

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

INFEP
Institut National de la Formation et de
l'Enseignement Professionnels



giz
Coopération Internationale
Allemande

PROJET „PROMOTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR PPRENTISSAGE“

Résumé des Activités
et Principaux Résultats du Projet

M A R S 2 0 1 1

Présentation synthétique du Projet

LE CONTENU

Bref résumé du déroulement du Projet	2
Le développement de l'approche du Projet	2
Les structures de mise en œuvre de la démarche du Projet	2
La formation de la ressource humaine	3
La nouvelle ingénierie pédagogique de la FPA	3
L'impact de la démarche du Projet	4
Les principaux produits réalisés par le Projet	5
Contacts	5
Les programmes de formation professionnelle par apprentissage réalisés	6

Le Projet « Promotion de la formation professionnelle par *apprentissage* », développé dans le cadre de la coopération technique Algéro Allemande, vient en appui aux actions engagées par le secteur dans le processus de réforme du système national de la formation et de l'enseignement professionnels.

Dans ce processus, la formation professionnelle par apprentissage constitue un axe de travail important et prioritaire du programme d'action du secteur.

L'objectif central du Projet est de promouvoir et d'améliorer la qualité et les performances de la formation professionnelle par apprentissage grâce à une collaboration étroite entre les entreprises et les établissements de formation professionnelle, ciblant l'emploi. Le Projet vise la mise en place d'une ingénierie pédagogique adaptée aux évolutions du monde économique avec des méthodes modernes de gestion et d'organisation de ce mode de formation.



Agence d'exécution du Projet

Bref résumé du déroulement du Projet

Le projet s'est déroulé en 3 phases principales, dont les 2 premières ont été réalisées avec l'INDEFOC comme agence algérienne d'exécution du Projet et la 3^{ème} avec l'INFP.

La 1^{ère} phase (Avril 1997 à Mars 2001) :

Analyse du contexte, Conception du Projet, et Lancement des premières actions de formation de la ressource humaine.

La 2^{ème} phase (Avril 2001 à Novembre 2004) :

Développement de l'approche du Projet,

Poursuite des actions de formation

de la ressource humaine

Expérimentation de la démarche et l^{ère} évaluation

Transfert de l'Agence d'exécution du projet de l'INDEFOC vers l'INFP (recommandations de la mission CAP en 2003)

La 3^{ème} phase de janvier 2005 à février 2009 (y compris la prolongation d'une année) :

Ce cadre plus adapté aux objectifs fixés, a permis de renforcer la collaboration du dispositif du Projet avec le réseau d'ingénierie pédagogique du secteur.

C'est durant cette période que le Projet est entré dans une phase

d'intense production de documents et d'outils pédagogiques de gestion de suivi et d'évaluation de la formation des apprentis avec leur expérimentation sur le terrain au niveau de 7 wilayas.

La prolongation de 2010 : Après une interruption d'une année (2009), les deux parties ont convenu de reprendre les activités du Projet (de février 2010 à mars 2011) dans le but de consolider les résultats positifs enregistrés, d'enrichir et de finaliser les aspects insuffisamment abordés jusque là.

La FPA un mode de formation adapté au besoin des entreprises en compétences professionnelles

Le développement de l'approche du Projet

Partant de l'étude de diagnostic mettant en évidence les points forts et les points faibles de la formation professionnelle par apprentissage, le Projet a défini les principaux axes de travail à développer en vue d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés.

- Formation de la ressource humaine directement impliquée dans les activités du Projet et des différents intervenants dans la formation des apprentis (maîtres d'apprentissage, formateurs et encadreurs);
- Mise en place d'espaces relais au niveau national (le CAAN) et local (les CAAL) chargés de l'ani-

mation et de la coordination des activités de l'apprentissage, en concertation avec tous les partenaires de ce mode de formation ;

- Identification de sept wilayas en tant que sites de développement des activités du Projet : Annaba, Bejaïa, Béchar, Blida, Boumerdes, El Oued et Tlemcen ;
- Mise en place de méthodes pédagogiques, organisationnelles et de gestion efficaces pour améliorer la qualité et les performances de l'apprentissage ;
- Développement d'une ingénierie pédagogique adaptée à l'apprentissage avec la conception d'une méthodologie d'élaboration,

d'adaptation et d'actualisation des programmes de formation professionnelle par apprentissage et les outils pédagogiques d'application ;

- Réalisation de 14 programmes de formation professionnelle par apprentissage, en tant que modèle à suivre pour l'élaboration d'autres programmes ;
- Mise en place d'une stratégie d'information et de communication avec l'ensemble des partenaires de l'apprentissage à l'aide d'un logiciel de gestion et de traitement des données relatives à l'apprentissage (la Banque de données relatives à l'apprentissage).

La collaboration étroite entre les entreprises et les EFP est le facteur de réussite de la FPA

Les structures de mise en œuvre de la démarche du Projet

Pour développer et mettre en œuvre sa démarche, le Projet a défini et mis en place des structures au niveau national et local avec leurs composantes et leurs missions :

- Au niveau national : **Un Centre d'Animation de l'Apprentissage au Niveau National (le CAAN)**, chargé de l'animation et de la coordination de l'ensemble des activités développées par le Projet et les CAAL.

- Au niveau local : **des Centres d'Animation de l'Apprentissage au niveau local (les CAAL)**.

Ces structures sont considérées comme des «espaces relais » destinées à jouer le rôle d'instruments régulateurs d'appoint pour

les actions menées par les institutions en place, sinon un outil de veille et de médiation, entre les différents partenaires de l'apprentissage. Elles ne viennent pas en remplacement des structures existantes, lesquelles gardent leurs missions et attributions prévues par le dispositif national en vigueur.

Composées de cadres expérimentés du secteur et encadrées par des experts, elles sont chargées d'expérimenter, avec les partenaires concernés, la démarche du projet et de relever les lacunes ou les insuffisances constatées en vue d'y apporter les adaptations et les correctifs nécessaires.

Le rôle essentiel des CAAL est de créer une synergie pérenne entre

les acteurs de l'apprentissage et d'assurer une convergence des actions menées visant une meilleure organisation du déroulement du cursus des apprentis en vue de l'amélioration de la qualité de la formation et de l'accroissement des offres de formation.



CAAL de Bechar

Le formation de la ressource humaine

Pour une meilleure efficacité et une plus grande rentabilité, la grande majorité des actions de formation se sont déroulées en Algérie. Cette démarche a permis de faire participer le plus grand nombre possible d'intervenants dans le projet. Ces actions de formation ont été encadrées par des experts internationaux et nationaux mobilisés par le projet, sur la base de leurs compétences et expérience appuyés par les hommes ressource formés à cet effet. Il a été réalisé 11 actions de formation ayant touché 425 personnes directement impliquées dans les activités du Projet.

Ces actions de formation en Algérie ont été appuyées par des stages d'imprégnation en Allemagne pour

des intervenants clés du projet sous forme de voyages d'étude et d'information sur les principes fondateurs et le fonctionnement du système DUAL de la formation professionnelle.

Ces voyages d'étude ont concerné 7 groupes avec un total de 110 participants qui ont eu à prendre connaissance de l'expérience de ce système, de ses idées forces et de son évolution. Les informations reçues et les connaissances apprises sur le système DUAL Allemand ont contribué à améliorer la performance des équipes du Projet dans la prise en charge de leurs missions.

Les Maîtres d'apprentissage (MA) sont considérés comme des intervenants essentiels dans la formation

des apprentis.

Une première étape de formation pédagogique des principaux acteurs de l'apprentissage (les MA et les responsables de l'apprentissage au niveau des EFP), a été lancée avec le concours des personnes ressources formées en octobre 2001. Cette formation a été assurée sur la base de dix modules de formation élaborés par le projet. Cette 1^{ère} étape a bénéficié à 215 personnes dont 36 femmes, organisées en 15 groupes. Le programme de formation adapté à la nouvelle démarche d'ingénierie de la FPA est réalisé actuellement par les CAAL sur la base du « Manuel pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage ». A la fin de 2010, on enregistre un



Développement d'un schéma de planification par les démultiplieurs au cours de leur formation

La nouvelle ingénierie pédagogique de la FPA

La conception de la nouvelle ingénierie pédagogique de la FPA répond au besoin de disposer de programmes de formation professionnelle adaptés à la spécificité de ce mode de formation avec des outils pédagogiques de gestion, de suivi et d'évaluation de la formation qui se déroule dans deux lieux de formation.

Elle tient compte également du rôle des entreprises en tant que principal acteur de la formation des apprentis et de la nécessité de leur implication dans tout le processus de formation de la conception à la réalisation et à l'évaluation. Partant de ces constats, la nouvelle ingénierie pédagogique de la FPA comprend :

- Une méthodologie d'élaboration et d'adaptation des programmes de formation professionnelle par apprentissage ;
- Des programmes de formation professionnelle adaptés à l'apprentissage ;
- Des outils pédagogiques d'organisation, de gestion, de suivi pédagogique et d'évaluation de la formation des apprentis ;
- Des aides pédagogiques pour les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les encadreurs.

La conception de cette méthodologie a pour principes fondateurs les considérants suivants :

- Le processus de formation doit reposer sur le principe d'associer tous les partenaires du marché du travail, concernés par l'acte de former. **Les programmes de formation doivent être flexibles et ouverts** permettant

une adaptation rapide à la nécessité de changement dans le métier et de l'évolution du marché du travail.

- La FPA dans les différents métiers doit être globale, orientée vers les besoins des opérateurs économiques, fondée sur la pratique professionnelle et s'orienter vers des commandes concrètes de travail, telles qu'elles se présentent dans la réalité du milieu professionnel. Les entreprises formatrices et les EFP doivent simuler cette réalité.

Ce nouveau processus de formation exige un changement dans les méthodes pédagogiques, l'organisation et le déroulement de la formation.

Pour répondre à l'objectif d'amélioration de la qualité de la formation, la nouvelle ingénierie pédagogique de la FPA a introduit des éléments novateurs qui s'inscrivent dans la stratégie des réformes engagées par le secteur, notamment la satisfaction des besoins des entreprises en compétences professionnelles, la contribution à l'insertion professionnelle des apprentis diplômés, la formation des apprentis au plus près des réalités du milieu professionnel.

Aussi, les programmes de formation professionnelle par apprentissage sont conçus avec la participation active des professionnels des entreprises au sein des commissions professionnelles du métier (spécialité) et prévoient :

- Une **formation de base** à l'EFP, avant la mise en situation d'apprentissage des apprentis auprès

des entreprises. Elle est destinée à doter l'apprenti des savoirs théoriques et technologiques et des savoirs faire pratiques lui permettant une intégration facilitée au sein de l'entreprise avec un minimum de compétences professionnelles.

- Un **contenu technique** identifiant les compétences professionnelles à acquérir au sein de l'EFP et celles à acquérir au sein de l'entreprise, situant ainsi la responsabilité de chaque intervenant, tout en travaillant en étroite collaboration pour adapter le rythme de la formation.

- Une **formation complémentaire** qui comprend les notions de base en organisation et gestion de l'entreprise et l'esprit entrepreneurial, l'initiation à l'utilisation de l'outil informatique et les éléments d'aide à l'insertion professionnelle.

Pour faciliter la mise en œuvre des nouveaux programmes de formation professionnelle par apprentissage, il a été conçu un Manuel pour la formation des formateurs et des maîtres d'apprentissage avec des démultiplieurs formés à cet effet par le Projet.

La FPA un facteur de développement de l'économie nationale



La FPA un parcours de formation facilitant l'insertion professionnelle.

L'impact de la démarche du Projet

L'impact de la démarche du projet a été évalué à travers 2 enquêtes réalisées en 2008 et une enquête réalisée en 2010. Ces enquêtes ont été menées auprès des principaux intervenants dans la mise en œuvre de la nouvelle ingénierie pédagogique de la formation professionnelle par apprentissage : Les formateurs, les ATPA, les maîtres d'apprentissage, les chefs d'entreprise, les démultiplicateurs (membres des CAAL, CAAN des IFEP/INFEP). Chaque enquête a fait l'objet d'un rapport de conclusions mettant en évidence les appréciations des personnes interviewées sur les différents aspects développés par le Projet.



La formation de Base à l'EFP

Globalement, les appréciations formulées sur la nouvelle démarche sont satisfaisantes, voire très satisfaisantes dans leur ensemble. La nouvelle organisation du déroulement de la formation recueille un maximum d'avis favorables et particulièrement la formation de base des apprentis avec la qualité et la disponibilité de la documentation pédagogique.

Il est enregistré une forte adhésion des entreprises à la nouvelle démarche, notamment parmi les maîtres d'apprentissage qui ont

bénéficié des actions de formation réalisées par le Projet et les professionnels qui ont contribué à l'élaboration des programmes de formation.

Selon les appréciations des formateurs, des ATPA et des maîtres d'apprentissage, les points forts de la démarche sont incontestablement :

- L'organisation de la formation ;
- Le contenu des programmes de formation ;
- La formation de base ;
- La formation complémentaire.

Ces quatre aspects enregistrent des taux de satisfaction supérieurs à 80% en moyenne pour l'ensemble des populations interviewées.

Dans leurs commentaires, les personnes interviewées estiment que les innovations introduites dans ces domaines sont de nature à améliorer de manière significative la qualité de la formation des apprentis.

Dans leur ensemble, les apprentis se sont déclarés satisfaits de la nouvelle organisation de leur formation, notamment leur répartition en groupes homogènes et la formation de base qui facilite leur intégration dans le milieu professionnel.

Pour leur part, les démultiplicateurs considèrent que la participation effective des professionnels dans la nouvelle démarche a été très bénéfique. Elle a entre autres permis de connaître les attentes des entreprises, de mieux appréhender les contenus techniques des programmes de formation et de cibler les compétences professionnelles selon les exigences du milieu professionnel.

Toutefois, comme dans toute approche nouvelle, il est constaté des « poches » de résistance au changement, invoquant des difficultés d'application liées soit à la maîtrise du dispositif par les diffé-

rents intervenants, soit l'indisponibilité des moyens, soit encore à l'adaptation du cadre réglementaire.

Parmi les contraintes et les difficultés rencontrées, le problème qui revient le plus souvent est celui de l'insuffisance des moyens humains et matériels affectés à l'apprentissage. Il est enregistré une nette amélioration depuis la mise en place de la nouvelle organisation de la formation avec la démarche de « régulation des métiers » qui a permis une utilisation optimale des formateurs grâce à la répartition des apprentis en groupes homogènes et par zone géographique.

A la fin de 2010, les bilans des CAAL montrent que plus de 128.800 apprentis ont bénéficié d'une formation selon la nouvelle démarche du Projet avec un meilleur encadrement de leur cursus.

Le volet « Insertion professionnelle des apprentis diplômés » est un autre aspect de satisfaction enregistré par ces enquêtes. Sur 47 apprentis diplômés (échantillon de l'enquête), 18 ont été recrutés par les entreprises qui les ont formés et 21 par d'autres employeurs, soit 39 au total, d'où un taux d'insertion de 82,98%. Ces résultats très encourageants sont à mettre à l'actif de l'amélioration de la qualité de la formation et d'une meilleure collaboration entre les EFP et les entreprises formatrices.



Commission professionnelle d'Annaba



Gestion des données de l'apprentissage

Les principaux produits réalisés par le Projet

- Etude de diagnostic sur le contexte de l'apprentissage (1999 et 2005)
- Monographies du tissu économique de six wilayas sites du projet (2000)
- Document de conception : Le nouveau dispositif pour une amélioration des performances de l'apprentissage (2002)
- Programme de formation (en 10 volumes) pour la formation des maîtres d'apprentissage (2001)
- Canevas types pour l'organisation, la gestion, le suivi et l'évaluation de la formation des apprentis ainsi que pour la gestion du projet (2003 et 2007)
- Guide méthodologique de mise en œuvre de la régulation des métiers (2002 et 2007)
- Etude portant sur le schéma d'élargissement progressif des acquis positifs du Projet (2003)
- Logiciel de gestion et de traitement des données relatives à l'apprentissage - Banque de données (Versions 2008 et 2010)
- Méthodologie d'élaboration et d'adaptation des programmes de formation professionnelle par apprentissage (2007)
- 14 programmes de formation professionnelle réalisés en tant que modèles (2007)
- Outils pédagogiques d'organisation, de gestion, de suivi et d'évaluation de la formation des apprentis (de 2008 à 2010)
 - Le Planning semestriel de répartition du volume horaire de la formation au sein l'EFPP ;
 - Le Planning mensuel de répartition du volume horaire de la formation au sein de l'EFPP ;
 - Le Planning de gestion des moyens.
 - Le « Support pédagogique de Formation pour la planification, la préparation et l'organisation de la FTTC ».
 - Le modèle de « Plan de formation de l'apprenti ».
 - Le Livret d'apprentissage dans une forme adaptée à la nouvelle démarche ;
 - Le Bulletin d'évaluation semestrielle de la formation de l'Apprenti au sein de l'EFPP ;
 - Le Bulletin semestriel d'évaluation des compétences professionnelles de l'Apprenti, acquises au sein de l'Entreprise formatrice ;
 - La Synthèse de l'évaluation semestrielle.
- Les aides pédagogiques
 - Le guide du maître d'apprentissage (2008)
 - Le manuel pour la formation des maîtres d'apprentissage (2008)
 - Le guide d'implantation des programmes de formation professionnelle par apprentissage (2010)
 - Le guide d'évaluation de formation professionnelle par apprentissage (2010)
- Les rapports d'analyse des 3 enquêtes d'évaluation des impacts du Projet. (2008 et 2010)

Contacts :

Structure	Téléphone	E-mail	Adresse de l'établissement d'accueil
INFEP	021 92 24 27		9, rue Ouamrouche Mohand Oulhadj, ex : chemin d'Hydra EL BIAR
CAAN	021 79 29 03	caan2007@yahoo.fr	
CAAL de Annaba	038 84 93 05	caalannaba@yahoo.fr	INSFP DIDOUCHE MOURAD ANNABA
CAAL de Béchar	049 81 83 71	caalbechar2006@yahoo.com	CFPA I BECHAR
CAAL de Béjaia	034 20 02 02 / Fax : 034 20 64 82	caalbejaia@yahoo.fr	CFPA GARCON BEJAIA
CAAL de Blida	025 43 55 09	caal_blida2006@yahoo.com	CFPA GARCON OULED YAICH BLIDA
CAAL de Boumerdes	024 81 02 48	caalboum2006@yahoo.com	CFPA SI MUSTAPHA BOUMERDES
CAAL de El oued	032 21 92 77	caal.eloued@yahoo.fr	CFPA : 2 EL OUED
CAAL de Tlemcen	043 20 51 29 / Fax : 043 20 88 49	scaaltlmcen@yahoo.fr	CFPA FEMININ TLEMCCEN

Les Programmes de formation professionnelle par apprentissage réalisés

Liste des programmes de formation par apprentissage élaborés en 2007 à titre de modèle

N°	Métiers (spécialités)	Niveaux
1	Electricien Bâtiment	2
2	Installateur en sanitaire et gaz	2
3	Constructeur en maçonnerie	2
4	Boulangerie Viennoiserie	2
5	Marin Pêcheur	2
6	Tôlier peintre en carrosserie	2
7	Soudeur sur tôles et profilés	2
8	Technicien en alimentation en eau potable	4
9	Comptable	4
10	Technicien en Bijouterie	4
11	Technicien en froid et climatisation	4
12	Maintenance des systèmes mécaniques	4
13	Maintenance des véhicules légers	4
14	Transformation des céréales	5

Liste des programmes de formation par apprentissage élaborés en 2009

N°	Métiers (spécialités)	Niveaux
15	Coiffure Dames	2
16	Coiffure hommes	2
17	Cuisine de collectivités	2
18	Cultures sahariennes	2
19	Etanchéité	2
20	Ferronnerie d'art	2
21	Hôtellerie option : réception	2
22	Menuiserie en aluminium et PVC	2
23	Menuiserie Bâtiment	2
24	Pâtisserie	2
25	Tournage	2
26	Chaudronnerie	3
27	Maquillage-Manucure	3
28	Mécanique réparation véhicules légers	3
29	Prêt à porter	3
30	Hôtellerie option : réception	4

Liste des programmes de formation par apprentissage élaborés en 2010

N°	Métiers (spécialités)	Niveaux
31	Fraisage	2
32	Electricité automobile	2
33	Electromécanique	3
34	Soudage tuyauterie	3
35	Assurance	3
36	Secrétariat	3
37	Topographie	4
38	Electrotechnique	4
39	Agence de voyage	4
40	Technique d'impression	5

