

Royaume du Maroc



*Ministère de l'Éducation Nationale et de
la Formation Professionnelle*



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

منظمة الأمم المتحدة
للترقية والعلم والثقافة

Inclusion sociale et professionnelle des jeunes au Maroc : éducation et formation non formelles (E2C-NG)

REFERENTIELS DE COMPETENCES METIERS

02 janvier 2017

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABREVIATIONS ET DES ACRONYMES	3
I.CONTEXTE	4
II.OBJECTIFS DE L'ETUDE :	5
II.1 OBJECTIF GENERAL	5
II.2 RESULTATS ATTENDUS	5
III.CLARIFICATION DES CONCEPTS LIES A L'APC	5
III.1. LA PREMIERE ETAPE, DE PLANIFICATION,	6
III.2. LA DEUXIEME ETAPE, CONCEPTION ET PRODUCTION,	7
III.2.1 L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL (AST),	7
III.2.2 LE REFERENTIEL DE COMPETENCES OU PROJET DE FORMATION	7
III.2.3 LE PROGRAMME D'ÉTUDE OU PROGRAMME DE FORMATION (PE OU PF)	7
III.2.4 LE GUIDE PEDAGOGIQUE (GP)	8
III.2.5 LE GUIDE D'ORGANISATION MATERIEL ET PEDAGOGIQUE (GOMP)	8
III.2.6 LE GUIDE D'ÉVALUATION (GE) :	8
IV.REFERENTIELS METIERS EXISTANTS	8
V.PRESENTATION ET ANALYSE DES PROGRAMMES RETENUS	10
V.1. CRITERES DE SELECTION DES REFERENTIELS DE FORMATION RETENUS	10
V.2. RESULTATS DE L'ANALYSE DES PROGRAMMES DE FORMATION RETENUS	10
VI.LISTE DES INSTITUTIONS ET PERSONNES RESSOURCES	10
VII.REFLEXION SUR LA PREFORMATION	11
VII.1. DISPOSITIFS D'ÉDUCATION ET DE FORMATION ACTUELS CIBLANT LES DESCOLARISES	11
VII.2. ROLES DU DISPOSITIF DE PREFORMATION	12
VII.3. POPULATION CIBLEE PAR LE DISPOSITIF	13
VII.4. QUELQUES ORIENTATIONS POUR L'INGENIERIE DU DISPOSITIF	13
ANNEXES	16
AGRICULTURE	20
AGRO-ALIMENTAIRE	30
BATIMENT	37
HOTELLERIE RESTAURATION	50

LISTE DES ABREVIATIONS ET DES ACRONYMES

AP	Année du Primaire
APC	Approche par Compétences
AST	Analyse de situation de travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CAP	Certificat d'apprentissage
CDC	Centre de Développement des Compétences
CFA	Centre de Formation par Apprentissage
CFA-IE	Centre de Formation par Apprentiss-Inter-entreprises
CQP	Centre de Qualification Professionnelle
DENF	Direction de l'Education Non Formelle
DFP	Département de la Formation Professionnelle
DRIF	Direction de la Recherche en Ingénierie de Formation
E2C-NG	Ecole de Deuxième Chance-Nouvelle Génération
FQ	Formation qualifiante
GE	Guide d'évaluation
GIE	Groupement d'Intérêt Economique
	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GIZ	Agence de coopération internationale allemande pour le développement
GOMP	Guide d'organisation matérielle et pédagogique
GP	Guide pédagogique
GPS	Global Positioning System
GRC	Guide résumé des cours
GTP	Guide des travaux pratiques
H	Heures
NA	Nécessite pas d'adaptation
Neet's	Not in Employment, éducation and training
NNA	Ne nécessite pas d'adaptation
O.C	Ovins caprins
OFPPT	Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAM	Plantes Aromatiques et Médicinales
PE	Programme d'études
PF	Programme de formation
PME	Petite et Moyenne Entreprise
Q	Qualification
RC	Référentiel de compétences
REC	Référentiel emploi compétences
S	Spécialisation
TPE	Très Petite Entreprise
TS	Technicien spécialisé
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
VH	Volume horaire

I. CONTEXTE

L'abandon scolaire précoce continue d'être l'un des grands défis du système éducatif marocain compromettant ainsi la qualité du capital humain. Le dispositif de l'éducation non formelle offre une deuxième chance aux jeunes déscolarisés ou n'ayant jamais été scolarisés pour réintégrer le système de l'enseignement général formel ou accéder à la formation professionnelle. Dans son modèle initial, l'éducation non formelle s'est avérée insuffisante pour assurer efficacement l'insertion socioprofessionnelle du stock de cette catégorie de population.

La stratégie nationale d'éducation et de formation 2015-2030 intègre une nouvelle vision de l'éducation non formelle qui recentre l'action de l'École de la deuxième chance nouvelle génération (E2C-NG), sur les populations jeunes de 12-20 ans et soutient les approches non formelles visant à accroître les opportunités de leur intégration socioéconomique. Elle vise à améliorer les compétences professionnelles des jeunes afin d'accroître leurs chances d'insertion professionnelle et ainsi prétendre à un revenu décent.

Dans ce cadre, le programme éducation du Bureau de l'UNESCO lance en partenariat avec la DENF le projet Inclusion sociale et professionnelle des jeunes au Maroc : éducation et formation non formelles, dont l'objectif principal est d'appuyer le département de l'éducation non formelle dans ses efforts en tant que structure chargée de trouver des solutions novatrices et de fédérer toutes les interventions autour de la question de l'inclusion socioprofessionnelle des jeunes (12-20 ans) n'ayant pas été récupérés via l'école de la deuxième chance de l'éducation non formelle.

De manière spécifique ce projet vise :

- Le renforcement des capacités de la structure de l'éducation non formelle pour intégrer le concept de la formation non formelle ;
- Le développement d'une plateforme de parrainage et de réseautage entre les entreprises participantes à ce projet, les associations impliquées et les jeunes ;
- La réalisation d'études d'identification de la population cible (caractéristiques, besoins, etc.), de niches de métiers qualifiants avec leur référentiel ainsi que les guides et les modules de formation y correspondants.

La présente prestation s'inscrit dans le cadre de la troisième composante du projet et vise à répertorier une vingtaine de référentiels de compétences qui pourraient être ciblés par des actions de formation non formelle dans les provinces de Béni Mellal et d'Al-Hoceima, de les analyser et de conclure quant à la nécessité de les adapter ou pas.

Le présent rapport rappelle dans une première partie l'objectif et les résultats attendus de la prestation. Dans une deuxième partie, il a été jugé utile de rappeler la démarche d'élaboration des programmes de formation et de présenter les différents outils et documents les constituant pour aider

le lecteur à situer le rôle et l'objectif de chacun d'eux. La troisième partie présente 18 référentiels de compétences, analyse le contenu des programmes de formation correspondants et apporte une conclusion quant à la nécessité de les adapter ou pas. La quatrième et dernière partie, non prévue initialement dans la commande, apporte quelques éléments de réflexion sur un éventuel dispositif de préformation qui constituerait un cursus intermédiaire entre l'éducation non formelle et la formation professionnelle formelle.

II. OBJECTIFS DE L'ETUDE :

II.1 Objectif général

L'objectif général de la mission est de répertorier dans un premier temps l'ensemble des référentiels de métiers existants et correspondants aux métiers porteurs identifiés dans le cadre de l'étude préalable. Il est également demandé d'émettre dans un second temps un diagnostic concernant l'éventuelle nécessité d'adaptation des référentiels existants et de mettre en relation l'équipe éducation de l'UNESCO avec des personnes ressources possédant les compétences techniques nécessaires à la réalisation de ce travail.

Les objectifs spécifiques sont les suivants :

1. Répertorier les référentiels métiers existants selon la liste de métiers fournie par l'UNESCO (20 métiers)
2. Diagnostiquer la nécessité d'adapter les référentiels existants au contexte local et à la population cible (10 métiers)
3. Proposer une liste de contacts présentant les compétences techniques requises pour l'adaptation des référentiels existants (après identification)

II.2 Résultats attendus

Les résultats requis de la mission se résument en trois étapes, en l'occurrence :

1. La mise à disposition de l'UNESCO des référentiels de compétences existants (20 métiers)
2. Le diagnostic qualifié sur les besoins en adaptation des référentiels choisis par l'UNESCO (10 métiers)
3. La liste des personnes ressources en capacité de réaliser le travail d'adaptation des référentiels métiers (avec une mise en relation si nécessaire)

III. CLARIFICATION DES CONCEPTS LIES A L'APC

L'élaboration des programmes de formation selon l'approche par compétences (APC) est le résultat des progrès réalisés en matière d'ingénierie de formation qui ont conduit au constat d'obsolescence des approches traditionnelles caractérisées par une simple conversion des champs scientifiques en disciplines d'enseignement aboutissant à un programme consistant en la juxtaposition des matières. Par opposition, l'APC se caractérise par des programmes définis par compétences se référant à des fonctions de travail et mettant en œuvre des savoirs, savoir-faire et savoir-être intégrés permettant l'exécution des tâches y afférentes.

Elle a pour finalité d'assurer une meilleure réponse aux besoins du marché du travail par une collaboration soutenue avec les partenaires socio-économiques et leur implication dans la définition des contenus de formation.

Elle vise la rupture avec la logique de l'année scolaire en adoptant les volumes horaires et les périodes de formation adaptés aux qualifications ou aux métiers visés ainsi que l'amélioration du rendement de l'appareil de formation en assurant, avec la même capacité, la sortie de plus de lauréats qualifiés ou diplômés sur toute l'année.

Cette approche entraîne non seulement une modification au niveau du développement des programmes, mais également une modification en profondeur de l'organisation pédagogique, de l'organisation physique des locaux et du fonctionnement des établissements de formation professionnelle et du système d'évaluation.

Elle se caractérise par :

- une meilleure réponse aux besoins du marché du travail du fait que les programmes de formation sont fondés sur l'analyse fine du métier et sur la maîtrise des activités de travail à accomplir plutôt que sur des connaissances à acquérir ;
- une implication accrue des milieux professionnels dans l'élaboration et la mise en œuvre de la formation
- des programmes de formation définis par compétences, formulés par objectifs et découpés en modules capitalisables permettant des cheminements individualisés de l'individu ;
- un système d'évaluation de l'acquisition de compétences dichotomique (oui ou non) ;
- une vision systémique du programme de formation ;
- le principe d'intégration des apprentissages.

L'approche par compétences présente les principaux avantages suivants :

- Améliore le rendement de l'appareil de formation : modulation des durées de formation, augmentation des effectifs formés avec les mêmes moyens, optimisation des ressources, formation individualisée, souplesse des programmes
- Garantit à l'individu la capacité de mobilité et d'adaptation sur le marché du travail et donc améliore son employabilité
- Favorise la validation des acquis expérientiels des salariés en entreprise

Le processus d'élaboration des programmes selon l'APC se déroule en deux grandes étapes (Planification ; conception et production) que nous allons décrire brièvement.

III.1. La première étape, de planification,

Elle débouche sur le portrait de secteur.

Le Portrait de secteur consiste à étudier et analyser un secteur de formation donné en vue d'en identifier les besoins quantitatifs et qualitatifs. L'objectif étant de cibler les fonctions de travail (métiers) qui devront faire l'objet d'Analyses de Situation de Travail et de Planifier le développement des programmes à court et moyen terme, pour un secteur de formation donné. Le portrait de secteur regroupe les principaux éléments suivants :

- La description socio-économique du secteur :
 - Les entreprises : effectif, nature, répartition géographique, facteurs d'évolution, ...
 - La main d'œuvre : ses caractéristiques (âge, sexe,...), conditions d'exercice des fonctions de travail, sa formation et ses qualifications,...
 - Les fonctions de travail existantes ou futures dans le secteur
- La description de l'offre de formation :
 - les établissements et les filières existantes, les programmes de formation, effectifs en formation, taux d'insertion des lauréats de la formation professionnelle, analyse de correspondance entre les fonctions de travail et les programmes de formation, ...
- L'analyse du degré d'adéquation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail :

- Le degré de couverture de la formation des métiers actuels et futurs, les défaillances et problèmes enregistrés par métier, recommandations et établissement des priorités

III.2. La deuxième étape, conception et production,

Cette deuxième étape regroupe : (i) l'analyse de situation de travail (AST), (ii) le référentiel de compétences ou projet de formation, (iii) Le programme d'étude ou programme de formation, (iv) le guide pédagogique (GP), (v) Le guide d'organisation matériel et pédagogique (GOMP), et (vi) le guide d'évaluation.

III.2.1 L'Analyse de Situation de Travail (AST),

L'AST consiste en une description détaillée de la fonction de travail qui trace le portrait le plus complet possible de la réalité de son exercice, elle vise la constitution d'une banque de référentiels d'emplois à mettre à la disposition de tous les intervenants : les employeurs, les opérateurs de formation et les demandeurs de formation et l'identification des éléments ou des activités de l'AST pour lesquels une formation pourrait être requise. L'AST débouche sur :

- La description des activités, tâches et opérations liées à une fonction de travail (emploi, métier)
- Les conditions de réalisation de chacune des tâches et les critères de performance exigés
- Les conditions d'exercice
- Les conditions d'entrée sur le marché du travail
- L'importance relative des activités et tâches
- L'indice de difficulté d'exécution des activités et tâches...

III.2.2 Le Référentiel de Compétences ou Projet de Formation

Il débouche sur :

- La liste des compétences avec les volumes horaires correspondants
- La table de correspondance entre les compétences et :
 - les orientations et les objectifs de formation
 - les activités, tâches et opérations définies dans l'AST (l'analyse du métier)
- La matrice de compétences qui permet de vérifier la cohérence et les différents liens existants entre :
 - Les compétences générales et les compétences particulières
 - Les compétences particulières et le processus de travail
- Le logigramme de la formation (hiérarchisation et ordonnancement des modules de formation).

III.2.3 Le Programme d'Étude ou Programme de Formation (PE ou PF)

C'est une traduction des résultats issus de l'analyse d'une fonction de travail donnée en programme de formation, il vise l'harmonisation des contenus de formation en évitant les disparités existantes entre les différents opérateurs de formation qui délivrent le même diplôme pour des formations différentes

Le programme de formation débouche sur :

- La liste des compétences avec les volumes horaires correspondants
- Chaque compétence est formulée par un objectif opérationnel de comportement ou de situation
- Chaque objectif est décomposé en étapes intermédiaires permettant l'acquisition de la compétence avec la définition des conditions de réalisation et des critères de performance.

III.2.4 Le Guide Pédagogique (GP)

C'est un document qui s'adresse aux formateurs et vise à les accompagner dans l'application du programme. Il apporte les éléments suivants :

- Les principes et les intentions pédagogiques ;
- Les suggestions en matière de stratégies et des moyens d'enseignement et d'apprentissage
- Les éléments de contenu ;
- Une conception et une organisation d'ensemble des modules.

III.2.5 Le Guide d'Organisation Matériel et Pédagogique (GOMP)

Le guide d'organisation matérielle et pédagogique spécifie :

- Les ressources humaines : qualifications professionnelles, plan de formation et de Perfectionnement des formateurs.
- Les ressources matérielles (Mobilier, appareillage, outillage, matériel didactique) : établissement des listes des besoins, estimation des coûts et regroupements possibles
- Les aménagements physiques : inventaire des aménagements existants, besoins en matière d'aménagement des lieux, définition des modes de formation à adopter (Alternée, résidentielle,...).

III.2.6 Le Guide d'Évaluation (GE) :

Le guide d'évaluation est un support adopté par les formateurs en matière d'évaluation en vue de la sanction des études. Il contient :

- une analyse du programme pour chaque compétence (indicateurs de performance et poids des éléments de compétence en terme de masse horaire)
- un tableau de spécifications (indicateurs objets d'évaluation et leurs poids en évaluation)
- Caractère dichotomique de l'évaluation : acquise ou non acquise
- Notion de seuil de réussite : Fixer un seuil (80% ou 100% par exemple)

Le diagnostic des programmes qui sera présenté dans ce rapport a été rendu plus facile grâce à la disponibilité des documents développés selon l'APC, en particulier l'AST, le Référentiel de Compétences et le programme d'étude qui contiennent une description exhaustive tant du métier que des compétences et savoirs qu'exige son exercice.

IV. REFERENTIELS METIERS EXISTANTS

La sélection des programmes de formation à proposer pour la formation non formelle, s'est basée sur les secteurs et les métiers identifiés par les études socio-économiques préalables comme porteurs dans les provinces de Béni Mellal et d'Al -Hoceima. A partir de cette liste, une première identification

des programmes de formation proches existants a été effectuée à partir de la carte de formation professionnelle formelle tous acteurs de formation confondus.

Un nombre de 32 filières proches ont été repérées réparties par secteur et par niveau de formation comme indiqué dans le tableau ci-après. Ont été privilégiés les niveaux bas de formation comme la spécialisation d'abord et le niveau qualification quand le programme n'est pas disponible dans le niveau inférieur. Outre les formations diplômantes de niveau certificat d'apprentissage (CAP), spécialisation et qualification, ont été retenues certaines formations qualifiantes (FQ) et formations courtes.

Secteur	Niveau	Spécialisation	Qualification
Agriculture (7)		Aide arboriculteur Ouvrier en Plantes aromatiques et médicinales Aide aviculteur Ouvrier spécialisé tractoriste	Polyculture élevage Apiculteur Ouvrier en élevage ovin et caprin
Agro-alimentaire (4)		Ouvrier spécialisé en produits agricoles de terroirs Aide boucher Aide vendeur en boucherie Aide charcutier	
Artisanat de production (2)			Menuisier bois Potier
Artisanat de services (2)			Coiffeur Esthéticienne
Bâtiment (7)		Maçonnerie Plomberie Electricité de bâtiment Peintre Carrelage mosaïque Plâtrerie Menuiserie métallique	
Commerce (1)			Vendeur
Pêche maritime (3)		Marin mécanicien spécialisé Marin pêcheur spécialisé Marin pêcheur artisan	
Hôtellerie-restauration (6)		Commis de cuisine Service de restauration Employé d'étage Agent de réception Accompagnateur Gérant de gîte	
	Total	24	8

A partir de cette première liste de filière, un travail de recherche et de collecte de programmes de formation a été réalisé auprès du Département de la Formation Professionnelle, des opérateurs de formation et de certaines agences de coopération outre les contacts personnels. Ceci a permis de repérer les programmes de formation disponibles, de lister les documents et guides y afférents disponibles et de faire une première analyse des programmes en termes de niveau de formation et d'année de production (voir tableau détaillé en annexe). Au total, 27 programmes de formation ont été collectés et ont fait l'objet d'une analyse un peu plus détaillée explicitée dans la partie V.

V. PRESENTATION ET ANALYSE DES PROGRAMMES RETENUS

V.1. Critères de sélection des référentiels de formation retenus

Le choix des référentiels retenus est basé sur les trois principaux critères ci-après :

- Les métiers porteurs dans la région d'après les résultats de l'étude
- La disponibilité du programme de formation
- Le niveau spécialisation ou apprentissage du fait que les pré requis correspondent mieux au niveau de la population cible

V.2. Résultats de l'analyse des programmes de formation retenus

Secteur	Programmes retenus	Niveau	Recommandations *
Agriculture	Aide arboriculteur	S	NNA
	Ouvrier en élevage ovins caprins	Q	NA
	Aide aviculteur	S	NNA
	Plantes aromatiques et médicinales	S	NNA
Agroalimentaire	Ouvrier spécialisé en produits agricoles de terroir	S	NNA
	Aide boucher	S	NNA
	Aide charcutier	S	NNA
BTP/Construction	Electricité de bâtiment	S	NA
	Maçonnerie	S	NNA
	Carrelage mosaïque	S	NNA
	Peintre en bâtiment	S	NNA
	Plomberie sanitaire	S	NNA
Hôtellerie-restauration	Agent de réception	S	NNA
	Commis de cuisine	S	NNA
	Employé(e) d'étage	S	NNA
	Employé(e) en restaurant	S	NNA
	Gestionnaire de gîte	Formation qualifiante courte	NNA
	Accompagnateur nature	Formation qualifiante courte	NNA

Légende :

NNA : ne nécessite pas d'adaptation

NA : nécessite adaptation

* Se référer aux fiches en annexe pour le détail de l'analyse

VI. LISTE DES INSTITUTIONS ET PERSONNES RESSOURCES

Secteur	Institution	Personnes ressources
BTP	Centre de Développement des Compétences (CDC) relevant de la Direction de la Recherche en Ingénierie de Formation (DRIF), Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT), Casablanca	Directeur de la DRIF, OFPPT
	CFA Addoha, Ain Aouda	Brahim Hassad, Directeur de l'établissement
Agroalimentaire	Centre de Formation dans les métiers de	

	l'Agroalimentaire, Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT), Casablanca	
	Cabinet Efficac consultants	Mohamed Islah Abdeljalil Haffar
	Consultants indépendants	Mohamed Ihlal pour la trituration des huiles d'olives Mohamed ElHirch pour l'agro-alimentaire
Agriculture	Ministère de l'Agriculture et de la Pêche Maritime, service Formation Professionnelle, Rabat	M. Jawad Bahajji Directeur de la DERD
	Cabinet Coefficiencie	Hicham Benyassine
	Consultants	Mohamed Azlal Karim Houmi
Hôtellerie/ Restauration	Ministère du Tourisme, Direction de la Formation, Rabat	Nawal Haouari Directrice de la Formation CDC Services de l'OFPPT
	Consultants	Abdessalam Khanchoufi pour les PAM
		Noureddine Mokrini pour l'hôtellerie restauration

VII. REFLEXION SUR LA PREFORMATION

Les sorties prématurées de l'école avant d'avoir les conditions d'âge ou de niveau scolaire pour accéder au système de la formation professionnelle sont encore importantes au Maroc. Celles-ci alimentent le stock de la catégorie des Neet's (Not in Employment, éducation and training), qui se trouvent en dehors des dispositifs d'enseignement général, de formation professionnelle sans être au travail.

L'appui à l'insertion de cette catégorie de population nécessite la mise en place de dispositifs appropriés et suffisamment proches de l'école pour récupérer le plus tôt possible les élèves de moins de 15 ans qui décrochent ou présentent des risques forts de décrochage scolaire.

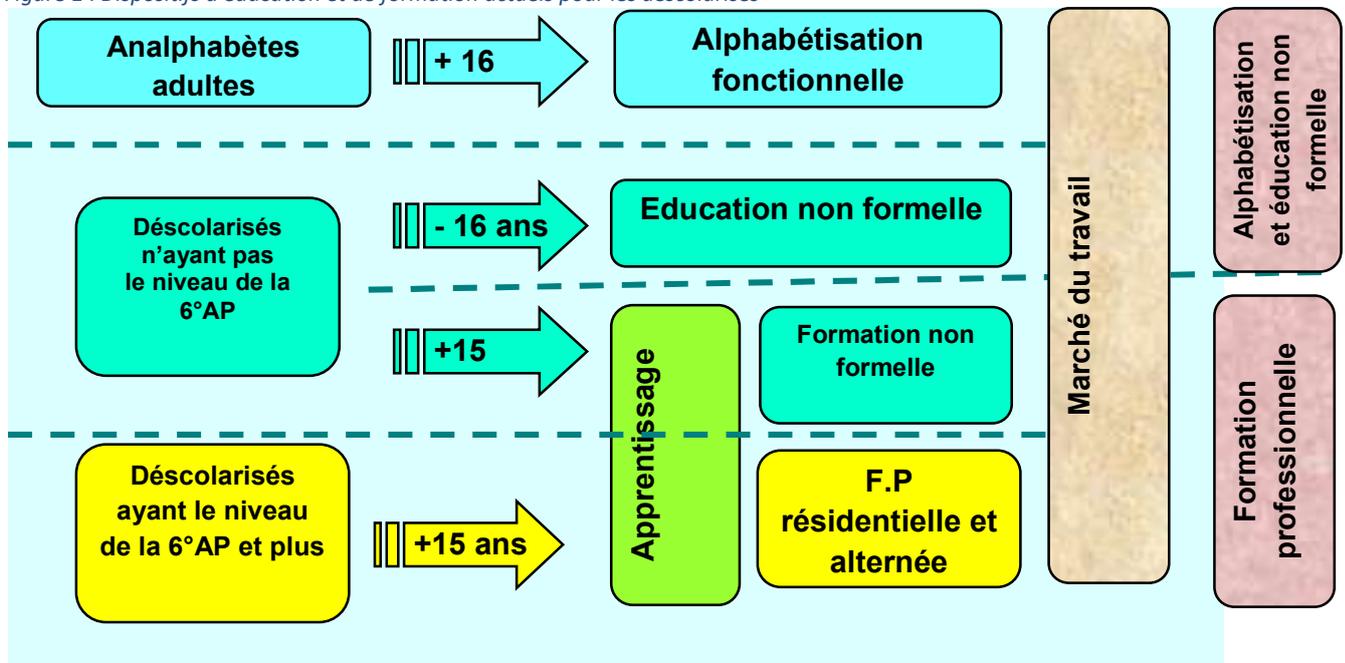
Cette partie présente quelques éléments de réflexion pour la conception d'un dispositif de préformation intermédiaire, entre le cycle du primaire et le système de la formation professionnelle. Cette réflexion s'inscrit dans les orientations et objectifs stratégiques de la nouvelle stratégie (2014) du département de l'Education non formelle, notamment l'objectif stratégique 3 qui traite la question de l'initiation à la formation : « Préparer les enfants qui le souhaitent à entreprendre un apprentissage ou une formation professionnelle, et offrir aux jeunes (15+) des programmes d'initiation ou de formation professionnelle.

VII.1. Dispositifs d'éducation et de formation actuels ciblant les déscolarisés

Les principaux dispositifs d'éducation et de formation existants actuellement qui peuvent prendre en charge cette population sont en particulier (voir schéma ci-après) : (i) le programme d'éducation non formelle des enfants âgés de 9 à 16 ans, (ii) le programme d'alphabétisation fonctionnelle des adultes (plus de 16 ans), (iii) le niveau spécialisation de la formation professionnelle accessible aux

jeunes de plus de 15 ans qui ont le niveau de la dernière année du primaire, (iv) le système de formation par apprentissage ouvert à des jeunes et des adultes qui n'ont pas les conditions requises pour accéder à la formation professionnelle. Outre ces dispositifs formels, on note l'existence de modes de formation non formelle qui sont dispensés par des départements publics comme l'Entraide Nationale et la Jeunesse ou des ONG.

Figure 1 : Dispositifs d'éducation et de formation actuels pour les déscolarisés



VII.2. Rôles du dispositif de préformation

Le dispositif de préformation constitue une passerelle entre le cycle du primaire ou d'éducation non formelle et celui de la formation professionnelle formelle. Il récupère les sortants avant terme du cycle du primaire ou les lauréats de l'éducation non formelle qui n'ont pas encore les conditions d'âge et/ou de niveau scolaire exigés pour l'accès au système de la formation et les prépare pour les y intégrer (figure 2).

Ce dispositif peut viser de multiples objectifs qui concourent pour le maintien dans la scolarité et la réussite de la transition école-formation professionnelle. Quatre objectifs peuvent être assignés à ce dispositif de préformation :

- **La mise à niveau scolaire** qui doit viser la maîtrise par les élèves des connaissances, compétences, valeurs et attitudes nécessaires pour poursuivre leur scolarité et réussir leur vie de citoyen. Ce volet doit intégrer le renforcement sur les life skills également.
- **L'orientation professionnelle.** Les élèves devront être accompagnés pour identifier leurs vocations, découvrir les métiers et établir leur projet individuel.
- **L'initiation professionnelle** qui consistera à faire acquérir aux élèves les compétences transversales qui facilitent l'apprentissage de compétences métiers spécifiques.

Deux options peuvent être envisagées :

- **Un cycle de préformation général.** L'avantage de cette option est de permettre aux élèves de faire leur choix de secteur professionnel d'abord avant le choix du métier. L'inconvénient serait la complexité dans l'organisation des modules d'initiation professionnelle et de stages en entreprise.

- **Un cycle de préformation sectoriel.** On peut envisager trois cycles par exemple : “Préformation Agriculture”, “Préformation Industrie et Bâtiment”, “Préformation Services”. L’avantage pour ce modèle est de pouvoir cibler l’initiation professionnelle sur un secteur donné en mobilisant du personnel spécialisé et en équipant des ateliers au sein de l’école.

Figure 2 : Place du dispositif de préformation



VII.3. Population ciblée par le dispositif

Les bénéficiaires directs de ce dispositif sont les enfants et jeunes déscolarisés ou non scolarisés ayant entre 12 et 20 ans avec de faibles compétences et cherchant à s’insérer professionnellement. Ils peuvent être :

- des sortants de l’éducation non formelle ;
- des sortants du cycle du primaire avant l’obtention du certificat
- des déscolarisés prématurés qui après un long arrêt de la scolarité souhaiteraient préparer une qualification professionnelle ;
- des personnes ayant les conditions d’âge et de niveau pour accéder à la formation professionnelle mais ont besoin d’orientation et de mise à niveau scolaire.

VII.4. Quelques orientations pour l’ingénierie du dispositif

Vue l’hétérogénéité des populations cibles, il est recommandé d’accorder à ce dispositif le maximum de flexibilité possible. Ceci laisse aux écoles et aux éducateurs une marge de manœuvre suffisante leur permettant d’adapter le cursus et d’innover afin de favoriser la réussite des bénéficiaires.

La flexibilité devra comprendre la durée de scolarisation aussi. Celle-ci dépendra du niveau initial et des besoins spécifiques de chacun.

Ceci suppose l’instauration d’un bilan personnel à l’entrée pour évaluer les acquis des candidats et leurs besoins en termes de renforcement du niveau et d’orientation scolaire et professionnelle.

En termes d’acquis d’apprentissage visés, le cursus de préformation peut viser l’équivalent de la 3^{ème} année du secondaire collégial pour les lauréats de l’éducation non formelle et les sortants de l’enseignement général disposant du certificat du primaire. Les candidats ne disposant pas de niveau du CP devront passer par le cycle de l’éducation non formelle en premier.

En ce qui concerne la conception des programmes de formation, il est recommandé de faire un benchmark avec d’autres pays ayant développé et réussi des dispositifs proches. Il serait utile aussi de profiter de l’expérience de l’éducation non formelle qui peut servir pour le volet de la mise à

niveau scolaire. Des initiatives menées par des associations comme ATIL peuvent aussi renseigner sur les démarches appropriées.

Dans tous les cas, il est recommandé la remise à niveau théorique de certaines connaissances générales et professionnelles pour bien s'insérer et réussir dans le métier choisi en utilisant des supports liés au métier (par exemple les mesures et surfaces pour des métiers du bâtiment...) et en s'appuyant sur des exercices concrets adossés aux métiers envisagés pour montrer l'intérêt des savoirs.

Pour le volet professionnel, les programmes de formation professionnelle élaborés selon l'approche par compétences constituent une source riche d'informations pour construire aussi bien le volet lié à l'orientation que celui de l'initiation professionnelle.

Comme la préformation est pensée comme une préparation à un cursus de formation professionnelle, le module d'initiation professionnelle peut s'appuyer sur les unités de formation relatives aux compétences transversales les plus courantes dans un secteur de formation donné. Pour le secteur du bâtiment, des modules de "prise de mesures et de calcul" et d'interprétation des plans" sont courants. Pour l'hôtellerie-restauration, ce sont des modules concernant les "langues étrangères", "l'hygiène et la salubrité alimentaire", "la technologie des services hôteliers".

La définition de ces modules peut se faire en partant de l'analyse des matrices de compétences d'un échantillon de référentiels de compétences d'un secteur donné (voir figure n°3). Une analyse détaillée du contenu de ces compétences transversales peut aider à dégager une base de compétences communes assez larges qui favoriseraient l'apprentissage de compétences spécifiques aux métiers ultérieurement.

On rappelle que la matrice des compétences est un tableau qui permet de visualiser l'articulation entre elles des compétences du référentiel. L'axe vertical regroupe les compétences spécifiques, directement liées aux tâches du métier. L'axe horizontal regroupe les compétences transversales qui portent sur des activités transférables, communes à plusieurs tâches ou à plusieurs situations. L'axe horizontal met aussi en évidence les grandes étapes du processus de travail propre à l'exercice du métier.

Figure 3 : Modèle d'une matrice de compétences

MATRICE DES OBJETS DE FORMATION PLOMBERIE SANITAIRE		DURÉE	PROCESSUS (grandes étapes)					COMPÉTENCES TRANSVERSALES							TOTAUX		Thèmes de formation générale		
			Prendre connaissance du travail à effectuer	Planifier le travail	Exécuter le travail	Vérifier le travail	Finaliser le travail	Prévenir les atteintes à la santé et la sécurité sur un chantier de construction	Effectuer des prises de mesures et des calculs	Interpréter des plans et des schémas	Façonner des conduites	Souder des conduites	Intégrer dans un contexte le professionnel	Utiliser les outils informatiques	Utiliser des moyens de recherche d'emploi.	NOMBRE DE COMPÉTENCES	DURÉE DE LA FORMATION	Communiquer en arabe dans un contexte de travail	Communiquer de façon simple en français dans un contexte de travail
N°	NUMÉROS							2	3	4	5	7	8	11	14	8		G1	G2
	DURÉE	h						30	30	30	75	90	30	30	30		345	60	60
1	Se situer au regard du métier et de la démarche de formation	45	△	△	△	△	△	○	○	○	○	○	○	○	○			○	○
6	Installer des appareils sanitaires	90	▲	▲	▲	▲	▲	●	●	●	●	○	○	○	○			●	○
9	Installer un système de distribution d'eau chaude et froide	105	▲	▲	▲	▲	▲	●	●	●	●	●	○	○	○			●	○
10	Installer un réseau d'évacuation	60	▲	▲	▲	▲	▲	●	●	●	●	●	○	○	○			●	○
12	Implanter un système de plomberie	90	▲	▲	▲	▲	▲	●	○	●	●	●	●	○	○			●	○
13	Réparer un système de plomberie	60	▲	▲	▲	▲	▲	●	○	○	○	●	●	○	○			●	○
	NOMBRE DE COMPÉTENCES	6	Total											14					
	DURÉE DE LA FORMATION	450	Total											795					

L'intérêt d'utiliser cette méthode serait d'inscrire cette démarche novatrice pour la formation informelle dans des repères existants et connus d'un grand nombre de professionnels via la formation formelle. Ce pontage favoriserait l'utilisation d'un langage commun porteur d'intégration des jeunes dans la sphère professionnelle existante.

Enfin, en termes de méthodes et de stratégies pédagogiques, il est recommandé d'utiliser le contexte professionnel comme source et prétexte pour le maximum d'apprentissages possibles y compris les matières générales.

La découverte d'un ou des secteurs professionnels peut se faire à travers des cours spécifiques et des mises en situation ; les mises en situation concrètes, permettent de prendre conscience de la réalité professionnelle et du cadre d'exercice du métier (exigences). Elles visent à rendre les situations de formation mobilisatrices et motivantes en donnant du sens aux apprentissages.

Des stratégies diversifiées alternant cours, travail en sous-groupes et visites d'entreprises, débriefing/échanges en grand groupe sont conseillées.

Préconisations pour la réussite de l'opération

- Mener une expérience pilote et procéder à l'analyse des résultats et de la satisfaction des jeunes, des formateurs qui vont recevoir ces jeunes en formation professionnelle et des employeurs.
- Monter une équipe pluridisciplinaire pour apporter les différents points de vue des parties prenantes
- Former les Intervenants

- Impliquer les professionnels.

ANNEXES

ANNEXE 1 :

Liste des programmes de formation disponibles /Métiers proposés

Métiers/Secteurs Etude UNESCO	Programmes existants proches	Niveau	Disponibilité	Documents disponibles	Date production
AGRICULTURE					
1. Agriculture paysanne	1. Polyculture/élevage	Q			
2. Arboriculture	2. Aide arboriculteur	S	Disponible	REC, PE, GP, GE, GOMP, GRC, GTP	2006
3. Agriculture biologique	Pas de formation spécifique		-		
4. Vulgarisation agricole	Niveau supérieur		-		
5. Plantes aromatiques et médicinales	3. Plantes aromatiques et médicinales	S et Q	Disponible	REC, GRC, GTP, GE, GP, PE	2004
6. Aviculture	4. Aide aviculteur	S	Disponible	REC, PE, GP, GE, GOMP, GRC, GTP	2006
7. Apiculture	5. Apiculteur	Q	Disponible	REC, PE, GP, GE, GOMP, GRC, GTP	2004
8. Elevage caprins	6. Ouvrier en élevage ovin et caprin	Q	Disponible	AST, REC, PE, GP, GE, GOMP	2010
9. Mécanique agricole	7. Ouvrier spécialisé tractoriste	S	Disponible	REC, PE, GP, GE, GOMP, GRC, GTP	2006
10. Elevage escargots- G	Pas de formation formelle		-		
AGROALIMENTAIRE					
11. Extraction des huiles et trituration des olives- A	8. Ouvrier spécialisé en produits agricoles de terroirs	S	Disponible		
12. Produits de terroir- A					
13. Emballage et conservations des produits alimentaires- A					
14. Abattage & boucherie-G	9. Aide boucher	S	Disponible		
	10. Aide vendeur en boucherie	S	Disponible		
	11. Aide charcutier	S	Disponible		
ENVIRONNEMENT					
15. Gestions de déchets- G	Pas de formation formelle		-		
16. Recyclage- G	Pas de formation formelle		-		
ARTISANAT SERVICES					
17. Coiffure	12. Coiffeur	Q	Secteur		

			privé ?		
18. Soins esthétiques	13. Esthéticienne	Q	Disponible	AST, RC, PF, GP, GE, GOMP	2009
BTP/CONSTRUCTION					
19. Maçonnerie	14. Maçonnerie	S	Disponible	AST, RC, PE, GE, GP	2012
20. Plomberie	15. Plomberie	S	Disponible	AST, RC, PE, GE, GP	2012
21. Electricité de bâtiment	16. Electricité de bâtiment	S	Disponible	AST, RC, PE, GE, GP	2012
22. Peinture bâtiment	17. Peinture	S	Disponible	AST, RC, PE, GE, GP	2012
23. Carrelage mosaïque	18. Carrelage mosaïque	S	Disponible	AST, RC, PE, GE, GP	2012
24. Plâtrerie	19. Plâtrerie	S	Disponible	AST, RC, PE, GE, GP	2012
25. Menuiserie métallique	20. Menuiserie métallique	FQ	OFPPPT ?		
ARTISANAT DE PRODUCTION					
26. Menuiserie	21. Menuisier bois	Q	Disponible	AST, RC, PE, GE, GP, GOMP	2006
27. Vannerie					
28. Poterie	22. Potier	Q	Disponible	AST, RC, PE, GE, GP, GOMP	
29. Filet de pêche					
PECHE MARITIME					
30. Pêche maritime	23. Marin mécanicien spécialisé	S	Disponible	AST, REC, PF, GP, GE	2008
	24. Marin pêcheur spécialisé	S	Disponible	AST, REC, PF, GP, GE	2008
	25. Marin pêcheur artisan	S	Disponible	AST, REC, PF, GP, GE	2008
COMMERCE					
31. Vendeur	26. Vendeur	Q	Disponible	RC, PF, GP, GE, GOMP	2011
HOTELLERIE-RESTAURATION					
32. Hôtellerie-restauration	27. Commis de cuisine	S	Disponible	PF, GP, GE, GOMP,	2007
	28. Service de restauration	CAP	Disponible	PF, GP, GE, GOMP,	2007
	29. Employé d'étage	CAP	Disponible	PF, GP, GE, GOMP,	2007
	30. Agent de réception	CAP	Disponible	PF, GP, GE, GOMP,	2007
	31. Accompagnateur	FQ courte			
	32. Gérant de gîte	FQ courte			

Liste des abréviations :

<ul style="list-style-type: none"> ▪ AST : Analyse de situation de travail ▪ REC : Référentiel emploi compétences ▪ RC : Référentiel de compétences ▪ PE : Programme d'études ▪ PF : Programme de formation ▪ GP : Guide pédagogique ▪ GE : Guide d'évaluation ▪ GOMP : Guide d'organisation matérielle et pédagogique ▪ GRC : Guide résumé des cours ▪ GTP : Guide des travaux pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S : Spécialisation ▪ Q : Qualification ▪ TS : Technicien spécialisé ▪ CAP : Certificat d'apprentissage
---	---

ANNEXE 2 : FICHES DE PROGRAMMES DE FORMATION ANALYSES

AGRICULTURE



FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Aide Arboriculteur

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Aide Arboriculteur	Date de conception : 2006 Organisme : Ministère de l'Agriculture
Secteur de formation : Agriculture	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Résidentielle
Documents disponibles : REC, PE, GP, GE, GOMP, GRC, GTP	Dispensé à : Non dispensé dans les régions retenues

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

L'activité arboricole se déroule dans des exploitations agricoles de taille moyenne ou importante ainsi que dans des sociétés de gestion des terres agricoles, qui sont essentiellement des exploitations de plein champ. Cette production peut être complétée par de la polyculture élevage et/ou du maraîchage. Les activités des exploitations arboricoles tournent autour de trois types de production : $\frac{3}{4}$ Les agrumes : petits et grands fruits qui représentent l'essentiel de la production arboricole marocaine. $\frac{3}{4}$ La banane conduite sous serre ; suite aux problèmes d'approvisionnement en eau les surfaces consacrées à cette culture sont en diminution. $\frac{3}{4}$ La vigne raisin de table, conduite sous filets de protection, production en cours de développement du fait notamment de ses faibles besoins en eau La majorité des exploitations exportent leur production (agrumes, raisin de table) et sont de ce fait soumises aux normes Eurep Gap.

L'activité de l'aide Arboriculteur est une activité saisonnière qui suit l'itinéraire cultural de la production : taille, effeuillage, éclaircissage, traitements phytosanitaires, récolte... Elle se déroule dans des exploitation agricoles spécialisées où les tâches sont très spécialisées. Cette spécialisation laisse à l'aide Arboriculteur des tâches manuelles et répétitives. Le travail est toujours supervisé par un responsable de groupe et des consignes d'exécution précises sont toujours données au préalable ; La saisonnalité des tâches et du recrutement conduisent à des ruptures d'emploi plus ou moins longues. Les ouvriers recrutés pour la taille sont mieux rémunérés.

III. CONDITIONS D'ACCES

- Être âgé d'au moins 15 ans révolus
- Justifier du niveau de la sixième année du primaire;

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 9
Durée en heures : 1280

CODE	TITRE DU MODULE	DUREE EN HEURES	UF EN NOMBRE
M1	ENTREPRISE ET VIE PROFESSIONNELLE	100	3
M2	PREPARATION ET ENTRETIEN DU SOL	86	4
M3	PLANTATION	64	4
M4	CONDUITE ET SUIVI DES CULTURES	140	3
M5	TAILLE	286	3
M6	APPLICATION DES PRODUITS ANTIPARASITAIRES ET DES ENGRAIS	140	4
M7	RECOLTE	180	2
M8	HYGIENE ET SECURITE	150	3
M9	COMMUNICATION	134	2
TOTAL		1280	28

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PRE REQUIS DES BENEFICIAIRES

Au regard des savoirs associés aux compétences ciblées par ce programme (modules M4, M5, M6 ; M7), il nous semble que la population ciblée possède les pré requis exigés pour suivre ce programme de formation.

VI. CONCLUSION

Le niveau spécialisation est accessible aux candidats ayant le niveau de la 6^{ème} année du primaire ou équivalent ; En conséquence il est accessible à la population ciblée.

FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Ouvrier en élevage Ovins Caprins

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Ouvrier en élevage Ovins Caprins	Date de conception : 2010 Organisme : Ministère de l'Agriculture
Secteur de formation : Agriculture	Niveau de formation : Qualification Mode de formation : Résidentielle
Documents disponibles : AST, RC, PF, GP, GE, GOPM	Dispensé à : Non dispensé dans les deux régions concernées

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

Il s'agit d'un ouvrier chargé de l'exécution des travaux dans une exploitation d'élevage ovins et caprins, aussi bien dans un système de production laitière (chèvres), d'engraissement, de sélection que dans un système de production mixte.

Les principaux employeurs susceptibles d'engager un ouvrier en élevage ovin et caprin sont :

- Des unités d'élevage ovin
- Des unités d'élevage caprin
- Des unités d'élevage ovin et caprin

L'ouvrier en élevage ovin et caprin exerce dans des exploitations de production ovine et caprine. Il remplit le rôle d'un agent d'exécution. Il a pour mission d'assurer la surveillance du troupeau, l'alimentation, l'abreuvement, le pâturage, la surveillance de la santé du cheptel, la traite des chèvres et l'entretien du matériel et des locaux d'élevage.

Les exploitations d'élevage sont constituées généralement de cheptel mixte composé des deux espèces ovine et caprine, parfois des trois espèces à la fois. L'activité principale de ces entreprises peut être la production d'agneaux et agnelles (ou/et chevreaux et chevrettes), leur engraissement, la production laitière, ou l'élevage de reproducteurs de races pures. Cependant, dans certaines exploitations, plusieurs de ces activités peuvent s'exercer à la fois. Il en ressort que l'ouvrier en élevage ovin et caprin est appelé à disposer des compétences lui permettant d'assurer le suivi des élevages ovin et caprin aussi bien dans un système naisseur, de production laitière, d'engraissement, de sélection que dans un système de production mixte.

III. CONDITIONS D'ACCES

- Être âgé d'au moins 15 ans révolus
- Justifier du niveau de la neuvième année du fondamental;

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 18

Durée en heures : 1710

Code	Module	Durée (heures)	UF
OEOC1	Métier et formation	30	2
OEOC 2	Règles d'hygiène, de santé, de sécurité et protection de l'environnement	45	3
OEOC 3	Notions de la biologie en production animale	45	3
OEOC 4	Equipements d'élevage	30	2
OEOC 5	Programme d'alimentation	120	8
OEOC 6	Pâturage	30	2
OEOC 7	Stage d'initiation aux activités d'élevage ovin	210	14
OEOC 8	Reproduction	60	4
OEOC 9	Qualité	30	2
OEOC10	Programme sanitaire	60	4
OEOC11	Traite	30	2
OEOC12	Stage d'initiation aux activités d'élevage caprin	210	14
OEOC13	Bâtiments d'élevage	30	2
OEOC14	Communication en milieu de travail	30	2
OEOC15	Eveil à l'esprit entrepreneurial	45	3
OEOC16	Informatique	45	3
OEOC17	Programme d'amélioration de l'employabilité	60	4
OEOC18	Stage d'intégration au milieu du travail	600	40
TOTAL		1710	114

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PRE REQUIS DES BENEFICIAIRES

Le niveau qualification est accessible à des candidats ayant l'équivalent du niveau de la neuvième année du fondamental.

Il est donc probable que les bénéficiaires (ayant majoritairement le niveau de la sixième année du primaire) rencontrent des difficultés à suivre ce programme de formation.

A partir de l'analyse des savoirs associés aux compétences ciblées par ce programme (référentiel de compétences), nous allons analyser de plus près, les savoirs associés liés aux modules 3,8,10 et 15 qui requièrent la maîtrise de certains fondamentaux dont les bénéficiaires ne possèdent pas les pré requis .

Module	Savoirs associés (d'après le RC)	Recommandations
OEOC-03 : Appliquer les notions de biologie liées à la productio	<ul style="list-style-type: none"> - orphologie des animaux - natomie des appareils (digestif, génital et lactifère) - hysiologie des animaux 	Une mise à niveau en biologie animale et végétale est nécessaire. Le module 15 peut tout simplement

n animale 45 heures		être supprimé.
OEOC-08 : Reproduction 60 heures	<ul style="list-style-type: none"> - notions de base sur l'Anatomie et physiologie de la reproduction - techniques de conduite de la reproduction - méthodes de sélection - types de croisement appliqué en élevage O.C - techniques de contention des animaux - caractéristiques phénotypiques et génotypiques des races O.C. exploitées au Maroc - méthode d'identification des animaux - déroulement de la mise bas 	
OEOC-10 : Programme sanitaire 60 heures	<ul style="list-style-type: none"> - notions de Biologie animale (anatomie, physiologie) - généralités sur les principales pathologies animales (causes, symptômes.....) - bonne maîtrise des mesures de prophylaxie médicale et sanitaire - notions élémentaires sur les médicaments et les voies d'administration - matériel vétérinaire utilisé au niveau des exploitations d'élevage - utilisation du matériel de contention des animaux - techniques de contention et intervention auprès des animaux - notions de traçabilité 	
OEOC-15 : Eveil à l'esprit entrepreneurial 45 heures	<ul style="list-style-type: none"> - comportements d'un entrepreneur. - éthique et conscience professionnelle. - techniques de communication 	

VI. CONCLUSION

- Ce programme est dispensé dans le niveau qualification par le Ministère de l'agriculture.
- Le niveau spécialisation est accessible aux candidats ayant le niveau de la 6^{ème} année du primaire ; une mise à niveau préalable est nécessaire pour que la population ciblée puisse suivre ce programme.

FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Aide Aviculteur

I- DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Aide Aviculteur	Date de conception : 2006 Organisme : Ministère de l'Agriculture
Secteur de formation : Agriculture	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Résidentielle
Documents disponibles : REC, PE, GP, GE, GOMP, GRC, GTP	Dispensé à : Non dispensé dans les régions concernées.

II- DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

Les aides ouvriers avicoles travaillent dans des exploitations agricoles de taille variable (entre 5000 pour les plus petites, et 40 000 volailles produites par an pour les plus grosses) spécialisées dans l'élevage avicole.

Les activités des exploitations agricoles avicoles concernent essentiellement la production d'œufs d'une part, et la production de poulets de chair d'autre part ; Il existe cependant des couveuses mais elles sont rares.

Dans certains élevages, ce sont le gérant ou l'ouvrier responsable qui se chargent de relever les niveaux des facteurs d'ambiance, les quantités d'aliment à distribuer et les niveaux d'eau dans les abreuvoirs et déterminent aussi les jours et la nature des interventions prophylactiques. Cependant, dans d'autres élevages, l'ouvrier peut en avoir l'initiative. L'initiative donnée à l'ouvrier dépend de facteurs inter personnel (confiance du supérieur hiérarchique, degré de compétence avérée de l'ouvrier...)

III- CONDITIONS D'ACCES

- Être âgé d'au moins 15 ans révolus
- Justifier du niveau de la sixième année du primaire;

IV- DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 8
Durée en heures : 1350

CODE	TITRE DU MODULE	DUREE EN HEURES	UF EN NOMBRE
M1	ENTREPRISE ET VIE PROFESSIONNELLE	75	5
M2	HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL	150	10
M3	CONDITIONS AMBIANTES DU POULAILLER	150	10
M4	COMMUNICATION	150	10

M5	TECHNIQUES D'IMPLANTATION DE L'ÉLEVAGE AVICOLE	225	15
M6	ALIMENTATION	225	15
M7	MALADIES DE L'ÉLEVAGE AVICOLE	225	15
M8	PRODUITS DE L'ÉLEVAGE AVICOLE	150	10
TOTAL		1350	90

V- ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PRÉ REQUIS DES BÉNÉFICIAIRES

Au regard des savoirs associés aux compétences ciblées par ce programme (M-07 et M-08), il nous semble que la population ciblée possède les pré requis exigés pour suivre ce programme de formation.

VI- CONCLUSION

Le niveau spécialisation est accessible aux candidats ayant le niveau de la 6^{ème} année du primaire ou équivalent ; En conséquence ce programme est accessible à la population ciblée.

FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Aide producteur et exploitant des plantes aromatiques et médicinales

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Aide producteur et exploitant des plantes aromatiques et médicinales	Date de conception : 2012 Organisme : DFP
Secteur de formation : Agriculture	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Apprentissage
Documents disponibles : PF, GP, GE	Dispensé à : Al Hoceima : Non dispensée Béni Mellal : Non dispensée

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

Les « ouvriers PAM » travaillent dans des entreprises, ou des exploitations familiales qui produisent des plantes aromatiques et médicinales sous forme de plantes sèches ou d'huiles essentielles pour l'herboristerie, l'industrie de la pharmacie ou des parfums, l'agroalimentaire, ou la vente au public.

Ce secteur couvre la quasi-totalité du territoire marocain, une très grande diversité d'entreprises tant au niveau de leur taille, que de la nature de leur production.

Le métier est de nature assez saisonnière, même pour les ouvriers qui vont participer à l'ensemble de l'itinéraire de la production, (la pointe de travail se situant grossièrement de mars à novembre).

Les aspects techniques de transformation, (séchage, distillation,...) sont communs à tous les ouvriers du métier ; en amont on distingue franchement deux processus de production fondamentalement différents :

La Culture

Le travail s'apparente à de l'agriculture classique proche de l'horticulture, du maraîchage ou de la pépinière, jusqu'à la transformation de la plante, où le métier devient tout à fait spécifique.

La plupart des ouvriers PAM travaillent le plus souvent en tant que journaliers, en « saisonniers », mis à part les « chefs d'équipe », salariés dans les entreprises de taille plus importante, et les systèmes de volontariat des femmes rurales des associations visitées.

La Cueillette

Le travail est celui de la récolte des végétaux spontanés en milieu sauvage (souvent en milieu forestier et landes), il est souvent déconsidéré, ou du moins pas considéré comme un véritable métier, même s'il représente une grande part de la production nationale en volume et en valeur.

On peut distinguer les « adjudicateurs », qui soumissionnent auprès des collectivités territoriales pour l'exploitation de parcelles pour deux ou trois ans. Les *ouvriers du secteur des plantes* sont souvent des villageois *non salariés* qui se chargent de la cueillette des plantes, (Exception faite pour certaines plantes délicates destinées à la distillation (ex. Tanaisie) où le distillateur préfère

des cueilleurs salariés.

III. CONDITIONS D'ACCES

- Justifier du niveau 6^{ème} année de l'enseignement primaire ;
- Etre âgé entre 15 et 30 ans ;

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 16

Durée en heures : 1066

Code	Titre du module	VH global	VH en CFA	VH en entreprise
01	Métier et formation	15	10	5
02	Intégration au milieu professionnel	54	6	48
03	Identification botanique appliquée à la filière	90	16	74
04	Entretien et petites réparation du matériel	30	10	20
05	Restitution des notions relatives à la relation sol-plante	90	16	74
06	Préparation du lit de semis ou de plantation	60	16	44
07	Implantation d'une culture (semer, bouturer, repiquer)	90	16	74
08	Irrigation des cultures	30	8	22
09	Entretien des cultures (biner, désherber, traiter)	120	20	100
10	Récolte et approvisionnement de l'alambic	60	12	48
11	Conduite du séchage	90	16	74
12	Conduite de la distillation	90	16	74
13	Conditions de stockage	30	7	23
14	Prospection et gestion d'un site de cueillette	106	18	88
15	Règles de santé et de sécurité au travail	15	8	7
16	Langues et communication	96	20	76
	Total	1066H	211H	855H

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PRÉREQUIS DES BENEFICIAIRES

Le niveau spécialisation est accessible à des candidats ayant l'équivalent du niveau de la sixième année du primaire.

Le module 05 fait appel à des notions de chimie et de biologie du sol. Celles-ci devront être suffisamment simplifiées pour les faire acquérir aux bénéficiaires de ce niveau de formation.

VI. CONCLUSION

Le programme de formation 'Ouvrier en plantes aromatiques et médicinales' est adapté à la population ciblée par le projet et peut être adopté sans adaptation.

AGRO-ALIMENTAIRE



FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Ouvrier spécialisé en valorisation des produits agricoles de terroir

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Ouvrier spécialisé en valorisation des produits agricoles de terroir	Date de conception : 2012 Organisme : DFP
Secteur de formation : Agriculture	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Apprentissage
Documents disponibles : AST,RC, PF, GP, GE	Dispensé à : Al Hoceima : Non dispensée Béni Mellal : Non dispensée

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

L'Ouvrier Spécialisé en valorisation des produits agricoles de terroir exerce son travail seul ou en équipe, dans de :

- petites unités exploitées par de petites et moyennes entreprises (PME et TPE) constituées de coopératives, associations et groupements d'intérêt économiques (GIE);
- ou encore dans de grandes unités plus organisées sous forme de particuliers ou sociétés de grandes entreprises agréées.

Il est chargé de l'approvisionnement du stock en matières premières et de leur transformation en Produits agricoles de Terroir. Cette transformation passe par plusieurs étapes dont les plus importantes sont la récolte et l'application des opérations unitaires de transformation des Matières Premières pour arriver enfin à des produits finis ou à des produits dérivés de haute valeur ajoutée (huiles essentielles, crèmes, savon,..., etc.). Aussi, ce professionnel se charge du conditionnement et de la commercialisation des produits élaborés (finis et dérivés).

L'Ouvrier Spécialisé en valorisation des produits agricoles de terroir exerce son travail seul ou en équipe sous la supervision du chef d'équipe en exécutant plusieurs tâches tout au long du processus de production. L'exécution de la tâche varie selon la nature de l'intervention à savoir la variabilité et la nature de la matière première, la nature du produit élaboré, l'équipement utilisé, ...etc.

Depuis la récolte jusqu'au conditionnement et la vente des produits élaborés, l'Ouvrier Spécialisé en valorisation des produits agricoles de terroir doit respecter scrupuleusement les standards reconnus d'hygiène et de sécurité, ainsi que la traçabilité et les normes de qualité. La garantie d'une hygiène alimentaire pour le consommateur passe par un contrôle continu de la qualité tout au long du processus de production depuis l'approvisionnement jusqu'à la commercialisation.

III. CONDITIONS D'ACCES

- Justifier du niveau 6^{ème} année de l'enseignement primaire ;
- Une présélection sur dossier ;
- Un test en français permettant de vérifier :
 - L'intérêt pour le métier ;
 - Les aptitudes pour le métier ;
 - La capacité à comprendre, à écrire et à parler le français ;
 - Les aptitudes à travailler en équipe.

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 15

Durée en heures : 1200

Code	Titre du module	Durée (heures)	Unités*
01	Métier et formation	30	2
02	Hygiène, sécurité et protection de l'environnement	90	6
03	Matériel, outillage et équipements	60	4
04	Qualité de la matière première	60	4
05	Démarche qualité	60	4
06	Récolte	60	4
07	Approvisionnement	60	4
08	Traitement	90	6
09	Produits finis	180	12
10	Communication en milieu professionnel	60	4
11	Produits dérivés	180	12
12	Techniques de conditionnement	90	6
13	Techniques de vente	60	4
14	Informatique	60	4
15	Employabilité et notions d'entrepreneuriat	60	4
	Total	1200	80

*Une unité équivaut à 15 heures

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PREREQUIS DES BENEFICIAIRES

Le niveau spécialisation est accessible à des candidats ayant l'équivalent du niveau de la sixième année du primaire.

Le programme porte sur toutes catégories de produits de terroir. Sans forcément procéder à une adaptation, le programme peut privilégier les produits spécifiques de la région comme objet d'étude.

VI. CONCLUSION

Le programme de formation ‘Ouvrier spécialisé en valorisation des produits agricoles de terroir’ est adapté à la population ciblée par le projet et peut être adopté sans adaptation.

FICHE D’ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Aide Boucher

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Aide Boucher	Date de conception : Organisme : Holding Koutoubia
Secteur de formation : Artisanat de services	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Apprentissage
Documents disponibles : RC, PF, GP, GE, GOPM	Dispensé à : CFA Koutoubia

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

AST Non disponible

III. CONDITIONS D’ACCES

- Être âgé d’au moins 15 ans révolus à la date de conclusion du contrat d’apprentissage ;
- Justifier du niveau de la sixième année du primaire;

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 17

Durée en heures : 1185

	N°	Titre du module	Durée (heures)	Unités
AB - 01	1	Métier et formation	(45 h)	3
AB - 02	2	Hygiène et sécurité	(75 h)	5
AB - 03	3	Communication professionnelle	(45 h)	3
AB - 04	4	Normes sur le froid	(45 h)	3
AB - 05	5	Notions de calcul	(30h)	2
AB - 06	6	Notions sur la qualité des viandes	(60 h)	4
AB - 07	7	Nettoyage et désinfection	(60 h)	4
AB - 08	8	Préparation du travail	(60 h)	4
AB - 09	9	Présentation des viandes	(75 h)	5
AB - 10	10	Achats	(75 h)	5
AB - 11	11	Réception de la marchandise	(60 h)	4
AB - 12	12	Préparation des viandes	(105 h)	7
AB - 13	13	Conditionnement et emballage	(45 h)	3

AB - 14	14	Ventes	(90 h)	6
AB - 15	15	Informatique	(45 h)	3
AB - 16	16	Techniques de recherche d'emploi	(30h)	2
AB - 17	17	Milieu de travail	(240 h)	16

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PRE REQUIS DES BENEFICIAIRES

Au regard des savoirs associés aux compétences ciblées par ce programme, il nous semble que la population ciblée possède les pré requis exigés pour suivre ce programme de formation.

VI. CONCLUSION

- Le niveau spécialisation est accessible aux candidats ayant le niveau de la 6^{ème} année du primaire ou équivalent ;
- Ce programme est dispensé dans le niveau par le CFA Koutoubia en conséquence il est adapté à la population ciblée.

FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Aide charcutier

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Aide charcutier	Date de conception : 2013 Organisme : DFP/ Koutoubia holding
Secteur de formation : Artisanat de services	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Apprentissage
Documents disponibles : AST, RC, PF, GOMP, GP, GE	Dispensé à : CFA Koutoubia

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

L'aide charcutier réalise des produits de charcuterie selon les bonnes pratiques de fabrication, d'hygiène et de sécurité alimentaire. Il est amené dans son travail à procéder à la réception de la viande, son enregistrement, son hachage et son mélange avec les ingrédients, selon le produit. Il est amené à réaliser la cuisson de ses produits et/ou leur fumage, ainsi que leur étuvage et séchage.

Le travail de l'aide charcutier se fait en liaison avec les services des achats et d'approvisionnement, en amont, et le service expédition et service commercial, en aval. Il est également en liaison avec les services techniques (maintenance, réparation et entretien) et le service qualité et hygiène.

Les tâches réalisées par l'aide charcutier se font en général en individuel et, parfois, en équipe, sous la supervision du chef de production ou du maître charcutier. Le travail d'aide charcutier est contrôlé par le service qualité.

L'aide charcutier doit faire preuve d'un grand sens de responsabilité afin d'éviter les risques de non-conformité des produits (dosage d'épices, mauvaise cuisson...) et les risques liés à l'hygiène et la sécurité alimentaire.

Le lieu de travail de l'aide charcutier se caractérise par une lumière artificielle et une température basse (entre 10°C et 12°C), à l'exception de la salle d'étuvage ou de cuisson. Ce lieu peut être : une salle de charcuterie, un atelier de production de charcuterie. L'organisation du travail, basée sur la méthode de « **la marche en avant** », impose d'éviter les déplacements afin de préserver les conditions de sécurité et d'hygiène dont le respect doit être très strict.

Les risques liés à cette fonction de travail proviennent essentiellement de la manipulation d'outils, des équipements tranchants (hachoir) et électriques (électrocution au cours du nettoyage). La basse température ambiante (10°C à 12°C) ou les températures élevées au niveau des cuiseurs peuvent aussi entraîner certains risques de santé (choc thermique) si les mesures de protection font défaut.

Le principal facteur de stress dans le travail d'aide charcutier est le temps de réalisation des tâches, du fait des délais impartis qui peuvent être assez courts, selon les exigences sanitaires et les commandes. La nature du travail est également une source importante de stress.

III. CONDITIONS D'ACCES

- Être âgé d'au moins 15 ans révolus à la date de conclusion du contrat d'apprentissage ;
- Justifier du niveau de la sixième année du primaire;

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 16

Durée en heures : 1170

Code	N°	Titre du module	Durée (heures)	Unités
AC - 01	1	Métier et formation	45	3
AC - 02	2	Hygiène et sécurité	90	6
AC - 03	3	Communication professionnelle	45	3
AC - 04	4	Normes sur le froid	60	4
AC - 05	5	Notions sur la qualité des viandes	75	5
AC - 06	6	Notions de calcul	30	2
AC - 07	7	Conditionnement et emballage	75	5
AC - 08	8	Préparation des opérations de fabrication	75	5
AC - 09	9	Techniques du cutterage et de mise en forme des produits	120	8
AC - 10	10	Salaison	75	5
AC - 11	11	Techniques de cuisson	120	8
AC - 12	12	Techniques d'étuvage et de séchage	105	7
AC - 13	13	Fumage	90	6
AC - 14	14	Tranchage des produits	90	6
AC - 15	15	Informatique	45	3
AC - 16	16	Techniques de recherche d'emploi	30	2

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PRE REQUIS DES BENEFICIAIRES

Au regard des savoirs associés aux compétences ciblées par ce programme, il nous semble que la population ciblée possède les pré requis exigés pour suivre ce programme de formation.

VI. CONCLUSION

Le niveau spécialisation est accessible aux candidats ayant le niveau de la 6^{ème} année du primaire ou équivalent ; en conséquence ce programme est adapté à la population ciblée.

BATIMENT



FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Electricien du bâtiment

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Electricien du bâtiment	Date de conception : 2012 Organisme : DFP/ CFA Addoha Ain Aouda
Secteur de formation : Artisanat de services	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Apprentissage
Documents disponibles : AST, RC, PF, GP, GE	Dispensé à : Al Hoceima : CQP de l'OFPPT (S, mode résidentiel) Béni mellal : CQP de l'OFPPT (S, mode résidentiel)

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

L'électricien en bâtiment installe, répare et assure l'entretien des circuits, des systèmes électriques, électroniques (interphone) et des réseaux de communication (téléphone) dans les bâtiments à usage d'habitation ou commercial et selon les normes établies. Dans l'exercice de leur métier, l'électricien doit :

- installer, réparer, remplacer, entretenir et régler les équipements ou appareils électriques et électroniques;
- localiser les pannes et en déterminer la cause;
- inspecter l'équipement et les appareils électriques en mauvais état;
- vérifier et utiliser les appareils de mesure;

L'électricien en bâtiment doit câbler l'armoire de répartition à l'arrivée du bâtiment en provenance du transformateur. Son travail ne concerne pas le branchement et l'entretien de l'armoire de dérivation (transformateur). Selon la réglementation régissant le domaine de l'électricité, les travaux ayant trait à l'armoire de dérivation sont sous la responsabilité du fournisseur d'électricité, exécutés par des électriciens spécialisés. Le transformateur est verrouillé et le câblage d'alimentation vers le tableau de répartition est non accessible.

Lors de la mise en place des fondations de l'immeuble, l'électricien en bâtiment doit installer la mise à la terre, en concertation avec le ferrailleur ou le maçon.

III. CONDITIONS D'ACCES

- Être âgé d'au moins 15 ans révolus à la date de conclusion du contrat d'apprentissage;
- Justifier du niveau de la sixième année du primaire;

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 15

Durée en heures : 855

Code		Titre du module	Durée (heures)	Unités
EB-01	1.	Métier et formation	45	3
EB -02	2.	Santé et sécurité	30	2
EB -03	3.	Prise de mesures et calculs	30	2
EB -04	4.	Interprétation de plans et de schémas	30	2
EB -05	5.	Contrôle de circuits électriques	45	3
EB -06	6.	Installation d'une prise à la terre	30	2
EB -07	7.	Installation de la canalisation et du câblage électrique	120	8
EB -08	8.	Échafaudage	30	2
EB -09	9.	Installation d'appareils électriques et électroniques	120	8
EB -10	10.	Interaction en contexte professionnel	30	2
EB-11	11.	Outils informatiques	30	2
EB -12	12.	Installation d'un système de distribution électrique	90	6
EB-13	13.	Réparation des installations d'un réseau électrique	75	5
EB -14	14.	Moyens de recherche d'emploi	30	2
EB -15	15.	Intégration au marché du travail	120	8
	G1	Communication en arabe	60	-
	G2	Communication en français	60	-

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PREREQUIS DES BENEFICIAIRES

En principe, le niveau spécialisation est accessible à des candidats ayant l'équivalent du niveau de la sixième année du primaire.

Toutefois, il est utile de vérifier certains prérequis pour s'assurer que les bénéficiaires n'auront pas de difficultés particulières à suivre ce programme de formation. A partir de l'analyse des savoirs associés aux compétences ciblées par ce programme (référentiel de compétences), on recommande d'analyser de plus près, les savoirs associés liés aux modules EB-03, EB-04 et EB-05 qui requièrent la maîtrise des fondamentaux en matière de calcul, de géométrie et d'électricité.

Module	Savoirs associés (d'après le RC)	Recommandations
EB-03 : Prise de mesures et calculs : 30 heures	Opérations arithmétiques de base ; Règle de trois, théorème de Pythagore Calcul d'un périmètre, surface et volumes ; Reconversion des unités de mesures ; Type d'instruments de mesures (décamètre)	S'assurer que les candidats maîtrisent les fondamentaux en matière de calcul et de physique ; Si le niveau des candidats est faible, prévoir une mise à niveau préalable Augmenter éventuellement le

EB-04 : Interprétation de plans et de schémas 30 heures	Notions de géométrie, Lecture de plans Interprétation de cotes et des symboles d'un plan utilisation des échelles,..	volume horaire correspondant pour donner suffisamment de temps aux élèves pour assimiler les notions de base
EB-05 : Contrôle de circuits électriques : 45 heures	Notions de base en électricité : courant électrique, tension électrique, puissance électrique, ampérage, voltage, Loi d'ohm;	Appliquer des techniques simples, adaptées et qui partent de la pratique pour comprendre des notions théoriques

VI. CONCLUSION

- Le niveau spécialisation est accessible aux candidats ayant le niveau de la 6^{ème} année du primaire ou équivalent ;
- Ce programme est dispensé dans le niveau par le CFA Addoha Ain Aouda
- L'OFPPT dispense également une formation dans la même filière et le même niveau, mais en utilisant son propre programme.

FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Maçonnerie

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Maçonnerie	Date de conception : 2012 Organisme : Fondation Addoha
Secteur de formation : BTP	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Apprentissage
Documents disponibles : AST, RC, PE,GE, GP, GOPM	Dispensé à : CFA Addoha Ain Aouda CQP Béni Mellal

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

Le programme de formation Maçonnerie prépare à l'exercice de la fonction de travail de Maçon associée aux métiers-emplois de ferrailleur, de coffreur et de briqueteur.

Dans le secteur de la construction du bâtiment, la fonction de travail de maçon pour l'exécution de travaux de gros œuvres concerne 3 types d'activités qui renvoient aux postes de coffreur (boiseur), de ferrailleur et de briqueteur. Avec l'expérience, l'ouvrier qualifié peut être appelé à exécuter les 3 types d'ouvrage ou, dans certaines entreprises, il sera spécialisé dans l'un ou l'autre de ces postes.

Les ouvriers qualifiés dans le domaine de la maçonnerie effectuent des travaux sur les chantiers de construction du bâtiment de toutes catégories : résidentiel, industriel, commercial, public et privé. Ils réalisent également les travaux de réseau enterré de canalisation, d'égout et d'aménagement extérieur au bâtiment. De façon concrète, le travail du maçon polyvalent dans le secteur du bâtiment consiste à réaliser des ouvrages de coffrage, de ferrailage et de briquetage à partir de consignes orales ou écrites fournies par son supérieur. Selon le type d'activité, le maçon polyvalent est appelé à effectuer les travaux suivants :

- *Coffrage*: interpréter les plans, implanter l'ouvrage, monter l'étaie et l'échafaudage, réaliser le coffrage, réaliser le bétonnage, réaliser le décoffrage, démonter les étaies et l'échafaudage.
- *Ferrailage* : interpréter les plans, relever les longueurs des aciers, couper les aciers en minimisant les chutes, façonner les aciers, poser les armatures.
- *Briquetage-maçonnerie* : interpréter les plans, relever des mesures, préparer l'emplacement, tracer le mur, fabriquer et poser les éléments en béton armé (linteaux, raidisseurs etc.), monter le mur et tirer les joints, projeter, dresser et finir les enduits, sceller et poser les pré-cadres, les cadres et la ferronnerie.

Ses responsabilités sont grandes au regard de la qualité technique de la structure du bâtiment. Son travail prend une importance particulière due à son impact direct sur la solidité, la résistance de l'immeuble et par conséquent sur la sécurité publique.

III. CONDITIONS D'ACCES

- Être âgé d'au moins 15 ans révolus au moment de la signature du contrat
- Justifier du niveau de la sixième année du primaire;

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 18

Durée en heures : 1035

Code		Titre du module	Durée (heures)	Unités
MA -01	1.	Métier et formation	45	3
MA -02	2.	Santé et sécurité	30	2
MA -03	3.	Prise de mesures et calculs	30	2
MA-04	4.	Interprétation de plans et de schémas	30	2
MA-05	5.	Ferraillage	75	5
MA-06	6.	Étalement et échafaudage	45	3
MA-07	7.	Coffrage d'éléments de structure	90	6
MA -08	8.	Fabrication de béton	30	2
MA-09	9.	Implantation d'un ouvrage de gros œuvre	30	2
MA-10	10.	Construction de murs	120	8
MA-11	11.	Interaction en contexte professionnel	30	2
MA-12	12	Construction d'un réseau enterré d'un bâtiment	60	4
MA-13	13	Production d'éléments préfabriqués	45	3
MA-14	14	Outils informatiques	30	2
MA-15	15	Fabrication d'éléments décoratifs et en saillie	120	8
MA-16	16	Construction d'un escalier en béton armé	75	5
MA -17	17	Moyens de recherche d'emploi	30	2
MA -18	18	Intégration au marché du travail	120	8
	G1	Communication en arabe	60	-
	G2	Communication en français	60	-

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PRE REQUIS DES BENEFICIAIRES

Au regard des savoirs associés aux compétences ciblées par ce programme (modules MA-7, MA-10 et MA-15), il nous semble que la population ciblée possède les pré requis exigés pour suivre ce programme de formation.

VI. CONCLUSION

Le niveau spécialisation est accessible aux candidats ayant le niveau de la 6^{ème} année du primaire ou équivalent ; en conséquence cela correspond au niveau acquis par la population ciblée.

FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Carrelage Mosaïque

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Carrelage mosaïque	Date de conception : 2012 Organisme : Fondation Addoha
Secteur de formation : BTP	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Apprentissage
Documents disponibles : AST, RC, PE, GE, GP	Dispensé à : CFA Addoha Ain Aouda

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

Le carreleur mosaïste réalise les travaux de revêtement intérieur et extérieur, mettant en œuvre différents types de carreaux. Dans les constructions neuves, il confectionne et prépare les supports (paillasse, chapes), une fois le gros-œuvre terminé. Dans les constructions anciennes, il effectue le plus souvent des travaux de réparation, d'aménagement ou de rénovation. Il intervient une fois le gros œuvre terminé, mais il peut arriver qu'il construise lui-même le support (socles, tablettes, tabliers de baignoire) sur lequel il va poser des carreaux. Il doit avoir de bonnes notions de maçonnerie car il doit préparer la surface à couvrir de carreaux. Le carreleur mosaïste travaille le plus souvent sur un chantier à l'intérieur, seul ou en équipe. Mais il peut lui arriver de travailler à l'extérieur lorsqu'il réalise des décorations de façades.

Selon les spécialistes consultés lors des enquêtes pour l'AST, la personne qui pratique le métier de carreleur mosaïste doit, avant tout faire preuve de volonté, de patience, d'attention, de précision et de persévérance et posséder un intérêt pour le travail sur des chantiers de construction. À force de pratiquer le métier, elle doit, pour gagner en autonomie, développer une habileté manuelle fine, une capacité à appliquer des notions de base en calcul, une compréhension de la géométrie des espaces. Elle doit finalement être suffisamment forte pour lever des charges de plus de 50 kilos, endurante, et être capable de travailler en équipe.

III. CONDITIONS D'ACCES

- Être âgé d'au moins 15 ans révolus
- Justifier du niveau de la sixième année du primaire;

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 14

Durée en heures : 915

Code		Titre du module	Durée (heures)	Unités
CM-01	4.	Métier et formation	45	3
CM -02	5.	Santé et sécurité	30	2
CM -03	6.	Prises de mesures et calculs	45	3
CM -04	4.	Fabrication d'une chape	120	8
CM -05	5.	Interprétation de plans et de devis	45	3
CM -06	6.	Implantation d'ouvrages	45	3
CM -07	7.	Carrelage de sol	75	5
CM -08	8.	Revêtement en mosaïque	105	7
CM -09	9.	Interaction en contexte professionnel	30	2
CM -10	10.	Carrelage mural	75	5
CM 11	11.	Outils informatiques	30	3
CM -12	12.	Fabrication de modules d'aménagement	120	6
CM -13	13.	Moyens de recherche d'emploi	30	3
CM -14	14.	Intégration au marché du travail	120	8
	G1	Communication en arabe	60	-
	G2	Communication en français	60	-

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PRE REQUIS DES BENEFICIAIRES

Au regard des savoirs associés aux compétences ciblées par ce programme (modules CM-03 et CM-05), il nous semble que la population ciblée possède les pré requis exigés pour suivre ce programme de formation.

Module	Savoirs associés (d'après le RC)	Recommandations
CM -03 : Prises de mesures et calculs : 45 h	<ul style="list-style-type: none"> · Caractérisation des formes géométriques · Maniement des outils de mesure et de traçage · Utilisation des unités de mesure · Reconversion des unités de mesures · Calcul de périmètre, surface et volumes · Opération de calcul de base : addition, soustraction, multiplication et division · Règle de trois, théorème de Pythagore · Méthodes d'assemblage des formes géométriques. · Vocabulaire technique · Divers types de matériaux et leur utilisation 	Ce programme peut être dispensé sans adaptation particulière.
CM-05 : Interprétation de plans et de devis : 45 h	<ul style="list-style-type: none"> · Calcul du métrage d'une surface; · Division d'une surface · conventions graphiques des traits et hachures simples · conventions de représentation et de cotation des différentes vues d'un ouvrage · Instruments de mesure et leur utilisation 	

	<ul style="list-style-type: none">· Techniques de calcul· Cueillette et gestion des données· Vocabulaire technique	
--	--	--

VI. CONCLUSION

Le niveau spécialisation est accessible aux candidats ayant le niveau de la 6^{ème} année du primaire ou équivalent ; en conséquence il est adapté à la population ciblée.

FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION : Peintre en Bâtiment

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Peintre en bâtiment	Date de conception : 2012 Organisme : Fondation Addoha
Secteur de formation : BTP	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Apprentissage
Documents disponibles : AST, RC, PE,GE, GP, GOPM	Dispensé à : CFA Addoha Ain Aouda CQP Béni Mellal CQP Al Hoceima

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

Le Peintre en bâtiment exécute les travaux de préparation et de conditionnement des surfaces à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments, les travaux de revêtement de surfaces murales en bois, en calcaire ou métallique au moyen de peinture à l'eau ou synthétique. Il exécute également des travaux de finition de teinture et de vernis, en veillant à préparer préalablement la surface et à s'assurer de la conformité de la teinte du produit.

Sur les chantiers, le peintre est encadré par un chef d'équipe qui lui confie quotidiennement les tâches à réaliser ainsi que les matériels, outillage et matières premières nécessaires. Il intervient souvent seul dans la réalisation de ses tâches. Cependant, il est appelé parfois à travailler en équipe avec d'autres peintres pour la réalisation de tâches difficiles qui nécessitent l'intervention de plus d'une personne.

S'il démontre les qualités et l'intérêt, le peintre peut devenir peintre décorateur après avoir acquis de l'expérience avec un peintre spécialiste et suivi les formations sur les produits décoratifs offertes entre autres par des distributeurs ou fabricants de peintures décoratives.

III. CONDITIONS D'ACCES

- Être âgé d'au moins 15 ans révolus au moment de la signature du contrat d'apprentissage
- Justifier du niveau de la sixième année du primaire;

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules: 17

Durée en heures: 885

Code		Titre du module	Durée (heures)	Unités
PB-01	7.	Métier et formation	45	3

PB -02	8.	Santé et sécurité	30	2
PB -03	9.	Prise de mesures et calculs	30	2
PB -04	4.	Interprétation de plans et de schémas	30	2
PB-05	5.	Apprêt de supports	75	5
PB-06	6.	Application d'enduit	90	6
PB -07	7.	Coloration de peinture	30	2
PB -08	8.	Peinture de surfaces de bois	30	2
PB -09	9.	Échafaudage	30	2
PB -10	10.	Peinture de surfaces calcaires	90	6
PB -11	11.	Peinture de surfaces métalliques	60	4
PB -12	12.	Interaction en contexte professionnel	30	2
PB-13	13.	Outils informatiques	30	2
PB-14	14.	Teinture et vernissage	75	5
PB-15	15.	Travaux de peinture extérieurs	60	4
PB-16	16.	Moyens de recherche d'emploi	30	2
PB-17	17	Intégration au marché du travail	120	8
	G1	Communication en arabe	60	-
	G2	Communication en français	60	-

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PRE REQUIS DES BENEFICIAIRES

Au regard des savoirs associés aux compétences ciblées par ce programme, il nous semble que la population ciblée possède les pré requis exigés pour suivre ce programme de formation.

VI. CONCLUSION

Le niveau spécialisation est accessible aux candidats ayant le niveau de la 6^{ème} année du primaire ou équivalent ; en conséquence ce programme est adapté à la population ciblée.

FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Plomberie Sanitaire

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Plomberie Sanitaire	Date de conception : 2012 Organisme : Fondation Addoha
Secteur de formation : BTP	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Apprentissage
Documents disponibles : AST, RC, PE, GE, GP, GOPM	Dispensé à : CFA Addoha Ain Aouda CQP AI Hoceima (Niv Q)

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

Le programme *Plomberie Sanitaire* prépare à l'exercice du métier de *Plombier sanitaire* pour le secteur du bâtiment. Le plombier sanitaire façonne, monte, répare et entretient les canalisations d'eau en amont et en aval des appareils eux-mêmes. Il effectue aussi la pose des appareils sanitaires, baignoire, chauffe-eau, robinetterie, bidets, éviers de cuisine et la réparation des installations.

Le plombier sanitaire peut exercer son métier dans les secteurs d'activités, de la construction de bâtiments et celui des entreprises de service pour l'entretien et la pose d'appareils. Sur le chantier de construction, il intervient fréquemment en même temps que d'autres professionnels soit les électriciens, les maçons, les plâtriers et les peintres. Dans les moyennes et grosses entreprises, son supérieur hiérarchique est généralement le chef d'équipe responsable de la coordination des travaux de plomberie. Il travaille en coordination avec les autres corps de métier dont notamment l'électricien et le maçon. Selon les spécialistes consultés lors de l'analyse de la fonction de travail, la personne qui pratique le métier de plomberie sanitaire doit faire preuve de rigueur et d'honnêteté, d'un sens de l'écoute et d'une capacité à travailler en équipe.

III. CONDITIONS D'ACCES

- Être âgé d'au moins 15 ans révolus au moment de la signature du contrat d'apprentissage
- Justifier du niveau de la sixième année du primaire;

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 15

Durée en heures : 915

Code		Titre du module	Durée (heures)	Unités
PS-01	10.	Métier et formation	45	3
PS-02	11.	Santé et sécurité	30	2
PS-03	12.	Prise de mesures et calculs	30	2
PS-04	4.	Interprétation de plans et de schémas	30	2
PS-05	5.	Façonnage de conduites	75	5
PS-06	6.	Installation d'appareils sanitaires	90	6
PS-07	7.	Soudage de conduites	90	6
PS-08	8.	Installation d'un système de distribution d'eau froide et chaude	105	7
PS-09	9.	Interaction en contexte professionnel	30	2
PS-10	10.	Installation d'un réseau d'évacuation	60	4
PS-11	11.	Outils informatiques	30	2
PS-12	12.	Implantation d'un système de plomberie	90	6
PS-13	13.	Réparation d'un système de plomberie	60	4
PS-14	14.	Moyens de recherche d'emploi	30	2
PS-15	15.	Intégration au marché du travail	120	8
		FORMATION GENERALE		
	G1	Communication en arabe	60	-
	G2	Communication en français	60	-

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PRE REQUIS DES BENEFICIAIRES

Au regard des savoirs associés aux compétences ciblées par ce programme (modules PS-07, PS-08 et PS-12), il nous semble que la population ciblée possède les pré requis exigés pour suivre ce programme de formation.

VI. CONCLUSION

Le niveau spécialisation est accessible aux candidats ayant le niveau de la 6^{ème} année du primaire ou équivalent ; en conséquence ce programme peut être dispensé à la population ciblée.

HOTELLERIE RESTAURATION



FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Agent de réception

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Agent de réception	Date de conception : 2007 Organisme : Ministère du Tourisme, OFPPT, CFA-IE
Secteur de formation : Hôtellerie-restauration	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Apprentissage
Documents disponibles : PF, GP, GE, GOMP	Dispensé à : Al Hoceima : ISTHT Al Hoceima (Niv T) Béni Mellal : ISTHT Béni Mellal (Niv T)

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

L'agent de réception est susceptible de travailler dans différents types d'établissements hôteliers : Hôtels, clubs de vacances, maisons d'hôtes, auberges... Selon la taille et les types d'établissements, l'agent de réception d'hôtel peut être amené à : établir des relations professionnelles avec la clientèle, au téléphone comme en personne dans différentes langues, vendre des services hôteliers, prendre des réservations, assurer le déroulement de la réception avant, pendant et après le séjour des clients, effectuer des opérations liées à la tenue de caisse et à la vérification de nuit et intervenir matière de sécurité et de premiers soins

III. CONDITIONS D'ACCES

- Justifier du niveau de la fin de la 6ème AP ou équivalent ;
- Être âgé de moins de 30 ans ;
- Passer avec succès divers tests :
 - o Un test de français ;
 - o Un test de calcul simple ;
 - o Un test de concentration ;
 - o Un test de lecture
 - o Une entrevue en français permettant de vérifier :
 - son intérêt pour le métier de "Agent de réception ; - sa capacité à comprendre et à parler le français ;
 - ses aptitudes avec la clientèle ;
- ainsi que divers questionnaires vérifiant ses dispositions pour le métier.

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 17

Durée en heures : 2100

Code	Titre du module	Durée (heures)	Durée théorie	Durée pratique	Unités*
RH-01	Métier et formation	75	15	60	5
RH-02	Relations professionnelles	45	5	40	3
RH-03	Offre touristique du Maroc	90	15	75	6
RH-04	Technologie des services hôteliers	75	15	60	5
RH-05	Intervention en matière de sécurité	60	10	50	4
RH-06	Français appliqué à la réception d'hôtel	90	45	45	6
RH-07	Arabe appliqué à la réception d'hôtel	45	15	30	3
RH-08	Anglais appliqué à la réception d'hôtel	90	45	45	6
RH-09	Allemand appliqué à la réception d'hôtel	90	60	30	6
RH-10	Espagnol appliqué à la réception d'hôtel	90	60	30	6
RH-11	Logiciel de gestion d'hôtel	195	25	170	13
RH-12	Tenue de caisse	150	10	140	10
RH-13	Vente de services hôteliers	120	20	100	8
RH-14	Réservation	195	30	165	13
RH-15	Clientèle individuelle/ arrivées et séjours	240		240	16
RH-16	Clientèle de groupe / arrivées et séjours	240		240	16
RH-17	Clôture journalière et vérification de nuit	240	30	180	14
Total		2100	375	105	-
					-

*Une unité équivaut à 15 heures

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PREREQUIS DES BENEFICIAIRES

Le niveau spécialisation est accessible à des candidats ayant l'équivalent du niveau de la sixième année du primaire.

S'agissant d'une formation par apprentissage où 80% se déroule en milieu professionnel, il faut s'assurer de la disponibilité et de la disposition d'hôtels ou d'autres établissements d'hébergements équivalents qui présentent de bonnes conditions de formation des stagiaires en termes de volume et de diversités des activités ainsi que d'encadrement des jeunes.

VI. CONCLUSION

Le programme de formation 'Agent de réception' est adapté à la population ciblée par le projet et peut être adopté sans adaptation.

FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Commis de cuisine

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Commis de cuisine	Date de conception : 2007 Organisme : Ministère du Tourisme, OFPPT
Secteur de formation : Hôtellerie-restauration	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Apprentissage
Documents disponibles : PF, GP, GE, GOMP	Dispensé à : Al Hoceima : ISTHT Al Hoceima (Cuisine, NivT) Béni Mellal : ISTHT Al Hoceima (Cuisine, NivT)

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

Le Commis de cuisine exécute des tâches simples de tous types de travaux de cuisine. Il aide à la mise en place, réceptionne et range les provisions, épluche les légumes, lave les salades, prépare les garnitures, etc... puis, à la fin du service, assisté ou non d'un plongeur, assure le nettoyage du matériel, de la cuisine et des offices.

Il est la première étape dans la hiérarchie des métiers de la cuisine, et travaille sous les ordres du chef cuisinier, du second, des chefs de partie ou du cuisinier.

http://www.lhotellerie-restauration.fr/emploi/fiche_metier/commis-de-cuisine.htm

III. CONDITIONS D'ACCES

- Justifier du niveau de la fin de la 6ème AP ou équivalent ;
- Être âgé de moins de 30 ans ;
- Passer avec succès divers tests :
 - o Un test de français écrit ;
 - o Une entrevue en français permettant de vérifier :
 - son intérêt pour le métier de commis de cuisine ; - sa capacité à comprendre et à parler le français ;
 - ses aptitudes avec la clientèle ;
- ainsi que divers questionnaires vérifiant ses dispositions pour le métier.

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 25

Durée en heures : 2100

Code	Titre du module	Durée (heures)	Durée théorie	Durée pratique	Unités
CUI-01	Métier et formation	75	15	60	5
CUI-02	Relations professionnelles	45	5	40	3
CUI-03	Hygiène et salubrité alimentaires	90	10	80	6
CUI-04	Santé et sécurité	45	10	35	3
CUI-05	Outillage et équipement	45	10	35	3
CUI-06	Travail en équipe	45	10	35	3
CUI-07	Français appliqué en cuisine	90	45	45	6
CUI-08	Arabe appliqué en cuisine	45	15	30	3
CUI-09	Anglais appliqué en cuisine	90	45	45	6
CUI-10	Qualités organoleptiques des aliments	60	10	50	4
CUI-11	Techniques de cuisson	120	10	110	8
CUI-12	Préparations fondamentales	150	30	120	10
CUI-13	Fruits et légumes	75	15	60	5
CUI-14	Potages	90	15	75	6
CUI-15	Viandes, volailles et gibiers	180	15	165	12
CUI-16	Cuisine marocaine	90	15	75	6
CUI-17	Poissons, mollusques et crustacés	120	15	105	8
CUI-18	Pâtes de base	75	15	60	5
CUI-19	Hors d'œuvre, entrées, salades et canapés	90	15	75	6
CUI-20	Desserts	120	15	105	8
CUI-21	Présentations culinaires	60	10	50	4
CUI-22	Mise en place et service des buffets	90	10	80	6
CUI-23	Mise en place des petits déjeuners	90	10	80	6
CUI-24	Mise en place des menus à la carte	120	10	110	8
		2100	375	105	-
					-

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PREREQUIS DES BENEFICIAIRES

Le niveau spécialisation est accessible à des candidats ayant l'équivalent du niveau de la sixième année du primaire.

S'agissant d'une formation par apprentissage où 80% se déroule en milieu professionnel, il faut s'assurer de la disponibilité et de la disposition de restaurants et d'hôtels qui présentent de bonnes conditions de formation des stagiaires en termes de volume et de diversités des activités ainsi que d'encadrement des jeunes.

VI. CONCLUSION

Le programme de formation "commis de cuisine" est adapté à la population ciblée par le projet et peut être adopté sans adaptation.

FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Employé (e) d'étage

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Employé (e) d'étage	Date de conception : 2007 Organisme : DFP
Secteur de formation : Hôtellerie restauration	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Apprentissage
Documents disponibles : PF, GP, GE	Dispensé à : Al Hoceima : Non dispensée Béni Mellal : ITHT Béni Mellal (Niv Q)

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

L'employé d'étages entretient les chambres et les espaces communs des hôtels ou autres établissements d'hébergement. Il maintient l'office et gère des formulaires et des rapports. Il utilise divers matériels, équipements, et produits d'entretien. Il applique des mesures de santé, de sécurité et des règles de protection de l'environnement.

III. CONDITIONS D'ACCES

- Justifier du niveau de la fin de la 6ème AP ou équivalent ;
- Être âgé de moins de 30 ans ;
- Passer avec succès divers tests :
 - o Un test de français écrit ;
 - o Une entrevue en français permettant de vérifier :
 - son intérêt pour le métier d'employé d'étage ;
 - sa capacité à comprendre et à parler le français ;
 - ses aptitudes avec la clientèle ;
- ainsi que divers questionnaires vérifiant ses dispositions pour le métier.

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 13

Durée en heures : 2100

Code	Titre du module	Durée (heures)	Durée théorie	Durée pratique	Unités*
EE-01	Métier et formation	75	15	60	5
EE-02	Relations professionnelles	45	5	40	3
EE-03	Technologie des services hôteliers	75	15	60	5
EE-04	Santé, sécurité et protection de l'environnement	60	10	50	4
EE-05	Français appliqué au service des étages	90	45	45	6
EE-06	Arabe appliqué Au service des étages	45	15	30	3
EE-07	Anglais appliqué Au service des étages	90	45	45	6
EE-08	Matériel, équipements et produits d'entretien	300	20	280	20
EE-09	Formulaire et rapports	30	20	10	2
EE-10	Entretien des espaces communs	390	30	360	26
EE-11	Maintien de l'office	300	30	270	20
EE-12	Entretien des chambres	600	20	580	40
Total		2100	270	1830	140
			13%	87%	

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PREREQUIS DES BENEFICIAIRES

Le niveau spécialisation est accessible à des candidats ayant l'équivalent du niveau de la sixième année du primaire.

S'agissant d'une formation par apprentissage où 80% se déroule en milieu professionnel, il faut s'assurer de la disponibilité et de la disposition d'hôtels ou autres établissements équivalents qui présentent de bonnes conditions de formation des stagiaires en termes de volume et de diversité des activités ainsi que d'encadrement des jeunes.

VI. CONCLUSION

Le programme de formation "commis de cuisine" est adapté à la population ciblée par le projet et peut être adopté sans adaptation.

FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Employé (e) au Restaurant

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Employé (e) au restaurant	Date de conception : 2007 Organisme : DFP
Secteur de formation : Hôtellerie restauration	Niveau de formation : Spécialisation Mode de formation : Apprentissage
Documents disponibles : PF, GP, GE	Dispensé à : Al Hoceima : ISTHT Al Hoceima (Niv Q) Béni Mellal : ISTHT Béni Mellal (Niv Q)

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

L'employé en restauration maintenir un environnement salubre, hygiénique et sécuritaire ; Effectue la mise en place de la salle à manger et de l'office ; Explique la composition des menus et des mets ; Prends et transmets des commandes ; Intervient en matière de premiers soins. .

III. CONDITIONS D'ACCES

- Justifier du niveau de la fin de la 6ème AP ou équivalent ;
- Être âgé de moins de 30 ans ;
- Passer avec succès divers tests :
 - o Un test de français écrit ;
 - o Une entrevue en français permettant de vérifier :
 - son intérêt pour le métier d'employé d'étage ;
 - sa capacité à comprendre et à parler le français ;
 - ses aptitudes avec la clientèle ;
- ainsi que divers questionnaires vérifiant ses dispositions pour le métier.

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Nombre de modules : 13

Durée en heures : 2100

Code	Titre du module	Durée (heures)	Durée théorie	Durée pratique	Unités
SR-01	Métier et formation	75	15	60	5
SR-02	Relations professionnelles	45	5	40	3
SR-03	Hygiène, salubrité et sécurité	60	10	50	4
SR-04	Technologie de restaurant	75	15	60	5
SR-05	Mise en place	120	10	110	8
SR-06	Français appliqué au service en salle	90	45	45	6
SR-07	Arabe appliqué au service en salle	45	15	30	3
SR-08	Anglais appliqué au service en salle	90	45	45	6
SR-09A	Allemand appliqué au service en salle	90	60	30	6
SR-09B	Espagnol appliqué au service en salle	90	60	30	6
SR-10	Approche client	90	10	80	6
SR-11	Menus et mets	120	10	110	8
SR-12	Prise de commande simple	60	10	50	4
SR-13	Service des boissons	270	20	250	18
SR-14	Service simple	300	10	290	20
SR-15	Initiation au service élaboré	240	10	230	16
SR-16	Service des banquets/ Buffet	180	20	160	12
SR-17	Intervention en matière de premiers soins	30	5	25	2
SR-18	Tenue de caisse point de vente	30	10	20	2
	Total	2100	385	1715	140
			18%	82%	

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PREREQUIS DES BENEFICIAIRES

Le niveau spécialisation est accessible à des candidats ayant l'équivalent du niveau de la sixième année du primaire.

S'agissant d'une formation par apprentissage où 80% se déroule en milieu professionnel, il faut s'assurer de la disponibilité et de la disposition d'hôtels ou de restaurants qui présentent de bonnes conditions de formation des stagiaires en termes de volume et de diversité des activités ainsi que d'encadrement des jeunes.

VI. CONCLUSION

Le programme de formation ‘Employé en restauration’ est adapté à la population ciblée par le projet et peut être adopté sans adaptation.

FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Gestionnaire de gîtes

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Gestionnaire de gîtes	Date de conception : 2016 Organisme : Ministère Emploi et Affaires sociales Projet Emploi des Jeunes de GIZ
Secteur de formation : Hôtellerie-restauration	Niveau de formation : Qualifiante Mode de formation : formation courte
Documents disponibles : Plan de formation courte	Dispensé à : Al Hoceima : Non dispensée Béni Mellal : Non dispensée

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

Le Gîteur, peut être propriétaire ou un simple exploitant d'un gîte rural. Il doit mener plusieurs activités touristiques de nature différente : l'hébergement, l'accueil, la restauration, l'entretien du local, la gestion et l'entretien du stock. Il informe et conseille ses clients sur les activités possibles dans la région. Il fournit la documentation possible sur les sites touristiques à visiter, étudie et aménage les circuits de randonnée, prévoit l'accompagnement en montagne et veille au bien-être de ses clients durant leur séjour. Il s'occupe de la réservation, de l'arrivée et du départ des visiteurs. Il intègre sa clientèle dans les activités quotidiennes de la population locale. Il doit faire preuve d'une grande disponibilité et répondre aux attentes d'une clientèle aussi bien diversifiée qu'exigeante. La connaissance des langues étrangères constitue pour lui un atout supplémentaire. L'aménagement des locaux du gîte doit répondre aux particularités architecturales et culturelles de la région. Le gestionnaire du gîte rural doit avoir les bases de la comptabilité ».

Le jeune doit être capable de présenter le produit au professionnel du secteur, de pouvoir commercialiser ce produit, de maîtriser les techniques d'animation de groupe, de connaître la typologie de la clientèle, Il doit connaître les formalités administratives pour l'accueil d'un client ou un groupe de clients, maîtriser la gestion d'urgence et de secours

III. CONDITIONS D'ACCES

- Être âgé de 16- 35 ans ;
- Expérience minimum et motivation ;
- Niveau scolaire : Enseignement fondamental ;
- Maîtrise des langues étrangères est un atout.

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Code	Titre du module	Durée (heures)
M1	Particularités géographiques	6h
M2	Particularités historiques et culturelles ;	12h
M3	Les paysages remarquables de la région et son interprétation (géologie, biodiversité, ...) ;	12h
M4	Typologie de la clientèle de voyageurs (scolaires, Agées, nationaux, étrangers...);	3h
M5	Techniques d'accueil et d'animation de groupe	6 h
M6	Notions d'hygiène	3h
M7	Les bases de la comptabilité ; Etude de faisabilité et montage financier ;	6h
M8	Elaboration de documents de promotion du produit touristique Méthode de promotion et de marketing Les documents administratifs nécessaires à la mise en place d'un gîte et à son fonctionnement ;	6h
M9	Règles de sécurité des biens et des personnes et Gestion d'urgence et de secours.	6h
M10	Visite de terrain, visite de gîte	4h
M11	Evaluation de satisfaction et évaluation des compétences	6h
	Total	

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PREREQUIS DES BENEFICIAIRES

C'est une formation qualifiante.

VI. CONCLUSION

Le programme de formation 'Agent de réception' est adapté à la population ciblée par le projet et peut être adopté sans adaptation.

FICHE D'ANALYSE DU PROGRAMME DE FORMATION :

Accompagnateur Nature

I. DONNEES GENERALES SUR LE PROGRAMME DE FORMATION

Intitulé du Programme : Accompagnateur Nature	Date de conception : 2016 Organisme : Ministère Emploi et Affaires sociales Projet Emploi des Jeunes de GIZ
Secteur de formation : Hôtellerie-restauration	Niveau de formation : Qualifiante Mode de formation : formation courte
Documents disponibles : Plan de formation courte	Dispensé à : Al Hoceima : Non dispensée Béni Mellal : Non dispensée

II. DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL :

L'accompagnateur en tourisme rural doit être capable de définir un produit touristique, en tenant compte des particularités géographiques, historiques et culturelles. Il doit avoir des connaissances en anthropologie, en ethnologie et particulièrement en ethnobotanique. Le jeune doit être capable de présenter le produit au professionnel du secteur, de pouvoir commercialiser ce produit, de maîtriser les techniques d'animations de groupe, de connaître la typologie de la clientèle et maîtriser plusieurs langues. Il doit connaître les formalités administratives lors de l'accompagnement d'un groupe, maîtriser la gestion d'urgence et de secours, l'utilisation le GPS, il doit être sensible aux conventions internationales en domaine de biodiversité et de protection de l'environnement.

III. CONDITIONS D'ACCES

- Être âgé de 16- 35 ans ;
- Expérience minimum et motivation ;
- Niveau scolaire : Enseignement fondamental ;
- Maîtrise des langues étrangères est un atout.

IV. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Code	Titre du module	Durée (heures)
M1	Particularités géographiques	6h
M2	Particularités historiques et culturelles ;	12h
M3	Les paysages remarquables de la région et son interprétation (géologie, biodiversité, ...)	12h
M4	Ethnobotanique	6h
M5	Technique d'accueil et d'animation de groupe	6h

M6	Typologie de la clientèle de voyageurs (scolaires, Agées, nationaux, étrangers...)	6h
M7	Règles de sécurité des biens et des personnes et Gestion d'urgence et de secours.	6h
M8	Visite de terrain, méthode de balisage de circuit, utilisation de GPS, visite de gîte dans la province d'origine mais aussi dans la région de Chefchaouen	24h (4j)
M9	Evaluation de satisfaction et évaluation des compétences	6h
	Total	14 jours

V. ANALYSE DU PROGRAMME PAR RAPPORT AUX PREREQUIS DES BENEFICIAIRES

C'est une formation qualifiante qui s'adresse à des personnes en exercice de préférence.

VI. CONCLUSION

Le programme de formation 'Accompagnateur Nature' est adapté à la population ciblée par le projet et peut être adopté sans adaptation.