

Contribution à la formalisation de l'apprentissage informel, réalisations et défis

Dr Fouad El Amri

Directeur Général Casa Moda Academy /
Ecole Supérieure de Création et de Mode de
Casablanca

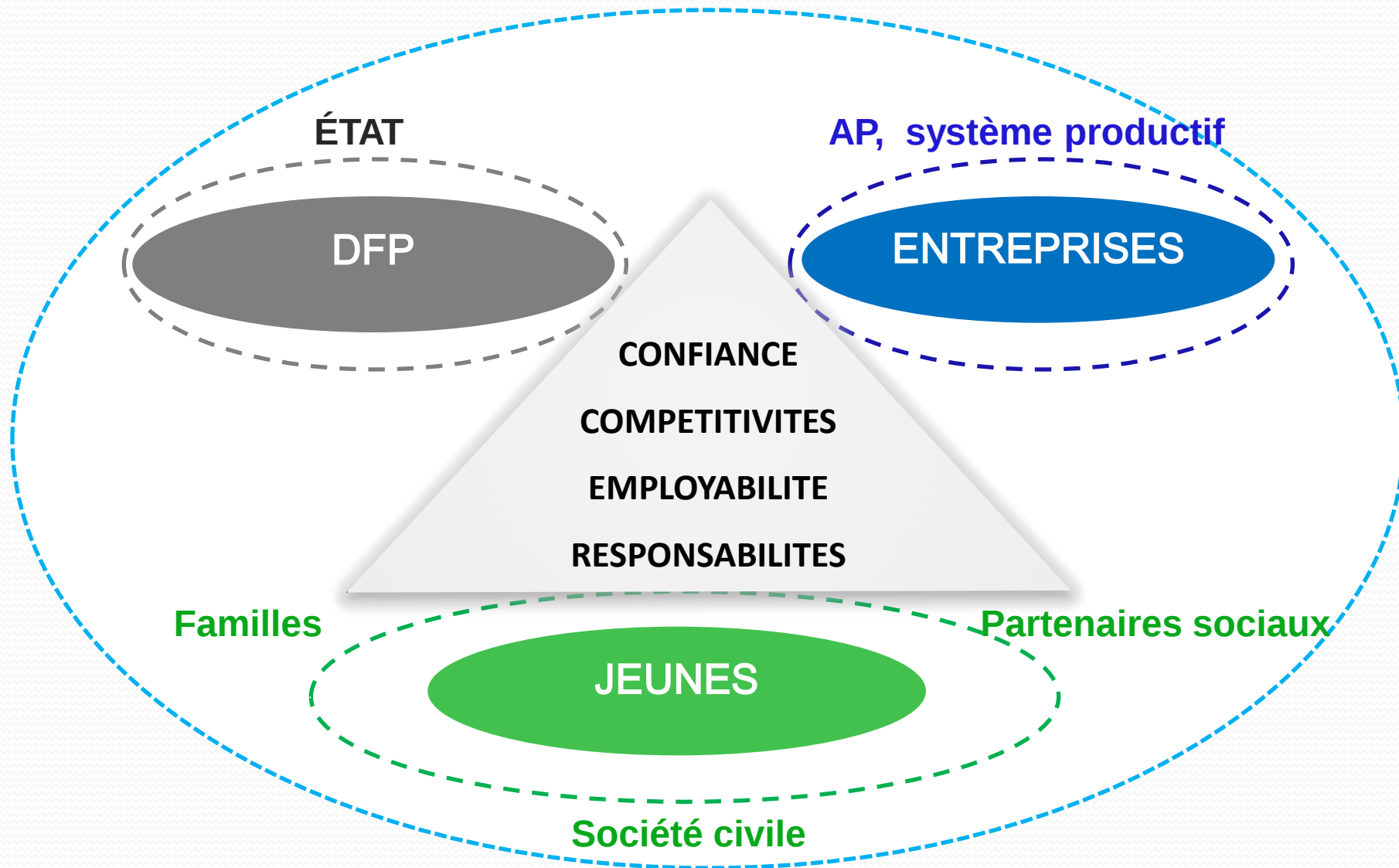
Plan de la présentation

- Éléments du contexte
- La formation, une responsabilité partagée
- Une expérience pilote CFA-Intra Entreprise
- Premiers effets
- Clés de pérennisation

Éléments de contexte

- Généralement la fonction ressources humaines est réduite à la gestion administrative du personnel et ne permet pas à l'entreprise d'utiliser pleinement ses ressources humaines.
- L'existence d'un low management sans de véritables attributions ni délégations et la quasi absence du middle management.
- La participation de l'entreprise à la formation initiale (alternance ou apprentissage) est très peu basée sur un plan de recrutement ou un réel plan de développement des ressources humaines.
 - Les jeunes désaffectent l'entreprise
- Une forte déperdition scolaire dès la fin du primaire
 - Un fort taux de chômage, notamment des jeunes >15 ans
- Les écarts entre le dispositif de formation et les attentes des entreprises et des apprentis, par exemple : éloignement, métiers non couverts par les programmes de formation dispensés, contenus non adaptés.
 - L'entreprise forme sur le tas la main d'œuvre dont elle a besoin avec un fort turn over
 - La main d'œuvre est réduite à une force de production
 - Les jeunes rentrent dans la précarité et dans l'informel

La formation professionnelle, une responsabilité partagée

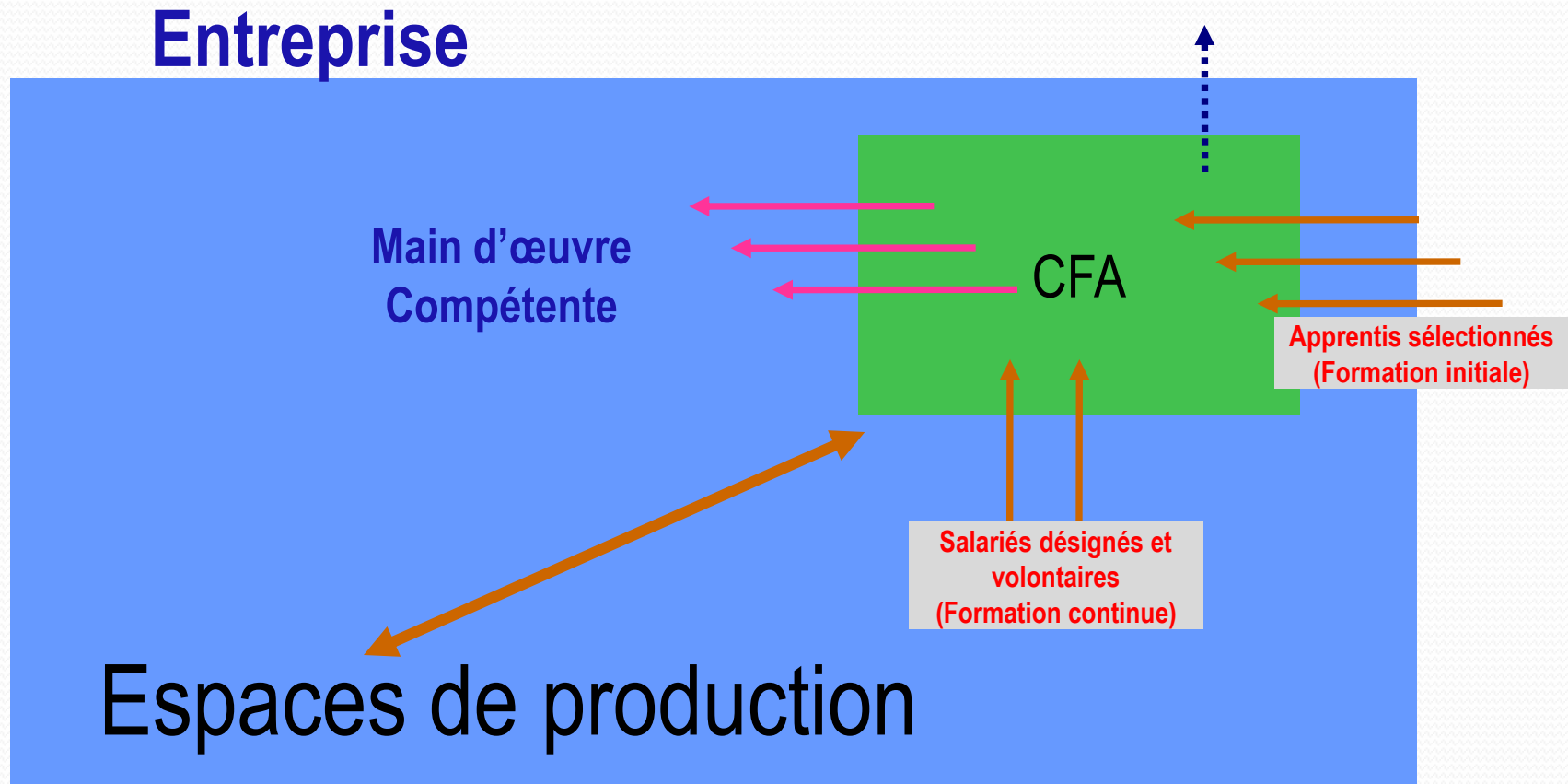


La formation professionnelle: pour une entreprise plus compétitive et une intégration socio-économique des jeunes

- Un choix stratégique confirmé: 1996: loi sur la formation par alternance, 2000: loi sur l'apprentissage
- Mise à niveau du dispositif de la formation professionnelle initiale et continue: MEDA2, FPMT (GIZ), APC
- Mise en œuvre de plusieurs plan nationaux avec une composante forte de la formation professionnelle:
 - Pacte national pour l'émergence industrielle dans les métiers mondiaux du Maroc: automobile, aéronautique, électronique, textile-cuir, agroalimentaire et offshoring
 - Les plans de développement sectoriels: Maroc vert, Azur, stratégie e-Maroc, solaire marocain

DFP et GIZ: Expérience réussie de la Formation professionnelle en Milieu de Travail

Concept du CFA-Intra Entreprise



... vers l'entreprise apprenante

CFA-IE: rôles des partenaires

Associations Professionnelles

- marketing
- Suivi
- Validation des diplômes
- Partage d'expériences

Entreprise

- Locaux et équipements
- Gestionnaire du CFA-IE
- Maîtres d'apprentissage
- Fonctionnement
- Diplôme

ESITH, GIZ

- accompagnement
- programmes de formation
- outils pédagogiques
- formation des formateurs

DFP

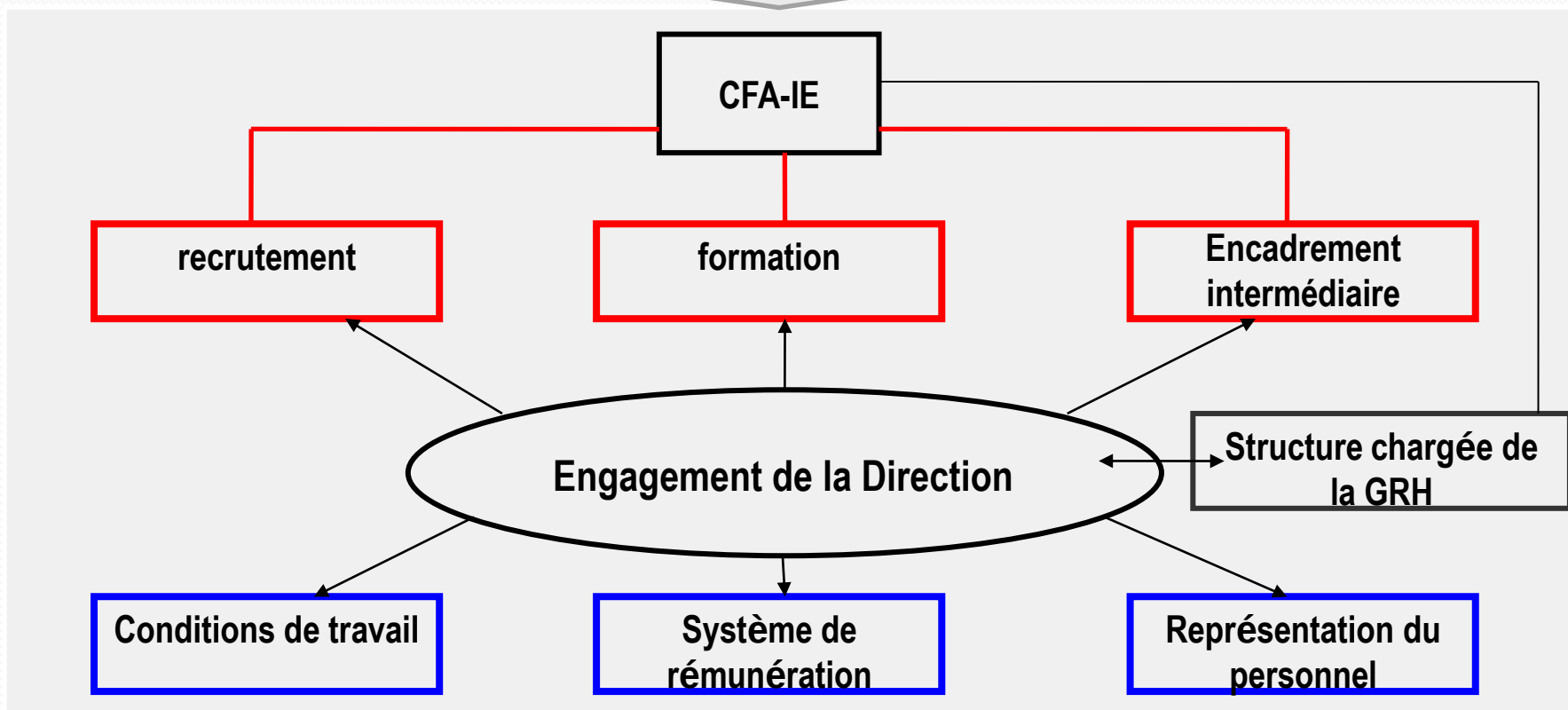
- subvention financière
 - ✓ frais de vacances
 - ✓ assurances des apprentis
 - ✓ autres frais
- suivi

Quelques statistiques

Secteur CFA-IE autorisés	Nombre d'apprentis inscrits	Nombre d'apprentis en formation	Dont apprenties	Nombre de lauréats	Dont lauréates	% départs avant fin formation
Habillement 60	8529	758	612	3978	3480	44,47
Textile 9	199	61	39	31	25	53,77
Cuir 3	359	37	18	123	64	55,43
Automobile 4	3 273	300	85	1 586	508	42,38
Hôtellerie 10	1 179	129	61	777	310	23,16
TOTAL 86	13 539	1 285	815	6 495	4 387	42,54

Formation des RH et effets progressifs sur GRH de l'entreprise

Gestionnaires de CFA-IE	Formateurs	Maîtres d'apprentissage
54 (14 femmes)	94 (43 femmes)	520 (196 femmes)



Le partenariat état/entreprise pour un système de formation efficace et équilibré pour tous avec la contribution de l'apprenti: un investissement pour un ouvrier qualifié partagé par l'entreprise et l'Etat

- Stratégie : volonté et vision
- Formateurs internes, maîtres d'apprentissage, gestionnaires du CFA IE
- Suivi du fonctionnement jusqu'à la certification de l'apprenti

6000 DH d'investissement en formation initiale par apprenti /an

Entreprise

APPRENTI

Assistance Technique
financée par l'Etat

- Accompagnement création CFA
- Programmes de formation
- Outils pédagogiques
- Formation RH pour l'entreprise

2000 DH par apprenti/an

Financement et accompagnement
de l'Entreprise par l'Etat

- Subvention financière
- Accompagnement des démarches, outils de suivi
- Certification reconnue

3000 DH par apprenti/an

Premiers effets sur les entreprises et la qualité de la formation

- ✓ **perpétuer et développer les métiers de l'entreprise et favoriser l'employabilité des collaborateurs,**
- ✓ **s'assurer que les formations correspondent aux besoins des entreprises**
- ✓ **l'entreprise est responsable de la reconnaissance des compétences des apprentis et leur délivre le diplôme**
- ✓ **amener progressivement les dirigeants d'entreprise à développer une conception moderne de la Gestion des Ressources Humaines,**
- ✓ **inscrire la formation dans le développement de l'entreprise,**
- ✓ **meilleure image de l'entreprise aux yeux de ses salariés, clients et donneurs d'ordres**

.... et sur les jeunes

- ✓ découverte de l'entreprise et des métiers
- ✓ compétences reconnues par l'entreprise: un diplôme, un métier
- ✓ Recrutement par l'entreprise: reconnaissance, fidélité et stabilité
- ✓ fierté, motivation et implication
- ✓ compétence et polyvalence
- ✓ volonté de progresser et de réussir professionnellement
- ✓ insertion sociale et économique: perçoit un salaire progressif dès le début de la formation

Effets positifs sur le système de la formation professionnelle

- ✓ Un réel partenariat privé – public est mis en œuvre
- ✓ Conditions administratives et juridiques adaptées à l'entreprise (procédures simplifiées)
- ✓ Rôle formateur de l'entreprise valorisé et reconnu par l'état
- ✓ Stratégie d'élargissement à de nouveaux secteurs: agroalimentaire, automobile, bijouterie,
- ✓ Capitalisation et pérennisation par:
 - ✓ Associations Professionnelles: AMITH, FNIH, AMICA
 - ✓ ESITH et Délégations Régionales du DFP ...
- ✓ La formation en milieu de travail est élargie à de nouveaux secteurs: agroalimentaire, bijouterie,
- ✓ De nouveaux opérateurs sont responsables dans la formation: ONG

Clés de pérennisation

- **Consacrer à la FPMT une place stratégique dans le dispositif national de la formation professionnelle:**
 - ➡ **Valorisation et encouragements des entreprises et organisations formatrices pour une plus grande dissémination du modèle,**
 - ➡ **Mise en œuvre d'un code de comportement des entreprises,**
 - ➡ **Pérennisation des CFA-IE: règles et normes**
 - ➡ **Evaluation et améliorations répondant aux besoins des parties prenantes**
 - ➡ **Communication institutionnelle**

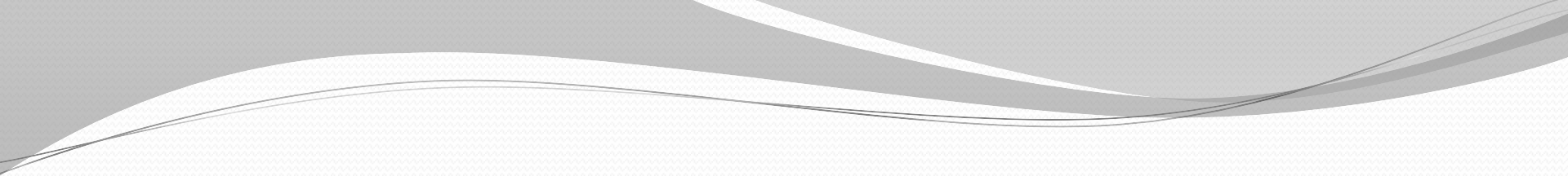
Clés de pérennisation: une approche holistique de la formation tout au long de la vie

● L'éducation et la formation est une priorité nationale:

- charte nationale et Conseil Supérieur de l'éducation,
- Une stratégie 2020 pour la Formation Professionnelle
- ➡ Ancrage institutionnel de la formation sous la responsabilité de l'entreprise
- ➡ Concrétisation du Partenariat public-privé et son élargissement à l'éducation et à l'enseignement supérieur
- ➡ Valorisation des métiers aux yeux des jeunes (dès l'école primaire)
- ➡ Opérationnalisation du Cadre National de Certification

● La responsabilité sociétale une opportunité à saisir

- Charte nationale de l'environnement et du développement durable
- Conseil économique , social et environnemental
- ➡ La formation des salariés et la reconnaissance de leurs compétences sont à valoriser dans les indicateurs sociaux
- Connections sociales entre la formation et l'emploi: sécurité sociale, couverture médicale, ...



merci