

**II<sup>e</sup> CONFERENCE INTERNATIONALE  
DU RESEAU « FORMATION AGRICOLE ET RURALE » (FAR)  
« Rôle des acteurs dans l'orientation et le fonctionnement des dispositifs de  
formation rurale pour le développement »  
TUNIS – 19 au 23 mai 2008**

**L'APPROCHE INTEGREE ET PARTICIPATIVE DE LA RENOVATION DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE : ENSEIGNEMENTS DE  
L'EXPERIENCE DU PROJET ALEF ET DE LA DERD ( MAROC).**

*Intervention de Mohammed BOUTATA, directeur Emploi-Formation,  
Projet ALEF-Usaid Maroc*

**Introduction :**

Afin de planter le décor des réflexions qui vont suivre, commençons par une brève présentation du Projet ALEF .Le projet Advancing Learning and Employability for a Better Future (ALEF) a pour but d'améliorer l'apprentissage et l'employabilité des jeunes marocaines et marocains en renforçant la qualité et la pertinence de l'éducation de base et de la formation professionnelle afin de mieux les préparer aux études, au monde de l'emploi, et à la vie sociale

Ses principaux domaines d'intervention concernent :

- L'éducation de base,
- La formation professionnelle, en particulier dans les secteurs agricoles, et touristique
- L'alphabétisation, surtout des mères de famille
- L'équité dans l'éducation et la formation (axe transversal)
- La technologie de l'information et de la communication (axe transversal)

Ses collaborateurs sont :

- Le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur, de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique
- Le Département Chargé de la Formation Professionnelle
- Le Ministère du Tourisme
- Le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche Maritime
- Le Département en charge de l'Alphabétisation et de l'Education Non Formelle
- Les Entreprises du Secteur Privé situées dans les régions couvertes par le projet
- Les organisations professionnelles du tourisme et de l'agriculture relevant de la zone d'intervention du projet
- et les Organisations Non Gouvernementales impliquées dans des actions de formation professionnelles au niveau des régions couvertes par le projet

Le territoire d'intervention du projet est constitué des quatre régions pilotes :

- Casablanca péri urbain
- Chaouia - Ouardigha
- Meknès – Tafilalet
- L'Oriental

La méthodologie et objectifs du projet :

Faciliter la pérennisation des programmes qui résultent du Projet en favorisant la prise en charge de tous les aspects de leur élaboration, planification, exécution et suivi par les structures régionales et leurs partenaires.

Se baser largement sur les expériences passées réussies

Intégrer le concept « genre » dans tous les éléments du Projet.

Intégrer les technologies de l'information et de la communication (TIC) en tant qu'outil pédagogique et sujet d'apprentissage.

Promouvoir la réalisation de partenariats entre les secteurs publics et non gouvernementaux et le système de l'éducation -formation et le secteur des employeurs.

Appuyer la participation efficace des communautés locales à travers les structures existantes dans la gestion scolaire et dans la promotion de la scolarisation des filles et garçons.

Utiliser le système de Gestion Axée sur les Résultats.

Faciliter la mobilisation de contributions financières, matérielles et techniques des secteurs privés international et marocain.

### **Objectifs Stratégiques en matière de formation professionnelle:**

Le Projet USAID/ALEF a pour but de contribuer à l'amélioration de la formation et de l'insertion des jeunes marocains et marocaines en renforçant la qualité et la pertinence de la formation professionnelle. En matière de formation emploi, l'objectif est d'améliorer l'employabilité des jeunes en renforçant la qualité et la pertinence de la formation professionnelle dans les secteurs de l'Agriculture et du Tourisme et des NTIC .

Concernant le secteur de l'Agriculture, depuis l'initiation du projet Alef en 2005, la formation professionnelle des régions de Chaouia-Ouardigha, du Grand Casablanca, de Meknès-Tafilalt et de l'Oriental a bénéficié de l'appui du projet ALEF de l'USAID en vue de doter le dispositif d'une capacité de formation flexible visant à répondre aux besoins en qualifications et en compétences des entreprises et des exploitations agricoles évoluant dans un contexte d'ouverture des marchés et de concurrence internationale accrue. Pour ce faire, Le projet ALEF, conformément aux orientations et priorités du Maroc, et en collaboration avec la DERD du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche Maritime, a privilégié une approche intégrée où la formation professionnelle se doit de déployer son organisation, ses structures et ses approches pédagogiques et managériales vers les attentes de ses clients que sont les jeunes et les secteurs employeurs dans les diverses activités agricoles et para agricoles. Cette approche s'est traduite par la mise en œuvre simultanée d'un ensemble d'outils et de pratiques qui se déploient à divers niveaux du système de la formation professionnelle, depuis la planification jusqu'au fonctionnement quotidien des centres de formation en passant par l'ingénierie de la formation. Pour cela, plusieurs leviers d'action ont été privilégiés, la rénovation pédagogique constituant le noyau central de tout le processus de transformation en cours. Ces outils seront brièvement présentés avant de présenter quelques enseignements de cette expérience quant à l'importance stratégique de rôle des acteurs pour la réussite de la rénovation de la formation professionnelle agricole.

### **Les Leviers d'action :**

#### ***Le ré ingénierie pédagogique :***

***Elle concerne aussi bien la définition des objets de la formation, des pratiques que des outils pédagogiques.***

En effet, le mode de pilotage de la formation par les besoins de l'économie en compétences implique des changements majeurs dans la manière de concevoir, de gérer et de sanctionner les formations. Elle a été concrétisée par l'introduction de l'approche par compétences. Selon cette approche, le point de départ est le « référentiel emploi » qui est la traduction en termes de compétences des exigences d'un emploi tel qu'il se pratique par des personnes reconnues les

plus qualifiées et les plus performantes dans un emploi ; il est établi et explicité sous la responsabilité des professionnels.

Le second volet de l'approche assure la traduction de ce « référentiel emploi » en programmes de formation selon une méthodologie rigoureuse d'élaboration des contenus. L'objectif ultime est de mettre à jour les programmes et de transformer les pratiques de formation.

Dans ce cadre, ALEF a pris en charge le développement de deux nouveaux programmes relatifs aux fonctions de travail : *commercialisation des produits agricoles et gestion de la production agricole*. De même, le projet contribue activement à l'implantation de deux programmes correspondant aux filières *des techniques d'horticulture* et de *l'élevage bovin, ovin et caprin*.

Par ailleurs, ALEF appuie la mise en place d'un nouveau modèle d'organisation et de fonctionnement des EFPA notamment à travers la formation des équipes de direction et des formateurs.

En effet, l'approche par compétences est d'une part l'occasion de placer les problématiques de l'entreprise agricole et des professionnels du secteur au cœur du processus de rénovation pédagogique. C'est d'autre part l'opportunité pour les EFPA de changer leur position par rapport aux entreprises agricoles en passant graduellement d'une logique d'offre à une logique de demande des employeurs dans le cadre d'un partenariat pour le développement des ressources humaines de l'agriculture marocaine et d'une formation pertinente et de qualité. Ce qui justifie par ailleurs l'intérêt porté par le projet à la création et à l'appui des réseaux de compétences.

***Les réseaux de compétences et le partenariat pour la formation et le transfert de technologie:***

***Ce sont des associations à but non lucratif qui*** constituent un cadre de partenariat et de concertation entre les établissements de formation et les professionnels dans les différentes filières qui a permis une mobilisation sans précédent des professions agricoles en faveur de la formation professionnelle. Ainsi, à travers la création de sept réseaux de compétences couvrant des domaines d'activité aussi variés que l'horticulture, l'élevage, la commercialisation des pesticides, les agrumes, l'élevage ovin- caprins etc., un partenariat profond et diversifié a été initié avec les secteurs professionnels dans les différentes régions d'intervention d' ALEF. A travers ces instances, on assiste à un engagement effectif de la profession aux côtés des établissements pour le développement des compétences et des savoir-faire professionnels.

Dans ce processus, une question prioritaire a surgi et concerne la mise à niveau des fermes d'application, communément appelées *polygones pédagogiques*.

***Le polygone pédagogique pour une formation pratique de qualité :***

La mise à niveau du polygone pédagogique en tant qu'espace de formation et de transfert de savoirs et savoir-faire vise répondre à plusieurs préoccupations, notamment :

- L'amélioration de la qualité de la formation de nos stagiaires par l'existence d'un polygone pédagogique de niveau grâce à la familiarisation des stagiaires à la vie de l'exploitation agricole, ce qui les rend plus opérationnels au terme de leur formation;
- Le renforcement du rôle de l'institut de formation dans le domaine de la recherche et de transfert de technologies par le renforcement des capacités techniques et de gestion des producteurs.
- L'encadrement et la formation des producteurs, des fils et filles d'agriculteurs et à travers l'adoption d'itinéraires techniques et gestionnaires appropriés.
- L'identification et/ou l'actualisation des besoins en formation pour les producteurs et l'élaboration de modules destinées à la formation continue;
- La promotion de l'entreprenariat privé par le développement d'incubateurs d'entreprise;

Cependant, à la lumière de l'expérience accumulée vécue, il apparaît que la pleine réussite de la mise à niveau des polygones pédagogiques reste tributaire d'un aménagement en profondeur du cadre juridique qui régit l'organisation administrative et financière des EFPA leur permettant d'assurer une gestion efficace de ces espaces dans le cadre de partenariats avec les acteurs professionnels.

***L'implantation des programmes de développement personnel :***

L'implantation de l'ESP Pro, du PAE, EDP et tout récemment ESP Basic et EDP Agric au sein des programmes des EFPA constitue un moyen d'accroître les capacités entrepreneuriales et les qualités comportementales des lauréats et des professionnels du secteur et crée une dynamique nouvelle grâce à la prise de conscience qu'ils induisent en matière de changement positif d'attitudes de la part des bénéficiaires face à l'environnement social et économique en général et à leur projet professionnel en particulier.

C'est que l'agriculture d'aujourd'hui nécessite des qualifications et des compétences adaptées aux impératifs d'un marché ouvert et de plus en plus exigeant en termes de qualité et de sécurité. A cet égard, bien que la maîtrise des techniques agronomiques demeure essentielle, les entrepreneurs ont besoin de s'approprier également le volet gestionnaire et entrepreneurial de leurs activités.

**La mise en place au sein de chaque établissement et au niveau central (DERD) d'un système de suivi et d'appui à l'insertion des lauréats** grâce à la conception d'un dispositif permettant l'information, l'orientation, voire l'accompagnement des lauréats désireux de s'installer pour leur propre compte. A cet effet, le Projet ALEF appuie la DERD et les EFPA par la redynamisation des CAFE (Cellules d'Adéquation Formation Emploi) afin d'en faire de véritables observatoires de l'insertion et de l'emploi des lauréats de la formation professionnelle agricole.

Pour cela, trois objectifs majeurs sont visés :

1. Accompagner le renforcement du système de suivi du parcours des lauréats
2. Appuyer la DERD et les EFPA pour la création d'une base de données des référentiels technico- économiques des activités porteuses susceptibles d'intérêt pour les jeunes lauréats des EFPA
3. Former les CAFE à l'information et l'orientation des lauréats en vue de favoriser l'insertion de ces lauréats dans la vie active, soit comme salariés ou en tant qu'entrepreneurs.

**Quelques enseignements en matière de mobilisation des acteurs de la formation professionnelle agricole:**

Il s'agit ici de présenter quelques réflexions sur les rôles respectifs attendus des acteurs et de suggérer quelques pistes pour l'action.

A cet égard, on peut distinguer deux catégories d'acteurs du dispositif de FPA:

1. Les acteurs endogènes incluant jeunes stagiaires et lauréats, leurs parents et tuteurs : en tant que premiers clients du système, les leaders au niveau de l'Administration centrale et les responsables au niveau des EFPA et enfin les formateurs et les personnels de support.
2. Les acteurs exogènes regroupant les associations professionnelles et celles de la société civile, le secteur privé (les exploitants et chefs d'entreprises agricoles et para- agricoles) local, régional, national et international, les élus locaux, régionaux et nationaux, les centres de recherche et les établissements d'enseignement supérieur.

**La gouvernance et le leadership du SFPA :**

Toutes les recherches récentes montrent que les ressources humaines de la FPA particulièrement aux niveaux managérial et de supervision requièrent le développement d'une

gamme très variés de capacités de leadership et de gestion aussi bien que des qualifications professionnelles et génériques pour faire aux défis persistants liés au changement, à l'innovation et à l'impératif de construction d'organisations fortes et durables pour le futur. Le rôle des leaders consiste à :

- Appuyer sur le plan législatif les politiques nationales de FPA;
- Améliorer la cohérence de la gouvernance et du management du SFPA;
- Introduire les mesures politiques et incitatives en vue d'une plus grande participation du secteur privé dans la delivery de formation professionnelle;
- Investir dans les matériaux et de l'équipement de formation;
- Investir dans la formation des formateurs et l'amélioration de leur statut;
- Instituer des mesures destinées à réduire les inégalités de genre, économiques, géographiques dans la provision de formation professionnelle;
- Introduire des schémas de financement durables pour la FP ;
- Accroître le soutien budgétaire au secteur;
- Mettre en place des fonds de soutien pour appuyer les lauréats entrepreneurs de la FPA;
- Renforcer les capacités de leadership et de management pour mieux piloter le système;
- Introduire les TIC dans les EFPA
- Contrôler constamment et évaluer périodiquement la performance du système et appliquer les mesures correctives appropriées.

Les compétences requises :

Il s'agit d'améliorer la gouvernance et le leadership des pourvoyeurs de la FP

( au niveau central et des EFPA) afin d'élaborer des visions et des politiques en phase avec les évolutions du monde agricole et rural

Pour cela, les leaders de la FP doivent être en mesure de :

- conduire et de gérer les changements interne et externe à travers leurs attributs personnels (i.e. constance, éthique, intégrité et contrôle);
- promouvoir le réseautage, le partenariat et la construction de coalitions pour le développement des qualifications;
- faire face à la prise de risque, l'initiative, et l'innovation;
- et de développer des aptitudes en matière de construction de visions (vision, tendances futures, pro activité).

#### **Les Etablissements offreurs de formation :**

- Assurer la formation dans le cadre de la politique nationale de la FP ;
- Développer les plans d'action pour appuyer les activités de formation;
- Construire des relations solides de collaboration avec les employeurs et les professionnels du secteur;
- Introduire l'approche genre dans les activités et les programmes;
- Instituer des mécanismes d'appui financier aux stagiaires nécessiteux ;
- Renforcer les services d'orientation et de conseil aux stagiaires ;
- Travailler en réseaux avec les autres EFPA et créer un système de bench-marking les autres au niveau national et international.

#### **Les formateurs et les personnels de support :**

A cet égard, le contexte requiert que le personnel formateur :

- Possède et peut choisir un répertoire pédagogique sophistiqué centré sur les apprenants. L'avenir de la pédagogie de la FP a besoin de soutenir ce passage de l'enseignement vers l'apprentissage où le formateur n'est qu'une ressource parmi d'autres disponible à l'apprenant;
- Puisse travailler avec des clients multiples dans des contextes diversifiés et qui peut intégrer des expériences variées d'apprentissage ;

- Puisse gérer la convergence des nouvelles télécommunications, e-business, et l'apprentissage en ligne pour créer de nouvelles opportunités variées d'éducation – formation et services aux étudiants ;
- Veuille développer des aptitudes qui leur permettront de répondre aux défis professionnels, les nouvelles technologies, l'environnement compétitif croissant dans la formation, la flexibilité de l'offre de formation, les changements en matière de financement et plus de partenariats avec les professions.
- Être créatif et novateur dans sa démarche de formation
- Dispenser de manière flexible les formations et leur évaluation
- Apporter l'appui aux apprenants;
- Maîtriser une expertise technique dans leur domaine de spécialisation, être un partenaire pour la profession)
- Développer une maîtrise de l'éducation à l'entrepreneuriat.
- A cette fin, il est judicieux de repenser les critères de recrutement des formateurs, d'améliorer leurs compétences professionnelles au niveau de la formation initiale et continue ainsi que leurs conditions de travail et notamment la qualité de l'encadrement et des ressources didactiques.

Pour sa part, **le personnel de support**, en plus des compétences générales, il y a deux compétences spécialisées qui sont requises :

- Soutien à l'apprenant incluant leur capacité à gérer les systèmes les équipements et les ressources qui aident les apprenants et de manière générale le conseil et notamment en matière de
- Elaboration de systèmes de gestion performants et une connaissance des exigences des systèmes de FP et du monde professionnel qui vont avoir des conséquences sur les systèmes administratifs.

#### **5- Parents et tuteurs :**

- Soutenir et encourager les jeunes à choisir la carrière de la FPA;
- Démystifier la perception négative de la FP qui la considère comme une orientation pour les moins doués sur le plan académique
- Soutenir les activités des EFPA.

#### **6- Les jeunes et les lauréats :**

- Le réseau des lauréats est souvent très sous estimé dans le développement de la FPA ;
- La catégorie des apprentis mérite une attention particulière pour l'avenir de la petite agriculture tant en terme de formation technique que du domaine du développement personnel ;
- Soutenir la jeunesse rurale pour acquérir une formation pratique et en phase avec le marché de l'emploi dans les activités agricoles et faciliter l'insertion professionnelle des lauréats, en leur permettant de s'engager dans des activités concrètes visant à développer chez eux des habiletés et comportements nécessaires pour être autonomes en matière de recherche d'emploi et de gestion de carrière, tels que l'autonomie, l'esprit d'initiative, la capacité à communiquer efficacement, la prise de décisions, la confiance en soi, et l'habileté dans les relations interpersonnelles.

#### **Les employeurs et les associations professionnelles :**

Sur la base d'un partenariat interactif et complémentaire avec les EFPA, ils sont appelés à :

- Apporter leur contribution à la formation pratique des stagiaires de la FPA ;
- Contribuer financièrement ou en nature au développement de la FP

- Soutenir les exploitants ont besoin d'être soutenus et de développer un dialogue avec eux pour qu'ils puissent bénéficier des services de conseil et d'assistance technique et de mise à niveau de la part des formateurs des EFPA;
- Contribuer à l'élaboration des politiques développement des dispositifs de la FPA en :
  - Pourvoyant les informations pertinentes et actualisées sur les exigences du marché du travail et par la mise à jour des informations sur les emplois et les compétences ;
  - - Exprimant les préoccupations des secteurs professionnels à l'égard de la politique gouvernementale et de sa conduite en la matière ;
  - En apportant leur contribution au financement de la FPA;
  - - Evaluant et en donnant le feedback aux opérateurs de la FPA sur performance globale du système.

Les actions à entreprendre à ce niveau concernent :

- Des mesures de sensibilisation des professionnels;
- La création de « réseaux de compétences » autour des EFPA ;
- L'encouragement à l'organisation professionnelle et le regroupement des producteurs.

L'agrégation qui est un processus par lequel des producteurs mettent en commun des moyens, des structures, des activités constituant ainsi des acteurs fédérateurs qui peuvent être des interlocuteurs collectifs des pouvoirs publics et des EFPA est une démarche très édifiante à cet effet . Des exemples tels que l'ANOC ( association nationales des éleveurs d'ovins et caprins) qui regroupe plus de 5000 éleveurs et Cosumar qui agrège 80.000 producteurs de bettraves, de la COMADER et d'autres encore méritent d'être médités.

#### **Donateurs et les partenaires de Développement :**

Il s'agit pour ces organismes d'obédiences multiples de travailler en commun pour :

- Apporter leur soutien financier et l'assistance technique à l'élaboration et au développement des politiques et stratégies nationales pertinentes;
- Financer la recherche sur et Soutenir les initiatives de plaidoyer en faveur de la FPA;
- Soutenir le renforcement des capacités dans le secteur ;
- Aider à l'identification et à la dissémination des best practices en FPA ;
- Soutenir les initiatives pour entreprendre les changements nécessaires dans les dispositifs de formation professionnelle.

## Annexe 1

### **Les Réseaux de Compétences : Un espace de partage pour l'Agriculture**

Le Ministère de l'Agriculture marocain et le Projet ALEF de l'USAID pilotent une nouvelle structure, les Réseaux de Compétences (RC), qui constituent un espace de partage pour que les professionnels d'une filière agricole prennent une part active dans la formation des jeunes professionnels de demain. Cette démarche innovante répond à un double objectif : renforcer l'adéquation entre les formations fournies aux jeunes et les attentes du secteur agricole ; et ouvrir davantage les établissements de formation sur leur environnement technique et professionnel.

#### **Espaces d'échanges**

Les RC, domiciliés dans les établissements de formation mais présidés par la profession, constituent des espaces d'échange d'expériences et de coordination entre professionnels, formateurs et encadrants, chercheurs et agents de développement agricoles et ruraux. Avec l'appui et sous la direction d'une autre nouvelle structure, située dans la Direction de l'Enseignement, de la Recherche et du Développement (DERD), le Centre d'Appui et d'Ingénierie de Formation en Agriculture (CAIFA), les RC analysent les programmes, structures et autres dimensions des établissements afin de proposer, réaliser et évaluer des initiatives destinées à rendre plus pertinente et efficace la formation professionnelle agricole. A cet effet, les RC jouent un rôle complémentaire à celui des conseils de perfectionnement.

#### **Les missions des RC**

Chaque RC a pour mission de :

- permettre aux établissements de formation professionnelle agricole de développer des formations de qualité, centrées sur les besoins du monde professionnel,
- renforcer les synergies entre les entreprises ou les exploitations et les EFPA,
- capitaliser les savoirs et savoir-faire des professionnels à des fins de formation des jeunes,
- faire bénéficier les professionnels des savoirs développés par la recherche.

#### **Fonctionnement des RC**

Un RC peut être (1) technique (élevage des ovins et caprins, apiculture, maraîchage, cuniculture, etc.), (2) transversal (éducation à l'environnement, démarche qualité, traçabilité des produits agricoles, etc.) ou (3) relatif au commerce et à la gestion (commercialisation et distribution des intrants, gestion des entreprises et exploitations agricoles, etc.). Un RC est composé de formateurs de l'établissement, des professionnels et représentants des organisations professionnelles liés au RC, des représentants des organismes de recherche et de développement agricole et rural ayant un lien avec le RC et des anciens élèves de l'établissement de formation. Chaque RC est géré par un comité de coordination qui tient au moins trois réunions par an pour contribuer à la conception, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes de formation.

D'ores et déjà, les expériences concluantes commencent à se multiplier. Neuf RC sont constitués et fonctionnels dans des domaines très variés : . Grâce aux RC, des formations sont désormais conduites conjointement avec des professionnels ; les filières agricoles intègrent les Technologies de l'Information et de la Communication aux formations et à leur mode de communication, des cursus sont réexaminés pour rendre le stage en entreprise obligatoire...

Convaincue de l'intérêt et de l'impact des RC sur l'amélioration de la qualité et de la pertinence de la formation professionnelle agricole au Maroc, la DERD a déjà initié la création d'autres RC en dehors des établissements pilotes du Projet ALEF. Il s'agit d'un premier pas vers la pérennisation et la généralisation de l'approche.

## Annexe 2

### **Programme de Développement de l'Entrepreneuriat (EDP)**

#### **Contexte**

Au Maroc, malgré l'importance des entrepreneurs et de l'esprit d'entreprise, peu de stratégies de développement du secteur privé offrent les moyens de découvrir et développer les entrepreneurs potentiels ou de stimuler de nouvelles sources d'entreprises. Les programmes nationaux visant à augmenter l'activité des entrepreneurs, uniquement par une modification de politique, se sont le plus souvent avérés irréalisables ou décevants à court terme. Les organismes de financement ont, pour leur part, souvent d'excellents systèmes pour évaluer les besoins, des systèmes médiocres pour évaluer la faisabilité des projets, mais aucune méthode pour déceler la présence de l'esprit d'entreprise.

De nombreux programmes de formation en gestion ont été créés, pour améliorer les compétences dans les domaines de la comptabilité, de l'étude de faisabilité, du marketing et de la gestion, mais peu s'adressent à la question fondamentale : comment choisir et soutenir l'entrepreneur et son plan d'affaire ? Eu égard aux nombres de diplômés chômeurs, et aux défis pour le Maroc dans les différents secteurs, une nouvelle stratégie s'impose.

#### **Une nouvelle approche**

L'approche MSI dans le cadre du Projet ALEF considère l'esprit d'entreprise comme un ensemble de comportements, qui peuvent être observés, acquis et/ou renforcés. De même, l'approche comportementale suggère que l'existence de l'esprit d'entreprise peut être évaluée de manière précise et significative.

#### **L' EDP Classic**

L'atelier de formation des entrepreneurs ALEF selon la méthodologie MSI (*Management Systems International*) est un programme intensif pour l'identification et le renforcement de la capacité des participants à créer ou améliorer les entreprises. C'est une occasion pour les entrepreneurs participants de se familiariser avec les comportements des entrepreneurs qui ont déjà réussi. Egalement, de rechercher, reconnaître et codifier les comportements qu'ils choisissent eux-mêmes, à travers des exercices pratiques. Cet atelier est l'occasion de renforcer et d'appliquer ces comportements entrepreneuriaux. A l'issue de la formation, les participants peuvent présenter à un groupe de banquiers leur plan d'affaires finalisé.

#### **L'EDP Agric**

Cet atelier de formation a les mêmes bases que l'EDP Classic, en plus, il est orienté vers le secteur agricole Marocain et apporte une réponse spécifique à ses besoins. Il est dispensé avec des exercices et matériels pratiques qui appartiennent à l'agriculture rurale.

Cet atelier a été conçu après une série de visites sur le terrain et en consultation avec plusieurs agriculteurs et personnes intervenantes dans ce domaine.

Plusieurs formations pilotes ont été menées et le programme est maintenant en phase de validation finale.

### Annexe 3

#### **Programme d'Amélioration de L'Employabilité (PAE)**

##### **Contexte**

L'acte d'aller vers l'entreprise, proposer ses services, vendre adéquatement ses compétences et faire face à des refus d'emploi, devient de plus en plus problématique chez plusieurs jeunes, et malgré les efforts considérables fournis par les établissements de formation professionnelle concernant la préparation à l'insertion des lauréats cette situation perdure.

Ainsi, au lieu d'enseigner des méthodes classiques de recherche d'emploi (rédaction du CV, réponse à une annonce, entretien d'embauche, etc....) qui n'ont fait preuve que d'un impact marginal sur la l'insertion professionnelle, le Projet Alef propose d'accorder une importance particulière au développement de l'employabilité des lauréats, et ce par l'introduction dans le cursus de formation d'un Programme spécial intitulé le PAE (Programme d'Amélioration de l'Employabilité).

##### **Objectifs du PAE**

Le PAE vise à préparer les futurs lauréats (stagiaires de la 2<sup>ème</sup> année) de la formation professionnelle à **chercher, trouver et conserver un emploi** une fois le diplôme en main.

Le programme se concentre sur la connaissance du milieu du travail, la connaissance de soi et la maîtrise des techniques de la recherche active de l'emploi, ce qui permet au participant de faciliter son passage de la vie de stagiaire à la vie professionnelle, préciser son projet professionnel, découvrir les différentes méthodes de recherche d'emploi, construire son réseau de contacts, et de gagner en autonomie pour s'orienter dans la vie professionnelle et personnelle.

##### **Public cible**

Le PAE s'adresse à l'ensemble des stagiaires de la 2<sup>ème</sup> année en cours de formation. A l'exception des stagiaires en formation par apprentissage, tous les stagiaires sont concernés par ce module, indépendamment du Niveau de formation (Ouvrier Qualifié, Technicien ou Technicien spécialisé) et du Mode de formation (résidentielle ou alternée). Cependant, lors de l'implantation du programme dans les établissements de formation, l'expérimentation a concerné en premier lieu le niveau de formation le plus élevé (TS).

##### **Durée du programme**

Le PAE est constitué de deux modules de formation, de 40 heures chacun.

##### **Méthode**

Le programme est organisé sous forme d'une suite de sessions collectives, qui sont suivies par un travail pratique sur le terrain (réalisation d'enquêtes).

Celui-ci est réalisé par les stagiaires en dehors de la session de formation, et vise essentiellement la connaissance du marché de l'emploi, et porte sur les éléments suivants :

- l'environnement économique et les différents secteurs d'activité du domaine ciblé,
- les attentes et exigences des entreprises vis-à-vis des jeunes lauréats,
- le poste d'emploi ciblé par la filière de formation,
- les pratiques en matière de recrutement des employeurs dans le domaine de formation concerné.

Il est à signaler que les formations PAE se déroulent dans une ambiance de bonne humeur induite par une pédagogie positive, respectueuse de chacun, interactive et dynamique avec du renforcement positif aux participants.

##### **PAE BASIC :**

## Annexe 4 Programme d'éveil à l'esprit entrepreneurial (ESP)

### **Contexte**

Le Maroc est, comme bien d'autres pays, confronté au chômage et à l'inadéquation entre les compétences des candidats et celles requises par les employeurs. Alors qu'ils trouvent de bons techniciens, les employeurs ont souvent du mal à trouver des candidats qui ont les qualités comportementales et les attitudes nécessaires, proches des qualités de l'entrepreneur, pour travailler efficacement et évoluer dans leurs organisations. Par ailleurs, dans un monde économique où les candidats à l'emploi ne peuvent tout attendre du fonctionariat ou du salariat, l'entrepreneuriat est une voie encore trop peu envisagée.

### **Qu'est-ce que l'ESP ?**

L'ESP est une formation qui a pour objectif de sensibiliser et d'enseigner ce que sont l'esprit entrepreneurial, l'entreprise et le métier d'entrepreneur. Les personnes suivant un ESP travaillent sur leurs propres comportements pour assimiler les attitudes et savoir être indispensables dans le monde du travail (esprit d'initiative, compréhension de l'environnement, autonomie, esprit d'équipe, confiance en soi, planification, etc.). A l'issue d'une telle formation, les participants sont à même d'auto évaluer leurs compétences entrepreneuriales, et suffisamment armés pour envisager l'aventure entrepreneuriale ou non. Ils sont ainsi plus autonomes pour s'orienter dans leur vie professionnelle et personnelle.

Il comprend une deuxième partie, qui elle s'adresse plus à des étudiants ou jeunes lauréats ayant une idée de projet économique. Lors de la formation les participants valident leurs idées et réalisent le montage de leur plan d'affaire.

### **Les personnes ciblées par l'ESP**

Les formations ESP organisées par ALEF, sont destinées aux stagiaires des établissements de formation professionnelle, dans les secteurs de l'Agriculture et du Tourisme. Une version en arabe sera disponible avant fin 2007 et concernera les populations faiblement lettré (filles et fils d'agriculteurs à faible niveau scolaire).

### **Contenu**

Les participants d'une formation ESP, parmi d'autres activités, éprouvent les caractéristiques personnelles des entrepreneurs, établissent un bilan personnel, visitent une entreprise, tirent des conclusions individuelles concernant leurs carrières professionnelles. Chaque formation ESP dure cinq jours continus

### **Méthodologie**

La méthodologie qui est utilisée lors des ateliers ESP est fondée sur l'approche MSI (Management System International), sur l'apprentissage par l'action. Elle est conçue pour susciter l'esprit d'entreprise et les compétences entrepreneuriales dans une grande variété de situations. L'hypothèse fondamentale est que les gens qui ont une idée plus claire de leurs objectifs et qui possèdent l'expérience et les compétences nécessaires pour les atteindre, ont beaucoup plus de chances d'être des individus productifs dans la société. Cette formation encourage la croissance dans le processus de développement de la petite et moyenne entreprise.

### **L'expérience pilote d'ALEF**

La composante Emploi-Formation d'ALEF a pour objectif de renforcer la qualité et la pertinence de la formation professionnelle au Maroc. Elle prévoit des formations ESP dans les centres de formation professionnelle agricole. Les formateurs de ces centres sont eux-mêmes formés à la conduite de sessions ESP, et coaché pendant les formations menées par ALEF dans leurs établissements ; c'est le moyen de pérenniser l'approche ESP dans les établissements de formation professionnelle.

D'ores et déjà, l'objectif est d'intégrer cette formation dans tous les programmes officiels de la DERD.

## PROGRAMMES DE DEVELOPPEMENT PERSONNEL PAE – ESP

