Recommandations sur la démarche qualité de l'apprentissage tout au long de la vie au Maghreb

Work Package 5: Quality and Accreditation Framework for LLL

Mai, 2017

Co-funded by the Tempus Programme of the European Union

Project Ref. Number
543914-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES

Contact :

Coordinateur de projet

Bureau de Gestion de Projets Internationaux (OGPI) – Université d'Alicante

E-mail : project.management@ua.es

Site web : http://www.project-logic.eu/

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Université Abdelhamid Ibn Badis de Mostaganem

Université de la Formation Continue

Chamber of Commerce and Industry of Dahra

Université Sidi Mohamed Ben Abdellah

Université Mohammed V

Confédération Générale des entreprises Marrocaines

Higher Institute of Technology

Université de Gabès

FH Joanneum

Université Grenoble Alpes

Universidad Nacional de Educación a Distancia

Remerciements : Au personnel dévoué dans les institutions partenaires qui ont participé à l'étude et qui ont contribué à la préparation du présent rapport, ainsi qu'à la Commission européenne pour le soutien et le financement de ce projet à travers le programme Tempus.

Avis légal

Le présent document a été élaboré et édité par les institutions partenaires du projet LOGIC de Tempus *« Mise en œuvre du concept d'apprentissage tout au long de la vie dans la zone de voisinage sud : répondre à l'évolution des besoins des ressources dynamiques »*, sous la coordination de l'Université d'Alicante (Espagne).

Les résultats, les points de vue et les opinions exprimés dans ce rapport sont basés sur les résultats de l'enquête et l'analyse menée par l'expert externe. La présente publication reflète uniquement les points de vue des auteurs, et la Commission européenne ne saurait être tenue responsable pour toute utilisation qui pourrait être faite sur la base des informations du rapport.

Tout contenu généré par le projet LOGIC est protégé par les lois de propriété intellectuelle, en particulier les droits d'auteur. La reproduction et la distribution à des fins non-commerciales, intégralement ou en partie, sous quelque forme que ce soit ou par tout moyen (y compris Internet), des informations contenues dans ce rapport est autorisée, avec une indication visible de :

- Nom du projet (LOGIC *« Mise en œuvre du concept d'apprentissage tout au long de la vie dans la zone de voisinage sud : répondre à l'évolution des besoins des ressources dynamiques »*, Réf. projet numéro 543914-TEMPUS-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES)
- Site web : www.project-logic.eu
- Titre du rapport : « Recommandations sur la démarche qualité de l'apprentissage tout au long de la vie au Maghreb» (Mai, 2017)
- Le présent document a été produit avec le soutien financier du programme Tempus de la Commission européenne.

TABLE DE MATIÈRES

I. Objectif 5

II. Background 6

III. Analyse 10

A. Conception et création des programmes 10

B. Recrutement des candidats, progression, reconnaissance et certification 11

C. Equipe pédagogique 11

D. Ressources et accompagnement des étudiants 12

E. Information publique 12

F. Assurance qualité 13

IV. Impact 14

Algérie 14

Maroc 16

Tunisie 18

Recommandations 20

I. OBJECTIF

Actuellement les offres de formation et les opportunités d'emploi des jeunes dans les pays du Maghreb sont insuffisantes. Le projet LOGIC vise à renforcer le système éducatif et notamment à développer des formations et des activités qui permettent l'apprentissage tout au long de la vie (Life Long Learning – LLL). Pour ce faire le dialogue avec les acteurs de l'industrie régionale et les formateurs internes au système éducatif est nécessaire. La mise en place d'un système d'accréditation et d'une démarche qualité co-construite conduira les acteurs vers plus de coopération et de cohérence.

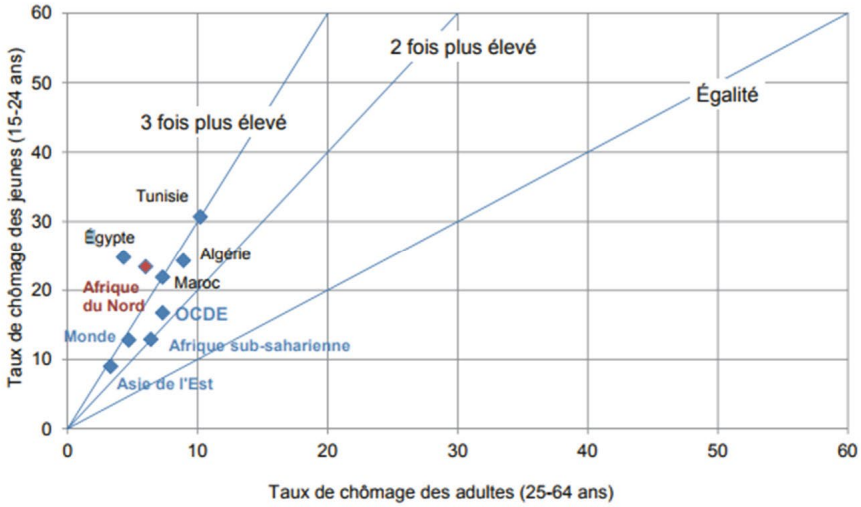
Dans ce cadre d'approche stratégique, des groupes de travail se sont réunis dans 6 universités au Maroc, en Algérie et en Tunisie, pour lancer et établir le dialogue avec les acteurs concernés du côté des employeurs et des formateurs.

Ce document présente les recommandations et la démarche qualité à suivre pour s'assurer d'une cohérence entre les besoins de qualification du territoire et l'apport du système éducatif.

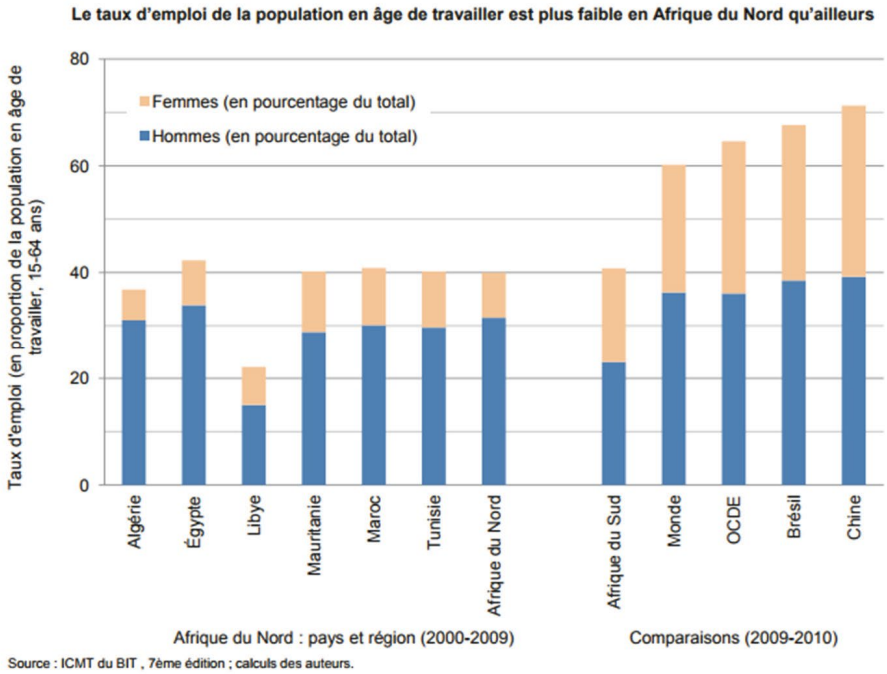
II. BACKGROUND

Le “Printemps Arabe” a souligné l’échec des politiques passées en matière de formations qualifiantes et d’amélioration du niveau d’employabilité des jeunes générations. En effet, les pays du Maghreb se caractérisent par une population très jeune dont 27,8% a moins de 15 ans. Le taux de scolarisation est extrêmement bas, et environ 70% des travailleurs ont seulement suivi l’éducation primaire. Le taux de chômage des jeunes est très élevé, par exemple en Tunisie 90% des personnes sans emploi ont entre 15 et 39 ans et les femmes sont les plus touchées. D’après les données de l’OCDE figurant dans le graphique ci-dessous, le taux de chômage des jeunes entre 15 et 24 ans dans les pays du Maghreb est trois fois plus élevé que le taux de chômage des adultes. De plus, le taux d’emploi de la population en âge

Le taux de chômage des jeunes est supérieur à celui des adultes



Source : ICMT du BIT , 7ème édition ; OCDE.Stat ; calculs des auteurs.



Source : ICMT du BIT , 7ème édition ; calculs des auteurs.

de travailler dans ces pays est nettement inférieur lorsqu'on le compare à celui des autres pays du monde.

Par ailleurs, il y a autant de jeunes découragés que de jeunes sans emploi. Et parmi ceux qui ont un emploi, seulement la moitié travaille à temps complet. Les autres se trouvent donc en situation de précarité ou de sous-emploi. Ainsi, la question de l'emploi des jeunes ne concerne pas uniquement le fait d'obtenir un travail, mais aussi la nature et la qualité perçue de cet emploi.

A contrario, le marché du « travail au noir » et le secteur informel ont eu tendance à se développer. Ils semblent convenir mieux à certains employeurs et aux jeunes actifs. En effet, ce cadre informel présente peu de contrôles administratifs, des coûts sociaux faibles, la possibilité de se créer sa propre activité, etc.

S'il présente une précarité certaine à long terme pour les jeunes, des économie de charges pour les employeurs contrevenants et des pertes de cotisations sociales pour les Etats, il permet d'obtenir une certaine paix sociale à court terme. Par conséquent, la thèse selon laquelle le système de formation est le seul responsable de l'échec est difficilement défendable puisque les jeunes sortent du système scolaire à cause d'une concurrence forte du marché informel qui semble plus attractif que le marché formel qui de surcroit n'est pas plus valorisant...

Cela engendre une situation de déséquilibre entre le système formel et informel infligeant ainsi des pertes financières affaiblissant par la même la solidarité nationale, et les politiques de formation des jeunes.

Cette situation crée une pression forte et grandissante sur le marché du travail et limite l'efficience des politiques en matière d'éducation des jeunes. Ils sont de plus en plus nombreux a être sans emploi et ceci en dépit de leur niveau général d'instruction élevé. Le chômage n'épargne pas les jeunes ayant suivi des études de niveau supérieur. La demande d'emplois stables est en hausse et il est essentiel de combler le fossé entre le système éducatif et les besoins des employeurs. En même temps la situation nécessite de nouvelles connaissances et compétences pour s'adapter au marché du travail et aux standards de la concurrence globalisée. Par le passé, pour augmenter la scolarisation des populations, ces pays se sont focalisés seulement sur l'éducation primaire sans vraiment se préoccuper de l'ensemble du système et encore moins des besoins des employeurs. Il est donc d'autant plus urgent de mettre en place un système d'éducation tout au long de la vie afin de permettre aux adultes de continuer à se former et à acquérir des compétences actualisées conformes aux évolutions des marchés et des industries. La formation continue favorise donc la qualité d'enseignement, l'adaptation aux changements et participe à lutter contre les inégalités face à l'emploi et l'exclusion sociale. C'est pourquoi, dès le Sommet de Paris pour la Méditerranée de 2008 les trois pays concernés ont lancé des actions pour promouvoir ce type de formation notamment en mettant en place des mesures fiscales incitatives à l'adresse des entreprises fournissant des formations à leurs personnels. Des dispositifs institutionnels de collecte de fonds ont été encouragés pour visant

accroître l'offre de formation tout au long de la vie développant des programmes nationaux de formation.

Cependant, ces mesures n'ont pas été suffisantes, comme l'a mis en évidence le mouvement des révolutions arabes. Cela a été dû au fait qu'elles ne concernaient qu'une partie du problème car ne bénéficiant qu'au secteur public et aux grandes entreprises, en laissant de côté les besoins et les caractéristiques des ETI et PME (Entreprises de taille intermédiaire et Petites et moyennes entreprises). De plus, les offres de formation continue n'étaient largement connues et reconnues par les acteurs concernés, comme elles n'ont été déployées suite **à des** études fiables des besoins du marché du travail. Les informations concernant ces offres n'atteignaient pas les groupes de population cibles réduisant ainsi leur taux de participation et ne produisant pas l'impact attendu.

La mise en place des licences professionnelles, concept importé, apparaît comme une alternative au problème. Cependant, il n'est pas précisé, si elles s'inscrivent dans le cadre de la formation initiale et/ou continue. Il semble aussi que leur contenu n'est pas construit en fonction des besoins de qualification des marchés du travail locaux ni avec l'implication de formateurs professionnels issu du monde industriel et des entreprises.

Un autre point important pose question, celui des concepts, notions et indicateurs utilisés (e. g : contrat de travail, salarié, travailleurs, chômage, qualifications professionnelles, etc.).

Par ailleurs, les Institutions d'Enseignement Supérieur en raison d'un cadre légal et règlementaire limitatif, n'ont pas pu développer une offre de formation et d'apprentissage tout au long de la vie. Le projet LOGIC, en prenant en compte de l'ensemble des contraintes citées *supra*, a pour objectif de proposer des moyens adaptés pour mieux impliquer les Institutions d'Enseignement Supérieur dans la formation continue, en leur fournissant les compétences nécessaires pour concevoir des cours spécialisés et ceci afin de répondre aux besoins du marché du travail. Ceci étant, il est donc essentiel que les systèmes éducatifs des pays du Maghreb puissent disposer d'un cadre légal moins contraignant, ouvrant davantage la formation professionnelle tout au long de la vie et permettant une meilleure adaptation aux changements en toute cohérence avec les besoins des employeurs.

III. ANALYSE

Cette analyse a consisté en une discussion et un diagnostic interne sur la démarche qualité et la stratégie d'accréditation pour l'apprentissage tout au long de la vie :

A l'aide d'une grille d'analyse des pratiques conforme à la définition européenne, nous avons pu faire un bilan précis, par pays, identifier les réussites et les difficultés rencontrées. Les nombreux échanges et le pilotage effectué par les référents de chaque pays, nous ont permis de rédiger les recommandations et évolutions qui semblent nécessaires.

Pour chacun des partenaires, nous avons retenus des points généraux que l'on retrouve dans chaque contexte.

A. Conception et création des programmes

La stratégie des universités en matière d'offre de formation sont bien définies et encadrées par une législation et une réglementation nationale plus ou moins adaptées .

La procédure institutionnelle d'habilitation des diplômes, bien que rigide, est bien connue des universités et fonctionne dans un contexte davantage proche des formations initiales.

L'intégration des modèles de formation flexibles et adaptées à l'autonomie dans l'apprentissage professionnel sont possibles mais utilisées de façon inefficiente.

Opportunités :

- Favoriser l'émergence de certifications plus souples reconnues conjointement par l'Etat et les branches professionnelles, décrites sous forme de blocs de compétences.
- Développer les partenariats locaux, nationaux et internationaux afin de proposer des programmes attrayants (Qualibat, QualiPv, etc...).
- Développer un marché libre et des emplois dans la formation tout au long de la vie et professionnelle
- Créer de nouvelles sources de développement et de financement pour les universités

B. Recrutement des candidats, progression, reconnaissance et certification

Les recrutements et les procédures d'admissions sont bien définis et correspondent à des règlements des études établis et consultables.

Les constitutions des jurys, les coefficients, les maquettes pédagogiques, disposent d'un cadre et de définitions précises.

Toutes ces démarches et procédures sont inscrites dans un process qualité correctement décrit.

Opportunités :

- Favoriser la validation d'acquis de l'expérience professionnelle.
- Valoriser la présence de professionnels lors des jurys.

C. Equipe pédagogique

Les recrutements et les statuts des enseignants à l'université sont fixés clairement par l'Etat. Le statut est reconnu socialement et avantageux, mais la rémunération des vacataires extérieurs n'est pas toujours simple, ni forcément valorisée. L'ouverture et la valorisation d'autres statuts comme ceux de Professeur Associés ou de Vacataire peut être un levier positif pour dynamiser et élargir les compétences des équipes pédagogiques selon les projets nouveaux en lien avec les besoins du territoire.

Opportunités :

- Réduire les réticences à recruter une proportion plus forte de formateurs hors de l'université.
- Valoriser dans la carrière des enseignants l'implication en FTLV et le pilotage et la coordination de ces formations.

D. Ressources et accompagnement des étudiants

Les activités de tutorat d'encadrement et de suivi sont prises en compte. Les moyens matériels et numériques sont en expansion, mais peinent à faire face à la forte augmentation des cohortes d'étudiants.

Opportunités :

- Développement de modules de formations numériques ou hybride.
- Création d'un statut d'accompagnateur pédagogique (lien et suivi de cours en ligne, ...) pour faire face aux augmentations des flux d'étudiants.

E. Information publique

Sites internet et documents existants pertinents et disponibles.

Le lien du diplôme avec l'employabilité et/ou la réussite n'est pas souvent accessible et rend les choix d'orientation plus difficile.

Les procédures d'habilitation à périodes fixe sont reliées à l'évaluation des formations, mais ces informations restent cantonnées en interne, ou difficilement accessibles.

Opportunités :

- Approche des compétences des formations à valoriser en communication extérieure
- Valoriser les taux d'insertion professionnelle comme appel à se former en FTLV

F. Assurance qualité

Les processus et la démarche qualité sont intégrés et décrits au plus haut niveau de conception des formations diplômantes.

Les indicateurs précis et les processus qualité sont déclinés dans chaque université, mais chaque enseignant chercheur doit s'approprier cette culture pour qu'elle soit vraiment efficace et suivie d'actions rapides et concrètes.

Le travail de l'observatoire et la diffusion vers les utilisateurs des chiffres clés est un travail en cours.

Opportunités :

- Définir une certification ciblée et adaptée à la formation tout au long de la vie et partagée par tous les organismes de formation du territoire.
- Favoriser les audits internes croisés entre universités ou écoles.

IV. IMPACT

Algérie :

La démarche d'assurance qualité est bien définie au niveau national, et valorisée dans l'approche et le dialogue avec les universités. Grilles, comités pédagogiques et indicateurs permettent de faire remonter les données. La mise en place de l'auto évaluation précède l'évaluation par des experts extérieurs.

Les partenariats sont nombreux et la dynamique importante (Commission d'implémentation CIAQUES, gouvernance, formation, recherche, cadre de vie, dans les établissements universitaires, infrastructure coopération et partenariats internationaux....)

L'organisation nationale de l'Université de la Formation Continue (UFC) permet une diffusion et un rayonnement immédiat des orientations de FC. Les formations qualifiantes sont validées en local, et l'évaluation des formations est clairement définie. L'UFC (existe depuis 1991) a le monopole de la fonction publique et utilise les locaux des universités sur des horaires décalés. Depuis les années 2000 le développement de l'e-learning répond aux besoins massifs de formation continue.

Cependant, le manque de souplesse administrative ne favorise pas toujours l'émergence et l'engagement de nouveaux projets audacieux et collaboratifs avec les entreprises du territoire.

FORCES	FAIBLESSES
1. Université et écoles en lien fort avec le tissu économique	1. Peu de gratification pour favoriser le leadership de porteurs de projet FTLV
2. Partenariats de formation	2. Fidéliser des intervenants professionnels dans les formations
3. Ressources et équipements de formations techniques	3. Métiers de prospection, placement et lien avec les entreprises peu compatible avec tous les profils enseignants
4. Formations numériques	4. La description des responsabilités et des tâches des intervenants dans le processus Formation Continue dans l'université
OPPORTUNITÉS	**CONTRAINTES**
1. Ouverture de la formation continue aux différentes entreprises du secteur privé	1. Cadre de quasi-monopole étatique
2. Développer une offre de formation pour la société civile	2. Législation et règlementation contraignantes
3. Créer de nouvelles sources de financement et d'emplois pour les universités et le secteur privée de la formation	Manque de personnels dédiés

Maroc :

Le cadre national définit clairement les périmètres d'actions de l'université et les procédures d'accréditation des diplômes. La démarche qualité est intégrée et diffusée au sein des universités. Poursuivre la modularisation des formations et développer les changements pédagogiques, en s'appuyant notamment sur le numérique, permettra d'adapter les formations à des parcours plus individualisés et accessibles.

Mettre en place des partenariats en amont en matière d'apprentissage et d'alternance en partant sur le niveau licence professionnelle serait un signal fort envers les entreprises et branches professionnelles. Leur participation financière serait le garant de l'intérêt et de l'engagement emploi/formation.

FORCES	FAIBLESSES
1. Université et écoles en lien fort avec le tissu économique	1. Peu de gratification pour favoriser le leadership de porteurs de projet FTLV
2. Partenariats de formation	2. Fidéliser des intervenants professionnels dans les formations
3. Ressources et équipements de formations techniques	3. Métiers de prospection, placement et lien avec les entreprises peu compatible avec tous les profils enseignants
4. Formations numériques	4. La description des responsabilités et des tâches des intervenants dans le processus Formation Continue dans l'université
OPPORTUNITÉS	**CONTRAINTES**
1. Plateformes techniques et technologiques, matériels et compétences des formateurs	1. Procédures administratives
2. Inventer une offre de formation Licence Professionnelle en partenariat avec les branches professionnelles en vu d'insertions professionnelles immédiates	2. Cadre législatif et réglementaire inadapté au recrutement d'intervenants professionnels au sein de la FC.
3. Secteurs de l'urbanisme, construction, développement durable, énergie à fort potentiel	3. Développement important d'une offre privée de formation concurrente
	4. Difficultés pour « modulariser » les diplômes et commercialiser les modules : mobilisation des équipes pédagogiques

Tunisie :

Un travail important a été réalisé sur le déploiement de la culture « qualité » dans les formations. Ceci a été fait avec pertinence et ouvre maintenant la porte à une phase d'évaluation externe.

La mise en place et la diffusion des rapports et des indicateurs mérite d'être accompagnée et valorisée. C'est un atout important de plusieurs formations ayant une très bonne insertion professionnelle. Le retour en formation et la capitalisation d'acquis professionnels en vue de valider un diplôme doivent être favorisés.

De nombreux partenariats industriels existent et sont une réelle opportunité de communication sur l'employabilité des personnes formées, et ceci afin de mieux orienter les flux d'étudiants vers les métiers sous tension.

FORCES	FAIBLESSES
1. Université et écoles en lien fort avec le tissu économique	1. Peu de gratification pour favoriser le leadership de porteurs de projet FTLV
2. Partenariats de formation	2. Fidéliser des intervenants professionnels dans les formations
3. Ressources et équipements de formations techniques	3. Métiers de prospection, placement et lien avec les entreprises peu compatible avec tous les profils enseignants
4. Formations numériques	4. La description des responsabilités et des tâches des intervenants dans le processus Formation Continue dans l'université
OPPORTUNITÉS	**CONTRAINTES**
1. Développement des énergies renouvelables	1. Procédures administratives
2. Ecriture en compétences TICE avec le développement des formations en enseignement à distance	2. La description des responsabilités et des tâches des intervenants dans le processus Formation Continue dans l'université
3. Partenariats industriels	3. Des formateurs compétents, qui maitrisent les aspects scientifiques, pratiques et les outils pédagogiques adaptés
4. Mise en place possible de la formation en alternance avec les industriels locaux	4. Des financements suffisants pour couvrir les dépenses

RECOMMANDATIONS

La démarche qualité est déployée dans les pays partenaires avec le soutien et l'appui des ministères de l'enseignement et des différents partenaires institutionnels. Les procédures administratives précisant les procédures d'accréditation des diplômes sont clairement définies, mais la centralisation, le peu de souplesse et d'agilité ne favorisent pas l'émergence de certifications privées appropriées et de qualité.

La question de la validation des acquis de l'expérience se pose clairement et pourrait faciliter et valoriser les retours en formations.

Il y a un enjeu important de reconnaissance et de maîtrise du poids des diplômes nationaux pour l'avenir.

Les procédures concernant la mise en place effective de la formation tout au long de la vie, l'ouverture aux différents publics, la capitalisation et le transfert d'accumulation de crédits demandent à être développés. La co-formation « entreprise-université » doit être encouragée par la mise en place de solutions telles que l'alternance, la co-définition des diplômes en compétences et par la possibilité laissée aux partenaires de valider certaines compétences sur le lieu de travail.

La proposition est de mettre en place une analyse précise des procédures avec une grille basée sur 6 critères de qualité :

1. L'identification des objectifs de la formation et son adaptation au public formé. Est-elle réalisée dans mon université (fournir un exemple, site, plaquette)? Est-ce que l'information est facilement accessible, pour tous les publics, par internet (exemple d'échange de mail et de réponse,...), par téléphone, par accueil physique ? Quelle est la spécificité d'accueil pour les personnes en emploi ou en recherche d'emploi ?

2. L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ;
3. L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ;
4. La qualification professionnelle et la formation continue du personnel chargé des formations ;
5. La prise en compte des besoins des employeurs et de l'évolution des métiers et compétences.
6. La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires et du retour sur expériences des entreprises et des employeurs.

Pour ces critères il est conseillé de s'appuyer sur le savoir-faire de plusieurs professionnels de la filière qualité.

Enfin, les marchés émergents constituent des viviers d'emplois d'avenir liés à l'internet des objets, aux services numériques, etc..

Nous pouvons prendre pour illustration la diffusion importante des Smartphones et la mise en route du TGV au Maroc. Ces deux secteurs peuvent générer des activités innovantes et des métiers multiples et connectés. Ce qui semble correspondre aux vœux du pays en termes d'économie immatérielle et d'insertion professionnelles.

Le développement du tourisme en lien avec la transformation et la valorisation de produits locaux dans une perspective d'agriculture durable et/ou biologique reste un vivier d'emploi important.

Enfin, le secteur de l'urbanisme, et de la construction durable s'avère un secteur à fort enjeu. Les plans de déplacement urbain (développement du transport en commun,...), la construction d'habitats peu consommateurs en énergie, et en eau sont des domaines importants de créations d'emploi et de dynamique locale.

Voici quelques propositions :

1. Produire des données sectorielles par des approches empiriques permettrait de nuancer les données macroscopiques et participerait à trouver de nouvelles solutions.
2. Préciser les notions, concepts et indicateurs qui sont à la source de données qui sont actuellement uniquement de type institutionnel et macroscopique.
3. Etablir les profils sociologiques des jeunes diplômés concernés par la précarité de l'emploi. Voir si d'autres paramètres socio-économiques interviennent dans ce phénomène. Auquel cas, le travail en amont et autour de la formation s'impose pour identifier les stratégies sociologiques collective et individuelles dans l'insertion professionnelle des jeunes marocains.
4. Peut-on introduire les niveaux ? Niveau 1, bac+5 Master et plus, niveau 2 licence, niveau 3 technicien bac+2, niveau 4 bac, niveau 5 BEP, cap.
5. Mettre en place et partenariats en amont en matière d'apprentissage en d'alternance. Pour cela, le centrer le travail actuel sur le niveau licence professionnelle et construire un partenariat avec les branches professionnelles. La participation financière des branches étant le garant de l'intérêt et de la pertinence des formations mises en place.
6. Faire des propositions pour introduire d'autres formes de régulation du marché de la formation professionnelle. L'implication de nouveaux acteurs et l'octroi de plus liberté aux universités et grandes écoles introduira une concurrence et une dynamique positives permettant de développer et diversifier l'offre globale.

Pour plus d'information sur le projet LOGIC de Tempus, veuillez consulter notre site internet :

www.project-logic.eu

Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

Projet LOGIC : *Mise en œuvre du concept d'apprentissage tout au long de la vie dans la zone de voisinage sud : répondre à l'évolution des besoins des ressources dynamiques*

Numéro de référence du projet : 543914 – TEMPUS-2013 1-ES-TEMPUS-JPHES