



CADRE MÉTHODOLOGIQUE D'ÉLABORATION DE PROGRAMME APC POUR LA FORMATION EN MILIEU DU TRAVAIL (FPMT)

GUIDE 1 – PRÉSENTATION GÉNÉRALE

JUILLET 2021

Conception et rédaction du document du Cadre méthodologique de l'APC – 2015

Adan André	Conseiller du projet RÉAPC
Marchessault Lucie	Conseillère du projet RÉAPC

Conception et rédaction du document du Cadre méthodologique de l'APC pour la FPMT - 2021

Barbara MURTI	Cheffe d'équipe pour la qualité de la FPMT, projet Tamheen, GIZ/GOPA
---------------	--

Contribution aux travaux

Lukas ROTTNICK	Chef d'équipe pour la mise en œuvre de la FPMT, projet Tamheen, GIZ
----------------	---

TABLE DE MATIÈRES

1 LES FONDEMENTS DE L'APC POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	1
1.1 INTRODUCTION	1
1.2 UNE APPROCHE DE DÉVELOPPEMENT DES PROGRAMMES	3
1.3 CARACTÉRISTIQUES DES PROGRAMMES DÉVELOPPÉS SELON L'APC	4
1.4 AVANTAGES DE L'APC APPLIQUÉE À LA FPMT	5
1.5 CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE	6
2 L'ÉLABORATION DES PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE SELON L'APC POUR LA FPMT	7
2.1 INTRODUCTION	7
2.2 PHASE I : ÉTUDES ET PLANIFICATION	7
2.2.1 Étape 1. L'Étude sectorielle et l'offre de formation en entreprise	7
2.2.2 Étape 2. Le Plan de développement des programmes du secteur de formation	9
2.2.3 Étape 3. L'Étude préliminaire.....	10
2.3 PHASE II : CONCEPTION ET PRODUCTION DES PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE	11
2.3.1 Étape 4. Le Référentiel de métier	11
2.3.2 Étape 5. Le Projet de formation	13
2.3.3 Étape 6. Le Programme de formation	15
2.3.4 Étape 7. Le Référentiel d'évaluation.....	16
2.3.5 Étape 8. Le Guide d'organisation pédagogique et matérielle (GOPM)	17
2.4 PHASE III : IMPLANTATION DES PROGRAMMES DE FORMATION	18
2.4.1 Étape 9. Programmation de l'implantation du Programme de formation	18
2.4.2 Étape 10. Mise en œuvre du Programme de formation	19
2.5 PHASE IV : ÉVALUATION DU PROGRAMME DE FORMATION	20
2.5.1 Étape 11. Évaluation du programme de formation	20
GLOSSAIRE.....	22

\ SCHÉMAS

Schéma 1: Séquence de production des documents de programmation.....7

#

ACRONYMES

APC	Approche par compétences
AST	Analyse de situation de travail
CFA	Centre de formation par apprentissage
DFP	Département de la Formation Professionnelle
DFPFCA	Direction de la Formation Professionnelle et de la Formation Continue des Artisans
DCPSP	Direction de la Coordination Pédagogique et du Secteur Privé
EFP	Etablissement de formation professionnelle
ESITH	École Supérieure des Industries du Textile et de l'Habillement
FCE	Fondation pour la Création d'Entreprises
FPA	Formation professionnelle alternée
FPMT	Formation professionnelle en milieu du travail
GOPM	Guide d'organisation pédagogique et matérielle
IAV	Institut Agronomique et Vétérinaire
ITHT	Institut de Technologie Hôtelière et Touristique
ITPM	Institut de Technologie de Pêche Maritime
ITSGRT	Institut des Techniciens Spécialisés en Génie Rural et Topographie
ITSH	Institut des Techniciens Spécialisés en Horticulture
IT SMAER	Institut des Techniciens Spécialisés en Mécanique Agricole et Équipement Rural
MP	Milieu professionnel
MAPM	Ministère de l'Agriculture et de la Pêche Maritime
OFPPT	Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail
RÉAPC	Projet d'appui à la réforme de l'éducation par le biais de l'approche par compétences
RM	Référentiel de métier
TIC	Technologie de la communication et de l'information
SMIG	Salaires Minimum Interprofessionnel Garanti
T	Technicien
TS	Technicien Spécialisé

AVANT-PROPOS

Depuis 2009, le Maroc a réformé l'ingénierie de la formation professionnelle en adoptant l'Approche par les compétences (APC). En 2015, avec l'appui de la coopération canadienne, le cadre méthodologique d'élaboration des programmes avec l'APC a été revu, approfondi et adapté au contexte de la formation professionnelle marocaine.

La formation professionnelle initiale et diplômante au Maroc adopte trois modes de formation distincts :

- Le mode de formation résidentiel qui se déroule en établissement de formation professionnelle (EFP) avec, chaque année, l'insertion d'un stage en entreprise de 1 à 2 mois
- Le mode par alternance avec 50% du temps de formation en EFP et 50% en entreprise
- L'apprentissage dont 80% du temps se déroule en entreprise.

La formation professionnelle alternée (FPA) et résidentielle publiques s'organisent au sein des EFP de l'OFPPT. L'apprentissage se déroule dans les Centres de formation par apprentissage (CFA), centres privés gérés par une ou plusieurs entreprises dont l'accréditation est délivrée par le Département de formation professionnelle (DFP).

Le Cadre méthodologique révisé en 2015 dans le cadre du projet RÉAPC aborde l'élaboration des programmes de formation et leur mise en œuvre dans un système d'organisation pédagogique et matérielle adapté en premier lieu à la formation résidentielle.

Le mode de l'apprentissage a été pris en compte avec l'idée de transcrire à la FPA les adaptations prévues pour l'apprentissage. Entre 2015 et 2021, ce cadre a été expérimenté à la FPA.

En 2019, la coopération allemande (GIZ) a mis en place le projet Tamheen pour appuyer la mise en œuvre de la Stratégie pour la formation professionnelle 2021 au Maroc. Pour ce faire, Tamheen a développé et expérimenté la mise en œuvre de 4 filières de formation professionnelle en milieu du travail (FPMT) dans les secteurs du Transport / Logistique et des Technologie de la communication et de l'information (TIC). Ce faisant, le projet s'est rapidement rendu compte que le cadre APC de 2015 nécessite une adaptation. En effet, la prise en considération de l'entreprise comme lieu de formation à part entière est incomplète avec des conséquences qui freinent le déploiement de la FPMT.

L'ensemble des 6 guides méthodologique ont donc été repris pour y intégrer les adaptations nécessaires de chaque étape de l'APC pour améliorer la faisabilité et la qualité des formations en milieu du travail. Ces ajouts ou modifications sont encadrés.

Le présent Guide 1 - **Cadre méthodologique d'élaboration des programmes de formation professionnelle selon l'approche par compétences pour la formation en milieu du travail** est un document de présentation générale destiné aux personnes œuvrant en matière de FPMT, tant les personnes issues du milieu des entreprises que celles des institutions publiques. Il se veut un outil de référence permettant une compréhension commune et partagée de ce qu'on entend par «approche par compétences» et de ses modalités d'application en développement des programmes pour la FPMT.

Il comporte deux parties :

La première partie, destinée à un large public intéressé par la FPMT, présente les fondements de **l'Approche par compétences appliquée à la formation professionnelle et à la FPMT**.

La seconde concerne le **Processus de gestion des programmes de formation professionnelle selon l'approche par compétences destinés à la FPMT**. Elle est, plus spécifiquement destinée aux personnes responsables du développement des programmes de formation. Elle présente de façon détaillée les diverses étapes du processus d'élaboration des programmes selon l'approche par compétences. En dernière partie, le lecteur trouvera un glossaire des termes utilisés.

En complément à ce document de présentation générale, les administrations et les personnes concernées pourront utiliser les cinq guides méthodologiques spécifiques appuyant la réalisation de chaque étape de l'élaboration de programmes selon l'APC pour la FPMT :

- Guide 2 : Analyse d'une situation de travail (AST) et de production d'un référentiel de métier (RM).
- Guide 3 : Élaboration d'un projet de formation professionnelle selon l'APC.
- Guide 4 : Élaboration d'un programme de formation professionnelle selon l'APC.
- Guide 5 : Élaboration d'un référentiel d'évaluation selon l'APC.

- Guide 6 : Élaboration d'un guide d'organisation pédagogique et matérielle (GOPM) lié à un programme de formation professionnelle selon l'APC.

CHAPITRE 1

LES FONDEMENTS DE L'APC POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1.1 INTRODUCTION

L'approche par compétences en formation professionnelle consiste à définir les compétences requises pour exercer un métier ou une profession, à transposer ces compétences dans une démarche de formation et à identifier et réunir les conditions essentielles pour assurer une formation de qualité préparant les lauréats à exercer le métier dès leur entrée dans le marché du travail. Elle vise à harmoniser le mieux possible le développement économique et humain, le marché du travail et la main-d'œuvre. Dans un nombre de plus en plus grand de pays, cette approche a progressivement remplacé autant l'approche disciplinaire que l'approche par objectifs.

Elle consiste, essentiellement, à analyser les situations de travail dans lesquelles seront appelés à travailler les jeunes diplômés, à déterminer les compétences requises pour accomplir les tâches et assumer les responsabilités inhérentes à leur future fonction de travail, à prescrire ces compétences comme cibles du programme de formation, ainsi que leurs conditions de certification.

Les compétences considérées sont celles directement requises pour l'exercice d'un métier ainsi que celles que déterminent les orientations éducatives générales correspondant, par exemple, à la promotion de la santé et la sécurité des travailleurs, à la protection de l'environnement, ou encore, de l'entrepreneuriat.

Les compétences sont traduites en termes de comportements observables et mesurables puis en activités d'apprentissage.

Dans la vision des pays dont la formation professionnelle se déroule essentiellement dans les établissements de formation, l'APC conduit à définir les moyens et les pratiques pédagogiques à mettre en œuvre dans ces établissements pour que les programmes de formation permettent aux sortants d'être immédiatement opérationnels et capables d'exécuter les tâches ou activités qui leur sont confiées à l'entrée sur le marché du travail. L'APC s'applique quel que soit le niveau de formation jugé adapté à la fonction de travail et quel que soit le mode de formation privilégié (formation résidentielle, formation alternée, formation par apprentissage).

Dans le cas de la FPMT, un accent est mis sur le développement des moyens et des pratiques pédagogiques adaptés au rythme de production des entreprises et à leurs capacités différentes de celles des centres à former les jeunes.

L'ingénierie pédagogique de l'APC prend le marché du travail à la fois comme source de la planification du développement des filières de formation et comme destinataire des lauréats de la formation. La recherche d'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail guide les quatre phases de la démarche de réalisation de l'approche par compétences en formation professionnelle :

PHASE I : ÉTUDES ET PLANIFICATION

Phase qui permet de recueillir l'ensemble des données sur un secteur de formation visé, pour analyser l'organisation et l'évolution du marché du travail, déterminer les besoins de formation qui en découlent et planifier en conséquence l'offre de formation. Le cas échéant cette phase comporte, en plus de l'Étude sectorielle, une Étude préliminaire clarifiant la délimitation de la fonction de travail qui fera l'objet d'une analyse en phase II.

Cette phase est la même pour tous les modes de formation avec cependant un complément pour la FPMT. En plus de la connaissance des emplois porteurs sur le marché du travail, s'ajoute la nécessité de connaître la disponibilité des entreprises à accueillir des jeunes en formation. Dans le contexte marocain, les associations professionnelles ont créé des structures d'appui dont l'objectif est de rendre des services aux entreprises membres des associations, notamment des services liés à la formation professionnelle continue et initiale. Dans leur périmètre, ces structures d'appui pourraient jouer un rôle important pour d'une part, intéresser les entreprises à la FPMT, et d'autre part, faire remonter l'information sur les entreprises engagées dans la FPMT.

PHASE II : CONCEPTION ET PRODUCTION DES PROGRAMMES DE FORMATION

Phase qui s'appuie sur l'Analyse de situation de travail et le Référentiel de métier, relatifs à une fonction de travail, pour déterminer les compétences que doivent développer les lauréats pour leur entrée sur le marché du travail et pour élaborer en conséquence le Programme de formation et ses guides d'accompagnement.

PHASE III : IMPLANTATION ET MISE EN ŒUVRE DES PROGRAMMES DE FORMATION

Phase où les conditions de réussite doivent être réunies pour la mise en œuvre locale du programme de formation.

PHASE IV : ÉVALUATION DES PROGRAMMES DE FORMATION

Phase qui permet d'évaluer la pertinence, la cohérence, l'applicabilité et l'efficacité du programme de formation et de décider de son réajustement ou de sa mise à jour si besoin.

L'APC appliquée à la FPMT: une approche globale de gestion de la formation

L'impact du choix de l'APC, par un dispositif de formation, dépasse le seul domaine de l'élaboration des programmes de formation professionnelle. Cette décision entraîne une véritable réingénierie de la totalité de ce dispositif. En effet, l'approche par compétences requiert une planification globale et intégrée (ingénierie de formation et ingénierie de gestion) de toutes les actions de formation à partir des besoins réels du marché du travail, avec une synergie constante entre le monde du travail et le monde de la formation.

Pour une APC appliquée à la FPMT, divers éléments politiques et de gestion sont affectés par l'introduction de cette démarche de planification, d'élaboration et de mise en œuvre des programmes de formation.

En premier lieu, la FPMT qui tend à répondre aux exigences de la société et participer à son évolution doit s'inscrire dans la politique de **l'État** en la matière, dans le respect du cadre légal, réglementaire et administratif qui la régit. En particulier, elle doit se placer au service des politiques de qualification de la main-d'œuvre, en considérant les rôles et responsabilités des partenaires de même que la définition des structures de gestion permettant d'en assurer le pilotage réglementaire.

La caractéristique principale qui diffère de l'APC pour le mode résidentiel sont le rôle et la responsabilité accrus des partenaires issus des entreprises et des structures qui les représentent (Fédérations, associations professionnelles, structures d'appui aux organisations professionnelles...). Dans la gestion de la FPMT, ces partenaires ne sont plus seulement consultés mais jouent un rôle actif dans la délivrance de la formation. Ce rôle nécessite des adaptations considérables dans la gouvernance, le pilotage, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes de formation.

Ces responsabilités s'exercent de façon à répondre aux finalités et aux buts de la formation professionnelle au Maroc qui répondent aux motifs suivants :

- à la satisfaction des besoins en main-d'œuvre qualifiée des entreprises ;
- à l'amélioration de l'employabilité des jeunes;
- au développement de modes d'apprentissage qui consolident l'implantation de la formation dans le milieu professionnel.

Par ailleurs, des **organismes de gestion centrale de la formation** sont chargés de la planification et de l'organisation de la formation professionnelle sur le plan national.

Dans le cas de la FPMT, ces organismes de gestion sont paritaires : ils représentent tant au niveau national que régional les deux jambes de la FPMT, d'une part les institutions publiques et d'autre part, les entreprises

et leurs représentants. De façon plus spécifique, l'autorité gouvernementale chargée de la formation professionnelle co-pilote la FPMT au moyen de comités réunissant des représentants des organisations professionnelles et des opérateurs de formation.

Ces comités paritaires sont responsables de :

- l'analyse macroéconomique du marché du travail pour déterminer les besoins qualitatifs et quantitatifs et définir les priorités de développement des programmes;
- la planification de l'offre de formation qui détermine les conditions de mise en œuvre des programmes, la carte de la formation et les mesures destinées à faciliter l'accessibilité ; la carte des entreprises qui offrent des places de formation ;
- la détermination des modes de financement ;
- le suivi de la mise en œuvre des programmes et l'évaluation des performances internes et externes du système de formation.

Par la suite, les **responsables du développement des programmes de formation professionnelle** procèdent aux analyses plus approfondies des besoins en formation et élaborent le programme de formation respectif à chaque fonction de travail ciblée par l'offre de formation.

- Dans le cas de la FPMT, les responsables sont autant issus des entreprises que des institutions publiques. Pour mener les analyses de situation de travail et la production des référentiels de métier pour les fonctions jugées prioritaires, soit parce qu'elles nécessitent la création d'un nouveau programme, soit parce qu'elles imposent une révision du programme de formation associé, les entreprises sont la voix prioritaire. Les représentants des institutions ont un rôle de modérateur. Les professionnels des métiers sont les « sachant » lors de cette étape.

- Les responsables de l'ingénierie de formation comme les formateurs se basent ensuite sur les compétences dérivées des référentiels de métier pour développer les programmes de formation.
- Ils précisent le niveau de formation selon le degré de complexité des tâches à exercer.
- Ils orientent le contenu de l'enseignement ainsi que les stratégies pédagogiques.
- Ils prescrivent les critères d'évaluation et orientent le choix des épreuves d'évaluation pour la sanction de chaque compétence ;
- Ils valident l'ensemble de ces contenus avec les responsables de la FPMT des entreprises ou de leurs représentants.

Ce processus de développement fera l'objet d'une présentation détaillée au chapitre suivant.

Enfin, les **responsables, que sont les EFP et les entreprises, de la mise en œuvre des programmes de formation** doivent planifier l'implantation des programmes en adaptant les ressources humaines et matérielles, disponibles ou additionnelles, aux objectifs de réussite visés par l'APC.

Ils doivent s'assurer que toutes les conditions nécessaires à la mise en œuvre du programme de formation soient réunies et, en particulier, développer les mécanismes de gestion et les outils pédagogiques requis par l'APC. Pour ce faire, ces outils doivent être adaptés aux deux lieux de formation (EFP et entreprise).

1.2 UNE APPROCHE DE DÉVELOPPEMENT DES PROGRAMMES

A - AXES DE DÉVELOPPEMENT DES PROGRAMMES

Les programmes de formation professionnelle sont développés en fonction de deux grands axes : la maîtrise d'une fonction de travail et la formation fondamentale.

La maîtrise d'une fonction de travail

La maîtrise d'une fonction de travail (par exemple électricien, employé de maintenance, responsable de production) vise plus particulièrement à rendre la personne apte à exercer efficacement cette fonction. Elle se réfère à des dimensions concrètes et repose sur un ensemble de connaissances, de savoir-faire, de savoir-être et de savoir-percevoir permettant d'accomplir de façon adaptée l'ensemble des tâches associées à cette fonction de travail.

La formation fondamentale

La formation fondamentale vise des développements pertinents en situation de vie professionnelle, mais pouvant dépasser le cadre immédiat de la pratique de la fonction de travail. Elle réfère à des dimensions relativement générales et transférables à diverses tâches, activités ou situations de vie professionnelle, personnelle ou sociale : la maîtrise de la lecture et de l'écriture, une connaissance pratique d'une langue étrangère, l'acquisition d'une méthode de travail, la capacité d'analyser et de résoudre des problèmes, la compréhension de principes sous-jacents à la technologie, etc. Ces dimensions favorisent l'intégration dans le milieu professionnel et la mobilité professionnelle.

B - QUALITÉ DES PROGRAMMES

Les programmes doivent être pertinents

La pertinence d'un programme se juge sur la base de sa concordance avec la réalité de la fonction de travail et le contexte dans lequel elle s'exerce, en tenant compte du seuil d'entrée dans le métier et de l'avenir prévisible du secteur.

Les programmes doivent être cohérents

Le programme de formation doit se composer de parties bien structurées, sans contradiction, et qui s'articulent de telle sorte que l'apprenant puisse atteindre les buts fixés.

Les programmes doivent être applicables

La mise en application d'un programme est fonction du volume horaire de la formation et des conditions pédagogiques.

Dans le cas de la FPMT, pour l'EFPP, sont pris en considération la formation des formateurs, leur disponibilité, l'organisation des horaires et la répartition des tâches. Pour l'entreprise, la formation du tuteur, sa disponibilité, le rythme de production de l'entreprise déterminent le rythme de l'alternance (alternance saisonnière dans le cas du secteur du tourisme par exemple) et le rythme des apprentissages. Les moyens financiers et matériels (équipement des laboratoires et des ateliers, des entreprises et des postes de travail) nécessaires à sa réalisation doivent également être pris en considération. En effet, le programme peut bien être pertinent et cohérent, mais l'absence des moyens appropriés peut invalider totalement la formation au sein de l'EFPP comme au sein de l'entreprise. Faute de disposer des moyens nécessaires, il faut chercher des solutions alternatives et s'assurer qu'elles permettront effectivement d'atteindre les buts du programme : inclusion des entreprises pour la formation des formateurs, prêt d'équipements, formation des tuteurs à la gestion de la FPMT, formation des apprenants à distance... toute stratégie doit être explorée pour réussir la mise en œuvre adéquate du programme.

1.3 CARACTÉRISTIQUES DES PROGRAMMES DÉVELOPPÉS SELON L'APC

A - LES PROGRAMMES SONT DÉFINIS PAR LES COMPÉTENCES

La compétence est un pouvoir d'agir, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches ou des activités et qui se fonde sur un ensemble intégré de connaissances, d'habiletés et d'attitudes. En formation professionnelle, les compétences sont de deux types : spécifiques ou transversales. Les compétences spécifiques sont directement liées à l'exécution des tâches et à une évolution en contexte de travail. Les compétences transversales, quant à elles, correspondent à des activités plus vastes qui vont au-delà des tâches et qui contribuent généralement à leur exécution. Elles sont transférables et favorisent la polyvalence de la personne.

Chaque compétence est une subdivision autonome du programme de formation, formant en soi un tout cohérent et signifiant, dont la responsabilité est confiée, dans le cas de la FPMT, à un formateur et à un tuteur.

Le découpage en compétences présente de nombreux avantages. En particulier, il permet de réviser un programme sans toucher l'ensemble des compétences et en réexaminant uniquement celles qui se trouvent affectées, par exemple, par une évolution technologique.

B. L'ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES REPOSE SUR UNE APPROCHE CRITÉRIÉE

L'APC s'applique par la prescription des compétences cibles du programme de formation et par l'évaluation qui permet de sanctionner leur acquisition après formation.

L'évaluation pour fin de sanction de la compétence s'appuie sur une spécification d'objets, de critères et de seuils de réussite dérivés des exigences exprimées lors de l'analyse de la situation de travail, pour les personnes débutant dans le métier visé.

Cette approche critériée permet de situer le stagiaire par rapport à l'acquisition de chaque compétence et non par comparaison avec un groupe comme dans l'évaluation normative.

Dans le cas de la FPMT, l'entreprise comme l'EFP sont responsables d'évaluer l'apprenant. Concernant l'organisation de l'évaluation des acquis, comme pour le programme de formation, elle doit s'adapter d'une part au rythme de production de l'entreprise et d'autre part, à la spécificité de l'apprentissage en entreprise qui porte essentiellement sur les compétences ou les parties de compétences pratiques. Il est donc essentiel d'appliquer une notation dichotomique sur l'évaluation de ces compétences acquises en entreprise. Dans la FPMT, la présence des entreprises dans l'évaluation est indispensable lors des examens intermédiaires (pour passer à la classe supérieure) ou des évaluations finales qui sanctionnent la fin de la formation.

1.4 AVANTAGES DE L'APC APPLIQUÉE À LA FPMT

- **Permet de mieux répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée du marché du travail en :**
 - ◆ renforçant le partenariat avec les professionnels et les partenaires socio-économiques ;
 - ◆ assurant une formation de qualité à partir de situations concrètes ;
 - ◆ favorisant l'insertion des apprenants ;
 - ◆ assurant l'acquisition de compétences comparables à l'échelle du pays ;
 - ◆ fournissant aux entreprises un relevé des compétences au lieu d'un diplôme ou d'un certificat qui informe peu un employeur sur les qualités professionnelles du lauréat;
 - ◆ permettant la validation des acquis d'expérience ;
 - ◆ permettant l'admission des apprenants tout au long de l'année ;
 - ◆ permettant une adaptation de l'apprentissage des compétences au rythme de production des entreprises.

- **Permet de prendre en compte un environnement politique, social et économique en constante évolution en :**
 - ◆ intégrant les valeurs professionnelles du milieu professionnel au fur et à mesure qu'elles évoluent (par exemple : l'égalité entre les sexes, respect de l'environnement, développement durable) ;
 - ◆ considérant le contexte environnemental propre au secteur économique dans lequel l'apprenant sera appelé à œuvrer ;
 - ◆ favorisant l'apprentissage des mesures assurant la sécurité et la santé en milieu professionnel.

- **Optimise le rendement du système de formation en :**
 - ◆ assurant, par un processus rigoureux, l'élaboration et la mise en œuvre de programmes pertinents, cohérents et applicables ;
 - ◆ permettant une plus grande précision en regard de la définition des résultats escomptés au terme de la formation ;
 - ◆ responsabilisant d'une manière accrue les institutions dans la gestion des programmes de formation professionnelle ;
 - ◆ rompant avec la logique de l'année scolaire et l'approche disciplinaire ;
 - ◆ élaborant un seul programme de formation par fonction de travail ;
 - ◆ établissant la durée de formation à partir des exigences de la fonction de travail et non par une règle commune à toutes les formations ;
 - ◆ planifiant les ressources à partir des exigences des programmes de formation professionnelle ;
 - ◆ s'appliquant aux divers modes et divers niveaux de la formation professionnelle ;
 - ◆ réduisant les échecs et les redoublements à travers la récupération et les examens de reprise ;

- ◆ ouvrant à une perspective de formation tout au long de la vie.
- **Se focalise sur l'apprenant en :**
 - ◆ établissant les compétences qu'il doit acquérir ;
 - ◆ insistant sur l'acquisition, par le stagiaire, de connaissances, certes, mais surtout sur le développement d'habiletés (savoir-faire), l'adoption de nouvelles attitudes et la manifestation de nouveaux comportements ;
 - ◆ se centrant davantage sur ce que le stagiaire doit développer comme habiletés que sur ce que le formateur doit enseigner ;
 - ◆ facilitant une progression harmonieuse d'une compétence à l'autre ;
 - ◆ renforçant et en intégrant continuellement des apprentissages ;
 - ◆ évaluant le stagiaire en regard des objectifs poursuivis, plutôt que par référence à un groupe ;
 - ◆ permettant un cheminement individualisé des apprentissages ;
 - ◆ améliorant son employabilité et sa mobilité professionnelle par une formation polyvalente ;
 - ◆ permettant aux filles comme aux garçons d'accéder à des métiers non traditionnels pour les uns ou les autres ;
 - ◆ visant simultanément le développement professionnel et l'épanouissement personnel du stagiaire.
- **Préconise une évaluation critériée en :**
 - ◆ évaluant les compétences dans des situations d'accomplissement de tâches ou d'activités ;
 - ◆ utilisant, comme seuils de réussite, les standards du marché du travail ;
 - ◆ émettant un diplôme et un relevé des compétences acquises par le stagiaire.
- **Favorise la professionnalisation du métier de formateur en :**
 - ◆ facilitant son autonomie professionnelle ;
 - ◆ l'incitant à développer des liens continus avec les employeurs ;
 - ◆ lui apprenant à traduire en stratégie pédagogique le développement des compétences attendues d'un apprenant à l'entrée sur le marché du travail ;
 - ◆ l'amenant à la conception et l'utilisation d'outils pédagogiques adaptés à l'évolution de l'apprentissage du stagiaire ;
 - ◆ l'aidant à adapter ces outils pédagogiques aux nouvelles réalités du marché du travail, sur le plan technologique comme sur celui du contexte socio-économique dans lequel s'exerce le métier ;
 - ◆ le responsabilisant sur son propre développement professionnel.

1.5 CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE

L'APC assure une réponse adéquate aux besoins exprimés par les professionnels en matière de qualification de main-d'œuvre, une utilisation plus efficiente du dispositif de formation professionnelle, une pertinence et une cohérence accrues des programmes de formation. Elle permet d'améliorer l'employabilité des apprenants et leur capacité de mobilité professionnelle.

Par la prise en compte des attentes professionnelles et des orientations éducatives générales, elle permet le développement de compétences correspondant aux performances attendues dans la vie professionnelle et aux valeurs et attitudes souhaitables dans la société.

L'APC contribue à la valorisation de la formation professionnelle, de son dispositif, de ses acteurs et, surtout, de ses lauréats. Elle est applicable pour tous les niveaux de la formation professionnelle (Certificat d'Aptitude Professionnelle, Spécialisation, Qualification, Technicien, Technicien Spécialisé) et peut être mise en œuvre dans les trois modes de formation : Résidentiel, Alterné, Apprentissage. Elle entraîne des modifications importantes de la façon de penser et d'agir en matière de formation professionnelle.

Elle convie à une véritable réingénierie de la gestion comme de la formation et induit véritablement une professionnalisation du métier de formateur.

Elle encourage les partenariats entre les professionnels et les établissements de formation.

En ce sens, cette approche ne donne véritablement tous ses fruits que si l'ensemble des personnes concernées s'impliquent résolument dans le processus de sa mise en œuvre.

CHAPITRE 2 L'ÉLABORATION DES PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE SELON L'APC POUR LA FPMT

2.1 INTRODUCTION

Cette deuxième partie de la présentation générale traite de la documentation nécessaire pour implanter un programme de formation selon l'APC.

Cette phase de conception et de production consiste à produire les documents curriculaires de la filière de formation, destinés aux équipes technico pédagogiques (directeurs, cadres et formateurs) et aux entreprises : le Programme de formation, le Référentiel d'évaluation et le Guide d'organisation pédagogique et matérielle, le tout, adapté aux particularités de la FPMT. Ils sont produits sur la base du Référentiel de métier et du Projet de formation soumis à la validation des milieux professionnels et pédagogiques concernés.

Les travaux d'élaboration de ces documents répondent à un besoin et à une planification établis par des études de planification. Ils se terminent par l'implantation du programme dans les établissements de formation et dans les entreprises désignés.

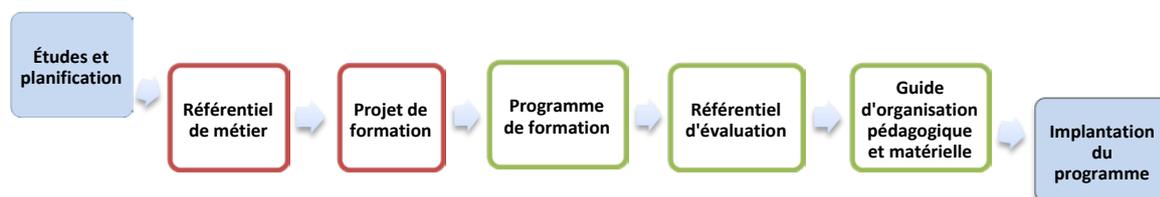


Schéma 1: Séquence de production des documents de programmation

Les documents de programmation permettent d'assurer un lien effectif continu entre d'une part, les caractéristiques du métier visé par le programme d'études et d'autre part, les objets de formation, d'évaluation et d'organisation de la formation. L'ingénierie de cette documentation s'appuie sur les **guides méthodologiques** destinés aux équipes de production chargées d'élaborer le programme et ses documents de référence. Ils font partie intégrante du Cadre méthodologique.

2.2 PHASE I : ÉTUDES ET PLANIFICATION

2.2.1 ÉTAPE 1. L'ÉTUDE SECTORIELLE ET L'OFFRE DE FORMATION EN ENTREPRISE

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

Objectifs

- Décrire le secteur de formation.
- Fournir les éléments requis à la gestion du secteur de formation :

- ◆ classer les fonctions de travail selon les niveaux de formation¹ ;
- ◆ identifier les fonctions de travail (métiers, emplois) qui devront faire l'objet d'une AST et déterminer les priorités ;
- ◆ recommander la création ou la révision de certains programmes, la suppression de programmes obsolètes ainsi que la répartition des programmes de formation entre les établissements de formation professionnelle à l'échelle du pays.

Contenu

- Délimitation du secteur de formation.
- Description socio-économique du secteur de formation :
 - ◆ description générale du ou des secteurs d'activités économiques en lien avec le secteur de formation analysé, les entreprises et le contexte dans lequel elles opèrent (forces et faiblesses, enjeux, etc.) ;
 - ◆ caractéristiques des entreprises : nombre, taille, répartition géographique, facteur d'évolution, produit ;
 - ◆ lois et réglementation en vigueur dans ce secteur ;
 - ◆ données générales sur les fonctions de travail reliées au secteur de formation ;
 - ◆ évolution récente et prévisible des fonctions de travail : nouvelles technologies, nouveaux modes d'organisation ;
 - ◆ caractéristiques de la main-d'œuvre : âge, sexe, formation et qualifications, surplus ou pénurie, conditions générales d'exercice du travail ;
 - ◆ analyse de cette main d'œuvre selon le genre ;
 - ◆ prévisions d'embauche de la main-d'œuvre pour les cinq prochaines années ;
 - ◆ conditions d'embauche : formation exigée, réelle et souhaitée par métier ou fonction de travail de la main-d'œuvre en emploi ;
 - ◆ situation de l'embauche des femmes ; besoins de formation en cours d'emploi. Description de l'offre de formation :
 - ◆ établissements de formation professionnelle, les programmes de formation, les effectifs, le taux d'insertion des lauréats ;
 - ◆ analyse de la cohérence entre fonctions de travail et programmes de formation ;
 - ◆ analyse de l'accessibilité de la formation aux filles et aux garçons ;
 - ◆ analyse du degré de satisfaction des diplômés à l'égard de la formation reçue ;
 - ◆ satisfaction des employeurs par rapport aux diplômés en emploi.
- Analyse du degré d'adéquation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail :
 - ◆ caractère exhaustif de l'offre de formation par rapport aux métiers actuels et futurs ;
 - ◆ principales difficultés liées à la formation par fonction de travail ;
 - ◆ identification des fonctions de travail à retenir pour les AST ;
 - ◆ recommandations de mesures à prendre en termes d'égalité entre les sexes ;
 - ◆ recommandation d'un classement, à valider au terme de l'analyse de situation de travail, des fonctions de travail selon le niveau de formation requis.

Éléments de méthodologie²

- Recherche documentaire sur le secteur en vue de collecter toutes les informations disponibles. Elle sera complétée, au besoin, par des enquêtes auprès des différents intervenants :
 - ◆ questionnaires auprès des départements de formation ;
 - ◆ questionnaires auprès d'un échantillon d'entreprises ;
 - ◆ réalisation d'entrevues directes avec des intervenants représentatifs du secteur considéré.

2. L'étude sur le nombre de place de formation en entreprise

L'étude sur le nombre de place de formation en entreprise prend en considération les besoins de recrutement des entreprises en fonction des métiers. En régulant le nombre de jeunes en formation dans un métier donné en fonction du nombre de place de formation dans les entreprises, les apprenants ont une

¹ Niveaux de formation en FP : Certificat d'Aptitude Professionnelle, Spécialisation professionnelle, Qualification Professionnelle, Technicien, et Technicien Spécialisé

² Les équipes de production se reporteront au Guide de conception et de production d'une étude sectorielle (2009).

forte probabilité d'insertion professionnelle. Les inscriptions des jeunes en FPMT reposent sur le besoin des entreprises de former et de recruter. La logique institutionnelle de formation cède le pas à la logique de production et de création de richesse des entreprises.

Objectif

Réguler l'offre de formation en fonction des places de formation assurées par les entreprises:

- Fournir les éléments requis à la gestion de la FPMT:
 - ◆ classer les offres de formation en entreprise par secteur, région, fonction de métiers et niveaux
 - ◆ organiser le dispositif de FPMT autour du nombre de places de formation offertes par les entreprises
 - ◆ recommander le soutien à une communication vers les entreprises sur les avantages de l'APC et de la FPMT pour les secteurs qui offrent peu de places et pour les secteurs qui offrent des places mais trouvent peu de jeunes à former.

Contenu

- Description de l'organisation des secteurs économiques en Fédérations, organisations professionnelles, structures d'appui, chambres consulaires
- Analyse quantitative et qualitative des offres de formation en entreprise
- Analyse du niveau de formation en pédagogie FPMT des tuteurs
- Planification de la formation pédagogique des tuteurs.

Éléments de méthodologie

- Organisation d'enquêtes régulières auprès des entreprises et de leurs représentants
- Réalisation d'entrevues directes avec des intervenants représentatifs du secteur considéré.

2.2.2 ÉTAPE 2. LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES PROGRAMMES DU SECTEUR DE FORMATION

Le **Plan de développement des programmes du secteur de formation**, développé à la suite d'une Étude sectorielle, propose des orientations en vue de l'établissement d'une offre de formation cohérente et adaptée aux besoins de ce secteur de formation.

Objectif

- Planifier le développement de l'ensemble du secteur de formation professionnelle considéré et de ses programmes de formation.

Contenu

Pour l'ensemble du secteur de formation :

- État de la situation du secteur de formation.
- Etat de la situation des places d'apprentissage proposées par les entreprises pour l'ensemble des métiers
- Plan de développement du secteur de formation :
 - ◆ démontrer la pertinence d'élaborer de nouveaux programmes de formation, ou d'en réviser certains, et fixer les priorités relatives aux analyses de situation de travail à effectuer ;
 - ◆ recommander un calendrier de réalisation des travaux pour le secteur ;
 - ◆ évaluer les coûts, pour l'ensemble du secteur, de la réalisation des travaux en les répartissant par année ;
 - ◆ suggérer un calendrier de réexamen du secteur.

Pour un programme de formation :

- Définir un plan de conception pour un programme de formation :
 - ◆ identifier la méthodologie de travail à utiliser pour les étapes de conception et de production du programme ;
 - ◆ déterminer les exigences relatives aux ressources humaines compétentes et aux ressources matérielles nécessaires ;
 - ◆ répartir les rôles, les tâches et les responsabilités ;

- ◆ évaluer les coûts de réalisation des étapes de conception, de production et d'implantation du programme ;
- ◆ fixer le calendrier des travaux.

Éléments de méthodologie³

- Étude de plans existants pour des projets comparables.
- Application des méthodes de gestion de projets.

2.2.3 ÉTAPE 3. L'ÉTUDE PRÉLIMINAIRE

Le plan de développement des programmes du secteur de formation ayant déterminé et priorisé le besoin de développer la formation pour une fonction de travail dûment identifiée lors de l'Étude sectorielle et de l'étude des places de formation en entreprise, il arrive que l'information nécessite plus de précisions avant d'entamer l'élaboration du programme de formation.

La délimitation de la fonction de travail à prendre comme cible du futur programme est essentielle à la pertinence et à la justesse des travaux d'élaboration. Dans le cas de la FPMT, l'autorité gouvernementale et les représentants du secteur économique concerné prennent l'initiative d'élaborer ou d'actualiser un programme selon l'APC. Ils s'assureront qu'une analyse préliminaire permet de cadrer la fonction de travail à laquelle préparera le programme.

Objectif

- Assurer la délimitation de la fonction de travail à laquelle préparera le futur programme de formation professionnelle et plus spécifiquement sur laquelle portera l'analyse de situation de travail menant à la production du Référentiel de métier.

Contenu

Pour traiter l'information de départ :

- Repérage des informations dans l'Étude sectorielle, dans le plan de développement du secteur de formation et pour la FPMT, l'étude sur les places d'apprentissage :
 - ◆ analyse des informations justifiant la reconnaissance d'une fonction de travail ;
 - ◆ analyse des informations justifiant le besoin de développer l'offre de formation pour cette fonction de travail ;
 - ◆ formulation des besoins de clarifications problématiques ;
 - ◆ stratégie de la collecte d'informations nécessaires à la résolution des problématiques.

Pour résoudre les problématiques de clarification :

- Collecte de données documentaires :
 - ◆ identifier, rassembler, analyser la documentation accessible auprès des acteurs professionnels et des sources internationales pertinentes ;
 - ◆ consulter en entrevue individuelle et le cas échéant en focus group un nombre significatif de personnes reconnues comme informateurs-clés du domaine d'activités dans laquelle s'exerce la fonction de travail considérée.

Pour établir le périmètre de délimitation de la fonction de travail :

- argumenter les limites à donner à la fonction de travail ;
- décrire les paramètres organisationnels et opérationnels caractérisant la fonction de travail ;
- recommander les organisations et les profils professionnels à prendre en référence pour l'AST et le Référentiel de métier.

³ Les équipes de production se reporteront au Guide de conception et de production d'une étude sectorielle (2009).

Éléments de méthodologie⁴

- Énoncé et résolution de problématiques.
- Analyse documentaire.
- Entrevues semi-dirigées auprès d'informateurs clés.

2.3 PHASE II : CONCEPTION ET PRODUCTION DES PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

2.3.1 ÉTAPE 4. LE RÉFÉRENTIEL DE MÉTIER

Pour élaborer un programme de formation, et les guides qui l'accompagnent, il est nécessaire de connaître de façon détaillée la fonction de travail visée. Il est donc convenu de mener une consultation auprès de représentants ayant une connaissance approfondie des emplois et des métiers correspondant à cette fonction de travail. Cette consultation appelée **Analyse de situation de travail (AST)** permet de rédiger le **Référentiel de métier (RM)**, rapport de l'analyse et premier document du processus d'élaboration d'un programme selon l'APC.

L'AST travail prend appui sur l'Étude sectorielle, qui apporte les justifications nécessaires à la mise en œuvre des travaux d'analyse. Mais la délimitation de la fonction de travail à prendre en référence demande le plus souvent de procéder à une collecte d'informations préliminaires auprès des entreprises, des organismes ou des associations professionnelles afin de cerner précisément l'emploi-type et le champ d'exercice auxquels préparera le futur programme de formation et qui détermineront l'objet et les personnes à consulter pour l'AST. À défaut d'une Étude préliminaire menée pour cette délimitation, l'AST devra comporter une étape de pré-analyse et débiter par cette délimitation.

Dans le cas de la FPMT, en plus de la description des compétences et des tâches, leur difficulté et leur fréquence décrites, il faudra y ajouter un questionnaire sur le lieu de formation pour chacune d'entre elle. Cette information donnée par les professionnels facilitera par la suite la répartition des contenus de formation en fonction de leur lieu d'apprentissage (entreprise / EFP).

Objectifs

- Tracer le portrait le plus complet possible de la réalité d'exercice de la fonction de travail.
- Recueillir, de façon la plus exhaustive possible, les données pertinentes permettant l'identification des compétences requises dans l'exercice d'une fonction de travail à l'entrée du lauréat sur le marché de travail. Ces données permettront d'élaborer le programme de formation approprié et d'évaluer le niveau de formation requis.

Contenu

Des renseignements généraux sur la fonction de travail :

- la nature du travail (le titre de la fonction, les fonctions types ou connexes, le genre d'activités, etc.) ;
- les conditions d'exercice (lieux, niveau de responsabilité, facteurs de stress, etc.) ;
- les conditions d'entrée sur le marché du travail, les possibilités d'avancement et de mutation, situation selon le genre, etc. ;
- La description des tâches et des opérations :
 - le processus de travail ;
 - la séquence des tâches et de leurs opérations ;
 - les conditions de réalisation de chacune des tâches ainsi que les critères de performance ;
- l'importance relative de chacune des tâches ainsi que leurs indices de complexité, de fréquence d'exécution et d'occurrence.

Les informations additionnelles :

- les connaissances, les habiletés ainsi que les attitudes et les comportements nécessaires à l'exercice de cette fonction de travail ;

⁴ Les équipes de production se reporteront au Guide de conception et de production d'une étude préliminaire (2009).

- une recommandation sur les lieux les plus appropriés de formation.

Éléments de méthodologie⁵

Deux méthodes de collecte de données peuvent servir à analyser une situation de travail. Le choix de la méthode sera fonction des caractéristiques du secteur de formation ou de la fonction de travail à analyser, de la disponibilité des professionnels et de leur capacité à fournir l'information requise.

Le choix se fait entre les deux méthodes préconisées :

- l'atelier d'analyse de situation de travail réunissant un groupe de référence composé de personnes exerçant la fonction de travail ciblée ;
- l'enquête par questionnaire administré en face à face auprès des personnes qui exécutent ou qui connaissent toutes les facettes de la pratique de la fonction de travail, suivie d'un focus group de restitution des résultats auprès de répondants.

Dans tous les cas cependant, il faudra obtenir la collaboration étroite des entreprises du secteur puisqu'il s'agit d'analyser les besoins en formation de leur main-d'œuvre. Le plus important sera de consulter les personnes appropriées, c'est-à-dire celles qui exercent la fonction de travail ou qui la supervisent opérationnellement.

Quel que soit le choix de la méthode, elle devra être appliquée avec toute la rigueur requise pour que les résultats soient valides.

L'atelier d'analyse de situation de travail

L'atelier d'analyse de situation de travail doit être l'objet d'une démarche rigoureuse, préparée et animée selon une méthode éprouvée. Cette méthode consiste à regrouper des participants, idéalement 9 ou 10 personnes qui exercent la fonction de travail et 2 ou 3 supérieurs immédiats. Le choix de ces personnes doit correspondre à un échantillon raisonné prenant en considération les diverses facettes de l'exercice de la fonction de travail et des milieux où elle s'exerce.

On cherche à recueillir l'information nécessaire :

- en posant des questions dirigées ;
- par des séances de brainstorming ;
- par des travaux dirigés en petits groupes.

Généralement, deux à trois jours (de préférence consécutifs) sont nécessaires pour recueillir l'ensemble des données. Seules sont consignées les informations sur lesquelles s'établit le consensus entre les participants.

- **L'enquête par questionnaire administré en face à face** auprès des personnes qui exécutent ou qui connaissent toutes les facettes de la pratique de la fonction de travail, **suivie d'un focus group de restitution** des résultats auprès de répondants.

À défaut de pouvoir tenir un atelier d'analyse de la situation de travail, on procédera à des enquêtes par questionnaire dont la construction et le contenu reflètent la nature des informations recherchées. L'échantillonnage doit être représentatif du milieu professionnel et il est suggéré de mener ces travaux auprès des entreprises, des organismes ou des associations professionnelles (environ 10 à 15).

Comme c'est le cas pour l'atelier d'analyse de situation de travail, les personnes qui répondront aux questionnaires doivent obligatoirement exercer ou superviser la fonction de travail à analyser. Le choix de ces personnes doit correspondre à un échantillon raisonné prenant en considération les diverses facettes de l'exercice de la fonction de travail et des milieux où elle s'exerce. Un nombre de 30 à 40 répondants est généralement suffisant pour cerner l'ensemble des facettes à considérer.

Les informations obtenues individuellement des répondants sont traitées collectivement de façon anonyme. Le portrait d'ensemble qui en résulte est soumis pour consensus à un sous-groupe des répondants (5 ou 6 personnes représentatives) afin de valider la représentation de la fonction de travail.

Le Référentiel de métier et sa validation

⁵ Les équipes de production se reporteront au Guide d'analyse d'une situation de travail et de production d'un référentiel de métier (2015).

Quelle que soit la méthode choisie, le résultat de l'analyse de situation de travail est consigné dans le Référentiel de métier. Son contenu reflète la vision du métier ayant fait consensus entre les professionnels d'abord consultés au moment de l'analyse puis appelés à valider la conformité du Référentiel lui-même par rapport aux consensus établis.

Ce document est destiné à une large utilisation : en premier lieu il devient la pierre angulaire pour l'élaboration du programme de formation professionnelle ; il peut aussi être utile en gestion des ressources humaines en milieu professionnel et en formation continue.

2.3.2 ÉTAPE 5. LE PROJET DE FORMATION

Le Projet de formation est le résultat des travaux entrepris sur la base du Référentiel de métier. Il comprend deux volets : la Proposition des compétences et l'Examen du scénario de formation.

La **Proposition des compétences** se détermine en référence, d'une part, à l'information recueillie à l'analyse de la situation de travail et, d'autre part, aux buts généraux de la formation professionnelle. Elle correspond à la transposition en démarche de formation des informations descriptives fournies par le Référentiel de métier et les orientations éducatives générales.

L'**Examen du scénario de formation** ouvre la réflexion managériale sur les conditions de mise en œuvre et sur les incidences en matière de ressources et de moyens. Dans un premier temps, l'analyse porte sur le niveau et le mode de formation et sur les besoins technico-pédagogiques les plus lourds ; l'analyse des incidences se complètera en fin du processus d'élaboration du programme, sur la base du GOPM (voir ci-après Étape 7).

Objectifs

- Déterminer les compétences qui constitueront les cibles du programme de formation préparant à la fonction de travail considérée.
- Déterminer les lieux de formation et la capacités des entreprises à former les apprenants
- Assurer la correspondance et valider la pertinence et la cohérence du programme de formation projeté eu égard aux déterminants de départ (orientations gouvernementales, buts généraux, Référentiel de métier, etc.).
- Anticiper les incidences avant d'engager les ressources humaines et matérielles dans la production d'un programme de formation.
- Faire approuver le Projet de programme de formation.

Contenu

Proposition des compétences

- Les **buts du programme** identifiant et décrivant clairement la fonction de travail à laquelle préparera le programme de formation et rappelant les buts généraux de la formation professionnelle.
- L'**énoncé des compétences** du programme dérivées de l'analyse du Référentiel de métier, du respect des buts généraux et s'il y a lieu, d'autres déterminants spécifiques comme la répartition sur les lieux de formation.
- Les hypothèses de **durée** de formation relatives à chaque compétence. Dans le cas de la FPMT, ces hypothèses distinguent la durée de formation en EFP et celle de la formation en entreprise. Pour une même formation en résidentiel et en FPMT, la masse horaire de la formation en FPMT devrait pouvoir être différente de celle de la formation en résidentiel tout en gardant le même objectif d'acquisition de compétence.
- La table de correspondance justifiant le choix des compétences compte tenu des orientations et des objectifs de formation ainsi que des activités, tâches, opérations **et lieux de formation** identifiées par l'AST. Le cas échéant elle donne également des repères quant aux connaissances, habiletés et attitudes liées à la compétence.
- Une matrice des compétences qui met en évidence les liens entre les compétences spécifiques liées à la réalisation des tâches propres au métier et les compétences transversales ainsi que les grandes étapes du processus de travail. La logique utilisée au moment de la construction de la matrice conditionne la séquence d'enseignement et d'acquisition des compétences.

La matrice des compétences contient également la répartition de l'apprentissage des compétences en fonction du lieu de formation.

Examen du scénario

- Le niveau de formation résultant de la classification de la fonction de travail.
- Le mode de formation envisagé au regard des pratiques sectorielles de formation.
- L'état de l'offre de formation considérée.
- La description sommaire des besoins technico-pédagogiques essentiels appelant d'une part, des engagements conséquents de la part du département de formation initiateur du projet de formation et d'autre part une vérification du niveau d'équipement au sein des entreprises formatrices.

Il peut s'agir par exemple :

- Dans les EFP, de nouvelles infrastructures avec contraintes techniques (plateaux techniques, laboratoire, polygone pédagogique, bâtiment réfrigéré,...) qui seront nécessaires, toutes compétences confondues, à la mise en place de l'environnement pédagogique apparenté à un environnement professionnel dans le cas de la formation en résidentiel;
- de nouvelles catégories d'équipement spécialisé apparenté à ce que l'on trouve en environnement professionnel (chaîne de production, postes informatiques, systèmes automatisés....) ;
- de brevets et autres droits d'utilisation de logiciels professionnels ;
- d'un rapport d'analyse sur le niveau d'équipement dans les entreprises.

Éléments de méthodologie⁶

Proposition des compétences

- Examen des déterminants de départ : il s'agit de prendre en considération les finalités et les buts généraux de la formation professionnelle, l'Étude sectorielle, l'Étude préliminaire, le Référentiel de métier, la population cible, le nombre et le niveau d'équipement des entreprises formatrice, etc.
- Détermination des compétences :
 - ◆ distinguer les compétences spécifiques, utiles à l'exercice de l'emploi, des compétences transversales, permettant, notamment, le transfert d'apprentissage et l'adaptation à des situations nouvelles ;
 - ◆ veiller à ce que les compétences soient relativement autonomes, multidimensionnelles (fondées sur les connaissances, les savoir-faire, les savoir-être), et reflètent le niveau de complexité de la tâche ou de l'activité professionnelle correspondante tout en s'exprimant par des résultats observables et mesurables.
- **Structuration des compétences** : il s'agit de s'assurer que les compétences couvrent l'ensemble des activités et des tâches issues du Référentiel de métier et de les structurer à l'intérieur d'une « matrice des compétences ».
- **Examen du scénario de formation**
 - ◆ Utilisation d'un outil reconnu de classification de la fonction de travail en vue de déterminer le niveau de formation le plus approprié.
 - ◆ Exploitation de l'information sur les pratiques de formation sectorielle.
 - ◆ Exploitation de l'information sur la carte de la formation professionnelle.
 - ◆ Identification des besoins les plus lourds en matière technico-pédagogique.
 - ◆ Exploitation du schéma de répartition des compétences ou de partie de compétences entre l'EFP et l'entreprise.

Validation de la proposition de compétences

La proposition **et la répartition des compétences sur les deux lieux de formation** sont validée par les représentants du monde du travail qui se prononcent sur sa pertinence et par les représentants du système de formation qui se prononcent sur sa cohérence et sa faisabilité pédagogiques. Cette validation donne lieu à une décision officielle de l'autorité compétente concernant la production du Programme de formation.

Pour sa part, la portée de l'examen du scénario de formation reste informative et ne nécessite pas de validation. Le caractère factuel de son contenu repose sur la qualité des informations transmises par le département de formation initiateur de l'élaboration ou de l'actualisation d'un programme et appelé à assurer lui-même les conditions de sa mise en œuvre.

⁶ Les équipes de production se reporteront au Guide d'élaboration d'un projet de formation selon l'APC (2015).

2.3.3 ÉTAPE 6. LE PROGRAMME DE FORMATION

Le Programme de formation sert de référence pour la planification de l'enseignement et de l'apprentissage ainsi que pour la préparation du matériel didactique et du matériel d'évaluation. En communiquant le détail de chaque compétence à développer, il prescrit les résultats que doivent atteindre les actions de formation pour mener les stagiaires au seuil d'entrée sur le marché du travail avec les qualifications conformes aux attentes de la société et du milieu professionnel. Il suggère aussi à l'intention des formateurs et des tuteurs des éléments de planification pédagogique qui pourront guider les actions de formation menant vers l'acquisition de chaque compétence.

Dans le cas de la FPMT, un programme de formation doit être élaboré qui traite spécifiquement des parties relevant de la formation en entreprise.

Objectif

- Disposer d'un document, à caractère normatif, qui constitue la référence pour la formation, l'évaluation, la sanction de la formation, la reconnaissance des acquis, la conception du matériel didactique et du matériel d'évaluation ainsi que pour l'organisation et le financement de la formation.
- Disposer d'un document établi à partir du programme normatif qui décline les parties relevant de la formation en entreprise
- Guider le formateur et le tuteur dans la compréhension de chaque compétence et la planification pédagogique.

Contenu

Un Programme de formation comprend :

- une présentation du programme ;
- les conditions d'accès au programme ;
- un glossaire.

Une première partie communiquant :

- un tableau synthèse du programme ;
- les buts du programme ;
- la matrice des compétences ;
- le logigramme du programme ;
- la répartition du contenu du programme entre les deux lieux de formation
- les phases d'acquisition d'une compétence ;
- le rôle du formateur dans l'approche par compétences ;
- le rôle du formateur conseiller chargé du suivi de l'apprenant au sein de l'EFP et celui du tuteur.

Une deuxième partie contenant pour chaque compétence la fiche prescrite de la compétence, incluant :

- l'énoncé de compétence et des éléments de la compétence ;
- le contexte de réalisation avec la répartition entre EFP et entreprise et les critères de performance généraux et particuliers de la compétence conformes aux exigences attendues au seuil d'entrée sur le marché du travail.
- Les suggestions pédagogiques, incluant :
 - ♦ les apprentissages de base et les éléments de contenus à associer à chaque élément de la compétence ;
 - ♦ les suggestions d'activités d'apprentissage susceptibles d'engager les stagiaires dans la séquence menant à chaque élément et à la maîtrise complète de la compétence ;
 - ♦ une suggestion de répartition du volume horaire en entreprise et en EFP alloué à l'enseignement de la compétence

Éléments de méthodologie⁷

Pour la compétence

- Respecter les règles de rédaction et de taxonomie pour énoncer les éléments de la compétence afin d'en respecter la nature et l'ampleur.
- Respecter le processus de réalisation des tâches en milieu professionnel pour énoncer la séquence des éléments des compétences spécifiques, et pour énoncer les éléments des compétences transversales le même processus ou bien une logique de produits ou résultats du travail.
- Déterminer les conditions de réalisation de la compétence en référant aux situations de travail et non aux situations pédagogiques.
- Énoncer les critères de performance particuliers à chaque élément de la compétence, en s'inspirant des critères de performance figurant dans le Référentiel de métier pour chaque tâche décrite.
- Différencier les critères de performance généraux applicables à plusieurs éléments ou à l'ensemble de la compétence.

Pour les suggestions pédagogiques

- Considérer l'apprenant comme premier acteur de l'acquisition de la compétence.
- Suggérer les apprentissages en respectant une stratégie progressive des éléments les plus simples aux plus complexes, en respectant les phases d'acquisition d'une compétence.
- Suggérer les apprentissages en respectant la multi-dimensionnalité des compétences : connaissances, habiletés, attitudes, comportements, etc.
- Proposer des activités d'apprentissage variées comportant des mises en situations techniques, des situations problèmes, des études de cas s'apparentant à des situations de travail.

Reconnaissance officielle du Programme

Le Programme de formation est soumis à un contrôle de qualité par l'équipe de production elle-même et à un examen de conformité par le département initiateur de son élaboration.

La reconnaissance officielle du Programme donne lieu à un examen de conformité de l'ensemble des documents curriculaires et de leur processus d'élaboration. Une commission chargée de cet examen transmet sa décision à l'autorité responsable.

2.3.4 ÉTAPE 7. LE RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION

L'évaluation des apprentissages joue un double rôle : l'identification de la progression du stagiaire dans ses apprentissages (évaluation formative) et la reconnaissance de l'atteinte de la compétence, en vue de la sanction, en fin de formation. Le Référentiel d'évaluation accompagnant le Programme de formation traite exclusivement de l'évaluation en vue de la sanction pour chaque compétence.

Il convient de trouver des aspects observables et mesurables qui informeront l'évaluateur de l'acquisition de la compétence. Cette **évaluation de la performance** peut porter sur l'évaluation de l'accomplissement d'une tâche (le processus) ou la réalisation qui en résulte (le produit).

Cette évaluation doit être critériée, ce qui signifie que la performance de chaque apprenant dans l'accomplissement d'une tâche spécifique est jugée par rapport à des critères d'évaluation pondérés, indépendamment de la performance de tout autre sujet.

Enfin, la prise de décision pour sanctionner l'acquisition de la compétence est **dichotomique** : le succès ou l'échec est sanctionné en fonction du seuil de réussite établi et du respect, s'il y a lieu de la règle de verdict énoncée.

Le Référentiel d'évaluation s'adresse aux personnes responsables de l'évaluation dans le domaine de la formation professionnelle au sein des établissements de formation et des entreprises : les directeurs des établissements, les directeurs des études, les cadres technico-pédagogiques, les conseillers pédagogiques ainsi que les formateurs.trices et les tuteurs chargés du programme de formation. Il communique les spécifications de l'évaluation prescrites pour évaluer chaque compétence, il suggère le scénario d'épreuve en EFP et en entreprise et fournit une fiche d'évaluation à l'usage des formateurs et des tuteurs. Il est commun à tous

⁷ Les équipes de production se reporteront au Guide d'élaboration d'un programme de formation professionnelle selon l'APC (2015).

les départements, à tous les établissements de formation et à toutes les entreprises offrant le programme. Il est unique quel que soit le mode de formation.

L'évaluation aux fins de la sanction permet d'accorder à chaque apprenant une reconnaissance officielle des compétences acquises.

Dans le cas de la FPMT, concernant les examens finaux en particulier, il est important que les acquisitions des apprenants soient évaluées de manière indépendante par des professionnels et des formateurs autres que ceux qui ont accompagnés la formation.

Objectif

- Développer le matériel d'évaluation de l'acquisition de la compétence :
 - ◆ analyser les objets possibles d'évaluation et déterminer les indicateurs permettant de juger de la compétence ;
 - ◆ déterminer les critères d'évaluation et leur pondération ;
 - ◆ rédiger une description sommaire de l'épreuve et des fiches d'évaluation associées.

Contenu

- Renseignements généraux sur l'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences.
- Tableaux d'analyse globale du programme.

Et pour chaque compétence :

- Spécifications, scénario d'épreuve et fiche d'évaluation.

Éléments de méthodologie⁸

- Procéder à l'analyse globale du programme.
- Développer une représentation critérielle de la compétence.
- Proposer des outils facilitant l'élaboration et l'administration d'épreuves évaluation.

2.3.5 ÉTAPE 8. LE GUIDE D'ORGANISATION PÉDAGOGIQUE ET MATÉRIELLE (GOMP)

Dans la formation en mode résidentiel, le GOMP, est principalement destiné aux chefs d'établissements. **Dans le cas de la FPMT, il indique l'équipement minimum que l'entreprise doit avoir pour conduire la formation.** Dans tous les cas, il sert d'appui à l'organisation matérielle et pédagogique en fonction du Programme de formation à mettre en œuvre. Il présente l'infrastructure et les ressources et moyens nécessaires à l'implantation du Programme de formation.

Objectif

- Assurer un encadrement matériel et pédagogique de qualité permettant l'atteinte des objectifs du programme.
- Fournir aux établissements et aux entreprises la liste des besoins à satisfaire en termes de ressources humaines et matérielles et proposer un mode d'organisation adapté.

Contenu pour l'EFP

- Le mobilier, l'appareillage et l'outillage.
- Les ressources matérielles :
 - ◆ la matière d'œuvre et les services de soutien ;
 - ◆ le matériel didactique.
- L'aménagement des lieux de formation (classe, atelier, laboratoire, environnement professionnel, etc.).
- Les ressources humaines.
- Les modes d'organisation à prévoir pour la mise en œuvre du programme.

Pour l'EFP et l'entreprise

- Le contrat et le livret de suivi d'apprentissage / d'alternance

⁸ Les équipes de production se reporteront au Guide d'élaboration d'un référentiel d'évaluation (2015).

Éléments de méthodologie⁹

- Déterminer les besoins en référant au Programme de formation et au Référentiel d'évaluation.
- Présenter et dimensionner les besoins selon la catégorisation établie.
- Planifier l'aménagement des locaux dans les EFP.
- Proposer s'il y a lieu des profils d'embauche ou des pistes de perfectionnement des formateurs et des tuteurs.
- Proposer s'il y a lieu un outil facilitateur d'organisation pédagogique (parcours d'apprentissage, livret d'apprentissage, etc.). Ces documents devraient être standardisés pour toutes les filières de formation.

2.4 PHASE III : IMPLANTATION DES PROGRAMMES DE FORMATION

2.4.1 ÉTAPE 9. PROGRAMMATION DE L'IMPLANTATION DU PROGRAMME DE FORMATION

Les établissements publics ou privés ainsi que les entreprises désignés ou intéressés à offrir un programme de formation professionnelle élaboré selon l'APC ont à leur disposition l'ensemble des documents de programmation et notamment le GOPM précisant les ressources et les moyens suggérés pour la mise en œuvre du programme considéré. La programmation de l'implantation s'appuie sur cette information de référence et se réalise par une approche diagnostique menant à un plan d'action.

Objectif

- Réaliser un devis d'implantation qui énonce toutes les conditions nécessaires à la réussite de l'implantation ; tant **au niveau de l'EFP que de l'entreprise.**

Contenu

Diagnostic de l'établissement de formation

- état des locaux ;
- recensement et évaluation des équipements existants ;
- profil du personnel administratif et de soutien ainsi que des formateurs et des formateur conseillé pour la FPMT.
- Calendrier du suivi de l'apprenant par l'EFP dans sa formation en entreprise
- Analyse d'incidences financières.
- Plan de formation du personnel concerné par l'implantation du nouveau Programme de formation.
- Plan de formation des formateurs et des directeurs pour le suivi de l'implantation de la FPMT
- Plan d'aménagement des lieux de formation.
- Cahier de charges pour l'achat du mobilier, de l'appareillage, de l'outillage et des ressources matérielles requises.

Diagnostic de l'entreprise

- Etat des locaux
- Recensement et évaluation des équipements existants
- Profil du tuteur (technique, pédagogique, moralité)
- Plan de formation à la FPMT

Éléments de méthodologie¹⁰

Pour l'ETF

- Inventaire des ressources humaines et matérielles disponibles dans l'établissement de formation à l'aide de fiches de diagnostic des établissements de formation et des entrevues avec les personnes concernées.
- Analyse des données et suggestion des moyens à retenir.
- Rédaction du cahier des charges.
- Devis d'implantation.

⁹ Les équipes de production se reporteront au Guide d'élaboration d'un guide d'organisation pédagogique et matérielle lié à un programme de formation professionnelle selon l'APC (2015).

¹⁰ Les gestionnaires d'établissement se reporteront au Guide d'implantation d'un programme de formation selon l'approche par compétences (2009).

Pour l'entreprise

- Inventaire des ressources humaines et matérielles disponibles dans l'entreprise à l'aide de fiches de diagnostic et des entrevues avec les personnes concernées.

2.4.2 ÉTAPE 10. MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME DE FORMATION

L'approche par compétences doit être adoptée comme mode de gestion au sein de chaque établissement et de chaque entreprise offrant un programme élaboré selon l'APC. La mobilisation de tous les acteurs (gestionnaires, personnel enseignant, personnel de soutien technique et administratif, les apprenants eux-mêmes et les tuteurs) doit se faire autour des objectifs de réussite inhérents à l'approche par compétences.

Objectifs

- Réunir les conditions nécessaires à l'acquisition, par les stagiaires, des compétences prévues au programme de formation.
- Recréer le plus possible les conditions d'exercice de la fonction de travail, en milieu de formation et en entreprise.

Contenu

Organisation pédagogique dans l'établissement de formation professionnelle pour ce programme de formation :

- Les outils de gestion du temps :
 - ◆ le calendrier de formation ;
 - ◆ l'emploi du temps hebdomadaire des formateurs ;
 - ◆ le calendrier de suivi des apprenants en entreprise mené par le formateur conseillé
 - ◆ l'horaire de l'occupation hebdomadaire de l'ensemble des locaux nécessaires ;
- Le système d'évaluation.
- Le système de sanction des études et de gestion des sanctions.
- Formation des formateurs et des tuteurs chargés de l'implantation des programmes.
- Formation du personnel chargé de la gestion de l'établissement et des cadres technico-pédagogiques.
- Formation des responsables de la FPMT au sein des organisations professionnelles et de leurs structures d'appui
- Outils et instruments de gestion, d'organisation et de suivi de la mise en œuvre du programme dans l'établissement destinés aux directeurs d'EFPP.
- Documents de support pour l'enseignement de chaque module diffusés dans l'EFPP et dans les entreprises, auprès des tuteurs.
- Banque d'épreuves d'évaluation des processus et des produits pour l'EFPP : épreuves pratiques, épreuves théoriques et évaluation de la participation.

Dans l'EFPP

- Plan de session de rattrapage des enseignements avec épreuves de reprise.
- Acquisition et installation des équipements et du matériel prévus.
- Entretien et remplacement de l'équipement existant.
- Aménagement des locaux de formation.
- Structures de développement du partenariat avec le monde du travail.

Éléments de méthodologie¹¹ :

Dans un premier temps, la mise en place du Programme de formation se fait dans un seul établissement et **dans plusieurs entreprises correspondant à une cohorte d'apprenants**, à titre expérimental. Puis, après l'évaluation et l'identification des actions correctives souhaitées, ce programme de formation est généralisé aux autres établissements de formation **et entreprises**.

¹¹ Les gestionnaires d'établissement se reporteront au Guide de gestion des établissements de formation professionnelle en APC (2015).

2.5 PHASE IV : ÉVALUATION DU PROGRAMME DE FORMATION

2.5.1 ÉTAPE 11. ÉVALUATION DU PROGRAMME DE FORMATION

En formation professionnelle selon l'APC l'évaluation des programmes est essentielle au maintien des finalités et des buts de la formation professionnelle, de même qu'au maintien de la meilleure adéquation possible avec l'évolution du marché du travail.

La mise en place d'un mécanisme d'évaluation d'un programme de formation relève de chaque opérateur de formation. Elle permet d'assurer sa mise à jour continue ; d'apporter les correctifs nécessaires à une mise en œuvre de qualité et de maintenir sa capacité de répondre aux besoins du marché du travail. On se trouve ainsi à compléter le cycle de gestion du programme de formation.

Objectif

Vérifier la pertinence, la cohérence et l'applicabilité et les effets du programme de formation **tant au sein de l'EFP que de l'entreprise.**

Contenu

- Toute information requise permettant d'étudier les paramètres suivants et d'être en mesure d'apporter rapidement les correctifs nécessaires qui assureront les qualités du programme de formation :
 - ◆ l'efficacité du programme (rendement interne ou taux d'obtention du diplôme) ;
 - ◆ l'adéquation des politiques et des méthodes de gestion ;
 - ◆ l'évaluation de l'évolution de l'emploi visé ;
 - ◆ l'adéquation des liens tissés avec le monde du travail eu égard aux besoins de l'établissement ;
 - ◆ autres paramètres (au besoin).
- Commentaires des formateurs et des tuteurs : problèmes rencontrés et qualités du programme appréciées.
- Commentaires du personnel administratif, des cadres technico-pédagogiques de l'EFP et des responsables FPMT des organisations professionnelles et leurs structures d'appui : problématique de mise en œuvre du programme.
- Commentaires des apprenants : principales difficultés rencontrées et satisfaction à l'égard de la formation reçue.
- Commentaires des employeurs : relations avec les établissements de formation et satisfaction à l'égard de la formation des lauréats en emploi.
- Bilan sur les résultats obtenus et recommandations sur la mise à jour ou la révision du programme.

Éléments de méthodologie

- Mise en place et gestion d'un système d'informations.
- Élaboration et réalisation de grilles d'évaluation des programmes de formation.
- Suivi statistique du rendement interne du programme.
- Enquête auprès des diplômés : taux d'insertion, liens études/emploi, salaire, taux de satisfaction de la qualité de la formation reçue.
- Enquête auprès des employeurs : taux de satisfaction, évolution technologique et modification de l'organisation du travail.
- Entrevues auprès des personnes engagées dans la mise en œuvre du programme de formation.
- Rencontres ponctuelles avec les différentes instances nationales ou locales impliquées dans la gestion de la formation.

Les enquêtes auprès des diplômés sont réalisées au plus tôt six mois après la fin de leur formation pour leur permettre d'intégrer le marché du travail.

Pour connaître le taux de satisfaction des employeurs concernant les lauréats issus de nouveaux programmes de formation, une enquête par questionnaire est réalisée auprès des employeurs environ deux ans après la sortie d'une première promotion.

Les commentaires du personnel administratif, des formateurs et des tuteurs, sont recueillis tout au long du cycle d'implantation.

L'évaluation du programme de formation débouche sur la rédaction d'un rapport remis à l'autorité compétente pour générer les correctifs appropriés et pour ajuster la planification stratégique.

Conclusion de la deuxième partie

A la fin de la Phase II, les équipes de production mobilisées, les gestionnaires des départements de formation, **les responsables FPMT des organisations professionnelles** initiateurs de l'élaboration ou de l'actualisation de programmes ont complété le cycle de conception et de production des documents de programmation.

Les exigences de qualité de ces productions sont définies conformément au Cadre méthodologique et font l'objet des termes de référence et cahiers de charges liant les équipes de production et les départements donneurs d'ouvrage. Elles mettent en évidence le besoin d'associer la maîtrise du Cadre méthodologique par un méthodologue à la maîtrise du métier par les formateurs **et les tuteurs** dans chaque équipe de production.

GLOSSAIRE

Activités d'apprentissage

Actions diverses proposées par le formateur dans le but de favoriser l'acquisition d'une compétence par le stagiaire.

Approche curriculaire

Approche globale et intégrée de l'action éducative. Cette approche permet d'aborder aussi bien les apprentissages visés que les moyens mis en œuvre pour favoriser les apprentissages.

Buts généraux de la formation professionnelle

Au nombre de quatre, toutes les activités de formation et de mise en œuvre du programme doivent y concourir.

Compétence

Une compétence est un pouvoir d'agir, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches ou des activités de travail et qui se fonde sur un ensemble intégré de connaissances, d'habiletés et d'attitudes. Dans les programmes de formation professionnelle, les compétences sont de deux types : spécifiques et transversales.

Compétences spécifiques

Portent sur des tâches du métier et rendent la personne apte à assurer avec efficacité la production d'un bien ou d'un service.

Compétences transversales

Portent sur une activité de travail qui déborde du champ spécifique des tâches du métier; ces compétences peuvent être transférables à plusieurs tâches et situations.

Documents curriculaires

Ensemble des documents qui composent le curriculum, soit : Référentiel de métier, Programme de formation, Référentiel d'évaluation et Guide d'organisation pédagogique et matérielle.

Évaluation en aide à l'apprentissage (formative)

Démarche d'évaluation qui consiste à vérifier la progression du stagiaire au regard des objectifs, atteints ou non, et qui vise à informer le stagiaire et le formateur sur les difficultés rencontrées, afin de suggérer ou de découvrir des moyens de renforcer, améliorer ou corriger les acquis.

Évaluation de sanction (sommative)

Évaluation effectuée à la fin de la formation liée à une compétence pour attester de l'acquisition ou non de ladite compétence.

Formation professionnelle

Formation conduisant directement à l'exercice d'un métier et donnant accès au marché du travail. La formation professionnelle est offerte dans le contexte de programmes nationaux s'adressant à l'ensemble de la population.

Formation en milieu du travail (FPMT)

Formation qui allie deux lieux de formation, l'un en établissement ou en centre de formation, l'autre en entreprise. Au Maroc, elle inclut le mode de formation en alternance et le mode de formation par apprentissage. Elle induit un mode de gouvernance, de financement, de pilotage et de mise en œuvre propre avec un pilotage entre les institutions publiques et les représentants des entreprises.

Fonction de travail

Groupe d'emplois (ou métiers) similaires qui donnent lieu à un programme unique de formation.

Logigramme des compétences

Graphique qui représente l'ordre d'acquisition des compétences d'un programme de formation.

Matrice des compétences

Représentation graphique des compétences spécifiques et transversales, des étapes du processus de travail, ainsi que des liens qui existent entre elles.

Mode de formation

Organisation de la mise en œuvre pédagogique choisie pour mener à bien l'acquisition des compétences du programme. La différenciation des trois modes soit résidentiel, alterné et apprentissage, ces deux derniers entrant dans la catégorie de la FPMT permet de préciser si la contribution à l'acquisition des compétences sera confiée exclusivement ou partiellement à l'établissement de formation ou au milieu professionnel.

Programme de formation professionnelle

Ensemble cohérent de compétences à acquérir. Il décrit les apprentissages attendus du stagiaire en fonction d'une performance déterminée.

Parcours d'apprentissage

Schéma illustrant la séquence des activités d'apprentissage à réaliser par le stagiaire selon une logique de préparation et de suivi en établissement de formation alternant avec la réalisation des apprentissages en milieu professionnel.

Seuil d'entrée sur le marché du travail

Indique le niveau de performance dans la réalisation des tâches et des activités de travail, exigé d'une personne qui débute dans le métier pour lequel elle a été formée. Il inclut toutes les compétences exigées pour exercer correctement un métier. Le programme de formation initiale exclut en principe les compétences qui appartiennent à une spécialisation ainsi que celles qui dépassent les normes habituelles d'exercice du métier.