

MICROFICHE ETABLIE A PARTIR DE
L'UNITE DOCUMENTAIRE
N

جديدة منجزة حسب الوثيقة
رقم:

9 2 - 3 1 1

ROYAUME DU MAROC

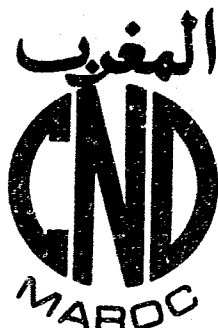
المملكة المغربية

المركز الوطني للتوثيق
CENTRE NATIONAL DE DOCUMENTATION

SERVICE DE REPROGRAPHIE
ET IMPRIMERIE

B.P. 826

RABAT



مصلحة الطباعة والتصوير
ص.ب 826 الرباط

F

1

LA FORMATION CONTRACTUELLE : UNE DEMARCHE QUALITE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Institut National de la Formation et de Recherche
Pédagogiques (O.F.P.P.T)

رقم 311-92 تاريخ 05/01/88

ذبيحة

1° INTRODUCTION

Le monde, et en particulier l'entreprise, est de plus en plus soumis à des contraintes de toutes sortes. La dernière année écoulée a été marquée par une forte croissance du commerce international ainsi que par des modifications structurelles fondamentales qui semblent correspondre à des tendances durables de l'évolution économique. Ces modifications sont dues à :

- Une exacerbation de la concurrence internationale
- Une accélération de l'évolution technologique qui coaduit à une évolution très profonde des techniques, structures et méthodes de production ;
- Une intégration poussée de l'entreprise dans le tissu de production international ;
- Et des exigences croissantes des utilisateurs confrontés à une offre sans cesse plus abondante et diversifiée.

Ainsi, pour subsister, une entreprise doit être en permanence compétitive, et proposer des produits de Qualité toujours meilleure.

Cet objectif ne peut être atteint sans l'optimisation des moyens, la maîtrise totale du processus de production et la promotion de la Qualité. L'optimisation (et la Qualité) des ressources humaines, principale richesse de l'entreprise, constitue pour celle-ci un objectif stratégique et une nécessité vitale.

Les coûts dits de la non qualité deviennent rédhibitoires quand il s'agit d'une production de formation, liée fatalement au facteur humain, cette « non qualité » peut avoir des conséquences sociales et économiques néfastes.

Cependant, si les concepts de la Qualité sont relativement bien maîtrisés pour le processus de production au sein d'une entreprise, comment intégrer et transposer ces concepts à une production de type formation ?

Sur quelle base peut-on asseoir une démarche qualité pour la formation professionnelle ?

Dans la suite, on s'attachera à analyser la démarche entreprise par l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPPT) pour les Formations Contractuelles et à mettre en exergue, les similitudes de cette démarche avec la démarche Qualité relative au processus de production classique

2° LA DEMARCHE QUALITE DANS L'ENTREPRISE

La démarche d'amélioration de la Qualité dans l'entreprise repose sur les principes suivants (1) :

- La qualité peut se définir comme la satisfaction des besoins des utilisateurs sur la base de spécifications négociées ;
- Le mode d'amélioration mis en oeuvre est un processus d'ensemble accordant une grande importance à :
 - * la conception des produits ;
 - * la prévention des erreurs et des dysfonctionnements ;
 - * la régulation du processus en cours.
- La recherche de la qualité nécessite la participation et la responsabilisation de toutes les parties prenantes.

Ainsi, dans cette démarche, l'utilisateur est « lié » au processus de production dont il participe à la conception et à la régulation. La Qualité devient alors inhérente à la production car les causes de non-qualité et les écarts font l'objet de mesures correctives en cours de processus.

3° LA DEMARCHE QUALITE POUR LA FORMATION

La transposition de la Démarche Qualité, à travers les principes précédents, à l'action de formation, nécessite au préalable l'identification des paramètres mis en oeuvre dans ces principes, tel que la définition du produit formation, l'identification des acteurs de la formation (utilisateurs, entreprises,...), la définition des besoins et l'identification des indicateurs de satisfaction de ces besoins.

3.1. Les acteurs du processus de formation

L'acteur jouant le rôle de l'entreprise de production ou fournisseur, est le responsable du système de formation. Il peut être public ou privé, l'action de formation a lieu au sein d'un établissement, qui est le lieu de la production.

L'utilisateur ou le client de la formation est l'entreprise.

(1). Etudes et expérimentations en formation continue.

N° 1, Septembre - Octobre 1988.

D'autres acteurs interviennent dans l'acte de formation.

Ils sont acteurs internes tel que :

- les formateurs qui produisent la formation ;
- les stagiaires qui subissent la formation.

L'identification précise de l'ensemble des acteurs intervenant dans un système de formation revêt une grande importance dans la mesure où le produit formation porte leurs empreintes, et qu'ils doivent être responsabilisés dans le cadre de la démarche qualité.

3.2. Définition du produit formation

Une formation peut être définie comme l'ensemble des actions tendant à amener un individu (ou groupe d'individus) d'un état de qualifications initial à un état de qualifications final plus évolué. Ces qualifications s'expriment en termes de savoir, de savoir-faire et de savoir-être.

Le produit de la formation est donc une transformation d'un état, similaire à la transformation engendrée par un processus de production classique.

3.3. Définition des besoins des utilisateurs

Pour les utilisateurs qui sont les entreprises, les besoins s'expriment en terme de profils de formation. Ces besoins sont mesurables qualitativement (qualification requises) et quantitativement (nombre).

3.4. Identification d'un indicateur de qualité de la formation

La qualité d'une formation se caractérise par son degré de pertinence et par sa capacité à répondre totalement aux exigences de l'emploi.

Cela permet de faire l'énoncé suivant :

La condition nécessaire est suffisante pour qu'une formation soit de qualité est qu'elle mène à l'emploi pour lequel elle a été conçue.

ou en d'autres termes :

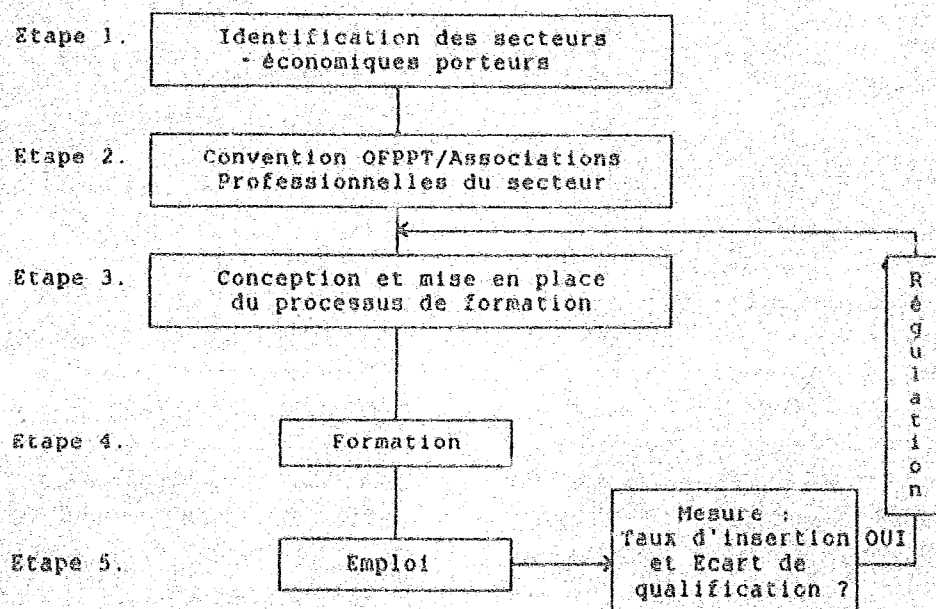
Formation de qualité \Leftrightarrow adéquation formation / emploi.

Ainsi, on peut dégager un indicateur de qualité lié au degré de satisfaction des utilisateurs de la formation; c'est le «taux d'insertion» des formés. Ce taux étant bien entendu saisi au sens dynamique du terme comprenant également le degré d'adéquation de la formation des insérés au poste de travail occupé.

Les différents paramètres de la problématique de la formation étant formellement identifiés, on peut aisément établir le parallèle entre un processus de formation et un processus de production. En conséquence, les principes de la Démarche Qualité peuvent être appliqués pour la formation.

4°/ LA FORMATION CONTRACTUELLE

Depuis 1987, l'OFPPT a développé des formations sectorielles dans divers secteurs (Confection, Textile, Cuir, Arts graphiques,...). Ces formations, souvent concrétisées physiquement par des établissements spécialisés sont de type contractuel. Ce qui les distingue des formations traditionnelles, c'est l'intégration parfaite de la Démarche Qualité dans leur mise en oeuvre. En effet, celle-ci se déroule selon le schéma général suivant :



Etape 1 : Identification des secteurs économiques porteurs

Cette première étape, consiste en la tenue d'un Tableau de Bord regroupant des données macroéconomiques sur les évolutions et les performances des différents secteurs économiques. Ce tableau, actualisé en permanence, permet de déceler les tendances de ces secteurs et d'identifier ceux qui sont sujets à des évolutions sensibles, porteuses en termes d'emplois ou nécessitant un accompagnement en formations à des technologies nouvelles.

Etape 2 : Convention OFPPT/Associations professionnelles :

Une fois le secteur objet de l'étude identifié, des contacts sont établis entre l'Office et les différentes Associations professionnelles du secteur concerné. Ces contacts ont pour but d'affiner les données et de recueillir le point de vue des industriels sur les tendances constatées.

Si, en effet, celles-ci ne sont pas conjoncturelles, et qu'elles engendrent par conséquent des besoins substantiels en formation (postes nouveaux, reconversions, perfectionnement,...), alors il est procédé à un diagnostic et à une évaluation précise des besoins à court, moyen et à long terme. Sur la base de cet engagement mutuel correspondant à une expression des besoins d'une part et à une volonté de les satisfaire d'autre part, des négociations ont lieu pour la conception d'un Système de Formation approprié. Cet engagement mutuel est concrétisé par une CONVENTION ou CONTRAT (d'où la dénomination de formations contractuelles) stipulant la responsabilité des deux parties pour la mise en place d'un processus de formation.

Etape 3 : Conception et mise en place du Processus de Formation

Les deux parties contractantes (producteur et utilisateur) définissent ensemble les différentes étapes du processus de formation. A savoir :

- identification précise des profils de formation ;
- élaboration des objectifs et des contenus détaillés de la formation ;
- détermination du mode de formation et de l'organisation pédagogique (apprentissage, formation, alternée, formation continue,...) ;
- détermination des listes d'équipements, des plans d'implantation et des normes de consommation de matière-d'oeuvre ;
- sélection et formation des formateurs ;
- planification.

Ainsi, le processus de formation mis en place est conforme aux spécifications négociées. L'utilisateur définit lui-même le processus de production et en est co-responsable.

Etape 4 : La Formation

Le processus de formation étant conçu et mis en

place, l'Office et l'utilisateur procèdent conjointement au démarrage de la formation. Ainsi, les professionnels participent à :

- la sélection des stagiaires (examen des connaissances, tests psychotechniques, stages d'immersion en entreprise,.....)
- l'évaluation régulière de la formation dans le cadre des jurys d'examens.

Par ailleurs, et afin d'assurer le maximum de souplesse de gestion de ces établissements spécialisés, ils jouissent d'une gestion déconcentrée (voire d'autonomie). Ils peuvent également réaliser des travaux et des services pour les tiers dans le cadre de la formation / production.

Auprès de chaque établissement, un comité de suivi mixte OFPPT/ Professionnels (présidé par un industriel) est mis en place. Véritable conseil d'administration bipartite, ce Comité permet aux utilisateurs de contrôler la qualité de la formation tout au long du processus et de vérifier qu'elle se déroule conformément aux spécifications négociées. Ce comité de suivi déclenche les actions correctives dès qu'il constate des dysfonctionnements.

Etape 5 : L'Emploi

Répondant à un besoin précis et ciblé, le produit de la formation contractuelle débouche sur l'emploi. Cependant, ce produit (le lauréat) n'étant pas un consommable qui peut-être livré à l'entreprise, mais plutôt libre de faire des choix, des mesures de taux d'insertion permettent d'appréhender les écarts et de réguler ce système.

5° CONCLUSION

L'analyse de la Démarche adoptée par l'OFPPT pour les formations contractuelles démontre qu'il s'agit bien d'une Démarche Qualité. En effet,

- il y'a bien satisfaction des besoins des utilisateurs selon des spécifications négociées ;
 - une grande importance est accordée à la conception du «produit», la mesure des écarts et à la régulation du système ;
 - une participation et et une reponsabilisation de toutes les parties concernées ;
- qui sont les trois principes de base nécessaires.

En outre, dans le cas d'espèce, l'utilisateur est impliqué et associé étroitement à tous les stades du processus. Il devient par ce biais reponsable et ... garant de la qualité du produit. N'est ce pas là une approche ultime d'une formation de qualité ?

69522 (S)

BORDEREAU DE SAISIE

C.N.D

MAROC



ISN	
NONAT A 110	
NAC A 090	92-0311
COBBI A 121	
COTRA A 122	

TYPREL A 141	T	G	S	R
NOAP A 142				
NACAP A 143				

NIVUD A 131	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> C	NIVSO A 132	<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> C	<input checked="" type="checkbox"/> S
----------------	---------------------------------------	----------------------------	----------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------------

CODUD	
INDEX A 010	0.8.5.1.1
NAME A 020	

STATUT A 150	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> D	PAYS PROD. A 160	MA	TYPE BIBL. A 171	<input checked="" type="checkbox"/> J
-----------------	----------------------------	----------------------------	------------------------	----	------------------------	---------------------------------------

INDICATEURS BIBLIOGRA- PHIQUES	REUNION	DICIONNAIRE	DONNEES NUMERIQUES	THESE	TEXTE LEGISLATIF	BIBLIOGRAPHIE	CARTES (INCLUDES)	RESUME	NON CONVEN- TIONNEL
A 172	K	L	N	U	W	Z	Y	E	V

UNITE DOCUMENTAIRE (A/M/C)	A 120 AUTEUR ET AFFIL	
	A 220 COLLEC- TIVITE AUTEUR	Institut National de la formation et de Recherche Pédagogiques
	A 230 TITRE UD	La formation contractuelle : une démarche qualité pour la formation professionnelle.
	A 240 A 250	TITRES TRADUITS Utiliser le bordereau 2 : données complémentaires

SOURCE : DOCUMENT GENERIQUE (M/C/S)	A 310 AUTEUR	
	A 320 COLLEC- TIVITE AUTEUR	
	A 330 TITRE DOCUM GENER	
	A 340	TITRE GENERIQUE . . . utiliser le bordereau 2 : données complémentaires
	A 410 TITRE PUBLIC EN SERIE	Revue Marocaine du Genre Civil.
	A 420 VOLNUM	no. 92
	A 430 ISSN	0.8.5.1.1-1.4.4.6

NOTES D'INDEXATION

DATIN D 100	
DATSA D 110	
DATMI D 120	

A 540 LGEUD	Fr.	A 580 LANRES	
A 611 NEDIT			
A 612 VEDIT			A 613 CPEDI : - :-
A 620 LATE	Feb. 1991		A 630 ANNEE 1.9.9.1
A 641 COLLP	P. 36-36	A 642 COLLN	
A 650 NODOC			
A 660 ISBN		A 670 EDITN	
A 711 REUNN			
A 712 REUNV		A 713 RFUNP	A 714 REUND
A 720 THESE			
A 730 A 740	Brevet : utiliser le bordereau 2 : "Données complémentaires" Projet :		
A 810 DISPO		A 8. . NOTES	

ZONES B ET C

B 110 ISO COGEO	i	i	i	-	i	i	i	-	i	i	i	-	i	i	i
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

B 120 à B 170 : utiliser le Bordereau 2

B 210 - DESC:

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE / QUALITE /
FORMATION PROFESSIONNELLE /

B 320-RESUM

Transposition de la démarche qualité dans l'entreprise et des principes, à la formation professionnelle et l'analyse de la démarche adoptée par l'office de la formation professionnelle et de la promotion du travail pour les formations contractuelles.

MAROC - Codes spécifiques

C 410 GEO																			
C 420 GLG																			
C 430 HYL																			
C 440 STR																			
C 450 BOT																			
C 460 CHR																			
C 470 OFF																			
C 480 STAT																			

المملكة المغربية
المركز الوطني للتوثيق
مطبعة الطباعة والاستنساخ

رقم 92-311 تاريخ 17/10/92

جديدة

FIN

النهاية

7

مشاهد

VUES