



MAITRE D'APPRENTISSAGE

DOCUMENTS REFERENTIELS

Code : TFC



2020

TRANOBEN'NY ASA

Equipe de production

La production du présent document « Référentiel de diplôme pour Maître d'apprentissage a été effectuée par l'équipe du « Tranoben'ny Asa Don Bosco », les formateurs et les maîtres d'apprentissage.

Table des matières

Equipe de production	1
La Formation Technique et Professionnelles de Don Bosco à Madagascar	3
Méthodologie de conception du référentiel	4
Référentiel de métier et de compétences	6
Préambule.....	7
PREMIERE PARTIE : LE METIER	8
Section 1 – Le métier de Maitre d’apprentissage	8
1.1. Présentation du métier	8
Le Maître d’apprentissage est la personne directement responsable de l’apprenti au sein d’un atelier. Il a pour mission de contribuer à l’acquisition par l’apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé. Il est en liaison avec le centre de formation de son apprenti.	8
1.2. Conditions d’entrée sur le marché du travail	8
1.3. Equipements et matériels utilisés	9
1.4. Conditions de travail	9
1.5. Exigences du métier	9
1.6. Responsabilités de la personne	10
1.7. Interactions opérationnelles	10
1.8. Situation sociolinguistique	10
1.9. Possibilités de promotion	10
1.10. Formation	10
1.11. Evolution possible du métier	10
Section 2 – Analyse des tâches et des opérations	11
2.1. Tableau des tâches et des opérations	11
2.2. Informations complémentaires au sujet des tâches	11
Section 3 – Conditions de réalisation et critères de performance	12
Section 4- Connaissances, habilités et attitudes	Erreur ! Signet non défini.
4.1. Connaissances Tâches concernées	Erreur ! Signet non défini.
4.2. Habilités	Erreur ! Signet non défini.
4.3. Attitudes	Erreur ! Signet non défini.
DEUXIEME PARTIE - LES COMPETENCES A DEVELOPPER	17
1. Liste des compétences cibles du futur programme d’étude	17
2. Matrice des compétences	17

La Formation Technique et Professionnelles de Don Bosco à Madagascar

Les salésiens Don Bosco sont présents à Madagascar depuis 1981. Toutes leurs œuvres visent à l'éducation intégrale et au développement humain des enfants et jeunes défavorisés.

A travers la formation et l'éducation, Ils travaillent dans l'esprit de Don Bosco, pour et avec les jeunes, garçons et filles, les enfants vulnérables et marginalisés pour donner au pays un nouvel espoir.

Outre l'enseignement général avec les écoles primaires dans les brousses pour les enfants et les CEG et Lycée pour les jeunes, les salésiens Don Bosco investissent beaucoup dans la formation professionnelle pour favoriser l'atteinte du développement humain intégral.

Dans cette optique, les salésiens Don Bosco à Madagascar ont quatre Centres de Formation Professionnelle à Antananarivo, Mahajanga, Fianarantsoa et Tuléar. Ces centres de formations sont situés à Ivato – Antananarivo, à Majunga, à Fianarantsoa et Tuléar, regroupent environ 1000 jeunes et offrent une formation technique et professionnelle dans les spécialités suivantes : Ouvrage Bois (OB), Ouvrage Métallique (OM), Bâtiment et Travaux Publics (BTP), Agriculture et Elevage (AE), Mécanique Auto (MA), Froid et Climatisation (FC), Electrotechnique (ET), Fabrication Mécanique (FM), et Hôtellerie et Restauration (HR).

Ces filières ainsi que le niveau d'entrée et la durée des formations varient selon la région car tenant compte des réalités socio-économiques régionales.

Dans chaque CFP, il y a un Bureau d'Emploi Local qui prend en charge l'orientation, le suivi de la formation ainsi que l'insertion des jeunes des CFP locaux.

Le Tranoben'ny Asa Don Bosco (TADB) joue un double rôle au sein de la Formation Professionnelle des Salésiens de Don Bosco à Madagascar, avec le but général de contribuer à l'insertion durable des jeunes élèves et anciens élèves des CFP Don Bosco.

D'un côté, il est le point central du réseau des Bureaux d'Emploi Locaux (BEL) de chacun des quatre CFP; il a dans ce cadre surtout une mission d'analyse de l'existant et d'identification et de mise en œuvre des améliorations, de façon à mettre en place les appuis et les actions rectificatives nécessaires afin d'optimiser les services d'orientation, de formation, d'insertion et de suivi des jeunes, déjà existants au niveau des BEL, pour que ces derniers arrivent à jouer entièrement son rôle de levier et d'espoir pour les jeunes les plus démunis. En plus, TADB crée directement des liens avec des entreprises malgaches et internationales avec lesquelles il établit des partenariats visant l'insertion des jeunes sortants et anciens élèves des CFP Don Bosco.

De l'autre côté, TADB est l'acteur de référence dans la Province Salésienne quant à la mise en place des systèmes et activités visant l'amélioration de la qualité et de la diversification de la formation proposée dans les CFP. Dans ce cadre, il s'occupe aussi bien de la formation des opérateurs des différents Centre ainsi que de l'amélioration de l'ingénierie de formation, mettant au centre de cette réflexion l'adéquation entre formation et besoins du marché du travail.

Méthodologie de conception du référentiel

Ce document est l'aboutissement de travaux de concertation et d'analyse rassemblant des professionnels du métier représentant différents secteurs (THR, BTP, TIC, DR, THA).

Don Bosco accepte pleinement le défi du changement de paradigme requis pour passer d'un système d'EFTP à celui du DCTP. Ce dernier permet d'intégrer l'ensemble des voies et moyens, formels, non formels et informels de professionnalisation, susceptibles de permettre à un maximum de jeunes et d'adultes d'acquérir les connaissances et savoir-faire dont ils ont besoin pour s'insérer dans le monde du travail, tout en participant activement à la croissance et au développement de leur pays, territoire ou secteur d'activités. Dans ce cadre, il est fondamental de partir du monde professionnel et du marché du travail pour viser un métier donné, en élaborer un document référentiel (le Référentiel de Métier et de Compétences) et le rendre la base conceptuelle et technique du curriculum à développer, afin de garantir l'insertion socio-professionnelle de l'apprenant dans le marché du travail, véritable indicateur de succès de la démarche de formation. Le RMC, dans une optique DCTP, est aussi l'outil clé pour opérer la Validation des Acquis de l'Expérience, en donnant la possibilité à des personnes, normalement œuvrant dans le secteur informel, de voir reconnues, validées et certifiées les compétences qu'elles ont développées sur le tas.

Le concept retenu pour l'élaboration de ce référentiel est l'Approche Par les Compétences (APC) dans le DCTP qui repose sur deux éléments fondamentaux : la situation du marché du travail et une approche pédagogique qui place l'apprenant au centre du processus de formation.

L'analyse de la situation de travail (AST) est l'approche retenue pour présenter un portrait détaillé du métier étudié. Deux démarches de collectes de données ont été mises en œuvre : la première consiste à recueillir les informations par un entretien auprès des professionnels membres de DCTP et la deuxième consiste à regrouper les professionnels en focus-group à Antananarivo pour recueillir les principales informations concernant notamment les tâches, les opérations et les conditions de réalisation du travail, la complexité, la fréquence d'exécution et l'importance relative des tâches, les critères de performance ainsi que les connaissances, les habilités et les attitudes requises pour les exécuter.

L'analyse des données recueillies durant ces deux démarches a permis à l'équipe de production de déterminer et de définir les compétences à mettre en œuvre pour exécuter les différentes tâches et opérations.

Afin d'éviter une formation centrée exclusivement sur les tâches, d'une part, et en vue de faciliter une meilleure prise en compte des notions de base ainsi qu'une meilleure intégration des savoirs et savoir-être, d'autre part, l'équipe de production a dégagé deux types de compétences, soit les compétences particulières et les compétences transversales qui permettent l'intégration de principes et de concepts sous-jacents aux actes professionnels, de façon que la personne puisse faire face à une variété de situations d'une part et de mener ses activités en toute responsabilité en tant que bon et honnête citoyen.

Les *compétences particulières* sont directement liées à l'exécution des tâches et à une évolution appropriée au contexte du travail. Elles renvoient à des aspects concrets, pratiques

et directement liés à l'exercice du métier. Elles visent surtout à rendre l'apprenant efficace dans l'exercice d'un métier.

Les *compétences transversales* s'intègrent aux autres compétences et leur acquisition relève des situations d'apprentissage associées aux autres compétences. Elles sont prises en considération durant toute la formation et se développent tout au long de la vie. Elles contribuent à la culture générale et au développement personnel de l'apprenant notamment dans les relations avec ses collègues, dans le développement de son pays et dans l'entrepreneuriat.

Référentiel de métier et de compétences

Préambule

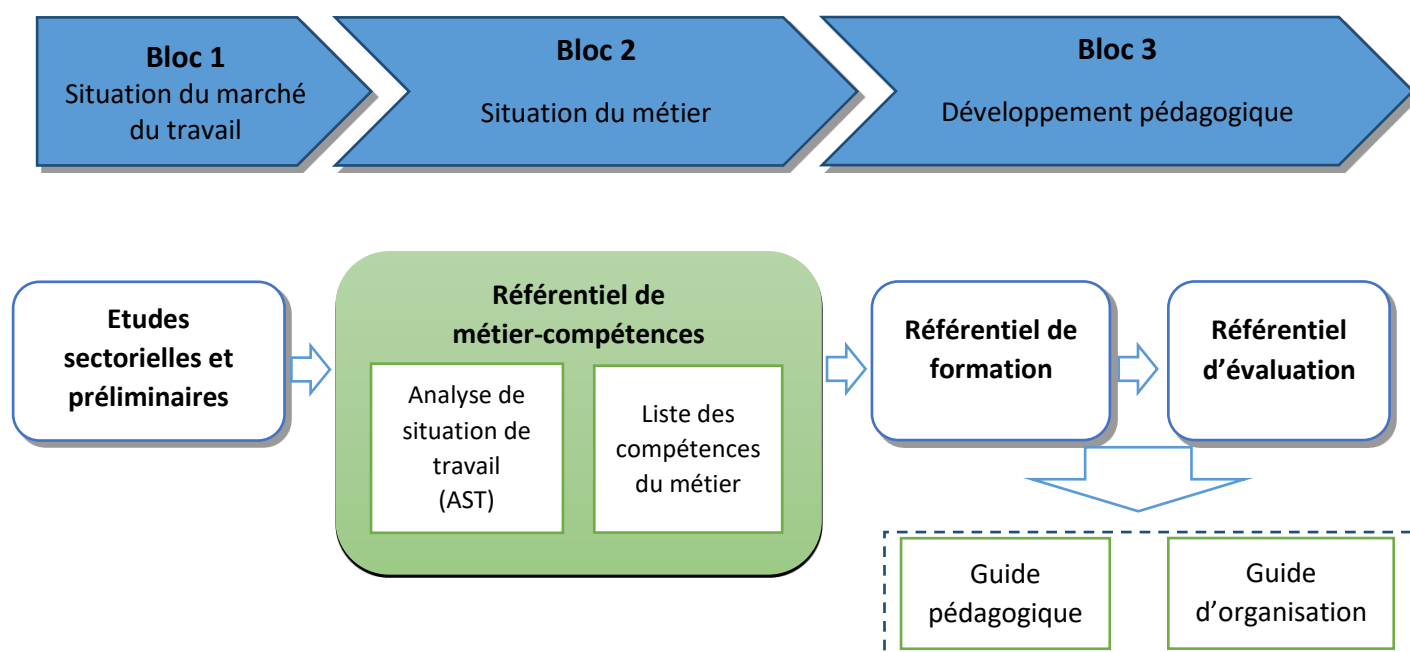
Le référentiel de métier-compétences a comme première finalité de tracer le portrait le plus fidèle possible de la réalité d'un métier et de déterminer les compétences requises pour l'exercer.

Dans l'élaboration d'un curriculum de formation professionnelle, le référentiel de métier-compétences va servir de base pour structurer le référentiel de formation.

Le référentiel de métier-compétence, utilisé comme finalité des apprentissages, contribue à assurer le développement des compétences et facilite la certification et la reconnaissance des compétences.

Le référentiel de métier-compétence contribue à la mise en place d'un système de validation des acquis de l'expérience (VAE)¹.

Démarche méthodologique d'ingénierie de formation adoptée



¹ La Validation des Acquis de l'Expérience constitue une voie permettant d'avoir des qualifications au même titre et avec les mêmes effets que la formation initiale en permettant à tout individu de faire valider l'ensemble des connaissances, aptitudes et compétences acquises dans l'exercice d'activités salariées, non salariées ou bénévoles en vue de l'acquisition d'un diplôme officiel, ou titre à finalité professionnelle, ou certificat de qualification reconnu par le ministère de la Fonction Publique. (Arrêté n° 22.959-2011/METFP – article 2)

PREMIERE PARTIE : LE METIER

Section 1 – Le métier de Maître d'apprentissage

1.1. Présentation du métier

Le Maître d'apprentissage est la personne directement responsable de l'apprenti au sein d'un atelier. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé. Il est en liaison avec le centre de formation de son apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation. Pour l'aider dans son rôle, le maître d'apprentissage peut bénéficier de formations.

L'agent désigné doit être choisi en fonction de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle. Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- Être majeur et offrir toutes garanties de moralité ;
- Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ; ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'absence d'une de ces conditions peut justifier le refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Un maître d'apprentissage peut suivre au maximum deux à plusieurs apprentis simultanément, plus un apprenti dont le contrat a été prolongé (suite à un échec à l'examen par exemple).

Sous certaines conditions, la fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs agents constituant une équipe tutorial. Un maître d'apprentissage référent est alors désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La liste des métiers visés par l'apprentissage est très diversifiée mais notre référentiel a été conçue avec des professionnels dans le métier des secteurs priorités de la formation professionnels à Madagascar à savoir le BTP, le NTIC, le THA, le THR et de DR.

1.2. Conditions d'entrée sur le marché du travail

Le Maître d'apprentissage titulaire d'un diplôme supérieur ou égale au diplôme préparé par leur apprenti peut exercer en auto-emploi par la création de son micro entreprise. Il peut être embauché par des grandes ou moyennes entreprises pour occuper un poste technique soit en CDI, soit en CDD.

En général, les propriétaires d'entreprises exercent le métier d'un maître d'apprentissage, mais dans le cas d'embauche, le salaire d'un maître apprentissage peut varier de 250 000 à 300 000 MGA selon les entreprises. Si le maître d'apprentissage fit de la formation de formateurs, il travaille en tant que consultant et les honoraires peuvent varier en fonction avec l'accord avec le donneur d'ordre.

1.3. Equipements et matériels utilisés

En générale, le maître d'apprentissage est équipé des petits outillages qu'ils utilisent pour son métier principal.

1.4. Conditions de travail

Lieu de travail

- Dans l'exercice de ses fonctions, le maître d'apprentissage travaille dans un atelier pour l'étude, la réparation et la mise au point technique.
- Principalement ses interventions resteront dans l'atelier ou parfois sur chantier pour des interventions extérieures

Risques et maladies professionnelles

Commun des autres travaux, le métier du maître d'apprentissage peut entraîner des risques et des maladies professionnelles mais ceux-là sont relatifs aux métiers principaux qu'ils exerçaient.

Temps de travail

L'horaire hebdomadaire en temps normal est de 20 à 40 heures. En cas d'urgence il peut travailler la nuit ou le samedi.

Contacts sociaux

Dans une entreprise, le maître d'apprentissage travaille en contact avec son équipe des fois ses employés.

En générale, il travaille à son propre compte et il est appelé à entretenir des relations commerciales avec les clients et les fournisseurs.

1.5. Exigences du métier

Exigences physiques :

Tout le monde peut pratiquer le métier du maître d'apprentissage. Il n'exige pas des conditions physiques très spécifiques.

Exigences intellectuelles :

Le maître d'apprentissage doit remplir l'une des conditions de compétence professionnelle suivante :

- soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, et d'un temps d'activité professionnelle dans la qualification visée par l'apprenti d'une durée de deux ans
- soit justifier d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti d'une durée de cinq ans.

Exigences comportementales :

Le maître doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité

Il accepte cette fonction sur la base du volontariat

Et dispose du temps nécessaire au suivi de l'apprenti

1.6. Responsabilités de la personne

Dans ses interventions, le maître d'apprentissage peut avoir un à plusieurs apprentis à part ses équipes.

1.7. Interactions opérationnelles

Dans une entreprise, le maître d'apprentissage travaille en toute autonomie mais peut assister par des équipes. Il peut être supervisé par ses supérieurs hiérarchiques dans le cas d'un salarié non-propriétaire de l'entreprise.

S'il dirige son micro-entreprise, il est en contact direct avec le client durant la prise de la commande, les contrôles et la réception des travaux. Pour l'approvisionnement, il est aussi en contact avec les fournisseurs.

1.8. Situation sociolinguistique

Dans le métier, le malgache et le français sont les langues de communication couramment utilisées. Beaucoup de documents techniques étant rédigés en anglais, il doit être capable de comprendre et d'utiliser le vocabulaire technique.

1.9. Possibilités de promotion

Avec de l'expérience ou des formations complémentaires, il peut espérer prendre des responsabilités en tant que Formateur maître d'apprentissage.

1.10. Formation

A Madagascar, il n'existe pas encore des formations similaires.

1.11. Evolution possible du métier

Avec le développement constant des technologies de l'information et de la communication, le métier exige un apprentissage en permanence.

Section 2 – Analyse des tâches et des opérations

2.1. Tableau des tâches et des opérations

«Les tâches sont des actions qui correspondent aux principales activités à accomplir dans un métier; elles permettent généralement d'illustrer des produits ou des résultats du travail.

Les opérations sont des actions qui décrivent les phases de réalisation d'une tâche ; elles correspondent aux étapes des tâches; elles sont reliées surtout aux méthodes et aux techniques utilisées ou aux habitudes de travail existantes; elles permettent d'illustrer surtout des processus de travail.

TACHES	OPERATIONS
1- Accueillir, Intégrer l'apprenti	1.1- Accueillir l'apprenti 1.2- Guider 1.3- Faire visiter 1.4- Présenter le poste 1.5- Présenter l'équipe 1.6- Présenter l'apprenti 1.7- Présenter l'entreprise
2- Organiser l'apprentissage	2.1- Préparer le parcours 2.2- Organiser l'activité confiée à l'apprenti 2.3- Rendre les situations de travail formatrices
3- Accompagner l'apprenti	3.1- Suivre le parcours 3.2- Ajuster le parcours si besoins 3.3- Apprécier les comportements et compétences 3.4- Faire le point sur les acquis professionnels 3.5- Assurer le lien pédagogique avec le centre de formation
4- Évaluer	4.1- Planifier les évaluations et les bilans 4.2- Évaluer les compétences acquises par le stagiaire

2.2. Informations complémentaires au sujet des tâches

Les spécialistes ont été amenés à se prononcer sur la fréquence d'exécution, la complexité et l'importance relative de chacune des tâches. Le tableau suivant présente l'information recueillie à cet égard. Les spécialistes se sont prononcés sur ces questions et les chiffres indiqués constituent des moyennes de leurs estimations.

TÂCHES	Fréquence d'exécution	Complexité
1- Accueillir et Intégrer	5	2
2- Organiser	35	4
3- Accompagner	35	4
4- Évaluer	25	3
	100 %	

Section 3 – Conditions de réalisation et critères de performance

Les conditions de réalisation des tâches réfèrent à des aspects tels les caractéristiques de l'environnement de travail, le lieu de travail, le degré d'autonomie entourant l'exécution de la tâche, l'équipement et les ouvrages de référence. Quant aux critères de performance, ils sont en fait des points de repère permettant de constater si la tâche est exécutée de façon satisfaisante.

TACHE N° 1 – ACCUEILLIR ET INTEGRER	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p>Degré d'autonomie Travail réalisé individuellement</p> <p>Références utilisées</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fiche de suivi - Fiche technique de l'entreprise - Fiche de poste - Curriculum vitae de l'apprenti - Code du travail <p>Matériels utilisés</p> <p>A l'aide :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrat d'apprentissage - Carte de visite - Brochure de présentation - Plan, <p>Conditions environnementales</p> <ul style="list-style-type: none"> - A l'intérieur - A l'extérieur (visite des lieux, etc.) <p>En interaction avec</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les collègues - Le centre de formation 	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation claire - Respect de l'éthique professionnelle ; - Respect mutuel ; - Fiche de réception et fiche de diagnostic bien remplies - Contrat d'apprentissage en bonne et due forme

TACHE N° 2 – ORGANISER	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p>Degré d'autonomie Travail réalisé en équipe</p> <p>Références utilisées</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir du programme de production selon les consignes des bon de commande des clients ; <p>Matériels utilisés A l'aide :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calendrier - Agenda - Diagramme <p>Conditions environnementales</p> <ul style="list-style-type: none"> - A l'intérieur <p>En interaction avec</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ses collègues 	<ul style="list-style-type: none"> - Progression pédagogique significative - Programme de formation et l'activité de l'entreprise respecté - Respect de la responsabilité confié à l'apprenti - Respect QHSE

TACHE N° 3 – ACCOMPAGNER	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p>Degré d'autonomie Travail réalisé en équipe</p> <p>Références utilisées</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir du référentiel relatif au métier ; - Programme de formation <p>Matériels utilisés A l'aide :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fiche de suivi - Équipements et outillages - D'équipements de sécurité, ... <p>Conditions environnementales</p> <ul style="list-style-type: none"> - En atelier <p>En interaction avec</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ses collègues, fournisseurs et clients 	<ul style="list-style-type: none"> - Respect QHSE <p>Quantité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respect du planning d'intervention <p>Qualité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le lieu d'intervention est laissé en parfait état de propreté - Fiche de contrôle

TACHE N° 4 – EVALUER	
Conditions de réalisation	Critères de performance
<p>Degré d'autonomie Travail individuel ou en équipe</p> <p>Références utilisées</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir du référentiel relatif au métier ; - Programme de formation <p>Matériels utilisés A l'aide :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des questionnaires - Fiche d'observation - Grille d'évaluation <p>Conditions environnementales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur site, sur chantier ou à l'atelier <p>En interaction avec</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ses collègues - Les responsables du centre de formation 	<ul style="list-style-type: none"> - au respect de règles de santé et sécurité au travail, rangement et propreté du lieu de travail - Quantité : planning d'intervention respecté, - Qualité : respect des procédures d'intervention - Existence de fiche d'intervention - Existence de fiche de contrôle

DEUXIEME PARTIE - LES COMPETENCES A DEVELOPPER

1. Liste des compétences cibles du futur programme d'étude

Après analyses des données recueillies durant l'AST et en considérant les différentes situations professionnelles nécessitant des compétences significatives, les professionnels ont arrêté la liste des compétences suivantes selon deux catégories de compétences : les compétences transversales aux différentes tâches et les compétences particulières.

Compétences transversales

1. Établir un climat favorable à la communication
2. Conduire un entretien avec l'apprenti
3. Présenter à une personne non encore initié une vue globale de son métier
4. Présenter l'organisation du travail et de production de son métier
5. Organiser avec l'apprenti des temps d'analyse de sa pratique professionnelle
6. Intégrer l'apprenti dans le milieu professionnel
7. Apprendre à l'apprenti à comprendre l'organisation de travail et à s'inscrire dans une ligne hiérarchique
8. Exercer un rôle d'évaluation dans la limite de sa fonction

Compétences particulières

9. Définir les objectifs de formation les plus pertinents dans une situation de travail
10. Varier les méthodes d'intervention : expliquer, montrer, mettre en situation
11. Analyser une séquence de travail en termes de démarche et de résultats
12. Élaborer et négocier un parcours de formation

2. Matrice des compétences

La matrice des compétences est un tableau à double entrée permettant de présenter une vision d'ensemble des compétences particulières, des compétences transversales, du processus de travail ainsi que du niveau de complexité estimé pour chacune des compétences. Il permet de voir l'existence d'un lien fonctionnel entre chaque compétence particulière et transversale ainsi que le processus de travail.

MATRICE DES COMPETENCES		COMPETENCES TRANSVERSALES									
MAITRE D'APPRENTISSAGE	NUMEROS	NIVEAU DE COMPLEXITE	Établir un climat favorable à la communication	Conduire un entretien avec l'apprenti	Présenter à une personne non encore initié une vue globale de son métier	Présenter l'organisation du travail et de production de son métier	Organiser avec l'apprenti des temps d'analyse de sa pratique professionnelle	Intégrer l'apprenti dans le milieu professionnel	Apprendre à l'apprenti à comprendre l'organisation de travail et à s'inscrire dans une ligne hiérarchique	Exercer un rôle d'évaluation dans la limite de sa fonction	NOMBRE DE COMPETENCES
COMPETENCES PARTICULIERES	NUMEROS	NIVEAU DE COMPLEXITE	1	2	3	4	5	6	7	8	
			PC	PC	PC	C	TC	C	TC	PC	
1- Définir les objectifs de formation les plus pertinents dans une situation de travail	9	PC		○	○	○	○	○	○	○	
2- Varier les méthodes d'intervention : expliquer, montrer, mettre en situation	10	C	○	○	○	○	○	○	○	○	
3- Analyser une séquence de travail en termes de démarche et de résultats	11	TC				○	○	○	○	○	
4- Élaborer et négocier un parcours de formation	12	C	○	○	○	○	○	○	○	○	
NOMBRE DE COMPETENCES											

Légendes : ○ Existence d'un lien fonctionnel

R

Référentiel de Formation

PRESENTATION DU PROGRAMME DE FORMATION

Le programme de formation « Maître d'apprentissage » est le fruit de travail des membres de la plateforme DCTP ainsi que des formateurs de maîtres d'apprentissage avec les micro entrepreneurs bénéficiaires de la formation de maîtres d'apprentissage.

Sachant que le métier de maîtres d'apprentissage se base sur plusieurs volets afin de permettre à ces derniers d'encadrer et de former des apprentis mais aussi de former à leur tour d'autres maîtres d'apprentissage.

De ce fait, on donne une grande place à l'apprentissage basant sur le côté pédagogique ainsi qu'humain.

La présente formation participe également aux réponses des défis des Nations Unies inscrits dans les Objectifs du Développement Durable, plus précisément, ODD4 : Education de qualité et ODD 8 : Travail décent et croissance économique.

Pour ce faire, la formation est confiée au Bureau de l'Emploi Don Bosco Madagascar dont l'expérience dans le métier n'est plus un secret pour personne.

L'Approche Par les Compétences (APC) est l'outil de base utilisée pour le bon fonctionnement de la formation. Cela nécessite la participation effective des cibles afin de parvenir aux objectifs qui ont été fixés.

De ce fait, la formation « Maître d'apprentissage » est un outil opportun pour le développement de l'entreprise et l'épanouissement des apprentis sans oublier l'atteinte des défis nationaux ainsi que mondiaux.

Le programme de formation est défini par compétences, formulé par objectifs et structuré en modules. Il est conçu selon une approche globale qui tient compte à la fois de facteurs tels les besoins de formation, la situation de travail, les finalités, les buts ainsi que les stratégies et les moyens pour atteindre les objectifs.

Dans le programme de formation, on énonce et structure les compétences minimales que le chaque participant doit acquérir afin de les mettre en exergue face à une situation donnée.

Ce programme de formation doit servir de référence pour la planification de la formation et de l'apprentissage ainsi que pour la préparation du matériel didactique et du matériel d'évaluation.

La durée de la formation « Maître d'apprentissage » est un mois ; divisée en quatre modules. Entre autre : intégration, organisation, accompagnement et évaluation, chaque participant doit suivre toutes les modules de formation dans la durée fixée.

Dans ce contexte d'approche globale, trois documents accompagnent le programme de formation : le *Guide pédagogique*, le *Guide d'évaluation* et le *Guide d'organisation pédagogique et matérielle*.

Afin de participer à cette formation, l'intéressé doit remplir les critères suivants :

- Ayant suivi une formation professionnelle
- Chef d'atelier avec minimum un apprenti (salarié)

A l'issue de la présente formation, les participants évoluent en terme de technicité ainsi qu'en théories qu'ils peuvent mettre en œuvre dans leur propre entreprise pour l'épanouissement de l'apprenti et le bon développement de l'entité.

VOCABULAIRE

PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Un programme est un ensemble cohérent de compétences à acquérir, formulé en termes d'objectifs et découpé en modules. Il décrit les apprentissages attendus du stagiaire en fonction d'une performance déterminée. Ses objectifs et son contenu sont obligatoires.

BUTS DE LA FORMATION

Les buts du programme sont des énoncés des intentions éducatives retenues pour le programme. Il s'agit d'une adaptation des buts généraux de la formation professionnelle pour un programme de formation donné.

COMPÉTENCE

Une compétence est un pouvoir d'agir, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches ou des activités et qui se fonde sur un ensemble intégré de connaissances, d'habiletés, d'attitudes et de comportements. Les compétences sont de deux types :

- Les **compétences spécifiques** portent sur des tâches types du métier ou de la fonction de travail et qui rendent la personne apte à assurer avec efficacité la production d'un bien ou d'un service.
- Les **compétences transversales** portent sur une activité de travail ou de vie professionnelle qui déborde du champ spécifique des tâches du métier lui-même ; ces compétences peuvent être transférables à plusieurs activités de travail.

OBJECTIFS :

A l'issue de la formation, les bénéficiaires sont capables de :

- S'approprier la fonction du maître d'apprentissage
- Favoriser la réflexion et la mise en œuvre de cette fonction au sein des sites qualifiants
- Élaborer et expérimenter des outils et des méthodes d'accompagnement
- S'informer et s'approprier les objectifs et les exigences des formations
- Repérer les possibilités d'apprentissage
- Mutualiser les expériences

MODULE DE FORMATION

Subdivision autonome d'un programme de formation professionnelle formant en soi un tout cohérent et signifiant.

La formation

1. Synthèse du programme de formation

Nombre de modules: 4	Titres de programme: Formation maitre d'apprentissage
Durée en heures: 100	Code du programme:

Titre du module	Durée (heure)
Intégration	10
Organisation	40
Accompagnement	40
Evaluation	10

2. But du programme de formation

Ce présent référentiel de formation est dédié aux personnes souhaitant exercer le métier de « maitre d'apprentissage » dans un domaine quelconque, afin qu'elles puissent accomplir leurs missions qui ne sont autres que : la professionnalisation et l'intégration.

2.1 La professionnalisation

C'est la mission principale du maitre d'apprentissage, pour ce faire, le maitre est appelé à former les apprentis afin que ces derniers puissent avoir les capacités et qualités requises pour qu'ils se familiarisent à l'environnement du métier. Sans négliger les corrections en cas de besoin.

C'est un volet purement technique pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

2.2 L'intégration

Il est nécessaire de souligner que le monde de travail est aussi un environnement qui assure l'épanouissement de chacun. Ainsi à part les aspects techniques, la socialisation des apprentis est aussi importante afin de parvenir à une société en harmonie. De cela découle les respects des normes et valeurs dans le monde du travail, et l'entretien des relations interpersonnelles au sein de la communauté.

Méthodologie de la formation

Pour mener à bien la présente formation, la méthodologie utilisée est la suivante :

- L'Approche participative : Il s'agit de
 - Favoriser la participation des apprenants et assistants
 - Solliciter leur réaction, partage d'expérience
 - Proposer des travaux en groupe pour inciter les échanges et mettre en valeur les compétences de chacun
 - Faire participer les participants à l'analyse de l'expérience d'être participant.

=> Les participants seront acteurs de leur changement et de leur apprentissage.

- L'Apprentissage active : La facilitation est centrée sur l'aspect créatif dans l'apprentissage pour faciliter l'assimilation des participants et maintenir leur concentration effective.

Pour ce faire, un nombre important de méthodes sera utilisées pendant la formation :

- **Le brainstorming**
- **Les « groupes de discussion »**
- **Les simulations et jeux de rôle**
- **Les études de cas**
- Les méthodes **mise en situation de travail** pour **“apprendre en faisant” (Learning by doing)**

En Bref nous combinons des méthodes de formation variée selon le tempo de la formation, selon un enchaînement logique et systématique, connu sous le terme de **cycle d'apprentissage expérimental** pour atteindre les objectifs d'apprentissage

- **Les études de cas**
- Les méthodes **mise en situation de travail** pour **“apprendre en faisant” (Learning by doing)**

En Bref nous combinons des méthodes de formation variée selon le tempo de la formation, selon un enchaînement logique et systématique, connu sous le terme de **cycle d'apprentissage expérimental** pour atteindre les objectifs d'apprentissage.

Cette méthodologie nous permet de voir pertinemment les perceptions et acquis des participants concernant les sujets dans chaque module.

Modalité d'évaluation

Bénéfices attendus du projet	Résultats à atteindre	Indicateurs de mesure	Périodicité du suivi
Bénéfices attendus pour les formés	Les maîtres d'apprentissages formés, outre leurs capacités techniques déjà présentes auront des capacités à transmettre leurs savoir et compétences à des adultes	Capacité à transmettre évalué en situation	Après chaque module
Bénéfices attendus pour l'organisme	Possibilité de former en apprentissage les jeunes bénéficiaires des membres de la plateforme qui sont vulnérables dans la majorité des cas.	Promesse de prise en charge d'apprentis	Fin de formation
Bénéfices attendus pour le secteur/territoire	Mise à disposition des personnelles ressources pédagogiques et techniques en nombre suffisant	Nombre des maîtres d'apprentissage formés	Fin de formation

LES MODULES

1. Intégration

Objectif	Contenus	durée (heure)
Savoir devenir un maître d'apprentissage	<p>Devenir Maître d'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pourquoi - Comment <p>- Les activités et compétences du maître d'apprentissage</p>	4
Savoir préparer l'arrivée de l'apprenti dans l'entreprise	<p>Les tâches à accomplir pour un accueil réussi</p> <p>Accueillir et intégrer l'apprenti : Avant son arrivée</p>	4
Bien accueillir l'apprenti à son arrivée dans l'entreprise	<p>Accueillir et intégrer l'apprenti :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durant la phase d'accueil (Présentation des acteurs, des règles de conduites, vie sociale et relation professionnelle ; présentation du poste et cadre de travail) - Durant la phase d'accueil (Environnement de travail, Initiation HSE) 	4
Faciliter l'intégration de l'apprenti durant le stage	<p>✓ Communiquer avec l'apprenti :</p>	8
	<p>A la fin de la phase d'accueil et au-delà de la journée d'accueil (Réaliser l'entretien de bilan de phase d'accueil, Organiser l'emploi du temps de l'apprenti)</p>	
	<p>✓ Communiquer avec l'apprenti :</p>	
	<p>- Instaurer une relation de confiance</p>	
	<p>Reformuler pour mieux communiquer</p>	
	<p>✓ Évaluation des acquis sur le module INTEGRATION</p>	

2. Organisation

Objectif	Contenus	durée (heure)
SUIVRE LE PARCOURS DE FORMATION	Planification des séances d'apprentissage selon APC	4
	Planification des séances d'apprentissage selon APC	4
	Les séquences correspondantes aux tâches complexes	4
	Les phases d'acquisition des compétences	4
ORGANISER LE PARCOURS AU SEIN DE L'ENTREPRISE	Apprentissage en situation de travail	4
	Entretenir les relations avec les centres de formation	4
	Anticiper la fin du contrat d'apprentissage	4
	Préparer l'après apprentissage	4
	Projet professionnel	4

3. Accompagnement

Objectif	Contenus	durée (heure)
ACCOMPAGNER L'APPRENTI DANS SON PARCOURS D'APPRENTISSAGE	Mettre en place des situations apprenante : - Faciliter les apprentissages - Permettre l'autonomie	4
	Mettre en place des situations apprenante : -Motiver l'apprenti -Préparer les apprentissages	4
	Mettre en place des situations apprenantes : - Organiser la progression des apprentissages - les conditions de réussite de l'apprentissage	4
	Transmettre un geste professionnel Présenter un outil	4
ANALYSER UNE SEQUENCE DE TRAVAIL EN TERME DE DEMARCHES ET RESULTATS POUR DEVELOPPER LES APPRENTISSAGES	Définir et caractériser les situations des activités professionnelles	4
	Limites et perspectives des activités professionnelles	4

4. Evaluer

Objectif	Contenus	durée (heure)
Guider la réflexion de l'apprenti/alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissages	Evaluer le travail de l'apprenti Evaluer un geste professionnel en situation de travail	4
	Evaluer les savoirs faire	4
	Evaluer l'intégration professionnelle	4
Evaluer les acquis des apprentissages en situation de travail	Evaluer des acquis sur le module EVALUATION	4
Révision et évaluation finale	Revue de module INTEGRATION	4
	Revue de module ORGANISATION	4
	Revue de module ACCOMPAGNEMENT	4
	Revue de module EVALUATION	4
	EVALUATIONFINALE	4