

Délégation de l'Union Européenne  
Rabat - Maroc

Ministère de l'Éducation Nationale  
Direction de l'éducation non formelle

## Projet

**Assistance technique et étude en appui à la  
Direction de l'Éducation Non Formelle au Maroc**

*Modalités, approches et méthodes de formation  
des intervenants en ENF*

*- Mission 4 -*

*Rapport analytique et recommandations*

**Par : Mohamed DERRIJ**

 **SOFRECO**

*Octobre 2013*

*Modalités, approches et méthodes de formation des intervenants en ENF*  
*- Mission 4 -*

**Plan**

Introduction  
 et méthodologie de l'étude- p 4

**PREMIERE PARTIE**

Présentation analytique des bonnes pratiques en formation  
 d'animateurs en ENF- P 7

- I- Modalités et pratiques à caractère institutionnel, de la formation en ENF.  
 (Organisation, gestion des sessions de formation ...)
- II - Approches pédagogiques et bonnes pratiques de formation en éducation  
 non formelle.
- III- Méthodes et techniques utilisées en formation en ENF.

**DEUXIEME PARTIE**

Recommandations et suggestions  
 pour développer la formation en ENF- p 38

- 1- Recommandations à caractère institutionnel et organisationnel.
- 2- Recommandations à caractère modalitaire et procédural.
- 3- Recommandations à caractère pédagogique.

Annexe 1 et 2 - Bibliographie - p 53

**Sigles et acronymes**

DENF	Direction de l'éducation non formelle
DCF	Division des curricula et de la formation
ENF	Education non formelle
MEN	Ministère de l'éducation nationale
ONG	Organisme non gouvernemental
AREF	Académie régionale de l'éducation et la formation
CRMEF	Centre régional des métiers d'éducation et de formation
FAD	Formation à distance
IPF	Institut pédagogique de formation

# Introduction et méthodologie de l'étude

## 1-Introduction

Cette étude (mission 4), qui s'articule sur les approches et méthodes de formation des intervenants en éducation non formelle, vise essentiellement la qualité des prestations en ENF, ainsi que les résultats qui en découlent, et en grande partie des capacités et des compétences des animateurs. Ceux-ci sont recrutés, par les associations partenaires avec des profils variés, sans avoir d'expérience ou de formation préalable ou avec une formation minimale, pour la fonction qu'ils vont exercer, quoique faisant preuve dans bien des cas, de forte motivation pour le travail.

L'acquisition de compétences pédagogiques par les partenaires en action dans l'ENF (associations partenaires, animateurs...), est donc primordiale pour le pilotage et à la mise en œuvre des programmes d'ENF. C'est dans ce sens que la formation aux approches et méthodes innovantes et adaptées dans le domaine, constitue un investissement pertinent.

Pour atteindre une approche systématique de la formation des animateurs et des autres intervenants, il est nécessaire d'identifier les pratiques actuelles, en particulier celles qui se sont déjà montrées utiles et efficaces. Dans le cadre de cette mission, nous avons recueilli et analysé les bonnes pratiques qui existent, nous les avons présentées et débattues lors des rencontres et lors de l'atelier de Tétouan, réunissant les acteurs concernés formulant par la suite les leçons à en tirer dans une série de recommandations en vue de la proposition d'un système de formation initiale et continue.

Ce rapport analytique sur les expériences et les bonnes pratiques en termes d'approches et méthodes dans la formation des intervenants en ENF, analyse les bonnes pratiques existantes en matière de formation en ENF, notamment :

- \* Les approches et méthodes déjà développées au niveau de la DENF depuis le lancement des programmes de l'éducation non formelle ;

- \* Les approches et méthodes mises en œuvre (pratiques du terrain) par les partenaires en ENF, intervenants directs (responsables locaux des délégations du MEN, associations, animateurs ...).

Ce rapport comprend une analyse prospective accompagnée de suggestions et de recommandations pour les pistes pertinentes d'intervention dans la formation initiale et la formation continue. Série de recommandations que nous avons débattues lors de nos rencontres et plus particulièrement à l'atelier que nous avons organisé dans le cadre de notre mission (mission 4) le 1/10/2013 au siège de l'Académie Régionale de l'Education et de la Formation à Tétouan.

## 2- Objectifs de l'étude

Les objectifs de cette étude (mission 4) se présentent comme suit :

- Analyser les bonnes pratiques existantes en matière de formation en ENF, notamment :
  - Les approches et méthodes déjà développées au niveau de la DENF depuis le lancement des programmes de l'éducation non formelle ;
  - Les approches et méthodes mises en œuvre (pratiques du terrain) par les partenaires en ENF, intervenants directs (responsables locaux des Délégations, associations, animateurs/trices ...).
- Formuler des recommandations et suggestions pratiques permettant aux associations de revoir, adapter et améliorer leur formation d'intervenants.

## 3-Méthodologie

Les actions jalonnant la démarche méthodologique de la mission sont les suivantes :

### 1. Collecte et analyse des documents de référence :

- A- Littérature sur la formation en éducation et en ENF
- B- Documents de la DENF
- C- Documents des ONGs

L'analyse de tous ces documents, a permis de sélectionner quelques bonnes pratiques et des propositions de recommandations.

### 2. Consultation des intervenants

En vue d'atteindre les objectifs susmentionnés, et en se basant sur l'étude documentaire, nous avons procédé à des consultations des intervenants, ce qui nous a permis de tirer des conclusions adéquates, par rapport à l'appréciation du processus d'élaboration et de mise en œuvre des expériences de formation et de sa performance vis-à-vis des résultats escomptés, pour répondre aux besoins de formation. Cela nous a permis également, une analyse critique et profonde des approches et méthodes adoptées dans la formation des intervenants en ENF.

Ce travail initial de consultations, a porté sur un échantillon d'associations mettant en œuvre des programmes ENF et assurant ainsi également la formation des intervenants. Cet échantillon a été déterminé en collaboration avec le chef d'équipe et les structures de la DENF, mais nous avons choisi une quarantaine d'intervenants sélectionnés parmi les plus dynamiques œuvrant dans le domaine de l'ENF, des régions de Tanger/Tétouan — Rabat.

Rappelons que les débats dans l'atelier de Tétouan, nous ont permis d'organiser, mener et synthétiser les réflexions collectives avec les interlocuteurs identifiés.

### 3- Outils pour la récolte des données

Lors des différentes *rencontres individuelles et collectives* (atelier), dans les espaces associatifs et institutionnels, nous avons procédé à des interviews et discussions avec les ONG partenaires, les chefs de service, des éducateurs et autres intervenants de l'ENF, afin de relever les bonnes pratiques inhérentes à la formation. Et pour mener à bien ces rencontres, nous avons procédé à la sélection et l'adaptation des outils adéquats (méthodes et techniques de récolte des données et d'accès à l'information) tel que:

- Protocole des entretiens semi- directifs.
- Questionnaire /Grille d'analyse (voir annexe 1) : outil d'analyse des bonnes pratiques que nous avons nous- même élaboré, en s' inspirant des grilles connues dans ce domaine, tel que :
  - La grille de Christophe DALIBERT: « Analyse des pratiques». (Formation de Formateur par l'Analyse des Situations de Travail. Etude sur les dispositifs d'analyse de pratiques dans le champ de l'éducation spécialisée, CREA Rhône-Alpes, 2010).
  - La grille adoptée par la DENF, «Grille d'analyse des dispositifs d'analyse des pratiques », Par J.F.MARCEL et al. (ENFA, Université de Toulouse, 2007).

### 4-Organisation d'un atelier

La formalisation des paramètres que nous avons identifiés lors d'entretiens individuels ou d'ateliers, a servi de base pour la formulation de recommandations et de suggestions en vue d'améliorer les approches adoptées dans la formation des intervenants.

Rappelons que l'atelier /journée pédagogique au profit des associations de la région de Tanger- Tétouan, sur le thème: "Approches et méthodes de formation dans le domaine de l'éducation non formelle", organisé dans le cadre de notre mission, le 1/10/2013 au siège de l'Académie Régionale de l'Education et de la Formation à Tétouan, a regroupé une trentaine des participants représentants des associations, des animateurs, des encadreurs et des inspecteurs dans le domaine de ENF .

L'atelier a également offert une opportunité d'échange d'idées et de tendances entre tous les acteurs concernées à différents niveaux par l'éducation non formelle dans la région de Tanger-Tétouan, notamment les responsables de la formation à la délégation du ministère de l'éducation nationale de Tétouan, les inspecteurs/formateurs et les associations.

## PREMIERE PARTIE

### Présentation analytique des bonnes pratiques en formation d'animateurs en ENF

Nous présentons maintenant l'examen de quelques questions qui nous paraissent importantes, notamment la question de savoir dans quelle mesure les sessions de formation au profit des associations, répondent-elles aux directives et aux orientations des programmes de formation conçus par la DENF et traduit dans ses documents sur la formation. (1)

Egalement, dans quelle mesure ces directives sur la formation, aident effectivement à formuler des objectifs, à choisir et à pratiquer avec succès, les modalités, les approches et les méthodes de formation appropriées ?

Pour répondre à ces questions nous avons organisé les résultats de nos analyses documentaires et de notre enquête de terrain, autour des trois axes suivants :

I- Modalités et pratiques à caractère institutionnels, de la formation en ENF.

(Organisation, gestion des sessions de formation ...)

II - Approches pédagogiques et bonnes pratiques de formation en éducation non formelles. (2)

III- Méthodes et techniques utilisées en formation en ENF.

---

(1)Notamment dans les deux ouvrages de références :

-«Programme de référence pour la formation dans le domaine de l'éducation non formelle ».

-« Guide d'opérationnalisation du Programme de référence pour la formation» (DENF, Janvier 2012).

(2) On emploie ici le terme « pratiques » dans un sens large qui couvre pratiquement presque tous les aspects de la formation en ENF.

## I- Modalités et pratiques de la formation en ENF, à caractère institutionnel. (Organisation, gestion des sessions de formation ...)

La principale justification d'étendre notre analyse des pratiques de la formation pour couvrir son caractère institutionnel, consiste dans l'analyse globale de la formation, plus au moins systémique, c'est-à-dire l'étude de notre objet dans sa complexité. Pour tenter d'appréhender cet objet d'étude dans son environnement, dans son fonctionnement, et dans ses mécanismes.

En premier lieu, le système de formation est considéré comme un tissu complexe, où les pratiques les plus quotidiennes dans la formation sont traversées par l'institution et par ses contradictions.

L'analyse des pratiques de formation et l'analyse institutionnelle sont liées car aucune pratique, même la plus locale et la plus quotidienne, n'est exclue de la dynamique institutionnelle.

Par ailleurs, l'analyse des pratiques de formation et l'analyse institutionnelle sont liées car aucune pratique, même la plus locale et la plus quotidienne, n'est exclue de la dynamique institutionnelle.

En plus, une autre spécificité de la présentation du caractère institutionnel des pratiques de formation, est peut-être de déculpabiliser les personnes, notamment les encadreurs et les animateurs/trices des associations, car elles sont amenées à comprendre que plusieurs difficultés liées à l'application des directives de l'administration et que les empêchements à faire ne sont pas tous liés à des questions de compétences individuelles.

Notre présentation et analyse des bonnes pratiques s'étend donc, pour couvrir les composantes de la formation en ENF, suivantes :

- 1- Principes directeurs et finalités de la formation en ENF
- 2- Elaboration du plan de formation en ENF
- 3- Fonctionnalité de la documentation de référence, élaborée par la DENF.
- 4- Gestion pédagogique des sessions de formation.
- 5- L'évaluation dans le domaine de l'ENF.

### 1- Principes directeurs et finalités de la formation en ENF

#### 1.1- Directives de la DENF.

D'une façon générale, la lecture des documents disponibles, montre que les principes directeurs et les finalités de la formation des intervenants et notamment des animateurs/trices dans le domaine de l'ENF sont :

- L'adéquation des formations avec les spécificités des classes (classes de la deuxième chance) et des bénéficiaires des programmes ;
- L'ouverture du processus de la formation sur le développement spiralaire des compétences professionnelles de tous les intervenants ;
- L'adoption de l'outil de l'ajustement évolutif comme pédagogie formative.

Pour les finalités définies également par la DENF, des sessions de formation nous pouvons citer :

- Permettre aux nouveaux animateurs d'acquérir les compétences et les outils pédagogiques leur permettant d'exercer dans les classes d'ENF selon une vision claire des objectifs et des indicateurs.
- Amélioration du niveau des compétences de gestion des situations de l'évaluation et du soutien correspondantes aux apprentissages des enfants bénéficiaires.
- Développement des performances pédagogiques des animateurs selon les approches adoptées dans les pédagogies centrées sur l'apprenant.
- Amélioration des compétences de planification et de gestion des situations d'enseignement et d'apprentissage selon les curricula et les domaines d'apprentissage en ENF.

## 1.2- Avis et position des partenaires sur les principes directeurs de la formation en ENF.

La première caractéristique, des principes directeurs et finalités des sessions de formation d'après les inspecteurs et animateurs/trices partenaires de la DENF que nous avons interviewés, est leur richesse. « Ces principes représentent un grand pas en avant dans l'articulation d'une vision claire sur l'éducation non formelle, son approche pédagogique, son programme... Ils constituent en principe une mine d'informations pour les animateurs, les inspecteurs et les associations en général ».

En effet, ces principes doivent refléter tous les acquis de la DENF en matière de formation, en termes d'approche pédagogique, d'objectifs et de modes d'organisation de la formation.

Mais notons que dans une situation normale, et ce n'est pas toujours le cas selon quelques représentants des associations partenaires, ces principes auraient pu constituer pour les animateurs un facteur d'homogénéisation dans l'optique d'une meilleure formation et d'une meilleure prise en charge des bénéficiaires de l'ENF. Or son exploitation exige les compétences d'une lecture pédagogique des concepts véhiculés, ce qui n'est pas à la portée des animateurs/trices faute d'une formation pédagogique initiale et d'une véritable formation de base.

Dans ces conditions, le risque est que les partenaires se limitent à ce qui est à leur portée, à la lumière du vécu et l'expérience personnels en ignorant les autres éléments de la vision globale proposée par la DENF.



## **2- Elaboration du plan de formation en ENF**

Parmi les bonnes pratiques proposées dans les directives de la DENF, comporte la nécessité d'élaborer régulièrement un plan de formation, document qui spécifie :

- Les résultats attendus d'une formation.
- Ce qu'on le fera pour les obtenir.
- Comment on contrôlera les résultats obtenus.

Le plan de formation doit comporter une analyse de la situation de départ et des résultats attendus afin de définir les besoins de formation. Il est indispensable pour prévoir et gérer rationnellement :

- Il constitue une référence de base pour le formateur qui dispose ainsi de critères pour prendre ses décisions et les faire mieux accepter.
- Il aide de nouveaux venus à s'intégrer rapidement.
- Il est nécessaire pour garder en vue les objectifs de la formation et les décisions prises sur les modalités de celle-ci.
- Il permet de contrôler et d'ajuster l'action en fonction de ce constat.

## Procédures et pratiques pour la mise en place d'un plan de formation des animateurs/trices, élaboré par la DENF<sup>1</sup>

**Procédures administratives et techniques de la catégorie des animateurs nouvellement recrutés**

**Limitation et identification de la répartition géographique (urbain/rural) des animateurs**

**Adaptation du plan avec les particularités du terrain et au référentiel des compétences ainsi que les besoins des animateurs**

**Mise en œuvre et gestion de la formation selon le paradigme : Pratique-Théorie-Pratique**

**Instauration des procédures et mécanismes d'évaluation sur la base de l'efficacité professionnelle**

**Elaboration du plan de formation, son ingénierie, ses processus et ses procédures et pratiques techniques**

### Commentaires

L'élaboration du plan de formation dans des conditions optimales se heurte souvent à des difficultés dont il convient d'avoir pris conscience pour mettre en œuvre les moyens de les surmonter.

Il est difficile de convaincre de l'intérêt de se former dans des conditions difficiles de travail au sein des associations et au sein des écoles de la deuxième chance. En plus et

<sup>1</sup> DENF, « Guide d'opérationnalisation du Programme de référence pour la formation », Rabat, Janvier 2012. (p.18)

vue les différences de niveaux parmi les animateurs/trices, les intéressés ont souvent parlé de l'absence de la cohérence du plan de formation, quand il existe et quand ils ont l'occasion de consulter. Car le plan de formation regroupe, selon ces intéressés, des actions disparates, empilées plus qu'intégrées. Et il ne permet pas ni aux formateurs ni aux animateurs/trices de percevoir les grandes orientations qui sous-tendent le plan.

D'autre part les animateurs/trices ont exprimé leur incapacité à lier les objectifs de formation souvent cités par le plan de formation, aux objectifs opérationnels. Il est fréquent que l'organisation des sessions de formation soit considérée, selon les inspecteurs /formateurs, comme un objet à part et parfois d'une utilité loin des besoins réels des élèves et des exigences de la pratique des classes et sans qu'il établisse une liaison explicite avec ses objectifs. Et cela est dû à une faiblesse des méthodes d'analyse des besoins d'une part et la quasi absence d'actions d'explication et conviction sur le terrain permettant de profiter des bien faits du plan de formation.

En conséquence, le même risque de se limiter au connu se présente de nouveau.

### **3- Fonctionnalité de la documentation élaborée par la DENF dans le domaine de la formation.**

Une première lecture de la documentation élaborée et diffusée par la DENF, et par conséquence ses contenus en orientations et directives concernant la formation, permet de formuler les remarques suivantes :<sup>2</sup>

-La première caractéristique de ces documents est leur richesse. Ils représentent un grand pas en avant dans l'articulation d'une vision claire et globale sur la formation des animateurs/trices de l'ENF, ses finalités, ses rôles, ses approches pédagogiques et ses programmes .Ils constituent une mine d'informations pour les animateurs. En effet, ils reflètent tous les acquis du DENF en matière de la formation des intervenants de l'ENF, en termes d'approches pédagogiques, de représentation de ce qu'est le bénéficiaire de l'ENF et ses besoins, d'objectifs , de compétences et de modes d'animation et d'évaluation.

---

<sup>2</sup> -Actes du Premier séminaire national sur l'éducation non formelle, Bilan et perspectives, « Ensemble pour le développement de l'école de la deuxième chance »; Rabat les 26 et 27 Février 2001, DENF.  
 - Actes du Deuxième séminaire national sur l'éducation non formelle, « Education non formelle, un des leviers du développement humain » Juin 2007, DENF, MEN. Rabat.  
 - Ouvrage «Programme de référence pour la formation dans le domaine de l'éducation non formelle », DENF, Janvier 2012.  
 - Ouvrage « Guide d'opérationnalisation du Programme de référence pour la formation» , DENF, Janvier 2012.

Ces documents (1) auraient pu constituer pour les formateurs/trices un facteur d'homogénéisation dans l'optique d'une meilleure prise en charge des enfants en situation d'exclusion sociale. Or son exploitation exige des compétences d'une lecture pédagogique des concepts et pratiques véhiculés, ce qui n'est pas à la portée des animateurs/trices des associations liées à l'ENF, faute d'une formation pédagogique conséquente et d'une continuité et stabilité dans leur situation professionnelle.

Pour résumer, on peut dire que les documents relatifs à la formation des animateurs/trices dans le domaine de l'ENF souffrent parfois, d'une utilisation de terminologie appartenant au lexique pédagogique scolaire formel et d'une conception du savoir pédagogique très performante, que ne trouve pas toujours d'écho dans l'application et dans les pratiques quotidiennes de la classe de la deuxième chance.

Tout cela risque d'aboutir à une crispation des pratiques pédagogiques actuelles autour du programme de formation et fait du formateur la source unique du savoir.

L'exploitation de la documentation exige des compétences d'une lecture pédagogique des concepts et pratiques véhiculés, ce qui n'est pas à la portée des animateurs/trices des associations liées à l'ENF, faute d'une formation pédagogique conséquente et d'une continuité et stabilité dans leur situation professionnelle.

## 4- Gestion pédagogique des sessions de formation

### 4.1- Organisation et gestion pédagogique des sessions de formation d'après les directives de la DENF.

La gestion pédagogique de la formation est parmi les tâches principales du formateur selon les directives de la DENF, car elle s'attache aux procédures et aux pratiques pédagogiques qui seront adoptées par la suite en vue de gérer et d'animer les sessions de formation au profit des animateurs/éducateurs en s'appuyant sur les méthodes interactives et de communication correspondant à leurs besoins. Dans ce contexte, on peut mettre l'accent sur les directives et les mesures suivantes :

1-Le formateur doit avoir des renseignements sur les animateurs/trices au niveau de leurs études universitaires, leurs spécialités, types des diplômes, ainsi que la nature de leurs expériences précédentes ;

2-Préparation des fiches techniques afin de gérer les processus de formation selon les objectifs et les modes de la mise en œuvre des phases du paradigme de la formation.

3-Le formateur doit consacrer une fiche propre à chacun des animateurs divisée selon trois mesures :

- -Diagnostic des situations-problèmes, des difficultés professionnelles et des besoins en formation ;
- -Définir les contenus et les activités de la formation théorique en fonction des besoins en formation et l'organisation de la session de formation ;
- -Formation pour l'intégration professionnelle des approches pédagogiques et didactiques propre aux élèves et programme de la classe ENF.

4- On ne peut activer les phases de la formation que par la mise à disposition des conditions scientifiques et pédagogiques nécessaire à chaque phase ou session de formation.

5- Parmi les mesures les plus importantes, toujours d'après les directives de la DENF, de la phase de formation initiale et la détermination des besoins en formation : on peut citer :

- -La nécessité d'organiser des visites pour évaluer et suivre la logique d'interaction de l'animateur avec sa pratique professionnelle.
- -La nécessité d'adopter une grille d'analyse des pratiques professionnelles de l'animateur pour dissiper la différence entre les pratiques didactiques et pédagogiques et les indicateurs objectifs de la compétence professionnelle.
- -Ce diagnostic est couronné par un rapport qui corrige les déséquilibres et définit les besoins en formation requise pour activer la pratique professionnelle.

## 4.2- Organisation et gestion pédagogique de la formation d'après les interviewés (enquête de terrain).

L' une des bonnes pratiques d'organisation et de gestion pédagogique de la formation évoquée notamment par les inspecteurs/formateurs lors de l'atelier de Tétouan , consiste aux visites d'encadrement pédagogique des animateurs/trices actifs dans des classes d'Education Non Formelle.

Cet encadrement, d'après les inspecteurs et les autres participants à cet atelier, repose sur trois visites par an pour chaque classe :

- **-La première visite** est consacrée à un diagnostic de la situation de départ : besoins pédagogiques des animateurs, spécificités des enfants inscrits... Les inspecteurs sanctionnent en principe, cette visite par un rapport « diagnostic » .
- **-Au cours de la deuxième visite**, l'inspecteur constate l'évolution de l'état de la classe sur le plan pédagogique .Il évalue aussi le niveau des acquisitions, il corrige les déséquilibres enregistrées et accompagnent les animateurs pour la réussite de leur mission.
- **-Pendant la troisième visite**, l'inspecteur accompagne l'animateur/trice pour achever l'année scolaire avec succès, en particulier pour l'orientation des bénéficiaires et la réalisation des examens d'intégration.

Pour les inspecteurs, les contraintes majeures qui entravent le processus de la formation des animateurs résident dans :

- -Instabilité des animateurs/trices provoquant des déperditions de l'expérience cumulée dans l'éducation non formelle ;
- -Manque de professionnalisme de certaines associations dans la gestion de leurs projets éducatifs;
- -Mauvaise gestion de la multiplicité et de la diversité des curricula par les associations.

S'agissant de l'organisation et la gestion pédagogique de la formation, les formateurs affirment avoir rencontré diverses difficultés quant à une meilleure qualification des animateurs. Ces difficultés peuvent être présentées comme suit :

- Le temps très limité de la formation (une moyenne de deux sessions par an) a été justifiée par des considérations financières. En effet toutes les sessions de formation ont été organisées loin du lieu de résidence des animateurs.

Nous pouvons ajouter à ces observations et par référence à des indicateurs de la qualité de la formation, les remarques suivantes :

- Manque de transposition didactique fondée sur l'analyse des pratiques et de leurs transformations.
- Difficultés de mise en pratique du plan de formation, organisé autour de l'approche par compétences.
- Difficulté à élaborer pour une gestion pédagogique efficace une véritable articulation entre théorie et pratique ;
- Il faudrait ajouter à ces problèmes l'insuffisance des ressources et prérequis en connaissances et compétences psychopédagogiques et didactiques, des animateurs/trices bénéficiaires.

Vu ces contraintes de moyens affectant la durée de formation, l'organisation et la gestion de la formation adoptée, ne pouvaient suffisamment initier les bénéficiaires aux savoirs et aux techniques d'animation de la classe ENF.

Pour les animateurs, l'organisation et la gestion pédagogique de la formation devront s'articuler sur trois dimensions :

- Les connaissances scientifiques relatives aux spécificités de l'éducation non formelle, théories d'apprentissage, méthodes et techniques d'animation...
- Maîtrise des domaines disciplinaires de l'ENF.
- Maîtrise des compétences spécifiques.

### 4.3-Exemples des bonnes pratiques de formation des nouveaux animateurs/trices en ENF :

La formation des nouveaux animateurs/trices par la DENF, s'organise comme suit :

#### -Première phase de formation (formation de base)

La mise en œuvre du programme de la formation est lancé au début de l'année scolaire (entre Octobre et Décembre) afin de permettre aux nouveaux animateurs<sup>3</sup> (1), d'acquérir les compétences et les outils pédagogiques leur permettant d'exercer dans les classes ENF selon une vision claire des objectifs et des indicateurs.

La formation couvre les thématiques suivantes :

- Les spécificités des programmes ENF;
- Planification et documentation pédagogique
- Méthodologie d'enseignement des curricula de l'éducation non formelle.

#### - Deuxième phase de formation (formation continue)

Cette phase se focalise en principe, sur le renforcement des compétences pédagogiques générales des animateurs dans le domaine de l'enseignement et des didactiques spécifiques à quelques matières conformément aux innovations du système éducatif.

Dans ce cadre, notons également que l'ensemble des animateurs ayant une ancienneté de deux ans et plus (représentant 12 AREFs), bénéficie également d'une formation intensive à la fin de chaque année scolaire.

Les contenus de la formation des nouveaux animateurs/ trices comprend les axes de base suivants :

- Spécificité de l'éducation non formelle ;
- Pédagogie appropriée aux classes de l'éducation non formelle (différencié, Apprendre à apprendre, les compétences.....)
- Planification des cours et préparation des documents pédagogiques ;
- L'évaluation des apprentissages ;
- Pédagogie des compétences.

Malgré leur grande capacité de mobilisation, il convient d'enregistrer les principaux problèmes des animateurs dans :

- Difficultés liées à l'assimilation et à l'application du modèle pédagogique adoptée dans l'éducation non formelle,
- Une évaluation formative des compétences.

<sup>3</sup> Les nouveaux animateurs/trice ont constitué dans les trois dernières années la majorité des animateurs exerçants.

Cette formation est axée essentiellement sur:

- Les sciences de l'éducation;
- La didactique de l'enseignement des langues: «Arabe et Français»;
- La didactique de l'enseignement des mathématiques.

La DENF réalise également des sessions de formation dans le cadre de la «formation de base à visée parentale» qui s'articule autour de la création d'espaces pour la réhabilitation des parents et tuteurs d'élèves pour les doter d'outils de suivi de la scolarité de leurs enfants.

## Pour conclure

La qualité de la formation des intervenants dans le domaine de l'éducation non formelle constitue un paramètre essentiel dans la réussite ou l'échec des actions menées pour lutter contre l'abandon scolaire dans notre système éducatif.

En effet, les opérateurs sont de plus en plus persuadés que, plus encore que la logistique et les moyens matériels, c'est la valeur des ressources humaines directement impliquées dans la mise en œuvre des programmes de l'éducation non formelle. L'instabilité des animateurs/trices et une situation administrative précaire et non définie, avec un salaire irrégulier et dérisoire, font que la formation est considérée par les animateurs/trices, comme une occasion en or pour la préparation des concours d'autres ministères, pour s'engager dans d'autres professions et/ou pour pouvoir rejoindre les CRMEF.



## II- Approches pédagogiques et bonnes pratiques de formation en éducation non formelles.

Dans l'une de ses acceptions, l'approche pédagogique est une conception régissant un ensemble de pratiques d'enseignement et d'apprentissage ; une conception combinant systématiquement les orientations pédagogiques qui encadrent les programmes aux méthodes destinées à leur enseignement et apprentissage et qui régissent la situation pédagogique scolaire ; y compris les finalités de l'action pédagogique, ses objectifs, les relations éducatives et pédagogiques, les outils et les moyens adoptés dans l'enseignement, la formation, l'apprentissage, les activités d'évaluation et de soutien... C'est ainsi que les pratiques pédagogiques et les opérations d'enseignement et d'apprentissage, se basent en général sur des approches pédagogiques qui les encadrent et les orientent.<sup>4</sup>

### 1 -Les approches de formation selon les directives de la DENF.

La question maintenant, est de savoir comment la littérature produite par la DENF et les pratiques répandues dans les sessions de formation organisées par les services concernés au profit des animateurs d'ENF, intègre ce concept avec rigueur ? Nous allons à présent présenter les approches pédagogiques adoptées dans la documentation de la DENF.

#### 1.1- Approche de l'analyse des besoins en formation :

D'après les directives de la DENF, l'approche d'analyse des besoins en formation en matière d'éducation non formelle, est l'un des principaux déterminants dans l'orientation des stratégies et des plans de formation adoptées par les services concernées, dans ce domaine complexe et en constante évolution.

Rappelons que les approches scientifiques basées sur l'analyse des besoins comme un paramètre systématique ont occupé une place primordiale dans le domaine des recherches stratégiques dans la planification des projets pédagogiques et dans l'ingénierie de la formation initiale et continue, compte tenu du fait que ce principe contribue au développement des procédures analytiques permettant une connaissance précise des caractéristiques et des composantes et de la nature des positions administratives ou professionnelles , éducatives ou pédagogiques...etc.

---

<sup>4</sup> DADI Abdelaziz : « Les approches pédagogiques : enjeux et perspectives », Cahiers de l'éducation et de la Formation. (Publication périodique trisannuelle du Conseil Supérieur de l'Enseignement) .n 2 Mai 2010, Rabat.

L'analyse des besoins vise à recueillir des informations et des données scientifiques précises sur toutes les composantes et les variables constituant la situation ciblée par la planification, la programmation, la mise en œuvre à travers une variété de techniques, y compris :

- \*Technique Delphi
- \*Technique du groupe nominal(TGN)
- \*Technique de l'interview focalisée.

Parmi les bonnes pratiques appréciées et conseillées par la DENF, la nécessité de définir les besoins en formation des intéressés dans le domaine de l'ENF (encadreurs, inspecteurs, formateurs, responsables des associations, animateurs/trices...).

Souvent dans cette perspective les projets et séminaires organisés par la DENF, ainsi que les ouvrages de références produits par la suite, ont recours à adopter en plus de ces techniques d'autres procédures de diagnostic des besoins en formation tels que :

- Groupes de discussion ;
- Tests / Questionnaires....

Dans le but d'exploiter, d'une manière précise et opérationnelle ces techniques, la DENF suggère ce qui suit :

#### **A. Dans le domaine de la formation initiale :**

- Partir des conditions d'accès à la fonction /professionnelle légalement ;
- Définir les profils de la profession (notamment la profession d'animateur/trices de l'éducation non formelle) à travers une description précise des pratiques professionnelles relatives aux rôles et aux pratiques de l'animateur/trice à l'intérieur de la classe de l'éducation non formelle.

#### **B. Dans le domaine de la formation continue :**

- Définir les besoins en formation des animateurs de l'éducation non formelle à travers les procédures suivantes :
- Adoption d'une technique parmi les techniques mentionnées plus haut ;
- Adoption des grilles de mesure des écarts entre la performance professionnelle de l'animateur/trice et les indices de la compétence professionnelle. Signalons que cette technique se caractérise par sa simplicité, son efficacité et enfin par sa rapidité. Technique, que les inspecteurs adoptent et appliquent souvent.

Par ailleurs, il convient de noter qu'il existe un ensemble de règles scientifiques et méthodologiques tant au niveau technique qu'au niveau des procédures qui doivent être prises en compte dans l'adoption de cette approche (l'approche d'analyse des besoins en formation) dans les domaines d'intervention en ENF ou les opérations associées, qu'il s'agisse de projets et de processus liés aux apprentissages des enfants de l'ENF ou liés à l'ingénierie de la formation des acteurs et des intervenants dans les différents programmes de l'ENF.

## 1.2- L'approche par compétences en formation.

Une compétence, c'est un ensemble de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être que l'élève doit pouvoir utiliser pour répondre à un problème précis.

L'approche par compétences met donc l'accent sur la capacité de l'élève d'utiliser concrètement ce qu'il a appris à l'école dans des tâches et situations nouvelles et complexes, à l'école tout comme dans la vie.

Le choix de l'approche par compétences par la DENF est encouragé, entre autres, par :

- Le développement d'apprentissages où l'apprenant est amené à réagir aux situations et à résoudre celles qui posent problèmes.
- La prise en compte de la dimension multidisciplinaire ;
- La mise en œuvre de l'intégration des acquis ;
- L'adoption de l'approche didactique socioconstructiviste.<sup>5</sup>

Notons que ce choix répond à ce que nous constatons sur la scène éducative mondiale qu'un nombre de plus en plus grand de pays, choisissent l'approche par compétence comme mode d'élaboration ou de révision des formations.

Former pour développer des compétences c'est aider le bénéficiaire de la formation à construire sa compétence de façon durable, à accomplir les activités constitutives d'une fonction ou d'un rôle et à affronter les réalités et situations auxquelles il pourra être confronté dans ses interventions en le guidant dans :

- L'appropriation des ressources nécessaires à son action,
- La constitution de ses capacités, de les mobiliser aux bons moments et de prendre en charge son évolution
- La formation doit viser le développement des compétences nécessaires à la réussite de la vie personnelle, professionnelle ou sociale
- Il faut définir justement et précisément ces compétences, ces résultats cibles de la formation.
- Tout programme doit être construit à partir de ces compétences.
- Toute la formation doit être réalisée de façon à offrir au stagiaire les meilleurs possibilités d'atteindre ces résultats –cibles, c'est –à dire :
  1. d'intégrer les apprentissages en lui-même comme dans ses pensées, actions et conduites ;
  2. de devenir conscient de ses acquis et de ce qu'ils permettent ;
  3. de contrôler ses acquis et l'utilisation qu'il en fait.

Une telle approche se veut systémique car ces composantes doivent être cohérentes et coordonnées pour que son objectif ait toutes les chances d'être atteint.

L'approche par compétence est une méthode utilisée entre autres pour l'élaboration de programmes de formation. Elle consiste alors à :

<sup>5</sup> - AZOUI, E., « Approche curriculaire », Rapport final, Etude MEN/UNICEF/CFWB, Rabat, 1998.  
 - MEN MAROC, APEFE-CFWB, UNICEF, « Curriculum de l'Education non formelle selon l'Approche par Compétences », Rabat, 2005.

- concevoir les formations visant le développement de ces compétences et dont l'organisation, le déroulement, la structure sont orientés par et vers cet objectif.
- réaliser les formations selon des formules, des approches et au moyen des activités favorisant la construction de ces compétences par les stagiaires.

Les formations construites selon l'approche par compétence doivent donc :

- \*Etre adaptées aux réalités et aux besoins.
- \*Mettre l'accent sur l'intégration de ces apprentissages et les mettre en œuvre pour affronter des situations réelles et résoudre des problèmes rencontrés dans sa vie professionnelle.
- \*Etre centrée sur la réalisation de projets et d'intervention complètes, complexes, contextualisée permettant le développement des compétences et leur intégration dans l'exercice de son métier.
- \*Offrir à chaque bénéficiaire, l'encadrement et l'aide requis pour développer ses compétences.

Une véritable formation professionnelle, moderne et efficace, conduit l'acquisition des connaissances et des compétences. Par conséquent, former des futurs enseignants, c'est permettre l'acquisition progressive et simultanée des savoirs et des compétences professionnelles nécessaires :

- des savoirs disciplinaires car l'enseignant - éducateur doit pouvoir maîtriser les programmes qu'il enseigne ;
- des savoirs et des compétences scientifiques parce que le savoir est toujours en mouvement et en progrès. Le contact avec la recherche scientifique, est donc indispensable ;
- des compétences didactiques, car la capacité à transmettre des savoirs est rarement un don spontané et elle s'apprend ;
- des compétences spécifiques, nécessaires à l'exercice et aux contextes des enfants en situation précaire (les enfants non scolarisés et ceux qui ont abandonné prématurément l'école).
- des compétences à participer activement dans l'accélération du processus de participation des enfants bénéficiant à la promotion et à la défense de leurs droits notamment leur droit à une scolarisation de qualité, ainsi qu'à la résolution des problèmes qui les concernent.

## Commentaires

La Division de la Formation et des Curricula de la DENF et d'autres intervenants qui ont réussi à élaborer des programmes de formation propres, comme par exemple l'association ATIL<sup>6</sup> à Tétouan et l'association GREF<sup>7</sup>, qui interviennent avec beaucoup

---

<sup>6</sup> L'association ATIL (Asociación Tetuaní de Iniciativas Socio-Laborales) fondée en 1993 à Tétouan. ATIL a publié le « Guide de formateur » qui est un outil pratique destiné aux formateurs pour former les jeunes- apprentis en situation d'exclusion sociale afin de renforcer leurs capacités d'intervention et d'influence au cours des différentes actions qu'ils auront à conduire lors de leurs processus d'insertion professionnelle. Il contient des informations de base destinées à orienter les formateurs vers le sujet d'insertion des jeunes en situation d'exclusion sociale, ainsi qu'une description détaillée des activités d'apprentissage que les formateurs peuvent entreprendre avec ces jeunes-apprentis.

d'autres ONGs dans un cadre de partenariat avec la DENF, ont engagé un processus de structuration de la formation en vue de mieux intégrer l'approche par compétences dans ses programmes de formation et d'assurer par conséquent, l'amélioration de ses pratiques.

Et comme nous l'avons signalé plus haut, la démarche adoptée pour l'ingénierie de la formation qui repose sur l'approche par compétence comme démarche de développement du dispositif de la formation, connaît certaines difficultés au niveau de l'application. Il a été constaté des insuffisances dans la mise en œuvre de cette approche. En effet la DENF s'est contentée de l'ingénierie de la totalité de ses programmes de formation des animateurs, sans que toutes les conditions nécessaires à la mise en œuvre de ces programmes d'abord aux sessions de formation et ensuite dans les classes de l'ENF, ne soient réunies et en particulier les conditions de travail, les mécanismes de gestion, le respect des référentiels de la formation et surtout le niveau de motivation des animateurs/trices.

### 1.3- L'approche participative

Le concept de participation signifie selon le Guide de la DENF, « ...que le projet de formation, devient sujet d'un partenariat entre les superviseurs et les bénéficiaires de sorte qu'ils s'engagent efficacement dans ses différentes étapes et décisions ».

L'approche participative repose donc, sur la conviction de la prise en considération des spécificités des groupes ciblés, leurs aspirations et leurs besoins, et cela reflète les principes et l'esprit même de l'éducation non formelle, notamment les principes de l'égalité des chances des enfants devant l'enseignement, de la dignité de ces enfants et de tous leurs droits. Principes adoptées, défendus et répandus par la DENF.

L'approche participative part également du principe que les individus et les groupes, quelle que soit leur nature et leurs niveaux, possèdent des possibilités et des compétences leur permettant de réaliser plusieurs missions à même de leur prodiguer un large savoir-faire.

Par conséquent, l'approche participative est un outil pour l'animation sociale, la consultation, la coordination et la formation et en même temps un moyen de sensibilisation et de mobilisation.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> L'association GREF (Groupement des Retraités Éducateurs sans Frontières) qui participe dans un cadre de partenariat avec la DENF, à la Formation des acteurs de terrain dans le domaine de l'ENF notamment dans la didactique de l'enseignement du français.

<sup>8</sup> DENF, Ouvrage «Programme de référence pour la formation dans le domaine de l'éducation non formelle », Division des curricula et de la formation, (DENF), Janvier 2012.

En plus, l'approche participative est considérée comme un ensemble de techniques et d'outils qui visent la création du sens de la responsabilité et de la conscience de soi chez les parties bénéficiaires en vue de réaliser une sorte de développement et de renforcement de la démocratisation de la société et le renforcement de la décentralisation et la bonne gouvernance au niveau local, régional ou national.

### 1.4- L'approche de la formation par alternance selon le paradigme « Pratique/ théorique/Pratique ».

Cette approche est articulée en trois phases de formation :

1. Phase de formation pratique réalisée dans les classes ENF lors de la visite d'encadrement
2. phase de formation théorique dans des ateliers organisés sur la base d'un plan de formation établi en commun et issu de la phase diagnostic
3. Phase de formation pratique : dans cette phase, on retourne à la phase formation pratique sur le terrain réalisée dans les classes ENF par l'animateur afin d'aboutir à une application et une adaptation des solutions et des mécanismes proposés.

D'une manière générale, nous pouvons résumer le cycle de formation des animateurs/trices de l'ENF dans ce qui suit :

---

L'approche participative repose sur la conviction de la prise en considération des spécificités des groupes ciblés, leurs aspirations et leurs besoins, et cela reflète les principes et l'esprit même de l'éducation non formelle.

---

- travail sur le terrain : explorer le terrain, confronter les difficultés.
- Visite des classes ENF, définir les besoins, proposer de plan de formation,
- Ateliers d'échange et de production, recherche des solutions, produire des dispositifs pédagogique adéquats,
- Elaboration de dispositifs pédagogiques pour améliorer les performances.

### Commentaires

Les approches de formation constituent un des thèmes principaux des résultats de notre étude documentaire ainsi que de notre enquête du terrain. Elles révèlent donc d'un intérêt général, vu que les animateurs/trices et les responsables des associations recherchent toutes sortes d'activités pour en savoir plus.

L'analyse des propos des animateurs/trices et des responsables des associations fait apparaître que la plus part d'entre eux rencontrent certaines difficultés tant au niveau théorique que pratique.

Sur le plan théorique les interviewés éprouvent des difficultés dans la compréhension des approches et savoirs notionnels liés à ces approches , faute d' une formation initial

La difficulté réside dans l'incapacité de lier et d'ajuster les exigences des approches et modèles pédagogiques avec les pratiques du quotidien et des exigences des classes et des écoles qui acceptent et reçoivent les élèves en situation précaire, sans parler de la précarité de la situation des animateurs/trices eux-mêmes.

minimale et dans l'absence des prérequis scientifiques appropriés (psychologiques, sociologiques, pédagogiques, disciplinaires...) tant chez les animateurs/trices que chez les formateurs eux-mêmes qui ne sont pas toujours bien préparés à concevoir et assimiler et intégrer par la suite, les approches véhiculées par la documentation de l'administration.

En effet l'animateur ne peut transposer à autrui des connaissances qu'il ne s'approprie pas lui-même.

Sur le plan pratique, la difficulté réside dans l'incapacité de lier et d'ajuster les exigences des approches et modèles pédagogiques (comme par exemple l'approche par compétences) avec les pratiques du quotidien et des exigences des classes et des écoles qui acceptent et reçoivent les élèves en situation précaire, sans parler de la précarité de la situation des animateurs/trices eux-mêmes .

### III- Méthodes et techniques dans les pratiques de formation en ENF

Nous allons à présent, présenter a la fois la typologie des méthodes pédagogiques en formation proposées par la Division des Curricula et de la Formation de la DENF et les opinions des formateurs et animateurs/trices vis-à-vis de ces méthodes et de leur mise en pratiques dans les classes de la deuxième chance.

#### 1 - Les méthodes de formation selon la typologie adoptée par la DENF :

La typologie des méthodes pédagogiques en formation proposée aux formateurs et aux animateurs /trices, par la Division des Curricula et de la Formation de la DENF, dans le guide de formation, se présente comme suit.<sup>9</sup>

Le guide regroupe ces méthodes selon trois catégories :

- \*Méthode centrée sur l'action du formateur : méthode dite passive qui repose sur diverses formes d'exposés magistraux ;
- \*Méthode centrée sur l'activité des stagiaires : méthode dite active qui favorise la discussion ou le travail de groupe ;
- \*Méthode centrée sur le travail individuel.

#### 1.1-Méthodes centrée sur l'action du formateur (méthodes magistrales).

Dans ce type de méthode traditionnelle, c'est le formateur qui a l'initiative et la responsabilité de la transmission du savoir. Il apparaît comme la médiation nécessaire entre le stagiaire et le savoir.

C'est une méthode qui valorise le rôle du formateur, valorisation qui se justifie par l'accès privilégié du formateur au savoir.

C'est le formateur qui prend en charge la production, il organise le contenu du cours en prenant compte le programme ; le niveau des stagiaires en le situant dans une progression ; il le réalise devant, plus qu'avec les stagiaires.

C'est le formateur qui aussi prend en charge la gestion, c'est-à-dire l'organisation du fonctionnement du groupe dans l'espace et dans le temps.

C'est lui enfin qui assure la régulation de l'activité : il pose des questions, rappelle les stagiaires à l'ordre, sanctionne éventuellement, c'est à lui que revient l'initiative du travail du groupe.

C'est la méthode la plus sécurisante pour le formateur, et dans une certaine mesure la plus facile, il peut réaliser son intervention selon le plan qu'il a établi préalablement.

<sup>9</sup> Guide d'opérationnalisation du Programme de référence pour la formation», Elaboré par la Division des Curricula et de la Formation, (DENF), Rabat, Janvier 2012 (p.72)



Elle permet une transmission rapide des connaissances à un grand nombre de personnes en même temps.

Mais notons également que c'est une méthode qui comporte des faiblesses sur le plan de l'apprentissage : on se demande ce que le formateur enseigne, et comment il l'enseigne, on ne se demande pas comment les « stagiaires » apprennent et si même ils apprennent. On définit bien les conditions d'enseignement, mais pas assez celles de l'apprentissage. C'est une méthode qui lorsqu'elle est systématiquement pratiquée, risque d'engendrer chez le « stagiaire » passivité et dépendance.

## 1.2- La méthode démonstrative :

Cette méthode, qui est l'une des méthodes centrées sur le formateur, est très répandue selon les interviewés, dans les pratiques de formation en ENF. Elle consiste à montrer aux animateurs/trices comment accomplir une tâche ou une activité. Elle est très souvent précédée par une introduction théorique et suivie d'un exercice pratique.

Le formateur a pour rôle :

- D'introduire la démonstration en montrant ce dont il s'agit.
- De procéder à la démonstration en décomposant les éléments de la tâche.
- De résumer ce qui a été démontré.
- D'assister les apprenants lors de l'exercice pratique.

Les différentes phases d'une démonstration pratique sont :

### - La phase d'observation et de repérage clés :

Au cours de cette phase, les stagiaires doivent découvrir les éléments essentiels de l'opération et identifier les étapes les plus importantes ou les plus difficiles à réaliser. Ils doivent aussi construire phase par phase le déroulement chronologique des différentes étapes. Pendant cette phase, le formateur pourra laisser les stagiaires découvrir par eux – même corriger ou guider leur observation.

### - La phase de démonstration réalisée par le formateur :

Le formateur réalise la tâche point par point clé en expliquant chacune des phases. Tout en effectuant la tâche, le formateur peut questionner, les stagiaires, répondre à leurs questions.

### - La phase d'application :

Chaque stagiaire reproduit au fur et mesure ce que le formateur lui a montré.

Pour cette phase, il est préférable de laisser progressivement l'autonomie aux apprenants en veillant à ce qu'ils ne fassent pas d'erreurs graves.

Il va sans dire qu'une telle approche est une approche traditionnelle pour deux raisons : parce qu'elle est ancienne, parce qu'elle correspond à un mode de transmission du savoir qui utilise la distinction entre le formateur et les bénéficiaire de l'ENF. C'est une méthode qui valorise le rôle du formateur.

## 1.3-Méthodes centrée sur le « stagiaire »

La caractéristique principale de ces méthodes, très appréciées et fortement recommandées par les guides de formation de la DENF, c'est de créer un milieu éducatif

qui permet au stagiaire d'apprendre d'une manière plus directe et plus autonome, donc plus efficace et plus attrayante. Les stagiaires ne sont plus un collectif abstrait mais une pluralité d'individus différenciée qui ne sont plus les destinataires de l'acte pédagogique du formateur mais les acteurs de la pédagogie.

**Avantages:**

- Intérêt et motivation : l'activité est investie par ceux qui s'y livrent, elle a un sens pour eux car elle correspond à leur besoin et leur attente.
- L'autonomie et l'initiative : la dépendance par rapport au formateur est moindre dans l'apprentissage.

**Inconvénients :**

- Ce sont des méthodes délicates à mettre en œuvre et demandent au formateur plus de travail à tous les niveaux ;
- Elles supposent la réunion de plusieurs conditions parmi lesquelles on peut ranger ; les effectifs, l'organisation de l'enseignement, la disponibilité des participants à se prêter à ce type de formation.

## 1.4-Méthode de formation par projet

Cette méthode consiste à faire réaliser aux personnes visées par la formation, un travail qui répond aux critères suivant :

*L'ampleur* : il s'agit d'un problème ou d'une tâche qui réclame plusieurs jours et parfois même plusieurs semaines de travail.

*-La pertinence* : la réalisation du projet doit obliger les personnes en formation à mettre en œuvre les connaissances et les savoir –faire et les attitudes qui constituent les objectifs de la formation.

*-L'acceptation par la personne formée* : le choix du projet doit faire l'objet d'échange entre la personne en formation et le formateur.

*-le réalisme* ; le projet doit être une activité réellement utile conduisant à un produit ou un résultat susceptible d'être exploité ou utilisé dans la réalité.

## Commentaires

Nous avons constaté que parmi les méthodes et pratiques pédagogiques les plus répandues en formation des animateurs, c'est la méthode centrée sur l'action du formateur (La méthode magistrale traditionnelle).

C'est le formateur qui prend en charge la production des séances, il organise les contenus en prenant compte normalement le programme ainsi que le niveau des animateurs/trices.

C'est le formateur qui aussi prend en charge la gestion, c'est-à-dire l'organisation du fonctionnement du groupe dans l'espace et dans le temps.

C'est lui enfin qui assure la régulation de l'activité : il pose des questions, rappelle les stagiaires à l'ordre, sanctionne éventuellement, c'est à lui que revient l'initiative du travail du groupe.

C'est une méthode qui comporte tel quel est pratiquée dans les sessions de formation, et comme nous l'avons déjà observé, des faiblesses sur le plan de l'apprentissage : on se demande ce que le formateur enseigne, et comment il l'enseigne, on ne se demande pas comment les stagiaires/animateurs apprennent et si même ils apprennent. On définit bien les conditions d'enseignement/formation, mais pas assez celles de l'apprentissage. C'est une méthode qui lorsqu'elle est systématiquement pratiquée, risque d'engendrer chez le stagiaire passivité et dépendance.

## 2 - Approches et méthodes de formation dans les pratiques des intervenants interviewés en ENF

Les approches et méthodes de formation constituent un des thèmes principaux des résultats de notre enquête du terrain (interviews et atelier). Ils révèlent donc d'un intérêt général, vu que les animateurs/trices et les associations recherchent, comme nous l'avons vu plus haut, toutes sortes d'activités pour en savoir plus.

L'analyse des propos des animateurs/trices et des responsables des associations et notamment les formateurs, fait apparaître que la plupart d'entre eux rencontrent des difficultés à appliquer les méthodes actives, au niveau théorique que pratique.

En plus, d'autres difficultés résident dans la communication entre les animateurs/trices, les inspecteurs, l'administration et les bénéficiaires de l'ENF.

En outre, les méthodes adoptées par les inspecteurs/ formateurs dans le domaine de la formation des animateurs/ trices de l'éducation non formelle sont en général, de type traditionnelle qui repose davantage sur la transmission des savoirs théoriques, comme s'il suffisait d'apprendre les théories ou des techniques pour pouvoir enseigner et éduquer.

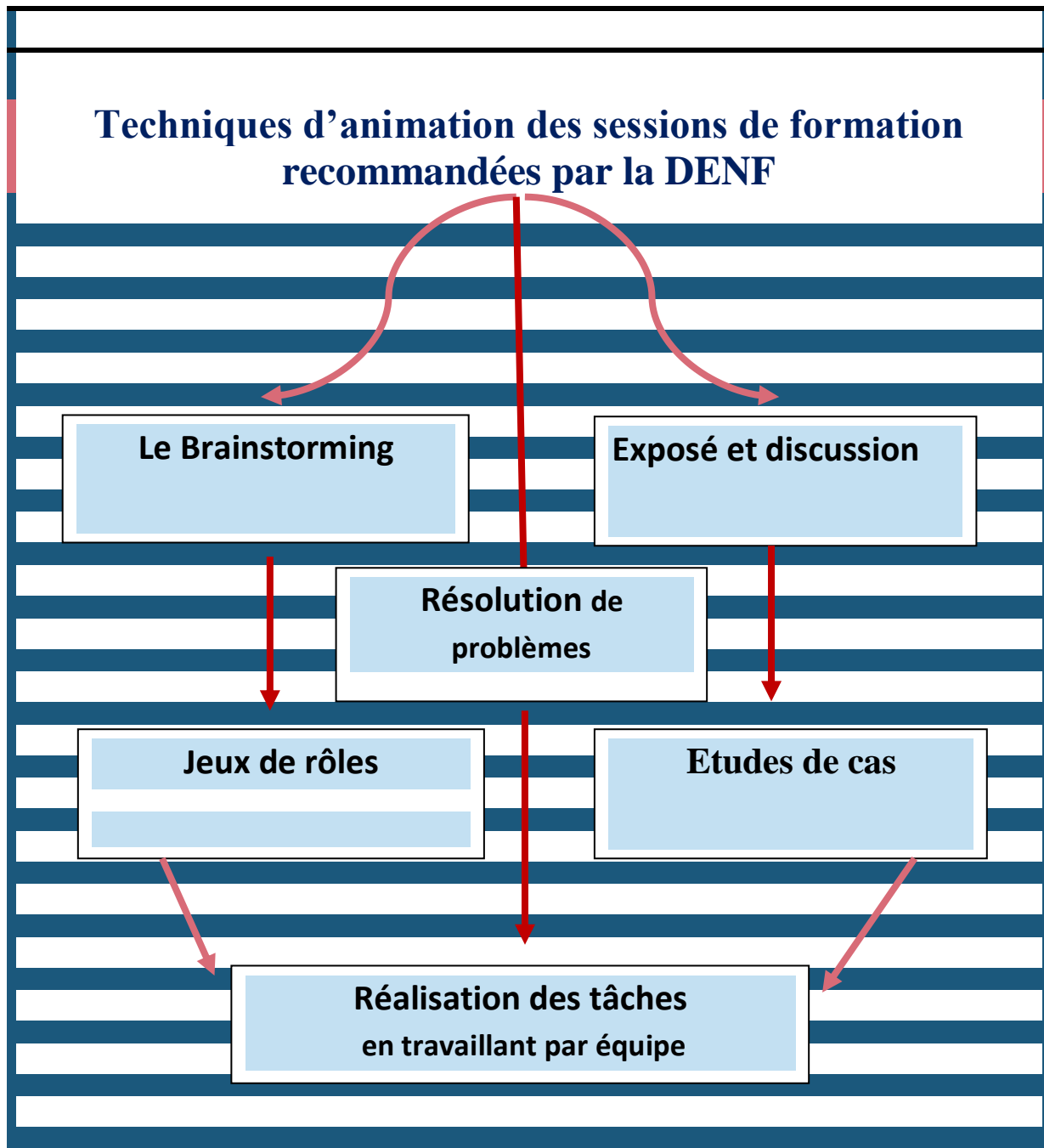
A la lumière de ces difficultés et contraintes du secteur de l'éducation non formelle, les sessions de formation préconisées selon les associations et les animateurs doivent être guidées par deux principes : répondre aux besoins des animateurs en formation ; promouvoir leur autonomie pédagogique. Les animateurs sont unanimes quant à :

- L'importance et la pertinence de la formation.
- Sur le plan didactique, les animateurs proposent un enrichissement des outils didactiques, leur diversification et le recours au matériel audiovisuel.
- Sur le plan pédagogique, ils recommandent d'accorder plus de temps à la formation tout en intensifiant les sessions de formation.
- La simplification des concepts : les interviewés ont mis également l'accent sur la nécessité de révision de la conduite des sessions de formation en donnant plus d'intérêt et de place aux travaux de simulation, de résolution de problèmes et aux activités pratiques.

Par ailleurs, les commentaires des encadreurs sur les interventions des partenaires de l'ENF, montrent que leur impressions sur les approches et les méthodes adoptées par la DENF, sont bonnes, car ils aident à installer chez les animateurs/trices de bonnes pratiques professionnelles. En plus, ces méthodes et approches répondent aux besoins spécifiques de la population ciblée en matière d'éducation non formelle. Mais malgré ces

impressions positives, les inspecteurs proposent, afin d'améliorer la qualité des sessions de formation ce qui suit :

- Exploitation des espaces, des moyens et des ressources humaines des centres régionaux de l'éducation et de la formation.
- Création d'une entité commune d'encadrement pédagogique de l'éducation non formelle, comprenant les inspecteurs et coordinateurs des centres de formation.
- Maintenir la stabilité et le bien-être des animateurs/trices vu leur situation professionnelle instable et les conditions déplorables de travail dans des écoles qui acceptent, sans grande conviction et parfois mêmes avec amertume, les classes de la deuxième chance.



### 3 - L'évaluation dans le processus de formation des intervenants en ENF

Dans un système profondément marqué par la multiplicité des intervenants comme le domaine de l'éducation non formelle, la Division des Curricula et de la Formation, (DENF), a consacré une partie importante dans le « Guide d'opérationnalisation du référentiel de formation des intervenants » au volet de bonnes pratiques en matière de l'évaluation, visant à assurer l'encadrement des classes d'ENF. Cet intérêt est justifié par la volonté de mettre à niveau les intervenants en leur fournissant les moyens susceptibles d'améliorer leurs performances professionnelles.

### **3.1- Directives de la DENF et pratiques d'évaluation dans le processus de formation:**

L'évaluation est une composante essentielle de la formation. Celle-ci permet de s'assurer de la réalisation des objectifs, tant au niveau des objectifs pédagogiques, qu'au niveau des objectifs du développement du système éducatif.

Il est donc possible, à partir de ces objectifs, de distinguer selon les directives de la DENF, entre quatre niveaux de l'évaluation associés à la formation des intervenants en ENF :

Le premier niveau d'évaluation demeure du ressort du formateur, tandis que le deuxième niveau concerne le comité d'organisation ou l'instance qui supervise directement les sessions de formation. Quant aux troisième et quatrième niveaux ils sont pris en charge par les services centraux qui évaluent l'impact de la formation sur la pratique des intervenants et sur la qualité de leurs performances. Aussi ils évaluent l'impact de l'expérience des classes de la deuxième chance, dans son intégralité quant à l'amélioration des indices d'apprentissage et la réduction des différentes difficultés rencontrées par les élèves.

L'évaluation vise alors à vérifier dans quelle mesure les objectifs sont atteints et en même temps elle constitue un feedback qui pourrait être utile pour identifier les lacunes en matière de formation.

Il faut aussi souligner, toujours selon les conseils de la DENF formulés dans les guides de formation, que les techniques d'évaluation diffèrent selon la formation théorique et la formation pratique. On peut évaluer l'aspect théorique à travers l'analyse des cas, les questions à choix multiples et par la formulation et la planification des projets. Quant au domaine de la formation pratique, on peut avoir recours aux grilles d'observation pour évaluer les performances de même que l'adoption des techniques de la formulation des rapports et des jeux de rôles, non seulement comme un instrument de formation mais aussi comme un instrument d'évaluation.

On peut également encourager les stagiaires (animateurs/trices en situation de formation) à adopter l'auto-évaluation en tant qu'instrument efficace dans l'identification des objectifs escomptés, ce qui permet d'aller au-delà du concept traditionnel de l'évaluation.. Il serait, tout d'abord, d'une extrême utilité de procéder à des évaluations de diagnostic en vue de prendre conscience des représentations des stagiaires sur le thème de la formation ainsi que leurs besoins.

### **3.2- Pratiques d'évaluation de l'efficacité de la formation selon les animateurs/trices.**

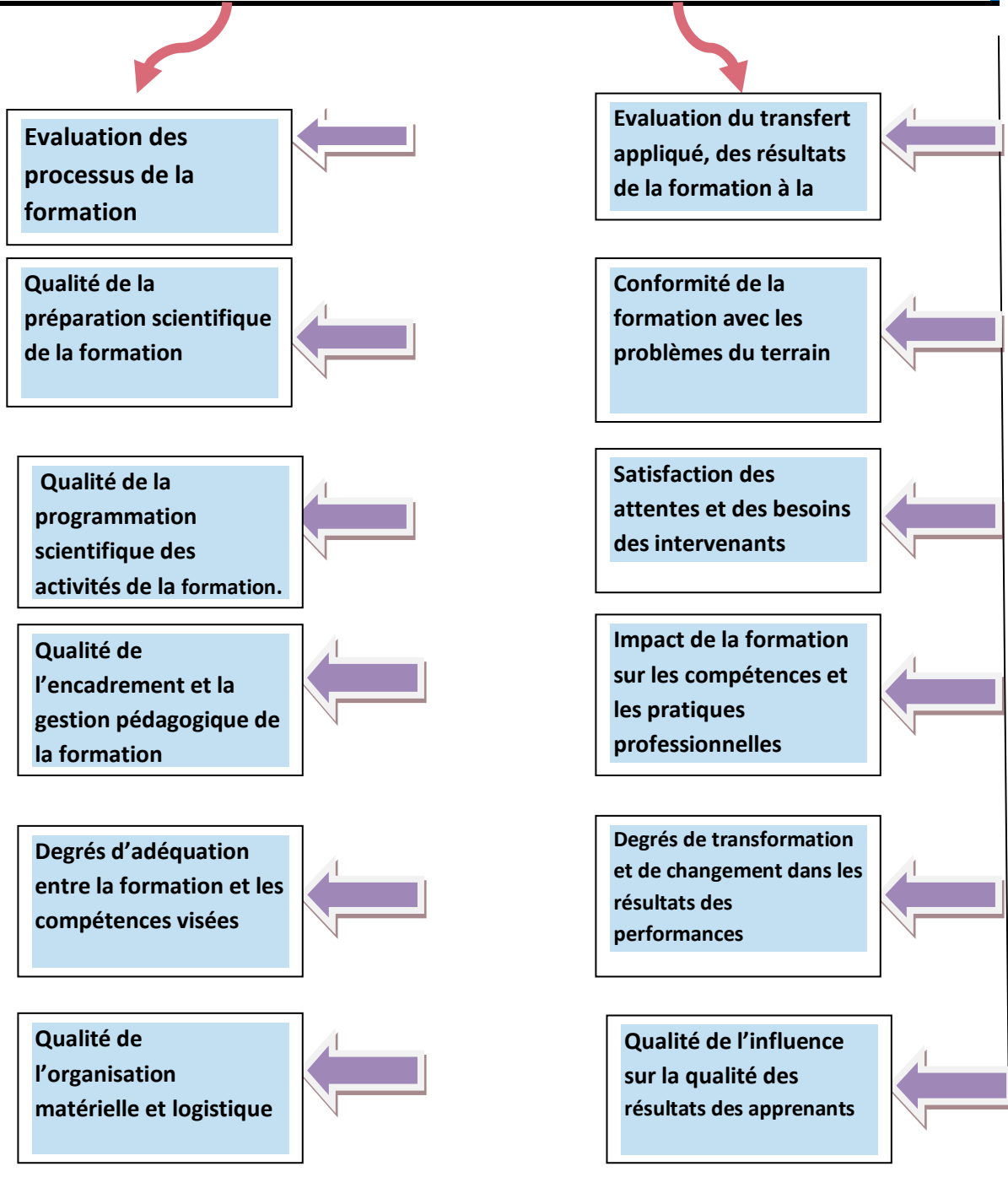
Par-delà la diversité du vécu des animateurs/trices de l'éducation non formelle, que nous avons pu rencontrer lors de l'atelier de Tétouan et des jugements qu'ils portent sur l'évaluation, plusieurs points ressortent avec force. L'absence de l'évaluation ou son inadéquation avec les directives du « guide/référentiel » en matière d'évaluation, car la plupart des animateurs/trices n'ont presque jamais bénéficié d'une formation de base

solide et d'un véritable encadrement pédagogique. Ils sont affectés aux écoles de l'éducation non formelle sans savoirs ni compétences pédagogiques adéquates, car la formation qu'ils ont reçue se limite à quelques séances.

Pour une majorité d'animateurs/trices interviewés, l'évaluation ne prend pas en compte les spécificités de l'éducation non formelle, car la plus part des encadreurs pédagogiques appartiennent aux autres départements du Ministère de l'Éducation Nationale et ils ne sont pas assez préparés pour le domaine de l'éducation non formelle. En effet l'évaluation des animateurs telle qu'elle est décrite dans les documents de la DENF est une opération sérieuse qui nécessite une formation de base spécifique.

En ce qui concerne l'impact de l'évaluation sur la performance professionnelle, les animateurs/trices estiment qu'elle est faible, car elle ne prend pas en considération les besoins de la pratique concrète sur le terrain et d'autre part on retrouve la prééminence de l'animateur/trice en tant que cible de l'évaluation, sur les autres composantes du système à savoir l'apprenant et l'établissement et le système lui-même.

**Items d'une grille d'évaluation de la formation proposée par la DENF (voir la grille en annexe2)**





### 3.3-Commentaires des formateurs à l'égard des pratiques d'évaluations :

Pour les encadreurs pédagogiques (inspecteurs/formateurs), les missions qui leur sont assignées sont assez suffisantes pour répondre aux besoins pédagogiques des animateurs, spécificités des enfants bénéficiaires de l'éducation non formelle, mais à condition de :

- Elargir la participation effective dans les projets pédagogiques des associations dans le domaine de la formation des animateurs de l'éducation non formelle ;
- Mettre à disposition des encadreurs les moyens matériels nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches ;
- Nécessité de la formation continue et du recyclage.

## Synthèses et Conclusions

La formation s'inscrit dans les objectifs menés par la direction de l'Education Non Formelle vise à :

- Mettre à niveau les intervenants en ENF, en leur fournissant des approches pédagogiques appropriées et les méthodes d'enseignement pouvant stimuler l'apprentissage ;
- Mettre à leurs disposition les moyens pédagogiques adaptés aux besoins des groupes d'enfants ;
- Superviser et contrôler la mise en œuvre des activités éducatives, selon les directives et les contenus des curricula d'enseignement.

Par ailleurs, il est démontré que la prise en charge de qualité des enfants non scolarisés ou déscolarisés impose, d'une part, le développement des compétences des intervenants afin de relever la qualité du processus d'intervention, et d'autre part la consolidation de l'action des intervenants dans le terrain ainsi que le suivi de la qualité des apprentissages et des acquis.

Les entretiens que nous avons effectués à la marge de l'atelier organisé à Tétouan, pour le but de créer un débat franc et direct entre quelques acteurs concernées de la région, ont abouti à des synthèses qui nous ont aidée à formuler des suggestions et des recommandations que nous allons exposer dans la deuxième partie de l'étude, et qui permettront de sauvegarder les acquis et les bonnes pratiques et d'écarter les pratiques négatives.

Il faut souligner que les résultats qui émanent de cet atelier sont le fruit d'un effort soutenu et conjugué de plusieurs acteurs d'où le besoin d'une réelle consolidation pour trouver des solutions durables à la problématique de la formation dans le domaine de l'éducation non formelle.

Le partenariat qui lie les associations à la DENF fixe à cette dernière des obligations :

- Elaborer les curricula spécifiques, former des éducateurs, dispenser les manuels aux bénéficiaires et les guides aux éducateurs (animateurs/trices).

Fortes de leur ancrage de proximité, les associations partenaires participent aux programmes de l'ENF par la sensibilisation et l'intermédiation avec les familles ; l'ouverture et la gestion des classes ENF, .....

Consciente de ce paradoxe, la direction de l'éducation non formelle depuis sa création en 1998 pour la première fois au Maroc, n'a pas cessé dans sa marche vers la qualité :

- d'innover ses stratégies de formation ;
- d'interroger ses innovations ;
- de chercher constamment à améliorer la qualité de l'éducation non formelle ;
- etc.

Dans tous les cas, l'animateur/trices en ENF et son professionnalisme a occupé une place centrale dans cette longue marche vers la qualité ; dont les conséquences sur l'éducation formelle sont manifestes.

Mais malgré tous ces efforts remarquables, nous avons constaté un certain nombre de dysfonctionnements que nous allons présenter dans les points suivants :

- L'absence de statut juridique pour les formateurs/trices et □absence de base juridique à l'accréditation de leur connaissances et compétences acquises.
- L'absence d'un cadre formel de formation des enseignants et des cadres du non formel
- Absence de visibilité sur les actions des organisations de la société civile, leur financement et leurs résultats.
- L'absence de statut juridique motivant pour les personnels d'ENF d'une part et de base juridique à l'accréditation des connaissances et compétences acquises d'autre part.
- Les insuffisances du mécanisme de suivi – évaluation pour suivre les progrès et évaluer l'impact des programmes d'ENF.
- L'absence de stratégie et d'outils de contrôle qualité auprès des associations partenaires dans le domaine, au niveau national.
- L'absence de données fiables sur l'ENF due aux limites du système de collecte et de gestion de l'information.

-L'ENF ne dispose pas des ressources humaines, matérielles en adéquation avec ses ambitions grâce à des arbitrages budgétaires peu favorables. Et par conséquent il ya une lenteur du paiement des prestations aux opérateurs sur le terrain (notamment les associations) qui, pour l'essentiel, ont une trésorerie très réduite.

-L'ENF ne dispose pas des ressources humaines, matérielles et financières en adéquation avec ses ambitions grâce à des arbitrages budgétaires peu favorables. Et par conséquent il ya une lenteur du paiement des prestations aux opérateurs sur le terrain (notamment les associations) qui, pour l'essentiel, ne disposent pas de fonds propres et ont une trésorerie réduite.

Faiblesse de l'implication de l'Université et de la recherche – action sur les modalités, les approches, les méthodes, la capitalisation des bonnes pratiques en ENF.

L'absence d'un cadre formel/institutionnel de formation des formateurs/trices et des cadres du non formel.

-Absence de visibilité sur les actions des Organisations de la société civile, leur financement et leurs résultats.

-La faiblesse de l'implication de l'Université et de la recherche – action sur les modalités, les approches, les méthodes, la capitalisation des bonnes pratiques...

-En plus et en conséquence, les animateurs/trices ont une tendance naturelle à reproduire les modèles qu'ils ont subis ou vécus plutôt que de construire des gestes professionnels conformes aux exigences et aux enjeux de l'école d'aujourd'hui.

Si les sessions de formation et les travaux pratiques dans les classes de la deuxième chance, renforcent cette tendance, la transformation des pratiques devient complètement illusoire, les nouveaux recrues par les associations, trouvant même des alibis chez leurs collègues pour ne rien changer par rapport aux pratiques qu'ils ont vécues dans l'ensemble de leur propre scolarité.

Enseigner/éduquer aujourd'hui est un nouveau métier. On n'apprend pas un nouveau métier avec les mêmes méthodes que les métiers anciens, même si on tente de les dépoussiérer ou de les repeindre. On ne pratique pas un nouveau métier avec les mêmes outils...

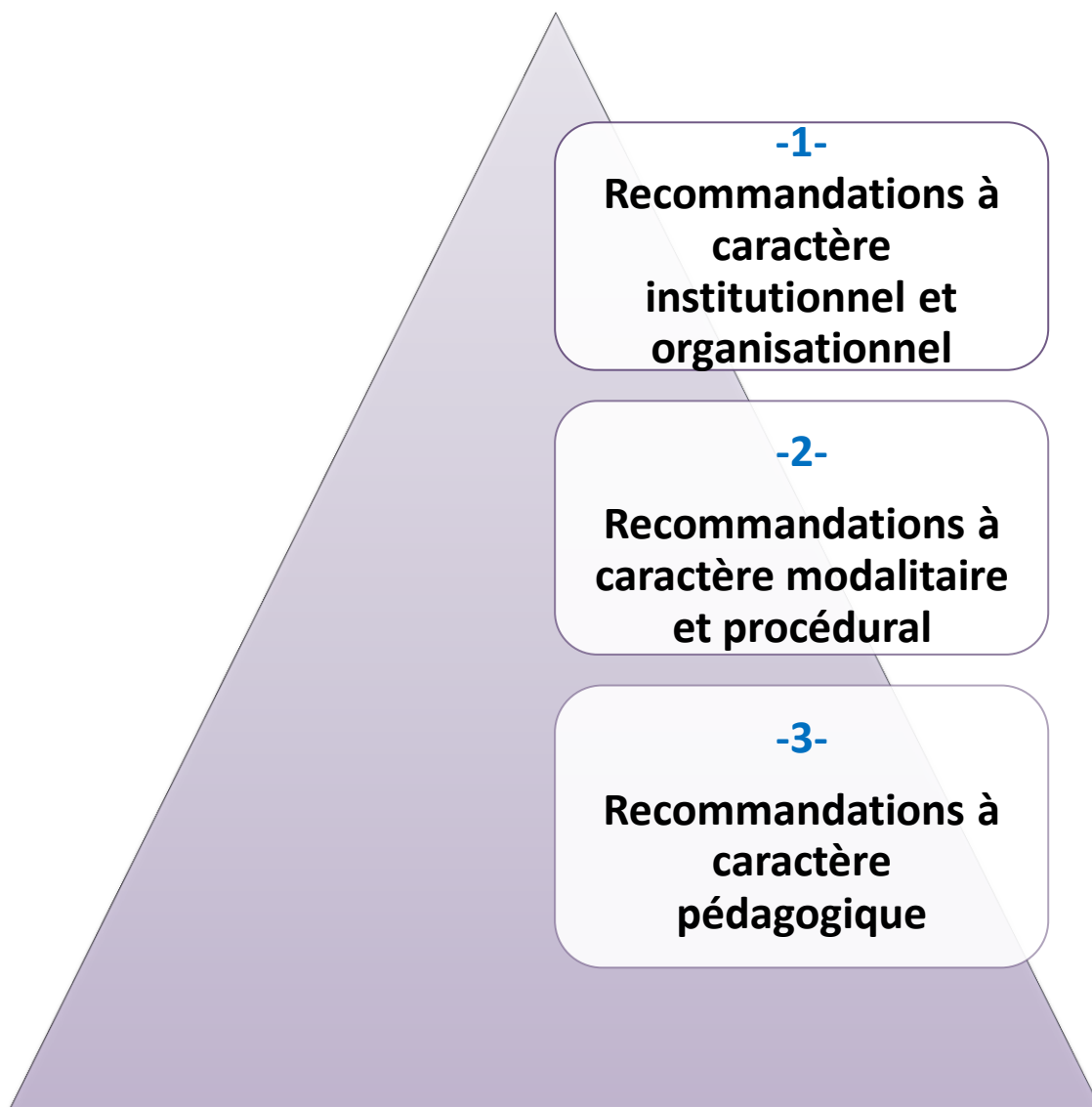
## **DEUXIEME PARTIE**

### **Recommandations et suggestions pour développer la formation en ENF**

Compte tenu des problèmes et contraintes relevés lors de notre analyse des pratiques dans la formation des intervenants en ENF, nous proposons dans ce qui suit , des recommandations et suggestions en vue d'améliorer cette formation et plus particulièrement les modalités ,approches et méthodes à adoptées par tous les intéressés et notamment par les formateurs, permettant aux services responsables du pôle formation aux AREF, associations et ONGs, de revoir et adapter leurs pratiques, pour une amélioration réussie et innovante de leur mission.

Nous allons formuler nos recommandations en les articulant autour des axes suivants :

- 1- Recommandations à caractère institutionnel et organisationnel.
- 2- Recommandations à caractère modalitaire et procédural.
- 3- Recommandations à caractère pédagogique.



## 1-Recommandations à caractère institutionnel et organisationnel.

### 1. Revaloriser et améliorer la fonction d'animateur/trice.

#### **Justification et opérationnalisation de la recommandation :**

L'amélioration doit apporter une profonde révision de la formation actuelle des animateurs/trices en ENF, qui leur confère une plus grande qualité professionnelle. Elle doit comporter une dimension intrinsèquement universitaire articulant exigences scientifiques et professionnalisation et permettra ainsi de revaloriser la fonction éducatrice dans ce domaine. Cet objectif doit conduire à engager l'amélioration de la formation des intervenants, vers une plus-value significative, par :

- l'élaboration le plus urgemment possible, des textes réglementant l'organisation de l'éducation non formelle, textes qui permettront de régulariser et stabiliser la situation des animateurs/trices ;
- l'élaboration et la mise en œuvre le plus urgemment possible, d'une stratégie de formation et de professionnalisation des intervenants.
- l'optimisation et l'activation dans la période actuelle de transition, le processus de paiement des subventions aux associations pour éviter les retards d'indemnisation des animateurs /trices de l'éducation non formelle.

2-Mettre en place un réseau institutionnel de formation et réglementer les passerelles entre l'éducation non formelle, l'éducation formelle et la formation professionnelle.

#### **Justification et opérationnalisation de la recommandation :**

Le problème de la formation en matière d'éducation non formelle, reste un des obstacles majeurs à l'évolution qualitative du secteur. Une grande partie des inspecteurs et des animateurs/trices sont sans formation en matière d'éducation non formelle ; d'où la nécessité de développer des partenariats avec les centres de formation des enseignants et des inspecteurs, en vue de développer et de faire évoluer qualitativement le secteur.

Afin de concrétiser ce partenariat et réaliser l'objectif que nous avons formulé ci-dessus en termes de recommandation, nous proposons :

- Une étroite collaboration entre l'actuel système de formation adopté et répandu dans le domaine de l'ENF et le système de formation des autres départements du Ministère de l'Éducation Nationale et du Ministère de la Formation Professionnelle (Centres Régionaux des Métiers d'Enseignement et de Formation (CRMEF), Centre de Formation des Inspecteurs, Centres de Formation Professionnelles,...).

- La création d'un Institut Pédagogique de Formation (IPF), sous tutelle de la DENF, consacré entièrement à la formation de tous les intervenants en ENF. Et cela implique la création d'une licence professionnelle au sein de l'université. Cette licence professionnelle vise à former des animateurs/trices aptes à prendre en charge les enfants en situation de difficultés. La formation proposée à pour ambition de promouvoir une éducation non formelle qui favorise l'insertion, l'épanouissement et la socialisation de ses enfants.
- En plus, nous suggérons pour la préparation à la création de l'Institut Pédagogique de Formation, la mise en place d'une section/filière au sein des CRMEF, spécialisée dans la formation des animateurs en ENF.
- Afin de donner une identité propre aux activités académiques dans le domaine d'ENF, et dans la perspective de la création de l'IPF, nous proposons la création également des Unités de Formation et de Recherche en ENF, ainsi que la création des masters et d'autres diplômes universitaires au sein de l'université (Facultés des Lettres, Faculté des Sciences de l'Education...) qui viendront renforcer une formation de qualité basée sur la recherche scientifique.
- D'autres filières peuvent être progressivement créés, pour offrir une formation continue de courte durée, telle qu'une université d'été autour des problèmes de l'éducation non formelle, et un partenariat avec des centres d'études nationaux et internationaux, pour la réalisation d'études (enquêtes) et l'organisation des séminaires (...) sur les différentes catégories d'enfants, notamment les enfants en situation difficile et les structures d'intégration et d'encadrement...

### 3. Intégrer formation disciplinaire et formation professionnelle en ENF.

#### **Justification et opérationnalisation de la recommandation :**

L'amélioration de la fonction d'animateur/trice doit permettre une meilleure intégration à deux niveaux : formation disciplinaire et formation professionnelle ; savoirs disciplinaires liés aux enseignements et savoirs scientifiques liés à la maîtrise d'un ou plusieurs champs disciplinaires.

Notons que la professionnalisation de l'intervenant en ENF doit pour renforcer ses savoirs, impliquer des modules et techniques de formation notamment:

- le management d'une organisation moderne et la gestion élémentaire ;
- les approches participatives dans l'étude du milieu, la détermination des besoins et le montage de projet ;
- la conception et la mise en œuvre d'un programme d'éducation non formelle ;
- l'utilisation du manuel/guide de procédures ;
- le suivi et l'évaluation d'un programme ;
- les méthodes et techniques d'animation en ENF
- etc.

#### 4. Initiation des intervenants en ENF à la recherche scientifique.

##### **Justification et opérationnalisation de la recommandation :**

Nous proposons également pour les contenus des programmes de formation en ENF, l'initiation et la participation des intervenants, à la recherche scientifique qui est, pour un « enseignant-éducateur », une véritable formation professionnelle nécessaire à l'exercice du métier et à sa capacité d'évolution. C'est en effet de la capacité à transmettre une science vivante autant que d'en adapter l'enseignement aux dernières évolutions scientifiques et sociétales que dépend la capacité d'insertion sociale et professionnelle future des intéressés.

Il est donc essentiel que lors de la formation initiale et continue, que nous proposons dans cette étude, lors de la période de formation et à certains moments de la carrière d'animateur/trice (enseignant-éducateur), un lien doit s'établir entre la recherche et l'enseignement quels que soient les niveaux, les lieux d'exercice et les disciplines enseignées. Ce lien doit prendre des formes variées et adaptées.

#### 5- Alternance entre formation théorique et formation sur le terrain.

##### **Justification:**

Les stages et les sessions de formation, pleinement intégrés dans le dispositif de formation sont nécessaires, car il ne peut y avoir de formation universitaire professionnelle, sans alternance entre formation académique et formation sur le terrain d'exercice de la profession.

#### 6- Définir les référentiels de formation en éducation non formel.

##### **Justification et opérationnalisation de cette recommandation :**

Les exigences scientifiques doivent s'inscrire dans un cadrage national qui élabore systématiquement des plans académiques de formation initiale et de formation continue, qui définissent les référentiels de formation au niveau global et par discipline, notamment celles enseignées au primaire. Ce cadrage national consolidé par le réseau institutionnel que nous proposons d'instaurer dans ce domaine, doit garantir les mêmes règles pour toutes les sections spécialisées en ENF, aux facultés et aux centres régionaux de formation, que nous suggérons de créer dans un premier temps en perspective de la création d'IPF.



## Savoirs et compétences du référentiel de formation

### Savoirs et compétences

**nécessaires à une compréhension des enfants  
visés par l'éducation non formelle.**

### Connaissances et savoir-faire

**nécessaires à l'enseignement des disciplines**

### Savoirs didactiques

**et maîtrise pédagogique des éléments (approches, méthodes, ...)**

### Maîtrise des compétences disciplinaires

**et méthodologiques nécessaires à l'évolution et l'approfondissement des compétences  
enseignantes-éducatrices**

### Compétences nécessaires

**à une perception de l'environnement institutionnel et social dans lequel s'inscrivent les  
missions de l'animateur/trice en ENF.**

-Voir DENF, «Programme de référence pour la formation dans le domaine de l'éducation non formelle », Division des curricula et de la formation, (DENF), Janvier 2012.

7- Rationaliser la sélection des candidats à la profession animateur/trice (enseignant-éducateur) en ENF.

### **Justification et opérationnalisation de la recommandation :**

Cette recommandation nous conduit à proposer que la sélection des candidats à toutes les filières de formation des animateurs/trices en ENF, doit permettre un recrutement en phase avec le corps social pris dans sa diversité, ouvert à la société et permettant l'accès de tous et toutes à cette profession. C'est pourquoi il est indispensable de renforcer les bourses au mérite et à caractère social dans un premier temps à l'intention des étudiants s'inscrivant dans les licences , masters et dans les autres sections conduisant à exercer

en ENF et dans un deuxième temps aux étudiants de l'IPF quand il sera créé, mais également de proposer un modèle d'allocation aux candidats les plus méritants, afin d'assurer la démocratisation de l'accès au système de formation.

8-Renforcement de la décentralisation et de la déconcentration et la mise en place au niveau régional d'agences d'exécution.

### **Justification et opérationnalisation de la recommandation :**

Nous proposons la mise en œuvre d'une réforme du caractère institutionnel de la formation des animateurs en ENF, en renforcement de la décentralisation et de la déconcentration de l'organisation et la gestion du système de formation.

En vue d'un développement plus rapide de l'éducation non formelle en général et de la formation dans ce secteur vital en particulier, beaucoup de pays ont adopté la stratégie du « faire faire » qui consiste à déléguer les fonctions de conception et de mise en œuvre de programmes d'insertion des enfants en situation précaire adaptés à la demande, à des organisations de la société civile qui en ont l'expérience et les capacités.

Compte tenu de ces exigences, les pays ont opté pour la mise en place d'agence d'exécution soit simplement financière ou technique et financière, avec le mandat suivant à un certain nombre de normes définies. Cette pratique nous incite à suggérer, la mise en place au local de comités de gestion des Centres de formation en ENF aux AREFs concernées, pour l'amélioration des contenus de formation et des compétences de tous les intervenants dans l'ENF, et de fait de les familiariser avec les bonnes pratiques mises en œuvre dans d'autres pays.

Notons enfin que la mise en place au niveau local d'agences d'exécution, peut contribuer à résoudre le problème de la pénurie d'infrastructures et de ressources adéquates pour les formations, particulièrement dans les zones rurales, pour l'élaboration de programmes de formation sensibles aux problématiques de genre y compris dans les domaines des TIC.

## **2-Recommandations à caractère modalitaire et procédural**

1-Innover et diversifier les modalités d'organisation et de gestion du système de formation en ENF.

### **Justification et opérationnalisation de cette recommandation :**

Voici six modalités de formation vraisemblablement appelées à se développer fortement, et que nous suggérons pour répondre aux besoins de rapprochement entre dispositifs de formation et situations professionnelles d'une part, tenir compte de contraintes matérielles toujours plus rigoureuses d'autre part.

Les trois premières accordent une place spécifique aux situations professionnelles des agents :

- Formation - action
- Formation alternée
- Formation à distance

Les trois autres intègrent des modalités d'accompagnement personnalisé des animateurs/trices et responsables en formation :

- Compagnonnage
- Coaching
- Tutorat

Ces modalités d'organisation fonctionnelle du système de formation, sont proposées ici à titre de guide pour l'innovation dans les pratiques de formation en ENF et pour réflexion sur la portée et l'utilisation de la technologie dans ce domaine, afin de consolider le système actuel de formation qui connaît un certain nombre de problèmes et de dysfonctionnements. Et c'est là une première justification de notre focalisation sur la troisième modalité « formation à distance », car les progrès technologiques seraient à notre sens, l'unique porte de secours en développant de nouvelles façons de rendre les services et les pratiques de formation le plus près possible des lieux de travail des animateurs/trices, pour leur permettre d'échanger des informations, confronter les difficultés et résoudre les problèmes.

Cela dit, nous insistons sur notre recommandation de départ, qui consiste dans la nécessité de diversifier les modalités de formation.

L'acquisition des compétences nécessite de rapprocher autant que possible les dispositifs et des pratiques variés de formation du contexte professionnel dans lequel l'animateur est appelé à évoluer.

La mise en œuvre d'actions de formation doit donc s'appuyer sur des modalités pertinentes pour répondre à cet enjeu, s'adapter aux attentes des bénéficiaires, tenir compte des contraintes de temps et de l'espace et respecter des budgets très limités consacrés à l'ENF.

## 2-Adopter la formation à distance (FAD) en ENF.

### **Justification et opérationnalisation de la recommandation :**

Ce type de modalité/dispositif permet à des personnes de se former sans se déplacer sur un lieu de formation et fonctionne sans la présence physique d'un formateur.

L'expression *e-formation* (ou *e-Learning*) est souvent utilisée pour désigner la formation à distance. Ces deux appellations ne sont pourtant pas similaires. Si l'e-formation s'appuie exclusivement sur la technologie « web », la FAD peut utiliser d'autres canaux: téléphone, messagerie, courrier traditionnel, cédéroms... Dans la pratique, elle fait de plus en plus appel aux technologies informatiques pour sa mise en œuvre.

Actuellement un certain nombre de formations à distance sont disponibles sur la plateforme pédagogique **Moodle**, et la **visioconférence** est utilisée, que nous proposons d'introduire massivement dans une véritable ingénierie des dispositifs de formation en ENF.

Rappelons que les principaux avantages attachés à la formation à distance sont les suivants :

- des économies substantielles en durée et coûts de déplacement, en frais d'hébergement;
- une articulation optimisée entre formation et activité professionnelle ;
- un rythme d'apprentissage modulable, le choix des horaires de formation... ;
- une individualisation des parcours, à moduler selon les acquis des participants ;
- une diffusion de masse de contenus de formation : la solution « FAD » permet de répondre aux besoins de formation de populations nombreuses et dispersées géographiquement.

3-Favoriser l'adoption de la formation à distance (FAD) par le dispositif visioconférence.

#### **Justifications :**

Depuis une dizaine d'années, la visioconférence bénéficie d'une importante mutation liée au développement des réseaux informatiques. Elle est devenue un outil interactif associant les technologies des télécommunications, de l'audiovisuel et de l'informatique. Outre la transmission vidéo et audio entre des personnes ou des groupes de personnes, elle permet également le transfert et l'échange de documents et de fichiers électroniques. La visioconférence évolue vers des situations de plus grande interactivité entre les participants dans les programmes de formation. Le développement constant des technologies actuelles (caméra numérique, réseau haut débit...) le permet.

L'utilisation de la visioconférence favorise la professionnalisation des « agents », par la formation à distance, avec une modification du rôle des intervenants vers du tutorat en ligne.

Grâce à des techniques de visioconférence au fonctionnement plus souple l'individualisation de la formation et le travail collaboratif en réseau, peuvent se développer et résoudre le problème de manque de formateurs en ENF.

4-Création d'un réseau intégré d'information et de communication.

#### **Justification et opérationnalisation de la recommandation :**

Dans le cadre du développement de la formation à distance et l'intégration de la visioconférence, nous suggérons l'établissement d'un réseau intégré d'information et de communication, qui est un système Electronique Intégré reliant l'ensemble des intervenants et partenaires et servant à la fois comme réseau de communication interne et comme support de communication externe.

Ce réseau favorisera les synergies entre tous les acteurs (services de la DENF, administrations, associations, collectivités locale, instituts de recherche et de formation...) pour conjuguer leurs efforts pour l'émergence d'une nouvelle approche de l'éducation non formelle, et l'intégration de nouvelles modalités de prise de participation dans la formation.

-Il favorisera également l'implication davantage les partenaires dans les efforts de valoriser l'éducation non formelle, notamment en structurant les écoles publiques et privées, afin qu'elles répondent au mieux à leur mission d'éducation, d'intégration et surtout d'insertion des enfants non scolarisés ou ceux qui ont abandonné prématurément l'école.

### **3-Recommandations à caractère pédagogique.**

(Suggestions au niveau des approches, méthodes et techniques de formation)

1-L'adoption de « l'approche éducation non formelle ».

#### **Justification et opérationnalisation de la recommandation :**

Nous recommandons d'adopter l'éducation non formelle comme approche pédagogique dans le système de formation et pas uniquement comme département administratif du Ministère de l'Education Nationale. Et orienter en conséquence, toutes les méthodes et pratiques de formations des intervenants en ENF, sur une approche pédagogique qui se base sur l'esprit et les principes de l'éducation non formelle, dont les caractéristiques essentielles sont:

## Caractéristiques de l'esprit de l'éducation non formelle

**1- Interaction et coexistence équilibrée entre les différentes dimensions (cognitive, affective, pratique...) de l'enseignement / formation**

**2- Le lien entre l'apprentissage individuel et l'apprentissage social.**

**3- Elle est participative et centrée sur l'apprenant ( élèves ,animateurs/trices).**

**4-Elle est globale et tournée vers le processus.**

**5-Proche du quotidien, tournée vers l'expérience et l'action, elle utilise les échanges et les rencontres interculturelles comme démarche pédagogique centrale.**

**6-Elle repose sur une base volontaire et est ouverte à tous.**

**7-Elle vise avant tout la transmission et l'expérimentation de valeurs et de compétences démocratiques.**

**L'approche ENF se base également sur des méthodes non formelles, méthodes :**

**Orientées vers la communication : interaction, dialogue, médiation**

**Tournées vers l'action : expérience, pratique, expérimenter/tester**

**De type social : partenariat, travail en équipe, travail en réseau**

**Autoguidées : créativité, découverte, responsabilité**

## 2-L'adaptation de l'approche par compétence dans le domaine de l'ENF.

### **Justification et opérationnalisation de la recommandation :**

Nous tenons à rappeler le choix de l'approche par compétences, qu'a fait et encouragé la DENF. Car cette approche consiste en un apprentissage plus concret, plus actif et plus durable. Elle est un des éléments clés des réformes actuelles pour adapter notre système éducatif aux besoins de notre temps.

Mais notons que l'analyse des propos des animateurs/trices et des responsables des associations, fait apparaître que la plupart d'entre eux, rencontre certaines difficultés pour lier et d'ajuster les exigences de cette approche pédagogiques avec leurs pratiques du quotidien et des exigences des écoles qui reçoivent les élèves en situation précaire, sans parler de la précarité de la situation des animateurs/trices eux-mêmes, d'où la nécessité d'adapter l'approche par compétences aux spécificités locales et aux exigences de la profession.

## 3- Mettre en place la pédagogie de résolution de problèmes dans les programmes et sessions de formation en ENF.

### **Explications et justificatifs :**

Aussi, proposons-nous comme recommandation à caractère pédagogique, de mettre en place dans les programmes et sessions de formation en ENF, la pédagogie de résolution de problèmes et en général une démarche active pour les stagiaires (animateurs/trices), celle que nous aimerions observer massivement bien évidemment dans les classes avec les élèves, mais également dans la formation initiale et particulièrement dans les stages et sessions de formation.

Démarche active où les animateurs/trices ne sont jamais seuls, deux par groupe, voire trois, travaillent ensemble. Car nous devons former des professionnels qui travailleront en équipe.

Le formateur n'est ni un supérieur, ni le détenteur du savoir et des modèles, ni un juge. Il est un collègue, un chercheur. Il travaille en équipe avec des autres.

La consigne est de formuler des problèmes: formulations claires, synthétiques, élaborées collectivement. Les stagiaires peuvent dès lors, sans attendre le maître de stage, rechercher des réponses, des hypothèses, des propositions de courtes expérimentations et élaborer une programmation pour les étapes qui suivent.

Actuellement, l'articulation théorie / pratique est faible et insuffisante ... nous avons constaté lors de nos entretiens à Tétouan une insuffisance dans les rapports entre pratique de la classe et sessions de formation.

Les formateurs avec les animateurs/trices s'engagent à participer dans l'innovation des pratiques de formation en ENF, produisent de nouveaux modèles, outils et techniques

...Par exemple, des tableaux "situations / compétences" qui permettent de faire l'inventaire des compétences pour des situations données.

On peut imaginer des techniques et outils du même type à partir d'un référentiel de compétences professionnelles adapté à la pédagogie de résolutions de problèmes.

**Il s'agit d'utiliser en formation les méthodes que l'on souhaiterait voir utiliser dans les classes**

Ce parallélisme entre formation des élèves et formation des futurs animateurs/trices en ENF, est très important. L'entretien entre le formateur et les animateurs/trices prend alors, évidemment, une toute autre tournure, les rapports entre « maître » de formation et « stagiaires » ne sont plus des rapports magistraux infantilisans, mais des rapports entre adultes, engagés dans un travail commun.

La focalisation de nos recommandations sur les méthodes actives part du principe que l'apprenant retiendra mieux s'il construit son propre savoir. Les formés sont mis en situation d'apprentissage construite sur des cas réels significatifs pour eux.

4- Définir des critères de choix des méthodes pédagogiques dans les sessions de formation en ENF.

**Justifications et explications :**

L'utilisation de l'une ou de l'autre méthode par tous les impliqués dans la formation, dépend :

- des objectifs poursuivis (sensibilisation ? enrichissement culturel ? acquisition d'un savoir? maîtrise d'un savoir-faire ?) ;
- du temps imparti ;
- de la dimension du groupe et ses motivations;
- de la personnalité de l'intervenant ;
- des conditions du travail.

Notons que dans une même intervention/session, c'est l'ensemble des méthodes qui peuvent être mise en œuvre, mais il y a souvent une dominante, définie précisément par les directives de la DENF (plan de formation, guide, référentiel, ...) de cadrage de notre intervention.

La difficulté réside dans le maintien de l'intérêt des formés. Il ressort des évaluations que les adultes n'apprennent que s'ils en ressentent le besoin ; les méthodes actives construites sur des situations à analyser en rapport avec les expériences des apprenants sont à privilégier.

La formation des animateurs/trices devrait donc, être basée sur les savoirs pratiques surtout sur les expériences en classe d'ENF, ou plutôt sur une approche intégratrice qui ne fait pas de distinction hiérarchique entre les savoirs théoriques et les savoir pratiques.



Chacun de ces savoirs a son utilité ainsi que sa nécessité et il est important d'appliquer une formation qui les relie de façon dynamique.

5 – Elaborer un système d'évaluation des acquis pédagogiques de tous les impliqués dans la formation.

### Justification et opérationnalisation de la recommandation :

L'évaluation, comme nous l'avons dit plus haut, est une composante essentielle de la formation. Celle-ci permet de s'assurer de la réalisation des objectifs, tant au niveau des objectifs pédagogiques, formatif, qu'au niveau des objectifs du développement du système éducatif.

Pour les formateurs, l'évaluation est un instrument qui permet de déterminer les contenus de la formation selon la demande et le besoin.

Il faut aussi souligner que les techniques d'évaluation diffèrent selon la formation théorique et la formation pratique. On peut évaluer l'aspect théorique à travers l'analyse des cas, les questions à choix multiples et par la formulation et la planification des projets. Quant au domaine de la formation pratique on peut avoir recours aux grilles d'observation pour évaluer les performances à même que l'adoption des techniques de la formulation des rapports et des jeux de rôles, non seulement comme un instrument de formation mais aussi comme un instrument d'évaluation.

On peut également encourager les stagiaires à adopter l'auto-évaluation en tant qu'instrument efficace dans l'identification des objectifs escomptés ce qui permet d'aller au delà du concept traditionnel de l'évaluation. Il serait, tout d'abord, d'une extrême utilité de procéder à des évaluations de diagnostics en vue de prendre conscience des représentations des stagiaires sur le thème de la formation ainsi que leurs besoins.

Et afin de mieux opérationnaliser cette recommandation, nous suggérons également de :

- Mettre en place d'un système rigoureux d'évaluation des acquis ;
- Et d'un système rigoureux de suivi systématique et de contrôle des associations partenaire pour soutenir la mise en œuvre de l'éducation non formelle ;
- Mettre en place un dispositif d'évaluation globale et dynamique de toutes les composantes des programmes d'éducation non formelle;
- Former les animateurs à l'évaluation et aux nouvelles approches pédagogiques ;
- Elaborer et diffuser une documentation sur les bonnes pratiques en évaluation de la formation et un référentiel d'expériences réussies ;
- Mettre en place un dispositif de certification intégrant la validation et la reconnaissance des acquis d'expérience ;
- Elaborer un guide d'évaluation pédagogique pour les animateurs/trices (dispositif et des outils) ;

- Créer une cellule d'identification des profils académique et professionnelle de validation institutionnelle des acquis et d'insertion;
- Créer une cellule d'examen et de certification ;
- Elaborer des référentiels d'évaluation congruents aux différents types d'insertion (insertion en éducation formelle, en formation professionnelle et dans la vie sociale);

## ANNEXE 1

### QUESTIONNAIRE/GRILLE DES RENCONTRES ET INTERVIEWS SUR LES PRATIQUES EN FORMATION (\*)

\* Questionnaire sur la situation actuelle de la formation en ENF et les bonnes pratiques (approches, méthodes, modalités ...) répandues dans les sessions de formation.

*\*Veuillez mettre une croix (X) dans la case correspondante à votre réponse et répondre brièvement sur les questions ouvertes en Arabe ou en Français, selon votre choix, et merci*

1) Le nombre des sessions de formation est il suffisant ?

- Oui
- Non

2) La durée des sessions de formation est elle :

- Suffisante
- Insuffisante

3) Le contenu théorique des sessions de formation, est il suffisant pour les pratiques sur le terrain?

- Oui
- moyen
- Non

4) Est-ce qu'on vous remet un guide de la session de formation ?

- Oui
- Non

5) Est-ce qu'on vous informe sur les objectifs de chaque session?

- Oui
- Parfois
- Non

*(\*) Notons que nous avons utilisé ce questionnaire comme guide pour orienter nos interviews et nos discussions lors de l'atelier de Tétouan.*

- 6) Est-ce qu'on respecte (encadreur) la progression des objectifs de chaque session ?
    - Oui
    - Parfois
    - Non
  - 7) Est-ce que vous avez bénéficié d'un stage ?
    - Oui
    - Non
  - 8) La durée des stages est elle suffisante pour les pratiques sur le terrain?
    - Suffisante
    - moyenne
    - Insuffisante
  - 9) Comment se déroule en général un stage ?
    - Démonstration, imitation
    - Observations
    - Participation effectives aux taches de la classe.
    - Vous faite à votre tête.
  - 10) Conditions matérielles (y compris les nouvelles technologies) de la formation sont :
    - Suffisantes
    - Moyennes
    - Insuffisantes
  - 11) Est-ce que vos activités sont contrôlées et suivis par l'encadreur ?
    - Oui
    - Non
  - 12)- Si oui, avec quelle fréquence le suivi est-il réalisé dans votre travail ?
    - Hebdomadaire
    - Mensuel
    - Trimestriel
  - 13) Est-ce que vous êtes évalués sur les acquis de chaque session de formation ?
    - Oui
    - Non
  - 14) Est-ce que vous sentez un intérêt de l'équipe pédagogique pour la formation ?
    - Oui
    - Non
- Si non, pourquoi ?.....
- .....
- .....

15) Quelles sont les méthodes les plus répandues dans les sessions de formation ?

(Vous pouvez cocher une ou plusieurs cases)

- Méthodes expositives ;
- Méthodes démonstratives ;
- Méthodes interrogatives ;
- Méthodes actives ;
- Résolution de problèmes ;
- Etudes de cas ;
- L'analyse des situations réelles ;
- Formation par Projets;
- Autres méthodes, lesquelles ?

.....

16) En quelques ligne vous êtes prié de décrire la méthode que vous préférez dans les sessions de formation, et d'expliquer le pourquoi ?

.....  
.....  
.....

17) Votre avis sur l'approche par compétence en formation?

- Favorable, pourquoi ?

.....  
.....  
.....

- Non favorable, pourquoi ?

.....  
.....  
.....

18) Quels sont les modalités de formation en ENF, que vous aimeriez en profiter ?

- Auto-formation
- Formation-action
- Formation alternée,
- Formation ouverte à distance
- Formation par vidéoconférence
- La formation en stage
- Le tutorat
- L'utilisation de produits pédagogiques standardisés (valise pédagogique, didacticiels,...)
- Autre, précisez :

.....  
.....

19) Citez trois recommandations/suggestions que vous jugez *importantes* pour l'amélioration de la formation (en général) en ENF :

.....  
.....  
.....

20) Citez trois recommandations/suggestions que vous jugez importantes pour l'amélioration des pratiques de formation en ENF:

.....  
.....  
.....

Nous vous remercions pour votre aimable collaboration

## ANNEXE 2

### GRILLE D’EVALUATION D’UNE SESSION DE FORMATION PAR LES PARTICIPANTS (1)

THEME DE SESSION : .....

DATE : .....

Cette grille vise à mesurer le degré de satisfaction des participants concernant les différents aspects d’une session de formation.

Indiquer votre degré d’accord envers chacun des énoncés ci - dessous :

--

-----  
(1) Voir «Programme de référence pour la formation dans le domaine de l’éducation non formelle », Division des curricula et de la formation, (DENF),Rabat, Janvier 2012.

Niveau de satisfaction	1	2	3	4	5
<i>1 - Présentation des objectifs de la session et un aperçu général sur les thèmes au début de la session</i>					
<i>2-Utilisation rationnelle du temps pour atteindre les objectifs</i>					
<i>3- Structuration logique du contenu</i>					
<i>4- Cohérence entre le contenu et les attentes</i>					
<i>5- Cohérence entre le contenu et les objectifs annoncés</i>					
<i>6-Utilisation des connaissances et des techniques nouvelles</i>					
<i>7- Présentation des documents pédagogiques pertinents</i>					
<i>8 - Utilisation efficace des exercices et des activités</i>					
<i>9- Implication des participants et contribution efficaces des groupes</i>					
<i>10-Session favorable aux échanges d idées et de poser des questions</i>					
<i>11-Bonnes utilisations des moyens et des outils d'enseignement</i>					
<i>12 -Savoirs et compétences des formateurs</i>					
<i>13- La réussite de la séance de clôture</i>					
<i>14- L'adaptation de la durée de la formation par rapport à son contenu</i>					
<i>15- Salle de formation</i>					
<i>16- hébergements</i>					
<i>17- Restauration</i>					



**18. Quel est le degré d'impact de la session sur vos connaissances liées aux thèmes abordés ?**

.....  
.....  
.....

**19. Quels sont les thèmes qui sont important ?**

.....  
.....  
.....

**20. Quels sont les thèmes qui n'ont rien apportés à vous ?**

.....  
.....  
.....

**21. Quels étaient les thèmes forts de cette session ?**

.....  
.....

**22. Quels étaient les thèmes faibles de la session ?**

.....  
.....  
.....

**Merci de votre collaboration**

## BIBLIOGRAPHIE

- ATIL, « Guide de formateur », élaboré par: Karima HADDI et Mohamed MOUNI. Tétouan, 2012.
- AZOUI, E., « Approche curriculaire », Rapport final, Etude MEN/UNICEF/CFWB, Rabat, 1998.
- DADI Abdelaziz : « Les approches pédagogiques : enjeux et perspectives », Cahiers de l'éducation et de la Formation. (Publication périodique trisannuelle du Conseil Supérieur de l'Enseignement) .n 2 Mai 2010, Rabat.
- DALIBERT Christophe: « Analyse des pratiques». (Formation de Formateur par l'Analyse des Situations de Travail. Etude sur les dispositifs d'analyse de pratiques dans le champ de l'éducation spécialisée, CREA Rhône-Alpes, 2010.
- DENF, Actes du Premier séminaire national sur l'éducation non formelle, Bilan et perspectives, « Ensemble pour le développement de l'école de la deuxième chance »; Rabat les 26 et 27 Février 2001, DENF.
- DENF, Actes du Deuxième séminaire national sur l'éducation non formelle, « Education non formelle, un des leviers du développement humain » Juin 2007, DENF, MEN. Rabat.
- DENF, MEN, « Socle des compétences », Rabat, 2010.
- DENF, « Rapport de synthèse de la rencontre sur l'évaluation du programme de l'accompagnement pédagogique », 18-19- Octobre 2011, Appui AECID ,Rabat
- DENF, Ouvrage «Programme de référence pour la formation dans le domaine de l'éducation non formelle », Division de la formation et des curricula et, (DENF), Janvier 2012.
- DENF, Ouvrage « Guide d'opérationnalisation du Programme de référence pour la formation » , Division de la formation et des curricula et, (DENF), Janvier 2012.
- MARCEL J.F. et al. , «Grille d'analyse des dispositifs d'analyse des pratiques », Edition ENFA, Université de Toulouse, 2007.
- MEN, MAROC, APEFE-CFWB, UNICEF, « Curriculum de l'Education non formelle selon l'Approche par Compétences », Rabat, 2005.