 18 ans, présentant des lacunes en matière de lecture, d'écriture et de calcul en raison d'un manque d'éducation formelle ;
- La plupart d'entre eux n'ont pas une grande expérience du travail.

❑ **Méthodologie :**

- Adopter diverses méthodes d'enseignement et d'apprentissage ;
- Susciter l'intérêt et favoriser la concentration des apprenants en alternant les discussions, le travail d'équipe, les jeux, l'audiovisuel, les jeux de rôle et la participation interactive.

❑ **Evaluation :**

- Evaluation continue de l'apprenti tout au long du module d'apprentissage.
- Evaluation sommative à la fin de chaque module pour répertorier les performances globales de l'apprenti. Le formateur désigné fournit une évaluation qualitative de chaque module effectué pour déterminer les compétences d'apprentissage hors emploi de l'apprenti. Toutes les fiches d'évaluation seront regroupées dans un dossier personnel de l'apprenti.

Specimen d'un tableau de bord des compétences

Skills score Card

Photo

Apprentice Name:	
Date of Birth:	
Apprentice Code:	
Occupation Code:	

Occupation / Trade name:

Enterprise Name:

Duty	Tasks	First Phase		Second Phase		Third Phase	
		From: To:		From: To:		From: To:	
		Evaluation	Signature	Evaluation	Signature	Evaluation	Signature
		<input type="radio"/> Able		<input type="radio"/> Able		<input type="radio"/> Able	
		<input type="radio"/> Not Yet		<input type="radio"/> Not Yet		<input type="radio"/> Not Yet	
		<input type="radio"/> Able		<input type="radio"/> Able		<input type="radio"/> Able	
		<input type="radio"/> Not Yet		<input type="radio"/> Not Yet		<input type="radio"/> Not Yet	
		<input type="radio"/> Able		<input type="radio"/> Able		<input type="radio"/> Able	
		<input type="radio"/> Not Yet		<input type="radio"/> Not Yet		<input type="radio"/> Not Yet	
		<input type="radio"/> Able		<input type="radio"/> Able		<input type="radio"/> Able	
		<input type="radio"/> Not Yet		<input type="radio"/> Not Yet		<input type="radio"/> Not Yet	
		<input type="radio"/> Able		<input type="radio"/> Able		<input type="radio"/> Able	
		<input type="radio"/> Not Yet		<input type="radio"/> Not Yet		<input type="radio"/> Not Yet	



Summative Evaluation of the Duty:			This is to certify that the apprentice (name):..... passed the apprenticeship program on:
1	exceeds expectations		
2	meets expectations		
3	approaches expectations		
4	not yet		
Evaluator Name:.....			Signature:
Position of Evaluator:			Date:/...../

Principaux obstacles

- ❖ **Compte tenu de la situation politique actuelle et de ses répercussions sur les prises de décisions en Egypte et vu l'instabilité qui perdure, il s'est avéré difficile de lancer le projet pilote dans les gouvernorats participants.**
- ❖ **De nombreuses entreprises ne sont pas installées en toute légalité et ne possèdent pas de licences d'exploitation mais elles ont néanmoins le potentiel pour dispenser une formation.**
- ❖ **Absence de sensibilisation à l'importance de la formation professionnelle et réticence des jeunes à recourir à la formation.**
- ❖ **Evolution de la culture communautaire et perception des métiers manuels et artisanaux.**
- ❖ **Absence de mécanismes visant à diffuser les bonnes pratiques dans le domaine de l'apprentissage et de la formation.**
- ❖ **Les apprentis n'ont ni protection sociale ni couverture de santé.**
- ❖ **Les entreprises n'observent pas la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail.**
- ❖ **Discrimination vraisemblable en matière de recrutement des femmes et des personnes ayant un handicap ou des besoins particuliers, etc.**