

Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Faculté des Sciences Economiques, des Sciences de Gestion et des Sciences
commerciales

Département des Sciences de Gestion

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention du diplôme de MASTER

en Sciences de Gestion

Option : Management Economique des Territoires et Entreprenariat

Thème :

LE RÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE DEVELOPPEMENT DES REGIONS RURALES

Cas de la commune d'Adekar

Présenté par :

M^{elle} HAMOUR Nora

Encadré par :

M^r AISSAT. M. Tahar

Devant le jury composé de

D^r ZORLI, Président

D^r TERMOULE, Examineur

D^r AISSAT. M. Tahar, Rapporteur

Septembre 2014

CHAPITRE 1 :

**LE ROLE DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE DANS LE
DEVELOPPEMENT**

CHAPITRE 2 :

**EVOLUTION DU SECTEUR DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE EN
ALGERIE**

CHAPITRE 3 :

**LE SECTEUR DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE DANS LA WILAYA DE
BEJAIA.**

CHAPITRE 4 :

**ANALYSE DU ROLE DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE DANS LA COMMUNE
D'ADEKAR**

Remerciements

Mes remerciements vont à mon promoteur M^r. AISSAT M. Tahar pour ses précieuses aides, ses orientations et sa disponibilité. Que tous ceux qui m'ont aidé, de près ou de loin, à mener à bout ce travail trouvent ici ma reconnaissance et ma gratitude.

Dédicaces

Je dédie ce travail

A ma famille

A mes amies

CHAPITRE 5 :
ENQUÊTE DE TERRAIN ET
INTERPRETATION DES RESULTATS

LISTE DES TABLEAUX

BIBLIOGRAPHIE

CONCLUSION GENERALE

ACRONYMES ET ABREVIATIONS

INTRODUCTION GENERALE

ANNEXES

ACRONYMES ET ABREVIATION

ANEM : Agence Nationale pour l'Emploi

CEM : Collège d'Enseignement Moyen

BT : Brevet de Technicien

BTP : Bâtiment et Travaux Publics

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnel

CCI : Chambre de Commerce et d'Industrie

CERPEQ : Centre d'Etude et de Recherche pour l'Emploi et les Qualifications

CFPA : Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage

CFPS : Certificat de la Formation Professionnelle

CMP : Certificat de Maîtrise Professionnel

CNCFP : Conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle

CNEPC : Centre National d'Enseignement Professionnel par Correspondance

CNEPD : Centre National d'Enseignement Professionnel à Distance

DFP : Direction de la Formation Professionnelle

DPAT : Direction de Planification et de l'Aménagement du Territoire

DPSB : Direction de Planification et de Suivi Budgétaire

FAO : Organisation pour l'Alimentation et l'Agriculture

FNAC : Fond National de Développement et de la Formation Continue

FP : Formation Professionnelle

FTTC : Formation Théorique et Technologique Complémentaire

GEFOP : Groupement d'Experts en Formation Professionnelle

INDEFOP : Institut du Développement et de la promotion de la Formation Continue

INFP : Institut National de la Formation Professionnelle

INSFP : Institut National Spécialisé pour la Formation Professionnelle

MEDA : Mennonite Economic Développement Associates

ONS : Organisation Mondiale du Commerce

PME : Petite et Moyenne Entreprise

UE : Union Européenne

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

Numéro	Intitule	Page
01	Evolution des effectifs en FP en Algérie de 2007à 2009	49
02	Evolution des infrastructures de la FP en Algérie de 2007 à 2010	51
03	Evolution des infrastructures du secteur de la FP de 1999- 2010	53
04	Evolution du taux de chômage de 2004 à 2013	57
05	Taux de chômage selon le niveau d’instruction, le diplôme obtenu et le sexe en 2013	57
06	Evolution du taux d’emploi de 2004 à 2013	58
07	Taux d’emploi selon le sexe, le niveau d’instruction et le diplôme obtenu en2013	59
08	Evolution de la population occupée (2004 à2013)	60
09	Structure de la population de la wilaya de Bejaia par tranches d’âge (2007)	65
10	Le nombre de PME (public et privé) de la wilaya de Bejaia entre 2007-2012	68
11	Les INSFP et leurs répartitions par communes	70
12	Répartition des CFPA par communes	72
13	Répartition des effectifs de la FP en mode résidentiel	74
14	Répartition des effectifs de la FP en mode d’apprentissage	75
15	Répartition des effectifs de la FP en cours du Soir	76
16	Répartition des effectifs selon le mode de la formation professionnelle	77
17	Les nouvelles spécialités et réintroduites par branches professionnelle	80
18	Tableau récapitulatif des spécialités de FP réparties par branches et niveaux de qualification	82
19	Répartition démographique de la commune d’Adekar en 2008	90
20	Structure de la population par branches d’âge (2008)	90
21	Principaux indicateurs de l’emploi à la commune d’Adekar (2009)	91
22	Situation des effectifs pour la formation résidentielle en Octobre 2013	98
23	Situation des effectifs pour la formation par apprentissage en 2013	99
24	Situation des effectifs pour la formation en cours du soir en 2013	100
25	La répartition de l’échantillon selon la tranche d’âge	105

Numéro	Intitule	Page
26	La répartition des diplômés de la FP selon le sexe	106
27	La répartition de l'échantillon selon la situation familiale	107
28	La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	107
29	La répartition de l'échantillon selon l'année d'obtention du diplôme	108
30	La répartition de l'échantillon selon le type de formation	110
31	La durée de la formation reçue	111
32	Lieu de formation reçue	112
33	La relation entre le type et la durée de la formation reçue	113
34	L'apport de la formation reçue pour les diplômés de la FP	113
35	L'apport et le lieu de la formation reçue	114
36	L'apport et le type de formation reçue	115
37	La qualité de la formation suivie par les diplômés de la FP	116
38	Passage par une période de chômage	117
39	La période de chômage des diplômés de la FP	118
40	La répartition de l'échantillon selon la profession actuelle et le diplôme obtenu	119
41	L'adéquation entre la formation reçue et le travail exercé	120
42	Le facteur déterminant pour exercer ce travail	121
43	Le bénéfice d'une aide pour l'exercice de la profession actuelle	122
44	La nature de cette aide	122
45	Les difficultés rencontrées lors de travail actuel	123
46	La nécessité d'effectuer aujourd'hui une formation pour 'exercice d'un métier	124

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE.....	15
CHAPITRE 1 : Le rôle de la formation professionnelle dans le développement	19
SECTION 1 : La formation professionnelle, ses objectifs, ses enjeux	19
1.1.1. Définition de la formation professionnelle.....	19
1.1.2. Les objectifs de la formation professionnelle.....	20
1.1.3. L’insertion professionnelle	21
1.1.4. Les enjeux de la formation professionnelle.....	25
SECTION 2 : Les différents types de la formation professionnelle.....	25
1.2.1. Selon la provenance de l’initiative de la formation.....	25
1.2.2. Selon la nature de la formation.....	26
1.2.3. Selon la durée	27
1.2.4. Selon le lieu	28
1.2.5. Selon les objectifs escomptés	29
SECTION 3 : La formation professionnelle dans le secteur primaire en milieu rural	32
1.3.1. Le milieu rural et le secteur agricole	32
1.3.2. Le rôle du secteur primaire et du milieu rural dans le développement.....	32
1.3.3. Une exigence d’éducation et formation professionnelle et technique en milieu rural ...	34
1.3.4. Refonder le dispositif de formation agricole et rurale.....	35
CHAPITRE 2 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie.....	40
SECTION 1 : La politique de la formation professionnelle.....	40
2.1.1. Evolution de la situation de la formation professionnelle en Algérie	40
2.1.2. Les différents modes de formation professionnelle.....	44
2.1.3. Les réseaux de formation professionnelle	50

2.1.4. La demande et l'offre de formation professionnelle en Algérie.....	51
2.1.5. Le processus d'accès à une formation professionnelle.....	54
SECTION 2 : L'emploi et le chômage.....	57
2.2.1. L'évolution du taux de chômage de 2004 à 2013.....	57
2.2.2. L'évolution du taux d'emploi de 2004 à 2013	58
2.2.3. Population occupée et population employée en septembre 2013	59
SECTION 3 : Le système de financement de la formation professionnelle en Algérie.....	60
2.3.1. Le financement du système de formation professionnelle	61
2.3.2. Limites et perspectives du dispositif	62
CHAPITRE 3 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaia	65
SECTION 1 : Présentation de la wilaya de Bejaia.....	65
3.1.1. La situation démographique	65
3.1.2. La situation économique.....	66
3.1.3. La formation professionnelle dans la wilaya de Bejaia.....	69
SECTION 2 : La nomenclature des spécialités de la formation professionnelle	78
3.2.1. Définition et objectifs de la nomenclature.....	78
3.2.2. Démarche d'enrichissement de la nomenclature des spécialités	79
3.2.3. Branches et spécialités de la formation professionnelle.....	79
SECTION 3 : Les investissements dans la formation professionnelle durant le plan quinquennal 2010-2014	83
3.3.1. Investissement durant le plan quinquennal 2010-2014	83
3.3.2. Activités liées aux effectifs et aux formations	84
3.3.2. Prévision pour l'année cours	86

CHAPITRE 4 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar.....	89
SECTION 1 : Description générale de la commune d'Adekar, contexte de la recherche empirique	89
4.1.1. Localisation géographique.....	89
4.1.2. Caractéristiques démographiques.....	90
4.1.3. Infrastructures et activités économiques	92
SECTION 2 : Infrastructures et dispositifs de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar.....	93
4.2.1. Présentation de la structure du CFPA d'Adekar.....	93
4.2.2. Répartition des effectifs selon le mode de formation	98
4.2.3. Les facteurs socio-économiques qui influent sur le fonctionnement du centre de formation	101
SECTION 3 : Méthodologie d'investigation sur le terrain	102
4.3.1. Les objectifs de l'enquête de terrain.....	102
4.3.2. Délimitation du champ de recherche	103
4.3.3. L'échantillonnage	103
4.3.4. Technique de recueil des informations.....	103
4.3.5. Déroulement de l'enquête.....	104
SECTION 4 : Présentation et description des caractéristiques de l'échantillon étudié	105
4.4.1. L'âge.....	105
4.4.2. Le genre	106
4.4.3. La situation familiale	106
4.4.4. Le niveau d'instruction.....	107
4.4.5. L'année d'obtention du diplôme	108
CHAPITRE 5 : Enquête de terrain et interprétation des résultats	110
SECTION 1 : Les caractéristiques, l'apport et la qualité de la formation reçue.....	110
5.1.1. Les caractéristiques de la formation reçue	110
5.1.2. L'apport de la formation reçue	113
5.1.3. La qualité de la formation reçue	116

SECTION 2 : La formation et le travail exercé	117
5.2.1. La période de chômage.....	117
5.2.2. La formation reçue et le travail exercé	119
5.2.3. L'adéquation entre la formation reçue et le travail exercé	120
5.2.4. Opinions et propositions des stagiaires	124
CONCLUSION GENERALE	127
BIBLIOGRAPHIE	130
ANNEXES	132

Introduction générale

Le développement ne consiste pas à doter un territoire de structures industrielles ou d'unités de production de biens et de services, mais se basant sur les caractéristiques du milieu, aussi bien sociologiques qu'économiques, pour élaborer une stratégie combinant entre les qualifications des ressources humaines existantes ou à développer par la formation et les ressources naturelles à exploiter dans le cadre du développement des activités économiques (agricoles, touristiques, industrielles...etc.).

Par conséquent, l'objectif essentiel de la formation est le développement des ressources humaines sur le double plan du savoir-faire et du savoir-être en rapport avec les potentialités naturelles de l'environnement. Le développement ne se mesure pas seulement quantitativement mais il est nécessaire qu'il s'attache à l'aspect qualitatif. En d'autres termes, la qualité de la ressource humaine, son adaptabilité intellectuelle, sa capacité à innover deviennent les éléments clés de la performance économique et sociale ; dans ces conditions, la formation acquise représente une force stratégique au même titre que l'innovation technologique et le capital financier.

Le système national de formation professionnelle est un sous-secteur complémentaire de celui de l'enseignement général dans le cadre du système éducatif, même s'ils n'appartiennent pas au même ministère de tutelle. Il a connu depuis l'indépendance de nombreuses restructurations et réformes en vue de l'adapter aux besoins des transformations économiques et des orientations politiques.

Il était conçu aux développements des arts ménagers et de l'artisanat (tissage, tapis, poterie). A partir des années 1970, il s'est confronté à la nécessité de répondre aux besoins multiples et pressants de l'économie en main-d'œuvre qualifiée pour soutenir les efforts industriels du pays.

Durant les années 1980, via le plan quinquennal (1980-1984) fut de créer un système public de formation associant les secteurs utilisateurs publics et privés. Le service de formation professionnelle devait relever plusieurs défis à savoir : réussir sa mutation interne, consolider son double ancrage dans le système éducatif et le système productif, anticiper les évolutions pour répondre de plus près à des besoins évolutifs et variés de l'économie.

Lorsque la logique est poursuivie jusqu'au bout, ces mécanismes créent une dynamique permettant de passer d'un système de formation tiré par l'offre à un système de

Introduction générale

formation tiré par la demande. L'implication des différents acteurs dans le dispositif de financement a parfois pour effet d'entraîner une dynamique de rénovation du système de formation (élaboration des référentiels combinant une approche par les compétences et une analyse des besoins de l'économie locale, régionale ou nationale...), et une appropriation du dispositif par les entreprises qui intègrent pleinement la formation professionnelle comme outil de développement de leurs ressources humaine.

Aujourd'hui, le processus d'apprentissage accompagne les hommes tout au long de leur vie car l'être humain tend instinctivement vers la connaissance et l'évolution pour améliorer ses capacités de maîtrise de son environnement. On peut même dire que l'alimentation de sa personnalité (son esprit) par de nouvelles connaissances est aussi importante que l'alimentation vivrière de son corps. En arrivant à l'âge adulte l'homme doit assumer ses responsabilités aussi bien sociales que professionnelles. Pour cela, il doit être préparé progressivement à gérer les complexités de la vie en général et de la vie professionnelle en particulier et à s'adapter au renouvellement continu des qualifications : la formation est devenue aujourd'hui une nécessité et un investissement pour pouvoir mettre à jour les qualifications et dispositions exigées par l'exercice d'un travail ou d'un métier.

L'importance du secteur de la formation professionnelle dans le développement socio-économique du pays, ainsi que l'exploitation de la ressource humaine qualifiée nous mène à poser la question principale : Quelle issue pour la formation professionnelle : Est-elle une formation qui débouche sur le salariat ou l'entrepreneuriat ? Et quel est son apport pour l'économie locale ?

Pour tenter d'apporter des réponses à ces questions, plusieurs pistes sont explorées. Premièrement, il apparaît nécessaire de réaménager l'offre de formation afin d'obtenir une meilleure adéquation aux besoins du marché du travail (système de formation en phase avec les potentialités de l'environnement local, régional ou national, développé autant que possible en lien avec les entreprises).

Afin de répondre à notre problématique de recherche, on a supposé les hypothèses suivantes :

H1 : La formation professionnelle augmente les chances d'accès à l'emploi salarié ;

H2 : La formation professionnelle est un facteur de création des entreprises ;

Introduction générale

Dans le but de recueillir des informations pertinentes, nécessaires à la résolution de notre problématique et d'aboutir à des résultats en rapport avec les hypothèses émises, nous avons effectué une enquête de terrain par le moyen de questionnaire dans la commune montagnaise d'Adekar.

Le choix de cette commune a été dicté par son caractère rural qui s'accommode avec notre sujet de recherche et les facilités que nous procurent nos relations et nos connaissances des acteurs et des lieux.

Le présent mémoire, fruit de notre travail de recherche, est subdivisé en cinq chapitres :

- Le premier chapitre est consacré aux considérations théoriques de définition des concepts clés particulièrement le concept de formation professionnelle. Tout en précisant les objectifs généraux et ses différents types ;
- Le deuxième chapitre a tenté une revue historique de l'évolution du secteur de la formation professionnelle en rapport avec l'évolution de la politique économique du pays ;
- Le troisième chapitre porte sur l'état des lieux du secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaia : Etablissements, Offres de formation et Effectifs ;
- Le quatrième chapitre : comporte une description générale de la commune d'Adekar, contexte de réalisation de la recherche empirique. Ainsi que la méthodologie d'approche sur le terrain et les caractéristiques de l'échantillon étudié ;
- Le cinquième chapitre présente les données recueillies sur le terrain par le moyen du questionnaire et leurs analyses à travers laquelle nous avons constitué une somme de résultats en rapport avec les hypothèses émises.

Chapitre 01 : Le rôle de la formation professionnelle dans le développement

La formation professionnelle est un outil de développement, qui permet à l'individu de devenir plus conscient, donc de faire de choix rationnels.

La formation professionnelle peut être une action de préparer une personne à l'exercice d'un métier, c'est une manière d'entraîner une personne pour acquérir des connaissances. Elle est destinée aux jeunes exclus du système éducatif, aussi aux travailleurs en exercice, désireux d'améliorer leurs capacités, vu l'évolution technologiques mondiale, le travailleur doit s'adapter aux changements pour améliorer ses connaissances pour ne pas confronter le chômage.

SECTION 1 : La formation professionnelle, ses objectifs, ses enjeux

1.1.1. Définition de la formation professionnelle

Pour mieux comprendre ce que c'est la formation professionnelle il est utile de présenter quelques définitions à commencer par celle de Gilles Ferréol, qui la définit comme « l'ensemble des connaissances générales, techniques et pratiques liées à l'exercice d'un métier, mais aussi aux comportements, attitudes et dispositions qui permettent l'intégration dans une profession et, plus généralement, dans l'ensemble des activités sociales. La formation est alors un élément décisif dans le processus de socialisation »¹. Autrement dit la formation est l'un des processus sociaux d'acquisition du savoir, savoir faire et savoir être, Bruno Alain la considère comme « pratique sociale qui intègre à la fois des pratiques éducatives (de type enseignement scolaire) et des pratiques productives (de type production de biens et de services marchands). La formation a donc toujours une visée productive (ou professionnalisant) que n'a pas nécessairement l'éducation »², c'est-à-dire qu'elle se situe entre le système d'enseignement général et le monde professionnel. Elle représente le relais d'intégration des individus dans le monde adulte du travail.

Par contre J.M.PERETTI, s'intéresse à la problématique de la formation professionnelle des ressources humaines dans le cadre de l'exercice du travail au sein des organisations professionnelles puisqu'il la définit comme « ensemble d'actions, de moyens, de méthodes et de supports planifiés à l'aide desquels les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances, leurs comportements, leurs attitudes, leurs habiletés et leurs capacités mentales

¹ Ferréol Gilles et al, Dictionnaire de sociologie, éd. ARMAND COLLIN, Paris, 1991, p, 04.

² BRUNO Alain (sous la direction), Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, éd, ELLIPSE. Paris, 2005, p, 222.

Chapitre 01 : Le rôle de la formation professionnelle dans le développement

nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et ceux qui leur sont personnels ou sociaux »³.

1.1.2. Les objectifs de la formation professionnelle

La formation professionnelle fait partie du processus de socialisation des individus durant la phase d'intégration de la vie active en vue de leur faciliter l'insertion professionnelle. La formation professionnelle a multitude objectifs :

- 1°- Permettre à l'individu d'acquérir le savoir et savoir-faire (compétences et l'expérience) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle ;
- 2°- Participer étroitement à la création des identités professionnelle ;
- 3°- Développer des savoir-faire et des connaissances spécifiques ;
- 4°- Permet aux jeunes et aux adultes d'améliorer leurs compétences professionnelles, d'accroître leurs chances d'insertion professionnelle et de pouvoir prétendre à un revenu décent. Elle devrait en cela faire partie intégrante d'une stratégie de réduction durable de la pauvreté et d'accès à l'emploi⁴ ;
- 5°- Pallier les effets négatifs de la croissance, à savoir favoriser la réduction des inégalités et renforcer les capacités des groupes défavorisés (minorités, etc.) ;
- 6°- Pertinence des attitudes et des comportements par le développement personnel et le renforcement de son leadership ;
- 7°- Renforcer le développement de la compétitivité des entreprises (passage d'une économie de subsistance à une économie de croissance). Par l'accroissement des revenus et la création d'emplois ;
- 8°- Améliorer des compétences professionnelles des employés, d'augmenter la qualité de leurs produits et services, d'améliorer leur potentiel d'innovation et de compétitivité, et de passer d'une logique de survie à une logique de croissance ;

³ PEERETTI Jean Marie, Ressources humaines et gestion du personnel, éd. VUIBERT, 1994, p, 32

⁴ <http://Fr.Wikipedia.org/WIKI/Formation-professionnelle>.

9°- Participer à la dynamisation des économies nationales⁵.

1.1.3. L'insertion professionnelle⁶

La notion d'insertion professionnelle est née, dans les pays industrialisés, de travaux empiriques issus de la volonté des responsables du système éducatif d'en évaluer l'efficacité en terme, de préparation à la vie active.

En un premier temps, l'insertion professionnelle a été envisagée comme un phénomène quasiment instantané de passage de l'inactivité à l'activité. Analyser la rapidité d'obtention, la nature et le niveau de rémunération de l'emploi obtenu à la formation initiale permettait alors d'identifier les formations les plus performantes, apparaissent bien comme un phénomène concret relativement simple.

A partir de la fin des années soixante-dix, la crise de l'emploi en Europe (montée du chômage, difficulté d'embouche des jeunes,...) a conduit à remettre en cause cette vision simple, pour ne pas dire simpliste, de l'insertion professionnelle. Celle-ci est apparue comme longue complexe.

L'une des caractéristiques principales de la période d'insertion est de permettre à l'individu concerné d'acquérir l'expérience professionnelle minimale qui, combinée à la formation initiale reçue, lui permettra d'occuper efficacement un poste dans le système productif. Elle a aussi pour fonction de permettre d'ajuster les aspirations des jeunes et les attentes effectives des employeurs après un premier test de compétence en situation réelle de travail.

Ce temps d'acquisition de l'expérience du travail, tout comme les éventuels compléments de formation jugés nécessaires, ne saurait avoir le même contenu que pour des travailleurs plus anciens dont il s'agit, en cas de réinsertion, d'utiliser et valoriser les acquis antérieurs. Dans le cas des pays en développement, cette distinction apparaît plus justifiée que la forte progression des taux de scolarisation primaire effectuée en une génération renforce les différences quant à la nature des qualifications des diverses classes d'âge.

PRIOU Jean Paul et CLERC Denis définissent l'insertion « Habituellement, capacité d'une personne à se voire reconnaître par les autres une place dans la société, elle passe

⁵ <http://agropolis.FR/Formation/pdf/actes-conferences-GEFOP-2007.pdf>.

⁶ VERNIERES Michel, Ajustement, Education, Emploi, éd. Economica, Paris, 1995, p, 224.

Chapitre 01 : Le rôle de la formation professionnelle dans le développement

souvent par l'occupation d'un emploi, donc par une insertion professionnelle. L'absence d'une insertion conduit à l'exclusion»⁷.

CHMPY Philippe et ETEVE Christiane de sa part définissent l'insertion comme « Entré dans la vie active notamment des jeunes sortant du système scolaire. On distingue généralement l'insertion professionnelle comme processus d'accès à l'emploi de l'insertion sociale comme intégration (des jeunes) dans la société et passage à l'« âge adulte » impliquant l'accès aux diverses dimensions de l'autonomie.

Considéré pendant longtemps comme une phase courte et souvent quasi instantanée entre la formation (scolaire) et l'emploi (stable), l'insertion apparaît de plus en plus, à cause des transformations dues à la crise, comme un processus complexe et difficile d'alternance de période de chômage, d'emploi précaires et de formation pouvant aboutir ou non à la stabilisation professionnelle »⁸.

VERNIERES Michel, définit l'insertion comme « processus qui conduit une personne sans expérience professionnelle à occuper une position stabilisée dans le système d'emploi »⁹.

Selon GRAWITZ Madeline insertion professionnelle« Spécialement destinée à préparer à l'exercice d'une profession. Prend toute son importance étant donné d'une évolution des techniques et d'autre part l'augmentation du chômeurs parmi les individus qualification »¹⁰.

1.1.3.1. Les caractéristiques du processus d'insertion professionnelle¹¹

A l'issue de sa formation initiale scolaire ou familiale un jeune peut occuper des positions très diverses dans le système productif. Il convient de les identifier sur la base d'une analyse préalable de ce dernier, plus précisément de la structure d'emploi qu'il engendre. De ce fait, la nature exacte des activités du secteur improprement appelé informel est un élément essentiel pour le choix de ces différents états caractéristiques du processus d'insertion professionnelle. Hui états différents dont les caractéristiques propres sont, a priori, fortement distinctes :

⁷ PIRIOU Jean Paul et CLERC Denis, Lexique de sciences économiques et sociales, éd, la découverte, 8^{ème} édition, Paris, 2007.

⁸ CHAMPY Philippe et ETEVE Christiane, Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, édition NATHAN , 2^{ème} éd, Paris, 1998, p, 82.

⁹ VERNIERES Michel, Ajustement, Education, Emploi, éd, Economica, Paris, 1995, p, 25.

¹⁰ GRAWITZ Madeline, Lexique des sciences sociales, 7^{ème} éd, Dalloz, Paris, 2000.

¹¹ Ibid. P226.

Chapitre 01 : Le rôle de la formation professionnelle dans le développement

1°- Le chômage :

Selon la définition du Bureau International du Travail, est chômeur toute personne sans emploi, salariée ou non, à temps plein ou partiel, qui de plus, est disponible et à la recherche d'un emploi. Sont donc, par définition, exclus ceux qui exercent de petites activités de subsistance. Pour qu'il y ait chômage, il faut donc que celui-ci soit reconnu, sous la forme concrète d'une prise en charge financière par la collectivité ou la famille et cela sans contre partie autre que l'obligation de recherche d'emploi. C'est ce qui a conduit R. Salais et ses co-auteurs à parler, pour la France, de « l'innovation du chômage » dans la période de l'entre-deux guerres quand la société a commencé à prendre en charge les sans-travail qui en cherchaient un.

Dans les pays du Tiers-Monde, ce type de situation apparaît relativement rare du fait de la faiblesse des institutions de protection sociale et des modestes revenus familiaux d'une grande partie de la population, ce qui lui impose l'exercice permanent d'une activité productive. Mais dans les zones urbaines, cet état de chômage ne saurait cependant être négligé.

2°- Activités productives réalisées dans la sphère domestique :

Pour que de telles activités soient prises en compte dans l'analyse du processus d'insertion professionnelle, il faut supposer un contexte de famille élargie ou de solidarité villageoise où l'autoconsommation est importante. Dans ce cas, le jeune en cours d'insertion peut participer à des activités productives non marchandes qui lui permettent d'acquérir une expérience du travail susceptible d'être valorisée autrement par la suite.

3°- Emploi dans le secteur informel de subsistance :

La diversité du secteur dit informel est telle que l'usage, à juste titre souvent critiqué, de ce terme (cf. Lantier, 1994) ne saurait se faire sans lui adjoindre un qualificatif, permettant d'en différencier les diverses composantes.

L'informel de subsistance évoque les activités caractérisées par de faibles rémunérations, un capital très réduit, des qualifications peu élevées et des perspectives d'évolution limitées. De telles activités apparaissent donc comme principalement issues de l'absence de système permettant « l'innovation » du chômage et du très bas niveau de vie

Chapitre 01 : Le rôle de la formation professionnelle dans le développement

d'une partie importante de la population. La qualification acquise par l'expérience dans ce secteur informel de subsistance est donc très limitée.

4°- Apprentissage traditionnel ou dans l'informel évolutif :

Reprenant une terminologie proposée par M.Penouil et J.P.Lachaud, l'expression d'informel évolutif fait référence aux activités de petite production marchande où les rémunérations ne sont pas nécessairement médiocres, les techniques sont parfois relativement complexes et les perspectives d'évolution non négligeables. Tout comme dans l'artisanat traditionnel, lui-même susceptible d'évolutions significatives, ces activités productives émergentes impliquent que la main d'œuvre dispose de réelles qualifications généralement acquises par apprentissage. Ce dernier est donc un état d'insertion nettement différent des précédents en terme, d'acquisition d'expérience qualifiante.

5°- Formation organisée en alternance :

La formation en alternance suppose la succession de phases de présence en entreprise pour un travail effectivement productif permettant l'obtention d'une expérience qualifiante et de phases de formation plus générales au sein d'institutions de formation. Ce va et vient entre la pratique et la réflexion sur celle-ci correspond à une forme moderne d'apprentissage dans un monde où l'acquisition de connaissances abstraites est une nécessité. Cette situation est généralement considérée comme particulièrement positive dans un processus d'insertion.

6°- Emploi agricole, emploi artisanal traditionnel et dans l'informel évolutif, emploi dans le secteur dit structuré ou moderne :

Ces trois états correspondent à des situations d'emplois, salariés ou non, dans les trois grands types de secteurs généralement distingués dans l'analyse des structures d'emploi des pays en développement. Il est nécessaire ici de redire que cette distinction sommaire doit être adaptée à chaque pays. En particulier, il se peut que des distinctions selon le statut de l'emploi puissent se révéler nécessaires. Mais l'interrogation relative, dans un pays comme la France, à l'importance accordée dans l'analyse à des distinctions telles que celle faite entre contrats à durée déterminée et indéterminée invite à beaucoup de prudence dans les découpages fondés sur le statut dans un monde où les frontières entre les différentes formes d'emploi s'estompent, ce qui est particulièrement vrai dans les pays en développement.

1.1.4. Les enjeux de la formation professionnelle ¹²

Les enjeux de la formation professionnelle sont :

1°- Un enjeu socio-économique, du fait l'ampleur des problèmes sociaux liés au chômage de masse (pauvreté, délinquance, développement du communautarisme,...), renforçant la nécessité d'adapter les compétences des citoyens aux emplois d'aujourd'hui (compléter la formation des jeunes sortant du système scolaire, pourvoir les emplois qui n'arrivent pas à être pourvus, ramener vers le marché du travail les demandeurs qui en sont très éloignés.) et aux emplois de demain (adaptation aux nouvelles technologies, initiation à la création d'entreprises) ;

2°- Un enjeu organisationnel pour les entreprises, le renforcement et le développement des savoir-faire techniques ou des comportements sont devenus des outils stratégiques de compétitivité ;

3°- Un enjeu individuel pour les salariés, au-delà de la formation initiale, la formation professionnelle renforce les capacités du salarié à vivre la mobilité professionnelle comme une opportunité et non comme une contrainte. Autrement dit, l'être humain a besoin de s'adapter positivement aux nouvelles situations professionnelles engendrées par l'évolution de la société et les et les mutations du marché du travail.

SECTION 2 : Les différents types de la formation professionnelle

On peut dresser plusieurs typologies de formation professionnelle car toute typologie repose sur un critère de classement défini a priori.

1.2.1. Selon la provenance de l'initiative de la formation ¹³

Cette classification se réfère à l'origine de l'initiative de la formation : est-elle un besoin exprimé par la personne du salarié en tant que besoin individuel ? Ou émane-t-elle de la direction de l'entreprise dans le cadre d'une stratégie de développement des ressources humaines ?

¹² https://www.fr.wikipedia.org/wiki/Formation_professionnelle.

¹³ SEKIOU Lakhdar et les autres, gestion des ressources humaines, 2^{ème} édition, édition de Boeck, Bruxelles, 2001. p, 292.

1.2.1.1. L'initiative de salarié

La formation n'est pas une fin en soi, elle est toujours le moyen d'atteindre un objectif plus ou moins directement lié à la vie professionnelle de l'individu. Les objectifs de formation sont transitifs, la formation est une moyenne. Un lien de passage à un but de rang plus élevé qui s'est fixé l'individu.

Lorsque la personne se fixe un but à atteindre, elle élabore un « projet »..., constituées de formations ou d'expériences formatives (passage dans certains postes de travail, réalisation d'un stage sur le terrain,...etc.). Parmi les objectifs cette formation :

- Amélioration vers un poste voisin de celui occupé ;
- Conversion dans un autre métier ;
- Répondre à certains paramètres du travail ;
- Acquisition d'une qualification professionnelle ;
- Acquisition d'un savoir à finalité culturelle.

Dans le cas d'une demande de formation en vue de développer des compétences en relation avec une activité sociale ou de loisir.

1.2.2. Selon la nature de la formation

On distingue entre la formation générale et la formation spécialisée.

1.2.2.1. La formation générale

La formation générale est une formation de base dispensée par les institutions publiques et l'exercice des postes des enseignements d'éducation et de formation professionnelle, qui assurent à l'individu l'acquisition du minimum de qualification requis pour l'occupation d'un poste de travail donné et/ou l'exercice d'un métier donné.

Le caractère général de cette formation ne correspond pas au caractère public ou privé, qui sont des connaissances utiles pour l'acquisition des postes d'encadrement indépendamment de la formation initiale, mais il émane plutôt du caractère général des connaissances offertes (langues étrangères, informatique, droit...).

Chapitre 01 : Le rôle de la formation professionnelle dans le développement

Selon SEKIOU, la formation générale représente le niveau des acquis de scolarité générales ou professionnelle requis pour un emploi afin de pouvoir donner un rendement acceptable dans l'emploi¹⁴.

1.2.2.2. La formation spécialisée

La formation spécialisée renvoie à la formation spécifique à un champ d'expertise.

Pour l'ensemble des participants, la formation spécifique à un domaine d'expertise.

1.2.3. Selon la durée

Ces formations peuvent être maniable, elles peuvent être négociées avec les partenaires, il existe généralement trois types :

1.2.3.1. La formation de longue durée¹⁵

Pour une formation classique d'une année il serait proposé un même programme d'une année, avec formule trois mois en centre, retour de trois mois à son travail et ainsi de suite... l'avantage est que l'entreprise ne s'épare pas de son employés en contenu, mais pour des périodes courtes et déterminer. L'objectif d'une telle formation est la confirmation à l'emploi à la prétention d'un emploi supérieur, ou à la reconvention vers une autre fonction.

1.2.3.2. La formation de moyenne durée¹⁶ :

Au lieu de parler en années, on parlera de mois, leur objectif étant le perfectionnement ou le recyclage par apprentissage à l'utilisation de nouvelles méthodes ou techniques dans l'exécution des tâches de son emploi.

1.2.3.3. La formation à courte durée :

Par les actions des programmes de courte durée, cette formation permet de maintenir les connaissances des travailleurs au niveau de la modernité des procédures de gestion¹⁷.

¹⁴ SEKIOU Lakhdar et les autres, op cit, p333.

¹⁵ BOUTEMAJA Abdel Malek, le formateur, les éditions com-malek, Annaba, 2007, p. p 21. 22.

¹⁶ Ibid. p 22.

¹⁷ BOUTEMADJA Abdel Malek, op cit, p 22.

Chapitre 01 : Le rôle de la formation professionnelle dans le développement

C'est généralement une formation de quelques jours sous forme de séminaires et de jours d'études destinées à l'amélioration des compétences des cadres dirigeants (communication, travail d'équipe...etc.).

1.2.4. Selon le lieu

Cette classification de la formation prend en compte le lieu de formation.

1.2.4.1. La formation sur site

La formation se déroule à l'intérieur de l'entreprise, qui met à la disposition du formateur ses installations, voir même des éléments de son encadrement pour participer aux actions de perfectionnement sur le site du travail¹⁸.

De façon générale, l'apprentissage des aptitudes professionnelles de base se fait en milieu de travail¹⁹.

Donc c'est une formation qui permet de corriger et d'améliorer les aptitudes professionnelles durant l'exercice du travail sous l'observation du formateur.

1.2.4.2. La formation du centre

La formation est assurée par un centre ou une école spécialisée. L'avantage de ce type de formation est la qualité de l'apport pédagogique qu'offrent les institutions spécialisées, ce qui permet de développer hors du cadre habituel et familier du travail les capacités de conception et de communication. Par contre il pose la difficulté de transposer les connaissances acquises dans le domaine de travail (passage de la théorie à la pratique).

1.2.4.3. La formation en alternance

C'est l'alternance de la formation entre le site (lieu du travail) et le centre de formation qui permet, aussi, l'implication de l'utilisateur, pas sa collaboration à l'action de formation... et il permet à l'employeur de procéder à la maintenance des connaissances scientifiques et techniques de son personnel²⁰.

¹⁸ Ibid. p, 30.

¹⁹ E. JACHSON Susan et les autres, op cit, p, 273.

²⁰ BOUTEMAJA. Abdel Malek, op cit, p, 22.

Chapitre 01 : Le rôle de la formation professionnelle dans le développement

La formation combinant à la fois des enseignements théoriques généraux et expérience professionnelle en temps partagé entre l'organisme de formation et l'entreprise.

C'est un mode de formation qui associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus.

Elle permet d'intégrer dans un même projet pédagogique un apprentissage formel et informel et favorise l'apprentissage des acquis²¹.

1.2.5. Selon les objectifs escomptés

Parmi les objectifs escomptés de la formation professionnelle :

1.2.5.1. L'adaptation du personnel

Parmi ses formations en trouve :

1°- Le perfectionnement et la maintenance des connaissances

L'employeur le monde du travail est constate évolution, l'employé se doit de veiller à la maintenance des savoirs de son personnel. Pour ce faire, il faut appel au formateur qui travers ses programmes sur la base des besoins, lui proposera des formules adaptées...²²

Ce type de formation permet de maintenir un niveau de compétences plutôt que des acquisitions nouvelles liées à des facteurs d'évolution, compétences des personnes dans leur situation professionnelle²³.

Tandis que la formation de perfectionnement, permet de développer des connaissances, des capacités nécessaires pour assurer un bon marché du travail²⁴.

Ce type de formation s'observe soit dès l'entrée dans le poste (adaptation initial), soit au niveau d'un recyclage pour effectuer une mise à jour des pratiques. Le personnel garde le

²¹ ANSART Sandrine et les autres, op cit, pp. 100. 101.

²² BUTEMAJA Abdel Malek , op cit, pp. 29. 30.

²³ LE BOTERFS Guy, op cit, p, 178.

²⁴ Ibid. p 178.

Chapitre 01 : Le rôle de la formation professionnelle dans le développement

même métier. Ces fonctions sont généralement placées sous la responsabilité directe de la ligne hiérarchique qui peut disposer à cet effet, d'un budget décentralisé²⁵.

2°- La formation d'initiation

Cette formation sert à préparer les nouveaux recrutés à s'adapter dans leurs postes de travail en essayant de leurs acquérir des connaissances, des matériels et des procédures qu'ils doivent maîtriser²⁶.

3°- La formation recyclage

Elle concerne les actions de formation qui visent l'adaptation des personnes à des nouvelles situations professionnelles ou d'emploi...²⁷

4°- La formation est liée au changement de métier (promotion, mutation...etc.)

Il ya de changement de métier, soit à l'occasion d'une promotion, soit pour maintenir l'emploi à la suite d'une suppression du poste initial, les formations mises en œuvre sont des formations longues avec apprentissage complet d'un autre métier. Elle vise le maintien de l'emploi ou le développement de la motivation par le biais de la promotion interne.

L'entreprise préfère offrir une chance d'évolution à l'extérieur nous l'appeler « formation mobilité ».

Les investissements étant plus lourds, compte tenu des durées de formation, l'entreprise s'assure préalablement des aptitudes possédées par le personnel qui bénéficiera de ces actions...Les budgets de ces actions sont généralement centralisés entre les mains des responsables emploi. ²⁸

²⁵ SOYER Jacques, op cit, p178.

²⁶ LE BOTERFS Guy, op cit, p 178.

²⁷ Ibid. p 178.

²⁸ SOYER Jacques, op cit, p. p. 7. 8.

5°- La formation de promotion

Ce sont les actions de formation désignées pour faire acquérir les compétences nécessaires aux personnes bénéficiant d'une promotion²⁹.

6°- La formation de déplacement et de reconversion

Elle prépare une ou plusieurs catégories de personnel à changer de métier ou de famille professionnelle³⁰.

7°- La formation comme outil d'un apaisement social³¹ :

Elle est gérée comme un « œuvre sociale ». Cette conception est en voie de disparition dans la majorité des entreprises... ; elle s'inspire de l'adage « rendre les salariés heureux ils seront plus efficace ».

8°- Formation d'accompagnement des projets

Des actions de formation peuvent être lancées en accompagnement de certains projets. Il peut s'agir de la mise en œuvre d'une charte d'entreprise, du lancement d'un projet qualité de la réalisation d'un plan d'amélioration de l'utilisation de certaines ressources...etc. Il s'agit d'engendrer une synergie au niveau de tous les acteurs, de manière à produire le maximum d'efficacité.

Pour ces opérations, on recherche généralement un mode de fonctionnement de la formation ou de moins toutes celles qui posent d'un pouvoir d'influence sur la réussite du projet et l'encadrement se doit d'encourager la participation de ces collaborateurs³².

²⁹ LE BOTERFS Guy, op cit, p 178.

³⁰ LE BOTERFS Guy, op cit, p 178.

³¹ SOYER Jacques, op cit, p 06.

³² SOYER Jacques, op cit, p 158.

SECTION 3 : La formation professionnelle dans le secteur primaire en milieu rural

1.3.1. Le milieu rural et le secteur agricole³³

S'il est nécessaire de considérer séparément le développement rural comme un concept sectoriel économique et le développement rural comme un concept spatial les deux éléments sont néanmoins étroitement imbriqués en termes démographiques, économiques, culturelles, mais aussi d'emploi et d'auto-emploi.

Dans les pays en développement, le milieu rural est majoritairement tourné vers la production agricole, mais il comporte aussi de très nombreuses autres activités, très diversifiées, souvent conduites en complément de la production agricole au sein d'une même unité familiale et génératrice de revenus complémentaires :

- Des activités de production en amont du secteur agricole : fabrication d'outils et de matériel, ou en aval : transformation des produits agricoles et alimentaires ;
- Des activités de services liées à l'agriculture : crédit, commercialisation, transport, stockage, santé animale, conseil agricole...
- Des activités de production artisanale : maçonnerie, mécanique, menuiserie, chaudronnerie, tissage, vannerie, couture, patrie, restauration...
- Des activités de services généraux : commerce, éducation, santé, administration...

Le milieu rural se caractérise enfin par très grande diversité de ses acteurs : producteurs et productrices agricoles, artisans, petites entreprises, commerçant, métiers des services...et leur hétérogénéité (hétérogénéité des structures d'exploitation et de production, des qualifications...).

1.3.2. Le rôle du secteur primaire et du milieu rural dans le développement

On peut regretter que le développement rapide de l'urbanisation fasse trop souvent oublier que plus de la moitié de la population des pays en développement vit en milieu rural, que celui l'insertion sociale professionnelle d'une grande partie des jeunes, mais aussi que le secteur agricole assure l'alimentation des populations et participe à la protection des ressources naturelles pour un développement durable.

³³ <http://agropolis.fr/Formation/pdf/actes-conferences-GEFOP-2007.pdf>.

1.3.2.1. L'agriculture alimente la population³⁴

Si tous les secteurs d'activités économiques jouent un rôle dans le développement de la société, le secteur agricole et le milieu rural jouent un rôle très particulier, rendant ainsi ce secteur extrêmement sensible : celui de nourrir la population. Si d'aucuns envisagent sereinement d'alimenter la population des pays développés, ce serait néanmoins au prix formidable drame social et écologique planétaire. « L'agriculture offre en effet un moyen de subsistance à 86% des populations rurales et emploie 1,3 milliard de petites paysans et de travailleurs sans terre dans le monde ». (Banque mondiale, 2008).

1.3.2.2. L'agriculture : un moteur essentiel de l'activité économique et de l'emploi

Pour delà son importance démographique, le secteur agricole est un moteur essentiel de la croissance économique des pays en développement. En Afrique subsaharienne, l'agriculture est le premier moteur de la croissance économique³⁵ : elle produit l'essentiel des données alimentaires consommées, représente 34% du PIB, 40% de la totalité des exportations de marchandises, et représente le principal employeur de main d'œuvre (70%), constituant ainsi une source essentielle de revenus³⁶. Elle est également la principale source de matières premières fournies au secteur industriel, le principal acheteur d'outils simples et utilisateur de services (transports).

Enfin l'évolution des économies des en développement ne se fait pas aujourd'hui selon le schéma des pays développés :

L'industrialisation y est faible, le développement des emplois salariés qualifiés reste marginal. L'essentiel des activités économiques repose sur l'auto-emploi dans le secteur informel, notamment dans le secteur agricole. C'est donc largement le secteur agricole, et plus largement le milieu rural, qui accueillent les nouvelles cohortes de jeunes à insérer sur les plans économique et social.

³⁴ <http://agropolis.fr/Formation/pdf/actes-conferences-GEFOP-2007.pdf>.

³⁵ FAO, 21^{ème} conférence régionale pour l'Afrique-Aide publique et développement agricole en Afrique, yaoundré, 21-25 février 2000.

³⁶ « Dans les pays à vocation agricole, l'agriculture contribué pour 29%, en moyenne, ou produit intérieur brut (PIB) et emploie 65% de la population active. Les industries et les services associés à l'agriculture dans les chaînes de valeur contribuent souvent pour plus de 30% au PIB dans les pays en mutation et les pays urbanisés (Banque mondiale, 2008).

1.3.3. Une exigence d'éducation et de formation professionnelle et technique en milieu rural

« Pour que l'agriculture puisse entraîner la croissance économique dans les pays à vocation agricole, il faudra que s'opère une révolution au niveau de la productivité des petites exploitations agricoles ». (Banque mondiale, 2008). Une telle révolution au niveau de la productivité peut difficilement s'envisager sans une élévation significative du niveau d'éducation et de formation professionnelle des populations concernées.

1.3.3.1. Un milieu qui cumule les handicaps en matière de l'éducation

Alors que le développement de l'éducation et de la formation professionnelle constitue l'un des leviers nécessaires au développement économique, le milieu rural et le secteur agricole se caractérisent au contraire par :

1°- Un accès restreint à l'éducation : réseau scolaire moins dense, éloignement des écoles, proportion plus élevée de l'analphabétisme en milieu rural, faible scolarisation des filles, forte croissance démographique des cohortes d'enfants à alphabétiser...

2°- Des conditions matérielles généralement plus difficiles : équipement médiocre absence de matériel didactique, sur effectif des classes, absence d'internats, taux de rotation élevé des enseignants, conditions d'accueil plus difficiles pour les filles...

3°- Des programmes dont les contenus sont plus orientés vers les connaissances et les compétences liées à la vie urbaine, avec des calendriers scolaires adaptés aux cycles de vie et de production en milieu rural ;

4°- Des langues d'enseignement qui ne sont pas les langues parlées par les populations rurales ;

5°- Une déperdition des jeunes formés avec l'exode rural.

1.3.3.2. Le dispositif de formation et d'enseignement professionnel

Face à l'étendu des besoins de formation des acteurs du milieu rural, les appareils éducatifs agricoles, héritiers des options étatiques des années 1960 et des plans d'ajustement des années 1980, se caractérisent d'une manière générale par un état de déliquescence : fragmentation entre plusieurs ministères de tutelle, cloisonnement entre différents niveaux équivalents, absence de relations avec le système éducatif général et technique, centralisation, faible proximité avec le milieu professionnel agricole et la recherche, programmes inadaptés, important déséquilibre des flux au détriment des formations professionnelles de base, sans souci d'équité ni d'efficacité, absence totale de relation avec une politique agricole nationale...il est vrai, le plus souvent inexistante³⁷.

Le dispositif de la formation agricole ne répond pas aux exigences d'un changement en profondeur du secteur agricole et du milieu rural et peuvent aujourd'hui difficilement s'adapter aux exigences de la situation, accompagner l'insertion des jeunes, assurer les besoins de formation continue des actifs et se redimensionner en formation des besoins de formation.

1.3.4. Refonder le dispositif de formation agricole et rurale

On peut déduire quelques éléments d'orientation pour la mise en œuvre de dispositifs de formation professionnelle agricole et rurale.

1.3.4.1. Mettre en œuvre des dispositifs de formation professionnelle « de masse »

Pour répondre aux enjeux de développement, les sociétés rurales doivent passer de l'état de société paysanne à celle d'un ensemble d'exploitants agricoles familiaux, organisés pour défendre et gérer leurs intérêts dans tous les domaines : insertion dans l'économie marchande nationale et internationale, contrôle des importations agro-alimentaires, participation aux travaux d'élaboration du code foncier et d'aménagement du territoire, à la mise en œuvre d'une politique de structures des exploitations et de crédit, à la définition et à la gestion des dispositifs de formation professionnelle et technique, agricole et rurale et, intégration dans les instances régionales de développement...etc.

³⁷ Alain Maragnani, inspecteur de la mission de coopération internationale de l'enseignement agricole, Ministère français de l'agriculture et de la pêche.

Chapitre 01 : Le rôle de la formation professionnelle dans le développement

Les nouvelles générations devront conduire une difficile transformation des unités paysannes de production pour les adapter aux exigences du contexte émergent, remettant en cause une bonne part des fondements des systèmes traditionnels de production. Le grand défi du secteur agricole pour les prochaines années sera de préparer ses forces vives, et plus particulièrement sa jeunesse, à la conduite de ce processus de transformation des structures d'exploitation posant également le problème, nouveau pour les pays, d'une massification de la formation professionnelle et technique des jeunes et des ménages ruraux, s'articulant avec les dispositifs d'éducation de base.

1.3.4.2. Être partie intégrante d'une politique nationale de développement rural³⁸

Cette refondation des dispositifs de formation professionnelle et technique requiert qu'elle s'inscrive dans une stratégie nationale, négociée avec tous les groupes d'acteurs, prenant en compte, de manière cohérente, les interventions complémentaires en faveur des exploitations familiales dans les différents domaines suivants :

- Les structures de production (accès au foncier, remembrement, aménagement...);
- Les prix des produits agricoles, l'organisation des marchés intérieurs et des relations commerciales internationales ;
- L'accès des producteurs aux intrants et au crédit ;
- L'organisation des producteurs et leur représentation sociale ;
- L'organisation des structures d'appui en matière de recherche, de vulgarisation et de conseil appliquées à la production familiale (lien recherche/Formation/Développement) ;
- L'aménagement du territoire (moyens de communication, électrification, accès à l'eau potable, système de santé et d'éducation...).

1.3.4.3. Former à l'analyse et à la vie citoyenne plutôt qu'à l'utilisation de techniques

Pour gérer la complexité des procès de production, les membres de l'unité d'exploitation familiale doivent acquérir à la fois :

³⁸ <http://agropolis.FR/Formation/pdf/actes-conferences-GEFOP-2007.pdf>.

Chapitre 01 : Le rôle de la formation professionnelle dans le développement

- Des connaissances scientifiques et des compétences techniques afin de pouvoir maîtriser les évolutions techniques de la production, de la transformation, de la commercialisation des produits agricoles et alimentaires (mécanisation, fertilisation, lutte phytosanitaire, comptabilité...) et les évolutions des exigences et des normes du marché (commercialisation, qualité des produits...);
- Des capacités d'analyse et de diagnostic (technique, économique, commercial, organisationnel, comptable, fiscal, social...) mais aussi de gestion permettant d'adapter les systèmes de production aux évolutions de l'environnement et d'assurer un outil de production viable, évolutif et reproductible de l'avenir ;
- Une formation citoyenne pour participer à la vie sociale, à la construction d'une démocratie décentralisée à la gestion raisonnée des ressources naturelles et pour lutter contre les pandémies...etc.

1.3.4.4. Diversifier les dispositifs et en assurer la cohérence dans un cadre partenarial³⁹

Répondre tout à la fois à l'exigence d'une généralisation de la formation professionnelle pour des publics extrêmes hétérogènes (agriculteurs et agricultrices, jeunes adultes, agents de développement, artisans...) selon des modalités de formation adaptées à chacun de ces publics et aux situations locales particulières, nécessitera de mettre en place des dispositifs de formation diversifiés (apprentissage, enseignement technique, formation professionnelle continue, formation alternée...). Compte tenu de l'ampleur des questions à résoudre (diversité des publics, formation de masse, adaptation des formations aux conditions locales, gestion prévisionnelle rigoureuse des ressources humaines et des fonds publics, coûts maîtrisés...), seules interventions également d'origines diversifiées semblent aujourd'hui susceptibles de répondre à ce défi : ministères, collectivités territoriales, organisation professionnelles, syndicats, coopératives de production et de commercialisation, organisation non gouvernementales, associations de parents, groupements de base, association locales...

Avec la multiplication des organismes, des intervenants, comme des mobilités de formation, se pose le problème de la cohérence globale du système de formation professionnelle et technique.

³⁹ <http://agropolis.fr/Formation/pdf/actes-conferences-GEFOP-2007.pdf>.

Chapitre 01 : Le rôle de la formation professionnelle dans le développement

Le rôle de l'Etat est d'assurer cette cohérence par la définition des orientations générales, des politiques éducatives et de développement agricole et rural, la garantie de l'accessibilité au savoir pour tous, l'agrément des cursus, l'évolution de la qualité, la certification des formations dispensées et la délivrance des diplômes...ce qui nécessite parallèlement la mise en œuvre de processus de coordination, de transfert de compétences et de financement, mais aussi de processus de régulation entre ministères ainsi qu'entre les niveaux nationaux, régionaux et locaux des institutions publiques (ministères et collectivités territoriales).

Ces orientations exigent un développement des partenariats non seulement entre l'Etat et les organisations professionnelles, mais aussi avec l'ensemble des acteurs économiques et sociaux du milieu rural (associations, ONG, collectivités territoriales...) ainsi qu'avec les organismes internationaux (Banque de développement, FAO, UE, UNESCO...) et nationaux de coopérations étrangères...).

Conclusion

L'éducation et la formation professionnelle et technique de la grande masse des jeunes ruraux apparaissent comme l'un des impératifs d'un politique de développement et de lutte contre la pauvreté. En cohérence avec les différents éléments d'un politique de développement rural, mais aussi accroître les chances de réussite pour ceux que s'installeront en les zones urbaines.

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

Qu'en est-il de la formation professionnelle en Algérie ? Quelle place occupe-t-elle dans la politique de développement nationale ? Telles sont les questions que ce chapitre tente d'y répondre en s'appuyant sur les informations historiques et les données statistiques qui relatent l'évolution de la formation professionnelle en tant que secteur pour les uns et en tant qu'appareil et système pour d'autres, et ce en rapport avec l'évolution de la politique socio-économique du pays.

En effet la formation professionnelle en Algérie, comme secteur, constitue l'un des trois segments du système national de formation de l'Homme, à côté du secteur de l'éducation nationale et de celui de l'enseignement supérieur, c'est un secteur intermédiaire qui absorbe en partie l'échec scolaire pour le transformer en qualifications et habiletés professionnelles utiles pour le développement économique et social du pays. Son évolution est décrite comme une évolution au gré des changements vécus par le monde économique du pays depuis l'indépendance ainsi que des différents programmes de développements mis en place par l'Etat.¹

SECTION 1 : La politique de la formation professionnelle

Entre le système scolaire et la vie active, se place le secteur de la formation professionnelle comme pont de passage pour l'acquisition des aptitudes de base pour l'exercice d'une profession ou d'un métier. C'est pourquoi, il représente un moyen d'absorption de l'échec scolaire et du chômage et du même coup d'espérance pour l'individu et de stabilité pour la famille et la société. C'est ainsi qu'il nous paraît important de relater l'évolution de ce secteur et son importance dans les différentes phases de l'histoire de l'Algérie indépendante.

2.1.1. Evolution de la situation de la formation professionnelle en Algérie²

La formation professionnelle s'inscrit dans l'histoire du système. Celle-ci a connu, depuis l'indépendance, deux grandes phases de développements sous-tendus par des principes politiques qui se résument comme suit : l'enseignement de base à tous les enfants à partir de six ans et l'institution de l'école obligatoire d'une durée de neuf ans à partir de 1980.

¹ NECIB Redjem, Industrialisation et système éducatif Algérien, Office des publications universitaires, Alger. 1986. p220.

² Idem, p 221.

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

Ces deux principes se sont prolongés dans celui de la démocratisation qui s'est affirmé tout au long des transformations qu'a connues le système éducatif, sous la forme d'une égalité des chances quels que soient le lieu de résidence ou l'origine socio-économique.

Les transformations les plus significatives du système sont illustrées par la multiplication par neuf des effectifs des élèves entre 1962/1963 et 1996/1997 et par treize (13) des effectifs des enseignants durant la même période. L'infrastructure scolaire s'est multipliée par trois dans le primaire, par sept dans le cycle moyen et par 26 dans le cycle secondaire¹, sur la même période.

La formation professionnelle s'est développée selon une dynamique à la fois spécifique et globale.

En Algérie ainsi que les documents internes au ministère de la formation professionnelle sur la situation actuelle et le développement de l'enseignement professionnel permettent d'en esquisser les grandes lignes.³

2.1.1.1. La reprise de l'héritage

L'Algérie a hérité, au lendemain de l'indépendance, d'une quarantaine d'établissements de formation professionnelle pour les adultes (CFPA), mis en place soit par l'Eglise soit par les chambres de commerce et d'industrie (CCI), situés pour la plupart dans les grands centres urbains et principalement dédiés aux métiers du bâtiment.

La reprise de ces infrastructures a nécessité, après le départ du personnel d'encadrement européen, le recrutement et la formation d'un encadrement algérien et la reconversion progressive des établissements vers des spécialités dictées par les besoins économiques du pays (électromécanique, machinisme agricole, maintenance industrielle, etc.).

En 1963 a lieu une première tentative de coordination de la formation professionnelle par la création du commissariat à la formation professionnelle et à la promotion des cadres, suivie, une année plus tard, par la mise en place de la formation en entreprise (obligation de créer un service de formation et de promotion ouvrières).

³ www.mft.gov.dz

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

2.1.1.2. Développement d'un appareil de formation professionnelle (1966-1980)⁴

En 1966, les autorités ont défini la stratégie de développement économique et social, qui aboutit à la mise en place de plans nationaux de développement dont le résultat est de générer un grand besoin en main-d'œuvre qualifiée, notamment de techniciens et de cadres dans des secteurs tels que l'agriculture, l'énergie, les finances, la santé, etc. Deux types de structures sont alors créés :

1°- Les centres de formations des grandes entreprises destinés à la formation initiale des nouveaux recrutés et à la formation continue et alternée de leurs propres travailleurs. Ces centres ont créé plusieurs milliers de postes de formation (60000 si on y intègre ceux créés par les ministères dans les différents secteurs). Ils ont en grande partie disparu suite aux reconversions du système productif ;

2°- Les institutions liées à la structuration de l'appareil de formation. En 1970 est créé l'institut national de la formation professionnelle (INFP). La même année une direction de la formation professionnelle est instituée au sein du ministère du travail et des affaires sociales. En 1971 sont créés deux instituts spécialisés (BTS et électromécanique). En 1978 est institué le conseil national consultatif de la formation professionnelle (CNCFP) comme organe de concertation intersectorielle. Pendant cette période, le nombre d'établissements passe de 49 à 70 avec un total de 23000 postes de formation.

Durant toute cette période, la formation professionnelle reste intégrée au système productif avec vision planifiée par rapport aux besoins de l'économie.

2.1.1.3. La création d'un secteur autonome de la formation professionnelle

Le plan quinquennal 1980-1984 a permis l'adoption d'un certain nombre de mesures et de décisions :

1°- La mise en place en 1980 d'un secrétariat d'Etat à la formation professionnelle qui consacre la dimension autonome et intersectorielle de la formation professionnelle ;

⁴ www.planis.iiep.unesco.org/upload/Algérie-document-de-politique-de-formation-professionnelle.pdf

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

2°- Le développement des capacités d'accompagnement institutionnel de la formation par la création de six (06) Instituts de formation professionnelle (INSFP) chargés de la formation et du perfectionnement des formateurs ;

3°- Préfiguration au travers de l'institut de développement de la formation professionnelle en entreprise et de l'apprentissage de l'actuel Institut National De Développement de la Formation Professionnelle (INDEFOP) ;

4°- Mis en place du centre national d'enseignement professionnel par correspondance (CNEPC) devenu aujourd'hui centre national d'enseignement professionnel à distance (CNEPD) ;

5°- Lancement d'un vaste programme de construction et d'équipement de 400 centres de formation professionnelle et d'apprentissage (CFPA) pour un total de près de 70000 nouveaux postes de formation ;

6°- La promulgation, en 1981, de la loi sur l'apprentissage (prise en charge de 40000 à 50000 apprentis par an) et l'instauration, en 1982, d'un dispositif réglementant la formation en entreprise.

Cette période a jeté les bases d'un appareil et d'une réglementation qui restent toujours d'actualité.

2.1.1.4. De 1985 à nos jours : la jonction de la formation et de l'enseignement professionnel⁵

La période 1985-1989 voit le rattachement de la formation professionnelle au ministère de l'éducation nationale. Elle se voit ainsi assigner la fonction d'absorber les jeunes exclus du système scolaire.

L'expérience est arrêtée en 1989 par la création d'un secrétariat d'Etat qui deviendra ministère délégué en 1990. Cette mutation institutionnelle s'accompagne de la mise en œuvre d'un schéma directeur ayant pour objectif de passer d'une logique d'offre de formation à une logique de demande de la part du monde économique. Sont ainsi créés le centre d'étude et de recherche pour l'emploi et les qualifications (CERPEQ), ainsi que les instituts national

⁵ www.mft.gov.dz

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

spécialisés de la formation professionnelle (INSFP) afin de répondre aux besoins identifiés de techniciens et de techniciens supérieurs.

Puis viendront les années d'hésitation entre secrétariat d'Etat (1996-1999), ministère de la formation professionnelle et de l'enseignement professionnel. Ces années d'audit (ministère des finances 1999-2001) porteront sur les réformes à entreprendre, l'analyse des besoins de mise à niveau de la formation en rapport avec le processus de Barcelone (mission de la Fondation de Turin à partir de 1999 et proposition d'un plan d'action dans le cadre de MEDA) et d'hypothèses sur les meilleures manières de piloter la formation professionnelle. La création du ministère de la formation et de l'enseignement professionnel en 2002 consacre le choix d'une possible filière professionnelle allant de l'ouvrier jusqu'au technicien supérieur et à l'ingénieur.

Le lancement du baccalauréat professionnel en 2003 et sa suppression peu de temps après montrent que cette filière ne doit pas être, comme c'était le cas, une passerelle de l'enseignement professionnel vers l'université classique, mais un parcours qualitatif privilégiant une formation adoptée aux besoins de qualifications exprimés de l'économie algérienne.

2.1.2. Les différents modes de formation professionnelle ⁶

La formation professionnelle en Algérie se déroule selon quatre modes de formation :

- Formation résidentielle ;
- Formation par apprentissage ;
- Formation en cours du soir ;
- Formation à distance ;

2.1.2.1. La formation résidentielle

C'est un mode de formation qui se déroule à plein temps dans les établissements de formation. En d'autre terme, c'est la formation des jeunes incorporés par voie de concours qui se déroule au niveau de l'établissement sur le plan théorique et pratique encadrés par les enseignants appelé « professeur de l'enseignement professionnel ». La durée de cycle de

⁶ www3.mfep.gov-dz/Institutionnel/ministère.htm

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

formation varie selon les spécialités de 12 à 30 mois et selon le niveau de qualification visé ; niveau 01 jusqu'à 05 avec :

- Niveau 01 → Ouvrier spécialisé.
- Niveau 02 → Certificat d'aptitude professionnel (CAP).
- Niveau 03 → Certificat de maîtrise professionnel (CMP).
- Niveau 04 → Brevet de technicien (BT).
- Niveau 05 → Brevet de technicien supérieur (BTS).

2.1.2.2. La formation professionnelle par apprentissage⁷

La formation par apprentissage ou de type alternée est assurée par les entreprises et artisans avec les établissements publics de formation.

L'apprentissage était connu en Algérie sous une forme traditionnelle dans l'artisanat et l'agriculture : les parents apprenaient à leurs enfants leur métier. Il va se développer durant l'occupation du pays selon le modèle français de l'époque dans les métiers de la construction et l'artisanat de service. Ce mode de formation a été institutionnalisé en 1981 par la loi n°81.01 du 27.06.1981.

L'apprentissage est régi par trois lois fondamentales (N°81.01 du 27.06.1981, N°90.34 du 25.12.1990, et N°2000.01 du 18.01.2000.) et plusieurs décrets arrêtés et notes ministérielles.

Ces différents textes définissent le champ d'application, les missions et le rôle de chaque intervenant, et précisent les modalités de mise en œuvre de l'apprentissage.

La loi a institué une taxe d'apprentissage dont le taux a été fixé à 1% de la masse salariale pour les organismes employeurs qui n'accueillent pas d'apprentis. Cette taxe est versée à Fonds qui est chargé de développer des actions avec les entreprises pour la promotion de l'apprentissage.

L'apprentissage est un mode de formation professionnelle par alternance qui :

⁷ <http://et.f.europa./eventiment.msf>

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

- Se déroule essentiellement en milieu professionnel pour la partie pratique et en établissements public de formation professionnelle pour la partie théorique et technologique complémentaire ;
- Concerne les jeunes de 15 ans à 25 ans (jusqu'à 30 pour les filles) ;
- Couvre 20 branches professionnelles, 360 spécialités et 5 niveaux de qualifications (ouvrier qualifié à TS).

La durée de formation varie de 12 à 36 mois selon les spécialités et les niveaux de formation. La formation est sanctionnée par un diplôme délivré par l'Etat.

1°- Encadrement de l'apprentissage :

- L'apprenti est encadré par un maître d'apprentissage au sein de l'entreprise et un formateur au sein de l'établissement de formation professionnelle ;
- Le formateur assure un suivi des apprentis en milieu professionnel ;
- L'évaluation des compétences acquises par les apprentis, est faite conjointement par le maître d'apprentissage et le formateur ;
- L'examen de fin d'apprentissage est organisé par l'établissement de formation professionnelle avec la participation des professionnels.

2°- Les organismes employeurs concernés :⁸

Tout organisme employeur, il est tenu d'assurer, dans le cadre des dispositions de la loi, la formation professionnelle des jeunes par le biais de l'apprentissage.

Par organisme employeur, il est entendu :

- Toute personne physique ou morale exerçant une activité artisanale ;
- Toute unité ou entreprise de production, de commercialisation ou de prestation de services, quelles que soient sa taille et sa nature juridique ;
- Les établissements publics et organismes à caractère administratif, dans des conditions fixées par voie réglementaire.

3°- Le nombre d'apprentis à former :

⁸ www.mfep.gov.dz

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

Les artisans travaillent habituellement pour leur propre compte ainsi que les organismes employeurs sont tenus d'accueillir des apprentis dans les limites fixées par la loi, selon les effectifs des travailleurs :

- De 1 à 5 travailleurs au moins 1 apprenti ;
- De 6 à 20 travailleurs au moins 2 apprentis ;
- De 21 à 40 travailleurs au moins 4 apprentis ;
- De 41 à 100 travailleurs au moins 5 apprentis ;
- De 100 à 1000 travailleurs au moins 1 apprentis par tranche de 20 travailleurs.
- Au-delà de 1000 travailleurs, au moins 3% de l'ensemble de leur effectif.

4°- Le contrat d'apprentissage :⁹

La relation entre l'employeur et l'apprenti est définie par un contrat d'apprentissage est celui par lequel un organisme employeurs s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complète à un apprenti qui s'oblige. En contre partie à travailler pour lui pendant la durée du contrat moyennant un présalaire préalablement fixé.

Il définit les droits et les obligations de chaque partie. Il est signé par l'employeur et l'apprenti ou son tuteur légal. Visé par la commune et validé par l'établissement de formation professionnelle.

5°- Le pré- salaire : L'apprenti reçoit durant sa formation un pré- salaire versé par :

- L'Etat pendant une période de 6 à 12 mois ;
- L'organisme employeurs à l'issue de cette période selon un taux fixé comme suit :
- 30% durant le deuxième semestre, dans le cas ou ce semestre n'est pas pris en charge par l'Etat ;
- 50% durant les troisième et quatrième semestres ;
- 60% durant le cinquième semestre ;
- 80% durant le sixième semestre.

6°- Les avantages de l'apprentissage :

⁹ <http://etf.europa.eu/eventismen.msif>

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

- L'organisme employeur est exonéré des charges sociales dues au titre de l'apprenti et du versement forfaitaire au titre de l'impôt sur le présalaire. Ces charges sont à la charge de l'Etat pendant toute la durée du contrat d'apprentissage. Le présalaire est pris en charge par l'Etat pour une période de six à douze mois ;
- Une formation adoptée aux besoins et exigences des entreprises en compétences professionnelle ;
- Une formation assurée par des professionnels en rapport avec les standards de la profession en milieu réel de travail ;
- Une meilleure intégration de l'apprenti dans la réalité du monde du travail.

7°- Les défis du système :

- Répondre à la fois aux besoins des entreprises en constante évaluation et mutation et à la demande de la formation exprimée essentiellement par des jeunes en nombre sans cesse croissant ;
- Actualiser et enrichir les programmes de formation en relation avec l'évolution technique et technologique connue par le monde du travail ;
- Mettre en place une organisation et des méthodes pédagogique modernes pour assouplir le système ;
- Mettre à niveau la ressource humaine chargée de l'encadrement de l'apprentissage à tous les niveaux.

2.1.2.3. La formation en cours du soir¹⁰

Ce mode de formation est expérimenté depuis 1990, donne des résultats encourageants et sera en conséquence progressivement généralisé. Il sera ainsi possible de mieux utiliser les capacités de formation disponible à travers le réaménagement des emplois dû et une utilisation intensive des infrastructures et des équipements.

Ceci permet d'accroître l'offre de formation et de réduire la pression exercée sur les établissements.

Ce mode de formation pourra concerner aussi bien les jeunes demandeurs d'une formation initiale, que les travailleurs désirant se perfectionner ou se reconvertir. Comme elle

¹⁰ www3.mfep.gov-dz/Institutionel/ministère.htm

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

générait des mécanismes d'autofinancement qui limiteront le recours au budget de l'Etat, dans la mesure où il est demandé aux bénéficiaires une participation financière.

La généralisation progressive des cours de soir nécessite, outre que l'adaptation des programmes, la mise en place des textes nouveaux qui déterminent entre, les modalités de mise en œuvre, et les droits et obligation des bénéficiaires de la formation.

2.1.2.4. La formation à distance¹¹

La formation à distance est mise en place à partir de 1994. Cette formule apporte une réponse nouvelle aux besoins de la formation. Elle concerne aussi bien les jeunes demandeurs d'une formation initiale que les travailleurs, qui étudient à leurs propres rythmes, et qui désirent se perfectionner ou se reconvertir, par voie de correspondance.

L'enseignement à distance est une formule souple qui présente deux avantages :

- D'une part, recevoir de nouvelles inscriptions à tout moment de l'année sans être confronté classique d'enseignement, d'équipement et de locaux.
- D'autre part, diffuser des programmes adaptés puisque conçus par des équipes pédagogiques, qui travaillent en relation professionnels.

Au regard de ces avantages, ce mode est appelé à court terme, à faire l'objet d'information permanente du public, concernant les possibilités de formation affectées, à élargir sa gamme de spécialités et à renforcer ses moyens d'actions tels la confection des programmes fichiers expert...etc.

Tableau n°1 : Evolution des effectifs en formation professionnelle en Algérie de 2007 à 2009.

Type de formation Années	Formation résidentielle	Formation par apprentissage	Formation en cours du soir	Formation à distance
2007	176 052	183 899	21 179	31 505
2008	261 365	262 460	25 923	34 204
2009	261 117	254 416	25 112	41 065

Source : ONS.

¹¹ www.pcpalgérie.org/IMG/pdf/Bottun-social-français.pdf

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

Selon les données du tableau n°01, la formation résidentielle et la formation par apprentissage sont quasiment à égalité en termes d'effectifs et ont évolué de la même manière en trois ans (de 2007 à 2009).

De l'autre côté, on constate que les formations en cours du soir et à distance sont beaucoup moins importantes et ont évolué durant la même période avec un net avantage pour la formation à distance qui est de plus en plus demandée en raison de son caractère moins contraignant pour l'apprentissage.

2.1.3. Les réseaux de formation professionnelle¹²

Le système de formation professionnelle en Algérie s'appuie aussi sur trois réseaux majeurs d'institutions de formation :

1°- Le réseau public de formation professionnelle, sous la tutelle de ministère de l'enseignement et de la formation professionnelle : il comporte environ 900 établissements, spécialisés sur les niveaux de qualifications allant de l'ouvrier au technicien supérieur. Près de 430000 stagiaires bénéficient annuellement d'une formation au travers de ce réseau ;

2°- Le réseau de formation privé, constitue d'environ 500 établissements privés de formation : bien que pouvant accueillir 42000 personnes, il ne forme au cours d'une année que 20000 stagiaires. Ces établissements ont tendance à se spécialiser dans les formations demandant peu d'investissements et ont une capacité d'accueil maximale de 100 personnes ;

3°- Un réseau constitue de 50 établissements de formation placés sous la tutelle d'autres ministères, tels que le ministère de l'agriculture, le ministère de tourisme ou encore le ministère de la santé ;

Le réseau de formation appartenant aux entreprises publiques et qu'est généralement dédié à leurs propres besoins de formation.

La formation professionnelle initiale est presque exclusivement assurée par le réseau public et la formation continue, de façon très majoritaire, par les établissements qui dépendent des ministères et des entreprises. Le financement est donc supporté dans sa quasi-totalité par l'Etat, au travers de son réseau d'établissements.

¹² www.mft.gov.dz

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

2.1.4. La demande et l'offre de la formation professionnelle en Algérie

2.1.4.1. La demande de la formation

Face à la demande des jeunes provenant de système éducatif, le secteur de la formation professionnelle a été contraint de développer une formation de type scolaire au détriment d'autres modes de formation tel que : l'apprentissage, cours de soir,...cette organisation a été confortée jusqu'à une époque récente 1989.

1°- Les sortants de système scolaire : c'est une population importante constituée de jeunes qui proviennent de cycle fondamental, auxquels il convient d'ajouter ceux de moyenne provenant de l'échec en BAC, qui frappent chaque année aux portes de la formation professionnelle. Cette situation est aggravée encore plus par les effectifs des années précédentes, qui constituent un stock toujours des demandeurs de formation ;

2°- A côté des sortants du système scolaire, il y a des catégories de travailleurs particulières telles que les handicaps, les anciens détenus des centres de rééducation et ceux qui ont perdu leurs postes de travail suite aux réformes.

a- L'appareil de la formation professionnelle

Tableau n°2 : Evolution des infrastructures de la formation professionnelle en Algérie de 2007 à 2010.

Année / Infrastructure	2007	2008	2009	2010
CFPA +	608	639	717	735
Annexes CFPA	225	223	233	223
INSFP	83	98	100	93
Annexes INSFP	21	18	16	16
IFP	6	6	6	10
Total	697	743	823	1080

Source : ONS.

Le secteur dispose également des institutions nationales de soutien, dont les missions principales se présentent comme suit :

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

- Institution nationale de la formation professionnelle (INFP) ;
 - Confection et actualisation des programmes pédagogiques ;
 - Formation des personnels d'encadrement (chefs d'établissements, inspecteurs,...) ;
 - Recherche pédagogique ;
 - Centre d'étude et de recherche sur les professions et les qualifications ;
 - Observatoire de métiers et les qualifications ;
 - Réalisation d'études en rapport avec les activités du secteur.
- Centre nationale d'enseignement professionnel à distance (CNEPD) :
 - Promotion de la formation par correspondance.
- Institut nationale de promotion et de développent de la formation professionnelle en entreprise et de l'apprentissage ;
 - Promotion de l'apprentissage ;
 - Assistance aux matières de formation continue.
- Office nationale des travaux d'application de la formation professionnelle ;
 - Promotion de formation production et commercialisation des produits à réaliser par les stagiaires à l'occasion de leur formation.

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

En termes d'infrastructures, on peut les résumés dans ce tableau :

Tableau n°3 : Evolution des infrastructures du secteur de la formation professionnelle de 1999-2010.

Année	Nombre d'établissements	% d'augmentation
1999	483	-
2000	725	150,1
2001	750	155,28
2002	803	166,25
2003	824	170,60
2004	832	172,26
2005	878	182,78
2006	905	187,37
2007	971	201,04
2008	984	203,73
2009	1072	221,95
2010	1080	224

Source : ministère de l'enseignement et de la formation professionnelle.

On remarque que le nombre d'établissements de formation professionnelle s'est multiplié par 2,24 de 1999 à 2010.

b- Capacités hors secteur :

Les capacités de formation hors secteur, concernent les autres départements ministériels formateurs ; les entreprises et les établissements agréés de formation professionnelle.

Les secteurs traditionnellement formateurs (agriculture, santé, habitat, équipement...) disposent d'environ 40000 places pédagogiques réparties entre 120 établissements ; formant dans les niveaux 2 et 6 de la nomenclature.

En outre, la formation privée tend à prendre de l'ampleur depuis ces dernières années dans la mesure où 80 établissements ont ouvert leurs portes à la fin de l'année 1993. A la

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

fin l'an 2000 ; leur nombre est passé à 506 établissements avec une capacité d'accueil de l'ordre de 30 000 places pédagogiques.

Les entreprises, quant à elles disposent d'un réseau de structures totalisant un nombre important de places pédagogiques, une capacité fluctuante dans la mesure où là aussi, le nombre d'établissements ou d'ateliers de formation changent d'activités ou sont simplement fermés. Ces capacités sont essentiellement tournées vers les cycles de formation et perfectionnement, sont généralement rentabilisées, en raison des contraintes financières des entreprises. C'est pourquoi le ministère de la formation professionnelle s'attache depuis 1990 à récupérer les structures non utilisées, pour augmenter les offres de formation, en direction des jeunes, notamment ceux de niveau moyen.

2.1.5. Le processus d'accès à une formation professionnelle¹³

Les différentes étapes d'accès au centre de formation professionnelle sont :

2.1.5.1. La phase d'information et d'orientation au niveau du CFPA :

Cette phase se fait en deux étapes :

1°- Les près inscriptions qui constituent au niveau du centre et enregistre automatiquement, qu'elle soit exprimée par l'intéressé lui-même, par une tierce personne, par courrier ou par téléphone. Au cours de cette opération, les demandeurs de formation reçoivent des informations sur les offres de formation et les différentes spécialités enseignées au niveau de l'établissement si le besoin est exprimé.

2°- Un coupon portant les conditions d'inscription est remis au demandeur en lui communiquant le délai de dépôt des dossiers. Le candidat dépose un dossier complet au niveau du bureau d'accueil, la date de son entretien sera remis avec le conseiller lui sera communiqué à ce moment là.

Le candidat à une séance d'entretien avec le conseiller, dont l'objectif est de permettre au conseiller d'apprécier le candidat en tenant compte des critères suivant :

- Motivation ;
- Activité intellectuelle ;

¹³ www.mfep.gov.dz

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

- Présentation.

L'entretien doit être conduit individuellement, il doit être programmé avant les journées de sélection, s'il arrive que le candidat n'arrive pas à formuler son choix de spécialité.

2.1.5.2. La phase de sélection :

L'accueil se fera en grands groupes ou bien en sous groupes au niveau des salles, par le directeur et son technicien.

La séance d'information permettra d'adopter des informations précises et détailler sur la formation professionnelle et la spécialité choisie. Elle permettra aussi d'observer le comportement des candidats entre eux, et du candidat face à l'information des candidats visitent les ateliers pour avoir une meilleure connaissance de la spécialité choisie, et une vision globale des autres spécialités existantes au sein du CFPA.

Pour une organisation efficace, il est souhaitable de désigner un guide pour chaque groupe, il sera chargé de conduire le groupe de candidat dans tous les ateliers.

Les candidats passent aux épreuves qui visent à évaluer les pré-requis et les aptitudes exigées par la formation. Le contenu des épreuves doit être en corrélation étroite avec la formation envisagée sur tous les plans :

- Connaissances exigées aux débuts (pré-requis).
- Prédispositions qui faciliteraient l'apprentissage et l'acquisition de métier.

Un examen médical fait et qui permet de contrôler si le candidat ne présente pas d'handicap qui puisse entraver l'exercice du métier choisi, cet examen doit être programmé avant la passation des épreuves.

2.1.5.3. L'encadrement dont dispose la formation professionnelle :

A ce titre, les axes de travail consistent en deux points :

1° - Concerne la réalisation d'un programme de formation, perfectionnement du personnel en exercice. Le programme actuel de formation perfectionné de certaines catégories de

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

travailleurs du secteur, renforcé et élargi à la majorité des travailleurs, qu'ils exercent des fonctions d'enseignement ou d'administration.

2° - Consiste à actualiser les connaissances des bénéficiaires, et surtout à élever leur niveau de qualifications pour les formateurs, au profit du quel, il sera institué des stages périodiques en milieu professionnel.

Ces actions sont en effet d'autant nécessaires, que la majorité des formateurs en exercice, ont un niveau de Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP), alors que les jeunes admis en formation proviennent en grande partie des classes de terminales.

La promotion et le renforcement de l'apport externe seront axés essentiellement sur les éléments suivants :

- Le recrutement externe, de candidats issus du milieu professionnel ;
- L'appel à des compétences hors secteur, pour entreprendre des études et recherches.

La formation professionnelle ne peut à elle seule enrayer le « non emploi » et niveler les disparités scolaires, mais il est clair que les problèmes posés par l'augmentation du chômage et les situations d'exclusion ont relancé les débats de ses missions et ses finalités.

Dans les circonstances présentées, la formation professionnelle qui remplit une fonction d'interface entre l'éducation et l'emploi se trouve confrontée en permanence à un dilemme :

- Privilégier la demande sociale de formation, c'est-à-dire absorber chaque année le maximum de jeunes sortis du système éducatif sans qualification reconnue ;
- Essayer de coller à la demande économique pour assurer à tout instant la couverture des besoins en main-d'œuvre actuelle et future ;
- Réaliser la convergence entre ces objectifs n'est pas chose facile, d'autant que les conceptions en présence sur le rôle et la place de la formation professionnelle, qui semblent osciller entre deux voies possibles-simple prolongement du système éducatif ou anti chambre du monde du travail paraissent contradictoires.

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

SECTION 2 : L'emploi et le chômage

Dans la présente section, nous présenterons tout d'abord l'évolution du taux de chômage. Ensuite l'évolution du taux d'emploi de 2004 à 2013.

2.2.1. L'évolution du taux de chômage de 2004 à 2013

Tableau n°04 : Evolution du taux du chômage de 2004 à 2013 (en%)

Année	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Taux de chômage	17,7	15,3	12,3	13,8	11,3	10,2	10	10	11	09,8

Source : ONS

D'après le tableau ci-dessus, on remarque que le taux de chômage baisse de 17,7% en 2004 à 9,8% en 2013, Mais le taux de chômage diffère en termes de volume global selon le sexe (genre), niveau d'instruction et le diplôme.

Tableau n°05 : Taux de chômage selon le niveau d'instruction, le diplôme obtenu et le sexe en 2013 (en%)

Niv d'inst et le niv de diplôme	Masculin	Féminin	Total
<u>Niveau d'instruction</u>			
Sans instruction	02,2	05,5	02,7
Primaire	06,4	09,7	06,7
Moyen	10,4	17,3	11,1
Secondaire	07,9	16,0	09,7
Supérieur	09,4	19,2	14,0
<u>Diplôme obtenu</u>			
Aucun diplôme	07,5	12,5	08,1
Diplôme de FP	10,7	17,9	12,3
Diplôme de l'enseignement supérieur	09,7	19,1	14,3
Total	08,3	16,3	09,8

Source : ONS

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

D'après le tableau n°05, le chômage touche davantage les universitaires, et plus particulièrement les diplômés : alors que le taux de chômage s'établit à 8,1% auprès de la population n'ayant aucun diplôme, 12,3% auprès des diplômés des instituts et écoles de la formation professionnelle, il atteint 14,3% auprès des diplômés de l'enseignement supérieur.

Notons au passage que le taux de chômage a baissé de manière significative parmi les universitaires par rapport à 2010 où il s'établissait à 21.4 %.

La population en Chômage au sens BIT, est estimée à 1 175 000 personnes, soit un taux de chômage de 9,8%. Face au chômage, on assiste à des disparités assez significatives selon l'âge, le sexe et le niveau d'instruction ; le taux de chômage s'établit à 8,3% chez les hommes, mais atteint 16,3% chez les femmes.

L'enquête fait ressortir une baisse du taux de chômage auprès des deux sexes, par rapport à 2012, mais plus prononcée auprès des hommes, avec 1,3 point de moins par rapport à septembre 2012, alors que le chômage féminin a baissé de 0,7 point au cours de la même période. Aussi, la baisse du taux de chômage féminin observée depuis 2011 se poursuit, le taux passe ainsi de 19,2% en 2010, à 17,2% en 2011, pour atteindre 17,0% en 2012, et enfin 16,3% en 2013.

2.2.2. L'évolution du taux d'emploi de 2004 à 2013

Tableau n° 06 : Evolution du taux d'emploi de 2004 à 2013 (en%)

Année	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Taux d'emploi	34,7	34,7	37,2	35,3	37	37,2	37,6	36	37,4	39

Source : ONS

Nous enregistrons une hausse de taux d'emploi qui est passé de 34,7% en 2004 à 39% en 2013, C'est-à-dire une augmentation de 4,3% en 10 ans.

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

Tableau n°07 : Taux d'emploi selon le sexe, le niveau d'instruction et le diplôme obtenu en 2013 (en%)

Niv d'inst et le niv de diplôme	Emploi (Masculin)	Emploi (Féminin)	Total
<u>Niveau d'instruction</u>			
Sans instruction	44,5	04,6	18,6
Primaire	70,8	07,6	41,7
Moyen	70,4	10,6	46,8
Secondaire	60,2	15,6	38,1
Supérieur	61,3	39,2	49,1
<u>Diplôme obtenu</u>			
Aucun diplôme	59,5	06,6	32,6
Diplôme de FP	80,1	37,1	64,0
Diplôme de l'enseignement supérieur	77,5	58,1	67,0
Total	63,7	13,9	39,0

Source : ONS

Chez les hommes, le diplôme constitue également un élément discriminant par rapport au marché du travail, mais on assiste plutôt à une dichotomie entre les sans diplôme (59,5%) et les diplômés (universitaires (77,5%) ou de la formation professionnelle (80,1%).

2.2.3. Population occupée et population employée en septembre 2013¹⁴

La population occupée du moment est estimée, pour sa part, à 10 788 000 personnes, soit un taux d'occupation de 28%. Les femmes constituent un volume de 1 904 000 occupées, atteignant ainsi 17,6% de la population occupée totale, une progression d'un dixième de point par rapport à Septembre 2012.

En volume, la population occupée s'est accrue de 618 000 par rapport à septembre 2012, soit un accroissement relatif de 6,1%. Ainsi, nous assistons pour la deuxième année consécutive à un accroissement relatif du même ordre (5,9% entre 2011 et 2012).

Le taux d'emploi (ou ratio emploi population), défini comme étant le rapport de la population occupée à la population âgée de 15 ans et plus est de 39% au niveau national (63,7% chez les hommes et 13,9% chez les femmes).

L'évolution de la population occupée (2004-2013) selon la situation de la profession(en milliers) dans le tableau suivant :

¹⁴ <http://www.Données-Stat-Emploi-2013.pdf>

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

Tableau n°08 : Evolution de la population occupée (2004 à 2013) selon le statut juridique de l'emploi (en milliers)

Année	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Situation dans la profession										
Employeurs & Indépendants	2472	2183	2846	2516	2655	2762	2847	2963	2882	3117
Salariés permanents	2902	3076	2901	2909	3198	3136	3208	3456	3675	3878
Salariés non perm+apprentis	1785	2203	2430	2580	2815	3101	3250	2978	3396	3562
Aides Familiaux	640	582	692	489	477	473	404	202	217	231

Source : ONS

D'après le tableau ci-dessus, on remarque une augmentation du volume de la population occupée est essentiellement attribuée à un accroissement très significatif de l'auto emploi (les employeurs et les indépendants), population qui a connu un solde positif de 235 000 par rapport à 2012, soit un accroissement relatif de 8,2%, après le recul observé entre 2011 et 2012. Mais notons également l'accroissement du salariat permanent (+ 203 000) et enfin le salariat non permanent (+ 166 000 par rapport à la même période).

Le salariat continue à constituer la forme d'emploi qui touche deux occupés sur trois (69%) tout en enregistrant un léger recul au profit de l'auto emploi ; les salariés permanents forment 35,9% de la main d'œuvre totale, alors que les salariés non permanents en constituent 33%.

SECTION 3 : Le système de financement de la formation professionnelle en Algérie¹⁵

La présentation du dispositif de financement algérien vise à apporter un exemple concret de diversification des sources de financement pour la formation professionnelle. Elle a également pour objectif de montrer que ces dispositifs peuvent s'inscrire dans une logique hybride entre un système purement piloté par la demande ou purement piloté par l'offre, sans pour autant que cela signifie la juxtaposition de deux systèmes.

¹⁵ <http://agropolis.FR/Formation/pdf/actes-conférences-GEFOP-2007.pdf>.

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

2.3.1. Le financement du système de formation professionnelle

L'Etat algérien consacre 7,39% de son PIB national et 18% de son budget annuel aux dépenses éducatives globales dont celles liées à la formation professionnelle en 2007. L'analyse de la structure de ces dépenses permet de constater que 90% des budgets alloués à la formation professionnelle vont vers les dépenses obligatoires (essentiellement les dépenses de personnel). Les financements consacrés aux équipements des établissements ne sont pas inclus dans Le même budget.

L'ouverture progressive du marché à un environnement concurrentiel a entraîné une remise en cause des dispositifs de formation des entreprises, qui, dans le but de réduire leurs coûts et de maintenir leur compétitivité, se sont progressivement déchargées de leurs fonction de formation. Ce phénomène a conduit à l'externalisation de la fonction formation des entreprises et à la création du Fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continue (FNAC). Parallèlement, la part grandissante de la formation professionnelle induite par la croissance démographique, s'est traduite par l'émergence d'une préoccupation nouvelle de diversification des sources de financement.

Dans ce contexte, une expérience permettant aux établissements publics de formation professionnelle de diversifier leurs ressources par commercialisation de produits issus de leurs activités, a été réalisé. Néanmoins, cette expérience a engendré plus de difficultés de gestion que de bénéfices au profit des établissements.

Le Fonds de formation a été créé par la loi de 1981, instaurant notamment la taxe de formation continue et la taxe de formation par apprentissage¹⁶. Le décret relatif à l'organisation du Fonds n'a néanmoins été pris qu'en 1998.

Près de vingt ans se sont donc écoulés entre la mise en place des taxes au niveau législatif et la création d'un dispositif concret de ces taxes.

Le Fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continue (FNAC) a pour mission de gérer les ressources collectées et de les attribuer à des actions de formation continue et d'apprentissage, d'évaluer les programmes de formation, de réaliser des

¹⁶ <http://agropolis.FR/Formation/pdf/actes-conférences-GEFOP-2007.pdf>.

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

actions de promotion et de valorisation de la formation continue et par apprentissage. Initialement fixé à 0,5% de la masse salariale des entreprises, le taux de chacune de ces taxes a été relevé à 1% en 2007 (soit 2% de la masse salariale des entreprises), jusqu'en 2006, seules les entreprises de plus de 20 salariés y étaient assujetties.

Les entreprises peuvent en être partiellement exonérées, selon les efforts fournis pour le financement de programmes de formation continue pour les employés ou l'accueil de stagiaires dans le cadre d'une formation par apprentissage.

2.3.2. Limites et perspectives du dispositif

Le Fonds de financement de la formation continue et de l'apprentissage connaît de nombreuses difficultés. Sa mise en place a été longue (près de vingt ans) ; la faible assiette de prélèvement fiscal et les exonérations dont bénéficient les entreprises qui assurent directement des formations, réduisent ses ressources (en 2004, dans trois wilayas, seules 30 entreprises sur 790 s'acquittent de 1% de la masse salariale). Enfin, il reste un organe administratif sans autonomie entre les mains de l'Etat avec une faible représentation des professionnels. Au total, très peu d'actions ont été financées par ce Fonds, notamment en raison de sa faible capacité à collecter les taxes de formation professionnelle et la priorité largement accordée au recouvrement des taxes au détriment de la redistribution des montants prélevés.

Cet état de fait affecté seulement l'efficacité du dispositif, mais également sa crédibilité vis-à-vis des entreprises, qui sont de plus en plus réticentes à s'acquitter du paiement de la taxe.

La question des capacités du Fonds ne se pose pas uniquement en termes d'attributions. Elle soulève plus globalement la problématique du rôle et des interactions des différents acteurs du système de formation professionnelle, à savoir : L'état, les partenaires sociaux et les organisations professionnelles.

Pour B. Djoudad¹⁷, le problème se pose en termes de « capacités » de ces institutions : bien que les organisations patronales, syndicales et professionnelles existent, celles-ci ont-elles la capacité de transformer les besoins de formation observés en demande de formation ?

¹⁷ <http://agropolis.FR/Formation/pdf/actes-conférences-GEFOP-2007.pdf>.

Belkacem Djadoud , Directeur de l'unité d'appui au programme MEDA de l'union européenne. Algérie.

Chapitre 02 : Evolution du secteur de la formation professionnelle en Algérie

Cette démarche supposée notamment que les entreprises sachant établir avec précision un plan de formation à court et à moyen termes. Les établissements de formation ont-ils pour leur part la capacité de répondre à la demande des entreprises ? Peu-on enfin envisager une réelle diversification des ressources sans réforme profonde des structures de pilotage ?

Il apparaît donc que le système algérien reste largement piloté par l'Etat, tandis que le système des exonérations de la taxe favorise une captation des ressources par quelques entreprises, aux dépend de la mutualisation assurée par le Fonds. Pour B.Djadoud, Directeur de l'unité d'appui au programme MEDA de l'union européenne, l'Algérie est en mesure doit aller dans sa diversification du monde de financement. Cette évolution reste toutefois tributaire de divers facteurs qui, en l'absence d'une stratégie renouvelée de pilotage du système de formation, risquent de perdurer. La question du financement est néanmoins amplement abordée dans le programme de mise à niveau de la formation professionnelle, notamment au travers de l'appui au FNAC et à l'Institut du développement et de la promotion de la formation continue (INDEFOC).

Conclusion

En conclusion, l'Algérie se trouve toujours actuellement un système très largement financé par des fonds publics, mais devrait connaître les évolutions suivantes :

- un investissement croissant des entreprises dans la formation initiale et continue ;
- le renforcement de la diversification des financements au niveau des établissements publics appuyé par une volonté des pouvoirs publics de renforcer leurs capacités de service aux particuliers et aux entreprises ;
- le risque de ne pas réussir cette diversification si le système de formation public ne s'oriente pas davantage vers la demande et vers l'établissement de partenariats ;
- le développement d'un marché privé répondant à la demande des entreprises et des particuliers. Il n'existe pas à ce jour une approche réaliste de la solvabilité des entreprises et des individus au niveau de ce marché. Quelques cas d'entreprises semblent indiquer que le besoin de répondre à la concurrence nationale et internationale sera le critère déterminant de leurs investissements. Quant à la capacité des individus à réellement investir dans leur avenir, le développement de la formation privée sera un indicateur pertinent, bien que les formations réalisées soient plutôt en marge des secteurs véritablement porteurs en termes d'emploi.

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaia

La formation professionnelle reste toujours un facteur privilégié pour tous les pays cherchant une main-d'œuvre qualifiée, permettant un développement économique et social et de répondre au problème de chômage.

La wilaya de Bejaia comme une partie de ces pays a également s'intéresse à ce secteur, vu la diffusion de ses avantages sous l'expression une main d'œuvre bien formé fait un indice de développement.

SECTION 1 : Présentation de la wilaya de Bejaia

La wilaya de Bejaia s'étend sur une superficie de 3223,5 Km²; elle possède une frontière avec la wilaya de Jijel à l'est, avec les wilayas de Tizi-Ouzou et Bouira à l'ouest, avec Sétif et Bordj Bou Arreridj au sud et elle est bordée par la Mer Méditerranée avec une façade maritime de plus de 100 Km.

3.1.1. La situation démographique

La wilaya abrite une population estimée à 1 002 644 habitants en 2007, soit une densité moyenne de 311 habitants/ Km². Cette densité est particulièrement élevée dans les communes urbaines (1 836 dans la commune de Sidi Aich et 1 462 à Bejaia) et faible dans les communes rurales (95 dans la commune de Tamokra et 31 dans la commune de Beni K'sila). Bejaia compte parmi les 6 wilayas les plus peuplées de l'Algérie (plus d'un million d'habitants). La wilaya est organisée en 52 communes, regroupées en 19 daïras.

Trois quarts de la population de la wilaya est agglomérés et un quart vit dans les zones éparses. Plus précisément, 43% des habitants vivent dans les chefs-lieux, 30% dans les agglomérations secondaires et 27% dans les zones éparses. 50,2% des habitants sont de sexe masculin et 49,7% de sexe féminin. Plus de 60% de la population a moins de 30 ans et les seniors (plus de 60 ans) représentent 7,2%.

Tableau n°09 : Structure de la population par tranches d'âges (2007)

Tranches d'âge	Nombre	%
00-14 ans	269586	26,89
15-19 ans	94527	9,42
20-29 ans	237223	23,66
30-39 ans	158307	15,79
40-49 ans	103560	10,33
50-59 ans	65677	6,55
60-64 ans	20900	2,08
Plus de 60 ans	52865	5,27
Total	1 002 644	100

Source : DPAT-Bejaia [2008] et calculs personnels

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

On remarque que la catégorie d'âge la plus importante de la population de la wilaya de Bejaïa est celle dont l'âge varie entre 15 et 59 ans avec un effectif de 659294 qui représente 65,76% de la population, Autrement dit, C'est la catégorie considérée légalement comme une catégorie en âge de travailler.

3.1.2. La situation économique

L'économie de la wilaya est diversifiée, l'industrie représente une part importante, presque toutes les branches sont présentes, mais les activités manufacturières et de transformations sont le plus représenté. Les industries du cuir et du textile occupent une grande partie de la population du secteur industriel.

La wilaya dispose de mines et de carrières d'un niveau très important avec notamment les gisements d'argile de R'Mila, le gisement de gypse de Boudjellil, le gisement de Célestine (srso4) dans la région de Beni Mançour, les grés siliceux de T/GHIL et le gisement de polymétaux dans le massif vulcano-sédimentaire d'Amizour.

L'agriculture occupe une part importante dans l'économie de la wilaya avec notamment une superficie agricole utile de 130 306 ha. Les principales récoltes portent sur les cultures maraîchères et l'arboriculture avec l'olivier et le figuier. L'élevage bovin et ovin reste limité. La wilaya dispose de pépinières arboricoles, d'unité de traitement de séchage et de conditionnement de la figue, d'unité de conditionnement d'huile d'olive, d'unité de traitement et de valorisation du grignon d'olive, d'unité de collecte et de transformation du lait, d'abattoir avicole, d'unité de transformation et de conditionnement des viandes, d'unité de traitement des fientes de volaille.

Le tourisme et l'artisanat représente une part non négligeable dans l'économie de la wilaya due notamment à la présence de nombreux reliefs (mer, montagne, forêts).

La wilaya dispose de ressources halieutiques très importantes du fait de la présence d'une large façade maritime (100 km), plusieurs types de pêche sont pratiqués : la pêche côtière, la pêche en haute mer, la pêche hauturière, la pisciculture en milieu continental et en mer ouverte avec plusieurs embouchures d'oueds qui s'y déversent.

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

En matière d'activités économiques, La wilaya de Bejaia est incontestablement une des régions nationales les plus dynamiques. Ceci peut être illustré par les statistiques suivantes :

A l'échelle nationale d'abord, la wilaya de Bejaïa occupe la quatrième position en termes de la part en pourcentage des entreprises locale sur l'ensemble des entreprises à l'échelle nationale de type industriel avec 4,17% et ce, après la wilaya d'Alger (12,26%), la wilaya Oran (6,4%) et la wilaya de Tizi-Ouzou (5,35%) (Ministère algérien de la PME, bulletin 2006)¹.

A l'échelle locale ensuite, la wilaya de Bejaïa compte 6812 entreprises au début 2006. De cet ensemble ; 1,89% revient au secteur primaire ; 42,10% relève du secteur secondaire et 56% est dans le secteur tertiaire ; ce qui donne une répartition sectorielle similaire à celle des pays développés. Au sein du secteur secondaire ; 17,57% des entreprises appartiennent à l'industrie (y compris matériaux de construction dont le nombre d'entreprises s'élève à 162) ; 40,58% à l'artisanat ; 41,84% au bâtiment et travaux public (BTP). La classification par nature juridique des entreprises nous donne, sur les 504 entreprises industrielles recensées, 11,11% sont de nature publique et 88,89% sont de nature privée. Par ailleurs, près de 68,30% des entreprises industrielles privées sont des toutes petites entreprises (le nombre de salariés est inférieur à 10). Par contre, 31,69% (soit 142 entreprises) emploient un effectif supérieur ou égal à 10 salariés.

En plus, de part leurs importances stratégiques (sécurité alimentaire), les industries agroalimentaires occupent une place privilégiée dans la nouvelle stratégie industrielle nationale fondée sur les pôles de compétitivité. A cet effet, la région de la SOUMMAM (Bejaïa) a été choisie comme un des espaces appropriés pour le développement d'un pôle de compétitivité basé sur les entreprises agro-alimentaires.

Le tableau suivant représente l'évolution des petites et moyennes entreprises (PME) en Bejaia de 2007 à 2012.

¹ <http://www.Données-Stat-Economie-2012.pdf>

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

Tableau n°10 : Le nombre de PME (public et privé) de la wilaya de Bejaia entre 2007-2012

Année	PME	
	Nombre	Emplois
2007	8 820	36 685
2008	10 005	39 160
2009	11 449	41 594
2010	12 674	49 441
2011	13 433	43 927
2012	13 464	45 628

Source : extrait à partir des données de la DPSB

On remarque que le nombre de PME augmentent d'une année à une autre, due à la création de nouvelles unités de production, et de la contribution des organismes locaux, pilotant les différents dispositifs de soutien à l'emploi, et la diminution de chômage au niveau de la wilaya.

Et on trouve aussi que les communes ayant la plus forte proportion d'entreprises sont généralement les plus peuplées. La commune de Bejaia concentre près de 33% des PME de la wilaya avec 35,96% des emplois créés. A l'inverse, à titre d'exemple, la commune de Tamokra qui compte moins de dix PME qui offrent peu postes d'emplois, le déséquilibre est énorme, chose évidente que les habitants de cette dernière n'auront pas les mêmes chances pour l'accès à l'emploi.

L'implantation des entreprises est de plus en plus urbaine ou périurbaine, l'attraction des centres urbains est forte pour les sièges sociaux et pour certaines PME. Près de la moitié (49,8%) des entreprises de la wilaya sont concentrées dans quatre communes à savoir : Bejaia, Akbou, Tazmalt et EL Kseur. Tandis que l'autre moitié se répartit dans les 48 communes restantes. Cet écart du nombre de PME sur le territoire s'explique en grande partie par la présence de plusieurs facteurs qui peuvent être :

- Facteurs géographiques : certaines communes sont constituées de montagnes avec des conditions climatiques rudes en particulier la neige qui entrave sérieusement les activités pendant l'hiver et d'autres communes sont constituées de plaines et de

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

champs vastes qui facilitent le déplacement et la localisation des activités économiques, c'est le cas de certaines de la vallée ;

- La présence d'infrastructures de base, surtout de transport ;
- La densité de la population et la taille du marché local ;
- La présence des autorités publiques et des institutions de l'Etat.

3.1.3. La formation professionnelle dans la wilaya

Le secteur de la formation professionnelle dispose d'une capacité totale de 8100 postes pédagogiques et 1340 places d'internats, répartis comme suit :

- 02 INSFP d'une capacité pédagogique de 1300 et 280 places internat ;
- 25 CFPA d'une capacité pédagogique de 6400 et 1060 places d'internat ;
- 04 Annexes de CFPA d'une capacité pédagogique de 400 places (Ait R'zine, Taourirt-Ighil, Beni Ksila et Tichy).

A ceux là s'ajoute :

- 15 sections détachées en milieu rural d'une capacité pédagogique de 500 places ;
- 28 établissements privés de la formation professionnelle (EPFE) : d'une capacité pédagogique de 1965 places.

3.1.3.1. Etablissements relevant du secteur de la formation professionnelle

Les établissements de la formation professionnelle sont comme suite :

- **CFPA** et annexes (**C**entre de **F**ormation **P**rofessionnelle e de l'**A**pprentissage) ;
- **INSFP** et annexes (**I**nstitut **N**ational **S**écialisé de la **F**ormation **P**rofessionnelle) ;
- **I**EP (**I**nstitut de l'**E**nseignement **P**rofessionnel) ;
- **CNEPED** et annexes (**C**entre **N**ationale de l'**E**nseignement **P**rofessionnel à **D**istance) ;
- Etablissements privés de la formation professionnelle.

a- Situation des INSFP :

La wilaya de Bejaia dispose deux (02) instituts national spécialisés de la formation professionnelle d'une capacité pédagogique de 1300 et 280 places internats. l'un de la commune de Bejaia et l'autre de la commune de Saidi-Aich.

Le tableau suivant représente l'effectif des enseignants et la répartition des apprenants selon l'INSFP et le type de formation.

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

La wilaya de Bejaia possède deux (02) INSFP d'une capacité pédagogique de 1300 et 280 places internat, répartis comme suit :

Un INSFP de la commune de Bejaia dispose d'une capacité pédagogique de 800, dont 160 en places internat.

- La formation en mode résidentiel, représente un effectif totale de 451 stagiaires dont 323 sont des femmes ;
- La formation en cours du soir, représente un effectif globale de 89 stagiaires dont 50 sont des femmes ;

Un autre INSFP de la commune de Sidi Aich dispose d'une capacité pédagogique de 500 dont 120 places internat.

- La formation en mode résidentiel, représente un effectif total de 134 stagiaires dont 47 femmes.

Selon les données de ce tableau on constate que le nombre d'apprenants par enseignant au sein d'INSFP de Bejaia est de 18,79 et de 16,75 au sein d'INSFP de Sidi Aich.

On constate aussi que le taux de réalisation d'INSFP de Bejaia est de 56,38% et le taux de réalisation d'INSFP de Sidi Aich est de 26,8%.

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

a- Répartition des CFPA par commune :

Le tableau suivant présente la répartition des CFPA dans la wilaya de Bejaïa.

Tableau n°12 : Répartition des CFPA par commune

Commune	CFPA			Nombre d'enseignants
	Nombre	Capacité	Capacité internat	
Bejaïa	03	1050	200	95
Oued Ghir	01	100	-	14
Amizour	01	400	-	20
Timezrith	01	100	-	12
Souk El Thnine	01	200	-	10
Melbou	01	200	60	11
Aokas	01	200	-	20
Adekar	01	200	60	17
Akbou	02	700	60	50
Seddouk	01	300	60	21
M'cisna	01	200	-	09
B.Maouche	01	100	60	14
Tazmalt	01	300	60	20
Chemini	01	200	60	14
Barbacha	01	200	60	12
Ouzellaguen	01	200	-	11
Sidi Aich	01	600	120	43
Tinbder	01	200	-	07
El Kseur	01	350	120	30
Toudja	01	100	-	06
Kherrata	01	300	60	22
Draa El Gaid	01	200	-	09
Total	25	6400	980	467

Source : la Direction de la Formation Professionnelle de Bejaïa

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

D'après le tableau n°12 et l'annexe n°01, la wilaya de Bejaia possède 25 CFPA d'une capacité pédagogique de 6400 dont 1060 places en internat, répartis comme suit : un (01) CFPA pour chaque commune sauf la commune d'Akbou qui possède deux (02) CFPA (Akbou Garçon et Akbou Féminin) et la commune de Bejaia qui possède trois (03) CFPA (Bejaia Garçon, Bejaia Féminin et Amtik n'Tafatn). Ceci s'explique par le nombre de la population plus élevé et la diversité des activités économiques au niveau de ces communes. On remarque aussi que 30 Commune ne possèdent pas de CFPA comme Ighil Ali, Boudjellil, Darguina...etc, ceci s'explique que la répartition des CFPA ne répond pas à la répartition démographique.

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaia

b- Répartition des effectifs selon le mode de la formation professionnelle :

Les formations sont assurées en différents modes comme suit : Formation résidentielle, Formation d'apprentissage et la formation en cours du soir.

Tableau n°13 : Répartition des effectifs de formation professionnelle en mode résidentiel.

Commune	G		F		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bejaia	228	32,34	477	67,66	705	100
Oued Ghir	15	25	45	75	60	100
Amizour	64	39,02	100	60,98	164	100
Timezrith	26	50	26	50	52	100
Souk Eltnin	47	25,13	140	74,87	187	100
Melbou	43	35,25	79	64,75	122	100
Aokas	82	48 ,24	88	51,76	170	100
Adekar	22	35,48	40	64,52	62	100
Akbou	233	57,11	175	42,89	408	100
Sedouk	75	63,03	44	36,98	119	100
M'cisma	14	17,28	67	82 ,72	81	100
B- maauche	49	43,75	63	56,25	112	100
Tazmalt	110	68, 32	51	31,68	161	100
Chemini	27	57,45	20	42,55	47	100
Barbacha	21	30	49	70	70	100
Ouzellaguen	08	11,27	63	88,73	71	100
Sidi Aich	187	57,72	137	42 ,28	324	100
Tinbder	29	38,67	46	61,33	75	100
El kseur	94	48,45	100	51,55	194	100
Kharrata	169	59,72	114	40,28	283	100
Dra Elkaid	08	25	24	75	32	100
Total	1551	44,33	1948	55,67	3499	100

Source : la direction de la formation de Bejaia.

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaia

D'après le tableau n°13, l'effectif total de la formation professionnelle en mode résidentiel est de 3499 stagiaires dont 1948 stagiaires sont du genre féminin et 1551 stagiaires sont des garçons. On remarque que la formation en mode résidentiel attire beaucoup plus les filles. Ceci s'explique par le régime des établissements que ne diffèrent pas beaucoup du régime scolaire.

Tableau n°14 : Répartition des effectifs de la formation en mode d'apprentissage.

commune	G		F		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bejaia	1218	82,46	259	17,54	1477	100
Oued ghir	139	94,56	08	05,44	147	100
Amizour	178	78,41	49	21,59	227	100
Timezrit	106	84,80	19	15,20	125	100
Souk el tnine	54	84,38	10	15,63	64	100
Melbou	43	91,49	04	08,51	47	100
Aokas	163	67,08	80	32,92	243	100
Adekar	43	70,49	18	29,51	61	100
Akbou	313	80,67	75	19,33	388	100
Seddouk	83	79,81	21	20,19	104	100
M'cisma	-	-	-	-	67	100
B- maouche	106	91,37	10	08,62	116	100
Tazmelt	212	77,37	62	22,63	274	100
Chemini	85	75,89	27	24,11	112	100
Berbacha	44	89,80	05	10,20	49	100
Ouzelaguen	85	77,27	25	22,73	110	100
Sidi aich	169	80,48	41	19,52	210	100
Tinbder	19	63,33	11	36,67	30	100
Elkser	168	77,78	48	22,22	216	100
Toujda	14	66,67	07	33,33	21	100
Kharata	256	59,53	174	40,47	430	100
Dra el kaid	54	73,92	191	26,03	73	100
Total	3619	78,83	972	21,17	4591	100

Source : direction de la formation de Bejaia.

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaia

D'après le tableau n°14, l'effectif total de la formation professionnelle en mode d'apprentissage est 4591 stagiaires du genre féminins et 3619 stagiaires sont des garçons.

On remarque que la formation en mode d'apprentissage est dominée par les jeunes garçons. Ceci s'explique par la nature des formations d'apprentissage sont beaucoup plus à caractère masculin : Construction Mécanique et Sidérurgique, Electricité, Electronique, Energétique...etc., ainsi le mode d'apprentissage ne s'accommodent que peu de régime des établissements.

Tableau n°15 : répartition des effectifs de la FP en cours du soir.

commune	G		F		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bejaia	0	0	100	100	100	100
Oued ghir	0	0	45	100	45	100
Amizour	143	58,85	100	41,15	243	100
Timezrit	8	6,96	107	93,04	115	100
Melbou	19	95	1	5	20	100
Aokas	15	68,18	7	31,82	22	100
Adekar	54	27,14	145	72,86	199	100
Akbou	3	2,68	109	97,32	112	100
Seddouk	0	0	19	100	19	100
M'cisma	23	27,71	60	72,29	83	100
B- maouche	0	0	115	100	115	100
Tazmelt	9	4,71	182	95,29	191	100
Berbacha	-	-	-	-	34	100
Ouzelaguen	0	0	13	100	13	100
Sidi aich	-	30,77	45	69,23	65	100
Elkser	4	4,65	82	95,35	86	100
Dra el kaid	0	0	20	100	20	100
Total	323	22,40	1150	77,60	1482	100

Source : direction de la formation de Bejaia.

D'après le tableau n°15, l'effectif total de la formation professionnelle en mode du cours du soir est de 1482 dont 1150 des stagiaires sont du genre féminin et 332 des stagiaires

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

sont des garçons. Ceci s'explique par la programmation de ce genre de formation en cours du soir s'accommode beaucoup plus avec le temps libre des jeunes filles qui cherchent à exercer une activité justifiant sa présence à l'extérieur.

Tableau n°16 : Répartition des effectifs selon le mode de la formation professionnelle.

Mode de la formation	Effectif					
	total	%	F	%	G	%
Formation résidentielle	3499	36,55	1948	47,86	1551	28,19
Formation d'apprentissage	4591	47,96	972	23,88	3619	65,78
Formation en cours de soir	1482	15,48	1150	28,26	332	6,03
Total	9572	100	4070	100	5502	100

Source : à partir des données de la DFP.

D'après le tableau n°16, l'effectif des stagiaires de la formation professionnelle en mode résidentiel est de 3499 stagiaires, l'effectif des stagiaires en mode d'apprentissage est de 4591 stagiaires et l'effectif des stagiaires en cours du soir est de 1482.

On déduit que les stagiaires préfèrent la formation en mode d'apprentissage (47,96%) et la formation en mode résidentiel (36,55%) que la formation en cours du soir (15,48% stagiaires) en raison de la crédibilité et de confiance qu'ils inspirent aussi bien pour les stagiaires que pour les secteurs employeurs. Et ce, s'explique par le caractère officiel et reconnu du diplôme auquel aboutit chacun d'eux, alors que la formation en cours du soir ou à distance sont sanctionnées par une simple attestation qualifiante.

SECTION 2 : La nomenclature des spécialités de la formation professionnelle

L'enrichissement de la nomenclature des spécialités de la formation professionnelle, répond à la préoccupation de prendre en charge les besoins exprimés. Celle-ci est appelée à être enrichie périodiquement surtout lorsqu'elle a pour objet d'appréhender un phénomène aussi évolutif et dynamique que l'activité économique.

Aussi, cette nouvelle édition vise :

- L'enrichissement et la diversification des offres de formation par l'intégration de nouvelles spécialités jugées porteuses d'emploi ;
- La prise en charge des besoins en main d'œuvre qualifiée exprimés par les secteurs utilisateurs et les différents départements ministériels.

3.2.1. Définition et objectifs de la nomenclature

La nomenclature des spécialités de la formation professionnelle définit l'ensemble des caractéristiques des branches professionnelles et spécialités enseignées ou à programmer à court et à moyen termes. Elle constitue le cadre de référence à partir duquel se construit l'offre de formation et l'instrument de régulation, d'orientation et de planification des spécialités à programmer à moyen et à long termes, pour répondre aux besoins en main d'œuvre qualifiée des secteurs économiques. En outre, elle est considérée comme un instrument de gestion, de normalisation et d'information, elle est la référence unique en matière de certification des qualifications et des compétences, dont les diplômes d'Etat sont définis par la réglementation en vigueur. Elle couvre les cinq(05) niveaux de qualification sanctionnés par les diplômes suivants :

- Niveau 1 sanctionné par le Certificat de Formation Professionnelle Spécialisée (CFPS) ;
- Niveau 2 sanctionné par le Certificat de Maîtrise Professionnelle (CAP) ;
- Niveau 3 sanctionné par le Certificat de Maîtrise Professionnelle (CMP) ;
- Niveau 4 sanctionné par le Brevet de Technicien (BT) ;
- Niveau 5 sanctionné par le Brevet de Technicien Supérieur (BTS).

La nomenclature des spécialités de la formation professionnelle revêt un caractère national qui trouve sa justification dans le fait qu'elle représente de référence légal des formations et diplômes de la formation professionnelle.

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

3.2.2. Démarche d'enrichissement de la nomenclature des spécialités

Les travaux d'enrichissement de la nomenclature des spécialités, qui ont en pour finalité une adaptation permanente de l'offre de formation aux besoins en main d'œuvre qualifiée exprimée par les secteurs utilisateurs, ont été conduit, par les institutions du réseau d'ingénierie pédagogique en concertation avec les départements ministériels, les SGP les entreprises qui ont exprimé leurs besoins.

Ces travaux se sont déroulés comme suit :

- 1°- Mise en place, au niveau des institutions du réseau d'ingénierie pédagogique, de groupes techniques chargés d'exploiter les besoins en main-d'œuvre qualifiée exprimés par les différents départements ministères, les SGP, les groupements d'entreprises, les entreprises, les entreprises et les établissements sous tutelle de ces départements ministériels...etc.
- 2°-Exploitation, par les groupes techniques, des besoins en main d'œuvre qualifiée des différents secteurs d'activités pour le plan quinquennal 2010-2014, (départements ministériels, SGP, groupement d'entreprises,...etc.) ;
- 3°- Organisation de réunions de concertation avec les différents secteurs en vue de clarifier leurs besoins et d'identifier les profils et les qualifications. Ces réunions ont été suivies d'enquête d'opportunité au niveau des entreprises ;
- 4°- Exploitation des études sectorielles et préliminaires réalisées par le CERPEQ et l'INFEP dans les filières et métiers de l'audiovisuel, de l'artisanat traditionnel, de l'hôtellerie tourisme, des travaux forestiers et, agro forestiers, des industries agroalimentaires, les métiers de l'eau, les métiers de l'environnement, mines et carrières,...etc.
- 5°- Prise en considération des textes réglementaires régissant certains métiers et des différentes conventions cadres conclues avec les différents secteurs ;
- 6°- Validation des résultats des travaux d'enrichissement de la nomenclature des spécialités professionnels, les formateurs, les pédagogues et les inspecteurs.

3.2.3. Branches et spécialités de la formation professionnelle

La nomenclature des branches et spécialités de la formation professionnelle, est structurée en modes de formation et couvre vingt deux (22) branches professionnelles avec l'introduction de deux nouvelles branches professionnelles (mines carrières et industries pétrolières) et de nouvelles spécialités liées aux domaines notamment des mines et carrières, des forêts, les énergies renouvelables, télécommunication industrie pétrolières, hygiène et sécurité environnementale,...etc.

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

La nomenclature comporte 422 spécialités dont 123 spécialités nouvelles et réintroduites (54 nouvelles et 69 réintroduites) qui se répartissent par branches professionnelles comme suit :

Tableau n°17 : les nouvelles spécialités et réintroduites par branche professionnelle.

Code	Branche professionnelle	Spécialités nouvelles	Spécialités réintroduites	Total
AGR	Agriculture	04	14	18
AIG	Arts et Industrie Graphiques	02	01	03
ART	Artisanat Traditionnel	01	05	06
BAM	Bois et Ameublement	00	00	00
BTP	Bâtiment-Travaux Public	03	08	11
CIT	Chimie Industrielle et de Transformation	01	01	02
CML	Construction Métallique	02	03	05
CMS	Construction Mécanique et Sidérurgique	00	05	05
CPX	Cuirs et Peaux	00	03	03
ELE	Electricité- Electronique-Energétique	12	09	21
HTE	Habillement-Textiles	00	03	03
HTO	Hôtellerie-Tourisme	01	02	09
IAA	Industrie Agroalimentaires	00	01	01
INF	Informatique	00	03	03
INP	Industries Pétrolières	07	00	07
MEE	Métiers de l'Eau et de l'Environnement	02	00	02
MES	Métiers de Services	00	02	02
MIC	Mines et Carrières	13	00	13
MME	Mécanique- Moteurs-Engins	04	02	06
PEC	Pêche Aquaculture	02	02	04
TAG	Techniques Administratives et de Gestion	00	04	04
TAV	Techniques Audiovisuelles	00	01	01
Total		54	69	123

Source : Direction de la formation professionnelle de Bejaïa.

Chaque spécialité est déterminé par :

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

- 1°- Le niveau de qualification visé à l'issue de la formation ;
- 2°- Le diplôme sanctionné la formation suivie ;
- 3°- Les conditions d'accès à la formation (niveau scolaire ou pré-requis exigés) ;
- 4°- La durée globale de la formation exprimée en mois et heures ;
- 5°- Le mode de formation le plus approprié.

Les spécialités figurant dans la présente nomenclature peuvent, en fonction des moyens disponibles au niveau de chaque établissement de formation professionnelle, être dispensées en mode résidentiel et par apprentissage. Toute fois, il ya lieu de prioriser le mode de formation prévue dans la présente nomenclature.

La durée globale de la formation fixée par la présente nomenclature concerne les spécialités à dispenser en mode résidentiel. Elle est fixée en mois et en heures.

A titre d'exemple, une formation de 12 mois correspond à deux (02) semestres pédagogiques, soit une (01) année académique.

Les durées de formation fixées par la présente nomenclature intègrent les congés réglementaires (congés annuels et inter cycles), les périodes de stage pratique en milieu professionnel ainsi que le temps consacré aux évolutions continues des apprentissages et à l'examen final de sanction de la formation.

Toute fois, les durées doivent être prolongées de six (06) mois, soit d'un (01) semestre pour le mode apprentissage et à distance.

La durée en semaines du stage en milieu professionnel est déterminée par le programme de formation et répartie sur tout le cursus de formation. Elle est fixée pour chaque niveau de qualification comme suit :

CFPS : 1, CAP : 2, CMP : 4, BT : 12, BTS : 24

La durée hebdomadaire de la formation théorique et technologique complémentaire (FTTC) est fixée pour chaque qualification comme suit :

CFPS : 4 heures, CAP : 8 heures, CMP : 8 heures, BT : 12 heures, BTS : 16 heures

Chaque spécialité est codifiée par rapport à la branche professionnelle d'appartenance.

Le tableau suivant présente la répartition des spécialités par branches et niveaux de qualification.

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

SECTION 3 : Les investissements dans la formation professionnelle durant le plan quinquennal 2010-2014

3.3.1. Investissements durant le plan quinquennal 2010-2014

Le secteur de la formation professionnelle a bénéficié de projets visant l'amélioration des conditions de prise charge des jeunes dans les établissements de formation. Le programme de développement du secteur en cours est de 26 opérations dont :

- 14 programmes avant 2010 ;
- 12 programmes entre (2010-2014).

Malgré le retard considérable enregistré dans la mise en œuvre du programme de développement, l'année 2013 a été consacrée à la mise à niveau du secteur par le lancement de toutes les opérations, soit en étude ou en réalisation.

- Réalisation d'un CFPA à Bordj Mira : lancé en réalisation ;
- Extension et équipement d'un internat 60 lits à l'INSFP Bejaïa ;
- Etude d'adaptation pour la réalisation et l'équipement d'un CFPA à Ighil Ali ;
- Aménagement et réhabilitation de cinq (05) établissements de la formation professionnelle (CFPA : Bejaïa Garçon, Aokas, Sidi Aich) ;
- Suivi et réalisation et l'équipement d'un INSFP à Souk El Tenine ;
- Suivi et réalisation et d'équipement d'un CFPA en remplacement de l'annexe d'Ighil Ali ;
- Etude, suivi pour la réalisation de deux(02) demi pension pour les CFPA à Draa El Gaid et Toudja ;
- Etude et travaux d'aménagement au niveau de quatre (04) CFPA : Draa El Gaid, Kherrata, Adekar et Tinbdar ;
- Etude, aménagement et travaux de réfection dans les établissements de formation professionnelle ;
- Etude, aménagement et réhabilitation des réseaux d'assainissement des CFPA de Melbou et Oued Ghir ;
- Acquisition et installation postes transformateurs au niveau du CFPA Féminin de Bejaïa et annexe de Beni Ksila ;
- Chauffage du CFPA Bejaïa Féminin endommagé par les inondations ;
- Etude et réalisation d'un mur de clôture au CFPA Akbou Féminin ;
- Etude et réalisation d'un internat 60 lits au CFPA Akbou Féminin ;

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

- Etude pour la réalisation de deux (02) demi- pensions au CFPA Timezrit et Tinbder ;
- Institut national spécialisé de la formation professionnelle de Sidi Aich d'une capacité de 500 places de formation et 100 lits d'internats ;
- Internat de 60 lits au CFPA de Sidi Aich ;
- Internat de 60 lits au CFPA de Chemini y compris la demi-pension ;
- Internat de 60 lits au CFPA de Beni maouche y compris la demi-pension ;
- Internat de 60 lits au CFPA de Melbou y compris la demi –pension ;
- Extension à l'INSFP de Bejaia de 300 places de formation (04 ateliers, 12 classes et blocs sanitaires) ;
- Extension de l'internat de l'INSFP de Bejaia de 60 lits ;
- Aménagement et réhabilitation de 05 établissements de la formation professionnelle CFPA Garçon, Aokas, Sedouk, Tazmalt et Sidi Aich ;
- INSFP de Sidi Aich d'une capacité de 500 places pédagogiques, et de 120 lits d'internat.

3.3.2. Activités liées aux effectifs et formations

Effectif total en formation au 31-12-2013 est de 13120 apprenants répartis comme suit :

3.3.2.1. Les formations diplômâtes :

Un effectif de 10585 dont 4061 de sexe féminin, soit un taux de représentativité de 38,36%. Cet effectif se répartit selon le mode de formation comme suit :

- Résidentielle : 4090 dont 2160 filles (52,81%) ;
- Apprentissage : 4495 dont 931 filles (20,71%) ;
- Ecoles privées : 504 dont 233 filles (46,33%) ;
- Formation à distance : 1496 dont 735 filles (49,13%).

Les métiers manuels et artisanaux destinés en majorité aux demandeurs de formation de niveaux scolaires quatrième année moyenne et le « savoir lire et écrire » occupent un taux élevé par rapport à l'ensemble des effectifs.

Pour absorber la forte demande de candidats détenteurs du niveau scolaire troisième année secondaire, le secteur a procédé à l'ouverture de sections détachées de techniciens supérieurs au niveau des CFPA. Les spécialités enseignées (tous modes de formation confondus) sont répartis par branches professionnelles comme suit :

- Nombre de branches professionnelles : 19.

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

- Nombre de spécialités enseignées : 08.

Le nombre de diplômés s'élève à 5506 dont 2288 (41,55%) filles, répartis comme suit :

- Résidentiel : 2391 dont 1419 (59,35%) filles ;
- Apprentissage : 2872 dont 755 (26,29%) filles ;
- Ecoles privées : 243 dont 114 (46,91%) filles.

Effectif incorporé (nouveaux) :

Durant l'année 2013 un effectif de 20128 stagiaires a été incorporé dont 2886 (14,34) filles, réparti comme suit :

- Mode résidentiel : 3546 dont 1636 (46,14%) filles ;
- Mode apprentissage : 3201 dont 963 (30,08%) filles ;
- Ecoles privées : 150 dont 66 (44%) filles ;
- Formation à distance CNEPD : 573 dont 22 (3,84%) filles.

Formation en milieu rural :

Cette formation en mode résidentiel, représente un effectif global de 121 stagiaires, répartis comme suit :

- Artisanat traditionnel : (Talahamza) ;
- Bâtiment travaux publics : (El-flaye, Tibane) ;
- Habillement : (Ait R'zine, Ighram, Ait Smail, Ighil Ali) ;
- Techniques administratives et de gestion : (Ait R'zine) ;
- Hôtellerie tourisme : (Bakaro).

3.3.2.2. Les formations qualifiantes (Attestation de qualification)

La durée de cette formation est trois (03) mois à six (06) mois.

- Formation en cours du soir : 586 stagiaires ;
- Femmes au foyer : 1206 stagiaires ;
- Formation conventionnées : 1282.

Formation conventionnées :

Des conventions spécifiques ont été établies pour les formations qualifiantes et diplômantes avec les organismes partenaires et concernent un effectif global de 1282, répartis comme suit :

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

- Justice : 1086
- ANEM : 36
- Agriculture : 90
- Artisanat : 55

Formation de la femme au foyer :

Un effectif global de 1206 a été incorporé durant l'année 2013 dans les spécialités suivantes : Cuisine, Gâteaux, Couture, Coiffure dames, Broderie, Pâtisserie, Décoration flora,...etc.

3.3.3. Prévision pour l'année en cours

3.3.3.1. Offre de formation

Le plan de formation au niveau des établissements est le résultat des travaux du conseil des formateurs qui prend en compte pour son élaboration les évolutions de la nomenclature des spécialités, les besoins en compétences émanant des secteurs économique et sociaux et les moyens disponibles dans le secteur.

En formation résidentielle, ce plan propose 48 spécialités répartis sur 12 branches professionnelles avec 2160 postes offerts, dont 100 places pédagogiques en milieu rural et 280 en formation passerelle.

En apprentissage, 84 spécialités seront enseignées à travers 16 branches professionnelles avec 2066 postes offerts les métiers manuels prioritaires constituent plus de 89% dans ce mode de formation.

Les offres de formation en cours du soir sont en augmentation sensible en zone rural.

Tous les moyens disponibles seront mis en œuvre pour répondre à toute demande de formation.

3.3.3.2. En termes d'effectif

L'effectif global à la rentrée de Février 2014 est de 14340 stagiaires répartis comme suit :

- Formation résidentielle : 3129 stagiaires dont 1780 nouveaux ;
- Apprentissage : 5271 stagiaires dont 2066 nouveaux ;
- Formation passerelle : 305 stagiaires dont 280 nouveaux ;
- Cours du soir qualifiante : 850 stagiaires ;
- Femme au foyer : 900 stagiaires ;

Chapitre03 : Le secteur de la formation professionnelle dans la wilaya de Bejaïa

- Formation conventionnée : 1665 stagiaires ;
- Etablissements agréés : 740 stagiaires dont 397 nouveaux ;
- Formation à distance : 1480 stagiaires.

3.3.3.3. En termes d'infrastructures et d'équipements

- Auditorium de 300 places à l'INSFP de Bejaia ;
- Le bloc hôtelier au CFPA Aokas ;
- Demi-pension au CFPA de Draa El Gaid et de Toudja ;
- Cinq bibliothèques au profit des établissements de formation (CFPA Bejaia garçon, CFPA Bejaia féminin, CFPA Kherrata, et CFPA Akbou garçons) ;
- Réception partielle du programme portant acquisition de 24 équipements technico-pédagogiques inscrits au profit de nos établissements.

Conclusion

Les efforts considérables effectués par les autorités algériennes concernant le secteur de la formation professionnelle, expliquent largement l'importance de ce dernier dans le développement économique et social.

Concernant la wilaya de Bejaia, des attitudes supplémentaires d'absorption ont été effectuées d'une façon remarquable ces dernières années. En effet, l'insuffisance financière reste toujours un obstacle qu'il faut dépasser pour remédier à cette situation.

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

SECTION 1 : Description générale de la commune d'Adekar, contexte de la recherche empirique

4.1.1. Localisation géographique

La commune d'Adekar chef lieu de daïra, est située à 55 Kms du chef lieu de la wilaya de Bejaia. Elle s'étale sur un territoire d'une superficie de dix mille sept cent soixante hectares (10760 h) et elle est limitée comme suit :

- Au nord par la commune de Beni-Ksila
- Au sud par la commune d'Akfadou
- A l'est par la commune de Taourirt-Ighil
- A l'ouest par la commune de Yacouran (wilaya de Tizi-Ouzou).

La commune d'Adekar est répartie en deux anciens douar suivant les plans homologués en date des : 17.04.1897 et 20.04.1899. Ces deux anciens douars sont constitués de l'ensemble des villages (24) de la commune ci-après :

Douar Adekar Kebouche :

- Adekar Chef lieu de la commune
- Takamra
- Adekar village
- Kebouche
- Tizi-Ougueni
- Alitoum
- Hallafa
- Mechnoua
- Mezdouille
- Ouanoughan
- Hatou
- Ikhetabene
- Tala-Hamdoun

Douar Acif-El-Hammamm :

- Ighil-Kroun
- Tighzert
- Timri- Mahmoud
- Tazrout
- Ait-Malek
- Henied
- Hariz
- Acif-El-Hammam centre
- Kiria
- Ait-Yahia
- Aghoulad

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

4.1.2. Caractéristiques démographiques

4.1.2.1. La répartition de la population de la commune :

La commune compte une population de 12 917 habitants en 2008 avec une superficie totale de 107 km².

Tableau n°19 : Répartition démographiques de la commune d'Adekar en 2008

Dispersion	Ménages	Population			
		Masculin	Féminin	Total	%
Agglomérations Chef Lieu	282	907	892	1799	13,93
Agglomérations secondaires	1580	4929	4887	9816	76
Zones éparses	237	652	650	1302	10,08
Total	2099	6488	6429	12917	100

Source : L'APC d'Adekar.

La commune abrite une population estimée à 12 917 habitants en 2008, soit une densité moyenne de 120 habitants/Km². Cette densité est particulièrement élevée dans les villages ruraux par 11 118 h (86,08%) et faible dans les agglomérations Chef lieu 1799 h (13,93%). 50,23% des habitants sont de sexe masculin et 49,77% de sexe féminin.

Tableau n°20 : Structure de la population par tranches d'âges (2008)

Tranches d'âge	Nombre	%
Moins de 6 ans	500	3,87
06 à 15 ans	2240	17,34
16 à 59 ans	9500	73,55
60 ans et plus	677	5,24
Total	12 917	100

Source : L'APC d'Adekar [2008] et calculs personnels

On remarque la catégorie d'âge la plus importante de la population de la commune d'Adekar est celle dont l'âge varié entre 16 à 59 ans avec un effectif de 9500 qui représente

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

73,55% de la population, Autrement dit, C'est la catégorie considérée légalement comme une catégorie en âge de travailler.

4.1.2.2. Emploi et activités

Tableau n°21 : Principaux indicateurs de l'emploi à la commune d'Adekar (2009)

Indicateur de l'emploi	effectif	%
Population en âge de travailler (16-59)	9500	73,55
Total de la population occupée	5800	61,05
- Dans l'agriculture	1500	25,86
- Dans l'industrie	600	10,34
- Dans le BTP	2500	43,10
- Dans les services	500	8,62
- Dans le commerce	400	6,9
- Dans l'administration	300	5,17
Population non occupée	2000	25,64
Population active	7800	82,10

Source : l'APC de la commune d'Adekar et calculs personnels

La population active représente 73,55% de la population totale et le taux d'activité dans la commune s'élève à 61,05%, un plus élevé que le taux de la wilaya (45,1%). La population occupée est de 5800 individus et se répartit comme suit : 25,86% dans l'agriculture ; 43,1% dans le BTP, plus de 10% dans l'industrie, près de 9% dans les services et l'administration publique et près de 7% dans le commerce. Le taux de chômage est estimé à 25,64% de la population active.

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

4.1.3. Infrastructures et activités économiques

4.1.3.1. Infrastructures

En termes d'infrastructures la commune d'Adekar, chef lieu de daïra, dispose des infrastructures administratives et de services (une antenne APC, un bureau de poste, une agence bancaire et une agence d'assurance), des infrastructures éducatives et de formation (23 primaires, deux CEM, un lycée et un centre de formation professionnelle et d'apprentissage), des infrastructures de santé (un polyclinique) et les infrastructures sportives et culturelles et de loisirs (une stade, 02 piscines couvertes, 02 piscines de plein air, air de jeux, 02 parc de loisirs et de détente, 02 forêts récréatives...etc.).

4.1.3.2. La situation économique

1°- Agriculture et élevage :

L'élevage est une activité très répandue ; les bovins, des moutons, des poulets, ... sont les principaux élevages.

L'agriculture est pratiquée dans la région, elle varie entre les arbres fruitiers, les légumes et les céréales. L'huile représente l'importante récolte de la région.

2°- Commerce :

L'activité commerciale est diversifiée : supérettes, boutiques, boucheries, les fruits et légumes et activités hôtelières. Un souk traditionnel a lieu chaque Mardi.

3°- Potentialités naturelles :

Les sources thermales sont l'atout touristique principal de la région, ces sources sont de l'eau chaude naturelle d'une température d'environ 50 °C. Des témoignages et des expériences montrent que ces eaux ont une valeur médicinale très important, elles peuvent guérir certaines maladies des os et de la peau.

La première source forme trois Hammams (deux pour les hommes et un pour les femmes) et elle se situe à Assif El Hammam Centre. Une deuxième source sert à alimenter le Haut Hammam et est destinée alternativement aux hommes l'après-midi et le soir et aux femmes le matin. Une dernière source très chaude est apparue à cause d'un glissement de terrain en 2003. Elle se trouve à proximité de la deuxième source, elle est en plein air. Ces deux dernières sources se trouvent au village de Kiria.

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

La commune dispose d'une richesse forestière sur une vaste étendue, située entre la wilaya de Bejaia et Tizi-Ouzou. C'est l'un des plus importants massifs forestiers de l'Afrique du nord. Ces bois possèdent les caractéristiques des forêts nordiques. Elle est constituée, essentiellement, de chênes zen, mais aussi de liège et bien d'autres variétés d'arbres. La lisière forestière est d'une superficie d'environ 400 hectares et une densité importante qui atteint par endroits 1000 arbres /hectare. Ce massif est traversé par la route nationale N° 34 sur une longueur de 40 Km. On peut constater deux sites essentiels du côté de Bejaia qui sont :

- Lac "Aguelmim Aberkan" (Lac noir) qui est d'une superficie de 3 h et d'une profondeur moyenne de 1m. Il est entouré de plusieurs espèces de plantes comme le cèdre, le chêne, le pin, le sapin de Numidie et d'autres espèces rares.
- Le parc d'Adekar où les services de la protection des forêts ont introduit récemment le cerf de Berbère. Ceci s'inscrit dans un projet de réintroduction d'animaux et d'oiseaux rares en vue d'enrichir et de diversifier la faune du parc et d'étendre progressivement son espace. Pour rappel, une fiche technique pour l'aménagement du Lac noir et des bois jouxtant attend sa mise en œuvre et permettra la création d'au moins 200 emplois directs. Les doléances présentées par la direction des forêts pour répertorier et la classer parc national afin de mettre les moyens nécessaires pour sa protection contre les abattages illicites des arbres incendiés de forêt, et autres agressions humaines. qui restent sans suite. Et cela, se passe par deux possibilités : le classer parc national et organiser une activité touristique autour.

SECTION 2 : Infrastructures et dispositifs de formation professionnelle dans la commune d'Adekar

4.2.1. Présentation de la structure du CFPA d'Adekar

Le centre de formation professionnelle et d'apprentissage CHALLANE Mohand d'Adekar crée le 29 Mars 1998 et mis en exploitation en Janvier 1999. Ce centre à une superficie globale de 5000 M² dont 2500 M² bâtie. Puis suivi deux annexes en 2002, l'un dans la commune de Taourirt-Ighil, et la seconde dans la commune de Béni-Ksila.

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

a- Infrastructure pédagogique :

1°- Le centre principal

- Nombre de blocs : 02
- Nombre d'ateliers : 03
- Nombre de salle de cours : 06
- Bureau d'accueil : 01
- Surveillance : 01
- Cuisine : 01
- Réfectoire : 01
- Magasin : 01

2°- Annexe de Beni Ksila

- Salles de cours : 07
- Atelier : 02
- Bureaux : 04

3°- Annexe de Taourirt- Ighil

- Salles de cours : 08
- Ateliers : 02
- Bureaux : 04

b- Service commun :

Cantine : nombre de demi- pensionnaires : 200

Bloc internat : 52 places

c- Nombre de formateurs :

Le centre de formation professionnelle d'Adekar comprend un effectif de 48 employés, dont 21 enseignants (12 professeurs de formation professionnelle, 03 professeurs spécialisés de la formation professionnelle et 06 pré-emplois dans le cadre l'ANEM).

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

4.2.1.1. Structure de CFPA

Dans le cadre de dispositions légales et réglementaires, le centre de formation professionnelle et d'apprentissage est chargé de :

1°- D'assurer la formation professionnelle initiale :

- CFPS (Certificat de Formation Professionnelle Spécialisée pour des ouvriers spécialisés) ;
- CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle pour des ouvriers et agent qualifiés)
- CMP (Certificat de Maîtrise Professionnelle pour des ouvriers et agents hautement qualifiés)
- BT et BTS (Brevet Technicien et Brevet Technicien Supérieur pour des agents de maîtrise et de techniciens)

2°- D'assurer la formation continue dans les niveaux de qualification visés à l'alinéa précédent.

3°- D'organiser, dans un cadre conventionnel, à la demande de l'Etat, des collectivités locales, des institutions chargées de l'emploi, des organismes employeurs ou de toute autre institution concernée par les questions liées à l'emploi ou à la formation : formation à la carte et formation de reconversion et de recyclage des travailleurs.

4°- De prendre toute initiative en vue de participer à l'insertion professionnelle des diplômés de la formation professionnelle et tout dispositif d'insertion professionnelle de jeunes ;

5°- De procéder, à la demande des organismes employeurs, à l'évaluation des acquis professionnels des travailleurs.

4.2.1.2 : Organisation administrative et pédagogique :

Concernant l'organisation administrative et pédagogique du CFPA, elle est illustre par la figure suivante :

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

4.2.1.3. Organisation du centre :

1°- Organisation fonctionnelle :

Dans un CFPA tous les services travaillent en étroite collaboration, et chaque services complète l'autre, et cela depuis l'inscription de stagiaire jusqu'à son obtention du diplôme.

Le bureau d'accueil d'information et d'orientation reçoit les dossiers des nouveau stagiaires et les transferts aux services techniques pour les résidentiels ou aux services apprentissage pour les stagiaires apprentis. Puis à l'aide de ces dossiers que les ATP et ATPA établissent des PV d'ouverture de nouvelles sections.

Ces derniers mettent à la disposition de la surveillance les PV d'ouverture de sections ainsi leurs emplois du temps respectifs pour que celle-ci assure le suivi de l'assiduité des stagiaires vis-à-vis des stagiaires (retards et absences) et veille à la discipline.

Les services techniques et apprentissage doivent remettre au service intendance la liste de l'effectif pour la prise en charge des bourses et des primes d'équipements des stagiaires. Remettre également la feuille de présence (pointage) des enseignants et l'état de vacances.

Le service technique et le service d'apprentissage doivent travailler ensemble concernant le partage des salles de classes et ateliers, et l'élaboration conjointement des emplois du temps.

2°- Organisation fonctionnelle :

La relation verticale qui existe dans un CFPA est directeur-personnel, celui là préside des réunions du conseil d'administrations.

Le directeur à travers son statut à le pouvoir dans certains cas au recrutement du personnel dont il a besoin et les sanctions, le directeur peut aussi autoriser les absences du personnel.

Le directeur contrôle et vise tous les documents fournis par les différents services.

Certainement et comme tous les CFPA algériens, celui d'Adekar souffre du manque d'équipements et la détérioration ce qui pose un obstacle dans certaines spécialités de formation.

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

Ce manque des équipements concerne particulièrement :

- Installation sanitaire et gaz :
 - Matériel incomplets (clefs) ;
 - Insuffisance de la matière première.
- Electricité :
 - Petite salle qui répond à aucune norme en pédagogie.

4.2.2. Répartition des effectifs selon le mode de formation

Le centre de formation professionnelle assure trois modes de formation :

1°- **La formation résidentielle** : dont la durée est (12mois) sanctionnée par un CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle). Elle exige niveau d'études de 4^{ème} année moyenne

L'effectif des inscrits dans cette formation est reparti comme suit :

Tableau n°22 : Situation des effectifs pour la formation résidentielle en 2013

spécialité	Nombre d'inscrit				Total
	F	%	G	%	
Couture1	15	94	01	6	16
Couture2	17	100	00	0	17
INST-SANT-GAZ	00	0	22	100	22
Broderie	10	100	00	0	10
Total	42	64,62	23	35,38	65

Source : CFPA D'Adekar

D'après le tableau n°22, l'effectif total de la formation professionnelle en mode résidentiel est de 65 stagiaires dont 42 (64,62%) stagiaires sont du genre féminin et 23(35,38%) stagiaires sont des garçons.

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

On remarque que la formation en mode résidentiel attire beaucoup plus les filles. Ceci s'explique par la nature des formations résidentielles sont beaucoup plus à caractère féminin : Couture, Broderie.

2°- La formation par apprentissage : c'est un mode de formation se déroule en alternance dans les établissements de formation professionnelle, dans les entreprises et les administrations. L'avantage est de mettre l'apprenti en situation réelle de travail.

Les effectifs recensés en 2013 sont montrés dans le tableau suivant :

Tableau n°23 : Situation des effectifs pour la formation par apprentissage dans le secteur public et le secteur privé en 2013

Spécialité	effectifs	Dont F	SPL		SPV	
			Nombre	%	Nombre	%
Cuisine de collectivité	24	02	17	70,83	07	29,17
Pâtisserie	02	00	00	00	02	100
Secrétariat	07	07	07	100	00	00
Maçonnerie	07	00	00	00	07	100
Platerie	01	00	00	00	01	100
Ferronnerie d'art	02	00	00	00	01	50
Blanchisserie pressing	01	00	00	00	01	100
M- Aluminium	04	00	00	00	04	100
Menuiserie bâtiment	02	00	00	00	02	100
Couture	01	01	00	00	01	100
Garniture auto et ameublement	01	01	00	00	01	100
Opérateur informatique	03	03	03	100	00	0
Total	54	14	27	50	27	50

Source : CFPA d'Adekar

D'après le tableau n°23, l'effectif total de la formation professionnelle en mode d'apprentissage est 54 dont 14(25,93) stagiaires du genre féminin et 40(74,07) stagiaires sont des garçons.

On remarque que la formation en mode d'apprentissage est dominée par les jeunes garçons. Ceci s'explique par la nature des formations d'apprentissage sont beaucoup plus à

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

caractère masculin : Cuisine de collectivité, Pâtisserie, Maçonnerie, Ferronnerie...etc., ainsi le mode d'apprentissage ne s'accommode que peu de régime des établissements.

3° - La formation en cours du soir : dont la durée est (03mois) sanctionnée par une attestation de formation qualifiante.

Les effectifs recensés en 2013 sont montrés dans le tableau suivant :

Tableau n°24 : Situation des effectifs pour la formation en cours du soir en 2013

Spécialité	Nombre				Total
	F	%	G	%	
Initiation en informatique	04	33,33	13	76,47	17
Elevage bovin et ovin	00	00	17	100	17
Apiculture	02	05,88	32	94,12	34
Total	06	08,82	62	91,18	68

Source : CFPA d'Adekar

D'après le tableau, l'effectif total de la formation professionnelle en cours du soir est 68 stagiaires dont 06(08,82) du genre féminins et 62(91,18) stagiaires sont des garçons.

On remarque que la formation en cours du soir est dominée par les jeunes garçons. Ceci s'explique par la nature des formations (Apiculture, Elevage bovin et ovin) et qui attirent plus les garçons car le temps de sortie du domicile familial à la lumière du jour pour les jeunes filles.

D'après la répartition des effectifs selon le mode de formation on déduire :

- Un peu de formations résidentielles : ce qui ne peut répondre à la diversité de la demande.
- Les formations résidentielles intéressent plus les filles que les garçons, en raison du caractère scolaire et pédagogique qu'est vu comme une continuité de la scolarité et de la proximité du CFPA des lieux d'habitation (situé en milieu urbain).

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

- Les formations par apprentissage sont plus marquées par le caractère d'insertion professionnelle qui attire plus les garçons que les filles

4.2.3 : Les facteurs socio-économiques qui influent sur le fonctionnement du centre de formation

1° - Les facteurs qui favorisent le bon déroulement du CFPA :

- La volonté et la motivation du personnel ;
- Le savoir et savoir-faire des enseignants formateurs ;
- L'entente et les bonnes relations entre le personnel ;
- Accord des spécialités demandées (ouverture des nouvelles sections de formation) au niveau de la DFP ;

2° - Les facteurs qui freinent le bon déroulement du CFPA :

- Le budget alloué pour CFPA est insuffisant ;
- Arrivage du budget (budget et budget complémentaire) en retard par rapport à l'année scolaire ;
- Ce retard engendre un retard dans les correspondances administratives ;
- Manque de prise en charge des postes budgétaires (vacation) ;
- Salaires du personnel insuffisant.
- Manque de bibliothèque, documentation et de moyen audio-visuels ;
- Le banditisme à l'extérieur, environnement inadéquat (violence, banditisme, insécurité et influence négatives des médias...
- Manque de gaz naturel notamment le climat de la région est très rude en hiver ;
- Manque des partenaires sociaux avec les CFPA.

3° - Quelques solutions à proposer :

- Faire une bonne vulgarisation du centre dans la région ;
- Exploiter les potentialités de la région avec des formations qui attirent les stagiaires notamment la biologie, le tourisme et l'agriculture ;
- Inviter les entrepreneurs de la région pour créer une bonne relation avec le CFPA ;
- Installer les conditions favorables au stagiaire soit l'étude ou de loisir ;
- Ouvrir les sections qui n'existent pas aux CFPA voisins ;

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

- Installer l'idée de s'orienter à la formation professionnelle dans le système éducatif ;
- Appeler les partenaires sociaux à assister à chaque événement qui se produit au CFPA ;
- Implanter les CFPA au milieu des agglomérations pour plus d'accessibilité particulièrement pour les apprentis de sexe féminin ;
- Inviter les ex-stagiaires et apprentis qui ont réussi la vie du travail pour témoigner de leur réussite, afin de donner un sens à la formation et de motiver les stagiaires.
- La fluidité de l'information ;
- Facilité d'accès pour les formations disponibles ;
- Disponibilité des formations pour tous les niveaux de scolarités ;
- Coordination avec les bureaux d'orientations de l'éducation et l'APC ;
- Les stagiaires ont le droit à la bourse pendant leur cursus ;
- Suivi des stagiaires même après leurs obtentions de diplômes (marché du travail) ;
- Disponibilité de transport et bourses pour les stagiaires durant leur cursus de formation.

Pour ce faire ; l'enseignement professionnel doit tenir compte des spécificités démographiques et économiques ainsi que des potentialités naturelles de la région : Economie forestière, Economie rurale et Tourisme des montagnes.

SECTION 3 : Méthodologie d'investigation sur le terrain

La présente section, porte l'enquête de terrain que nous avons menée auprès des diplômés de la formation professionnelle de la commune d'Adekar de la wilaya de Bejaia.

4.3.1. Les objectifs de l'enquête de terrain

Le travail d'investigation sur le terrain est complémentaire au travail théorique dans le sens où il vise à recueillir des informations auprès d'un échantillon de personnes concernées par le problème posé afin de vérifier les hypothèses émises et de répondre à la question de départ.

En partant de l'idée centrale que la formation professionnelle offre des qualifications et des compétences qui peuvent conduire à la recherche et à l'accès à l'emploi salarié comme elles peuvent contenir des capacités de développement par la création d'entreprises dans les domaines de formation.

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

Dans quelle mesure ceci vérifier dans le cas des sortants et des diplômés du centre de formation professionnelle de la commune d'Adekar, que avons décrit dans la section précédente.

4.3.2. Délimitation du champ de recherche

Le secteur de la formation professionnelle est très hétérogène et constitué de nombreux sous-secteurs fortement différenciés. Il convient donc de préciser le champ d'analyse couvert par l'enquête et son découpage.

L'enquête s'est portée sur les diplômés de la formation professionnelle qui exercent une activité dans le cadre de l'auto-emploi ou de manière indépendante ou dans le cadre de l'emploi salarié.

Autrement dit, La recherche s'est limitée à ceux qui sont présents sur les lieux et qui jouent un rôle socio-économique pour eux-mêmes, leurs familles et la population locale en général.

4.3.3. L'échantillonnage

Dans le cas de la présente étude, Le choix organisé ou raisonné de l'échantillon est quasiment impossible en raison d'absence de fichiers et d'informations précises sur la population mère.

C'est pourquoi, nous nous sommes rabattus sur la méthode de l'échantillon en boule de neige, C'est-à-dire construire un échantillon « acceptable » élément par élément. C'est ainsi que nous avons constitué un échantillon de 50 diplômés tous domiciliés dans la commune d'Adekar.

4.3.4. Technique de recueil des informations

Pour les besoins de notre enquête et afin de parvenir à recueillir les données et les informations nécessaires, nous avons élaboré un questionnaire qui paraît le mieux adapté pour atteindre les objectifs tracés parce qu'il nous permet de :

- 1°- Faire participer plus des diplômés de la formation professionnelle à l'enquête ;
- 2°- Recueillir le maximum d'informations dans les meilleurs délais (gain de temps) ;

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

3°- Constituer des informations quantitatives primaires qui serviront à construire des réponses objectives et à nos interrogations.

Certes, il est dit que l'unité statistique de base de l'échantillonnage est 100, mais le fait que les éléments de la population mère sont dispersés sur tout le territoire et domiciliés dans plusieurs villages rend difficile cet objectif, particulièrement que la méthode suivie nous incombe de les rencontrer face à face et un par un.

Le questionnaire est composé d'une série de questions ordonnées autour d'un thème et dont le contenu permettra l'atteinte des objectifs de l'étude. Il contient des questions fermées et des questions ouvertes laissant la liberté de répondre à la personne interrogée, et sert à collecter des données quantitatives et qualitatives. Par ailleurs, nous avons privilégié pour une grande partie du questionnaire l'utilisation des questions fermées dont le dépouillement et le traitement sont plus faciles.

Les questions du questionnaire sont organisées selon les axes suivants :

1°- Données personnelles : Cet axe porte sur l'identification de l'enquêté en tant que personne. Il regroupe 07 questions.

2°- La formation reçue : Cet axe comporte la formation reçue par les enquêtés étudiés à travers les variables qui lui sont liées. Il regroupe 07 questions.

3°- La formation et le travail exercé : Cet axe relatif à l'adéquation entre la formation reçue par les enquêtés et le travail exercé. Il regroupe 07 questions.

4°- Opinions et propositions des enquêtés : Cet axe comporte les opinions et les propositions des enquêtés pour améliorer la formation professionnelle. Il regroupe 03 questions.

4.3.5. Déroulement de l'enquête

L'enquête a été réalisée au niveau de la commune d'Adekar de la wilaya de Bejaia durant le mois de mai 2014. La passation du questionnaire s'est déroulée à titre individuel selon le mode direct.

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

SECTION 4 : Présentation et description des caractéristiques de l'échantillon étudié

Il s'agit d'une étude descriptive des caractéristiques de l'échantillon à travers la présentation des distributions constituées sur la base des variables explicatives (Indépendantes) telles que : l'âge, le sexe, la situation familiale, le niveau d'instruction, la profession actuelle, le diplôme obtenu, et l'année de l'obtention.

La connaissance de ces caractéristiques peut nous aider à la compréhension et l'explication de leurs réponses aux questions du questionnaire portant directement sur le sujet de recherche.

4.4.1 : L'âge

La variable âge est très significative pour comprendre les différences d'attitudes et d'opinions à l'égard de la formation professionnelle puisque les variations de l'âge sont porteuses de variations de statuts, rôle, besoins et aspirations professionnelle et dans la vie.

Tableau n° 25 : La répartition de l'échantillon selon la tranche d'âge

Age	Fréquence	%
20 à 25	15	30
26 à 30	15	30
31 à 35	17	34
36 à 40	03	06
Total	50	100

D'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus, représentant la répartition des diplômés de la formation professionnelle selon la tranche d'âge, on remarque une distribution équitable des diplômés de la formation professionnelle dans les deux tranches d'âge (20 à 25 et 26 à 30 ans) qui constituent 60% de la population enquêtée, ce qui renvoi à l'intéressement

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

important par cette tranche d'âge pour suivre une formation . La part des diplômés de la tranche d'âge 31 à 36 ans atteint 34% et celle de la tranche d'âge 36 à 40 ans regroupe 6%, ceci s'explique par le sentiment d'être dépassées par l'âge de suivre une formation.

4.4.2 : Le genre

La distinction entre les femmes et les hommes est en elle-même une différenciation des regards et des besoins en raison de la différence des statuts et des rôles dans la famille et la société particulièrement dans le monde rural.

Tableau n°26 : La répartition des diplômés de la formation professionnelle selon le sexe

Sexe	Fréquence	%
Masculin	29	58
Féminin	21	42
Total	50	100

Les diplômés de la formation professionnelle de sexe masculin représentent 58%, et les diplômés de sexe féminin représentent que 42% de la totalité de la population enquêtée. Cela peut s'expliquer par la nécessité des hommes de travailler.

4.4.3 : La situation familiale

La distinction entre les mariés et les célibataires est en elle-même une différenciation des regards et des besoins en raison de la différence des statuts et des rôles dans la famille et la société.

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

Tableau n°27 : La répartition de l'échantillon selon la situation familiale

Situation familiale	Fréquence	%
Mariée	15	30
Célibataire	35	70
Total	50	100

D'après ce tableau, on remarque que la plupart des diplômés de la formation professionnelle de notre échantillon avec 70% sont Célibataires, alors que ceux qui sont mariés représentent seulement 30%. Ceci s'explique par la jeunesse de l'âge des enquêtés puisque 94% d'entre eux ont moins de 35 ans, alors que l'âge moyen de mariage a dépassé actuellement la trentaine en Algérie.¹

4.4.4 : Le niveau d'instruction

Le niveau d'instruction est une variable très significative pour accéder à une formation professionnelle.

Tableau n°28 : La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Fréquence	%
Primaire	04	08
Moyen	20	40
Secondaire	26	52
Total	50	100

¹A partir des données statistiques ONS 2013.

Chapitre 04 : Analyse du rôle de la formation professionnelle dans la commune d'Adekar

La lecture des données représentées dans ce tableau nous montre que la majorité des diplômés de la formation professionnelle enquêtés à un niveau secondaire 52% et moyen (40%). C'est généralement le niveau requis pour accéder à une formation professionnelle.

4.4.5. L'année d'obtention du diplôme

Tableau n°29 : La répartition de l'échantillon selon l'année d'obtention du diplôme de formation

Année d'obtention du diplôme	Fréquence	%
2000 à 2004	17	34
2005 à 2009	15	30
2010 à 2013	18	36
Total	50	100

D'après le tableau n°32, on remarque que le nombre des diplômés de la formation professionnelle enquêtés durant l'année 2000 à 2004 représentent 34%, de 2005 à 2009 avec 30% et durant l'année 2010 à 2013 le nombre des diplômés représentent 36%. On déduit que les diplômés ont obtenu leurs diplômes à partir de l'année 2000. Ceci s'explique par l'ouverture du centre de formation (1999).

Conclusion

Les jeunes dans les zones rurales manquent souvent d'orientation et de soutien nécessaires pour contribuer pleinement au développement de leur communauté, entretenant ainsi le cercle vicieux des problèmes de développement rural et de la pauvreté. Reconnaître leurs besoins et aspirations et y répondre est vital pour la croissance locale et le développement global et nationaux.

SECTION 1 : Les caractéristiques, l'apport et la qualité de la formation reçue

Il s'agit de faire une synthèse des résultats de notre enquête par des tableaux qui serviront ensuite à leurs analyses et interprétations. En commençant par les caractéristiques de la formation reçue, ensuite présenter l'apport de la formation reçue et enfin nous présenterons la qualité de la formation reçue et l'année d'obtention de diplôme.

5.1.1. Les caractéristiques de la formation reçue

Il s'agit de décrire la formation reçue par les stagiaires étudiés à travers les variables qui lui sont liées et qui sont retenues dans le questionnaire de recherche, à savoir ;

- Le type de la formation reçue ;
- La durée de la formation reçue ;
- Le lieu de la formation reçue.

1°- Le type de la formation reçue :

Les formations sont assurées en différents modes telles que la formation en mode résidentielle, la formation d'apprentissage et la formation en cours du soir.

Tableau n°30 : La répartition de l'échantillon selon le type de formation

Type de formation	Fréquence	%
Résidentiel	23	46
Apprentissage	23	46
Cours du soir	04	08
Total	50	100

D'après le tableau ci-dessus, on remarque une distribution équitable des diplômés de la formation professionnelle enquêtés entre la formation résidentielle et la formation par

apprentissage avec 46% pour chacune, les diplômés de la formation en cours du soir avec 04% et les autres modes de formation ne sont pas cités. Ceci conduit à considérer que les modes de formation les plus préférés sont le mode de formation résidentiel et celui d'apprentissage, qui sont en même temps les plus répandus en Algérie comme on la vu au chapitre précédent. Ces deux modes sont répandus et demandés en raison de la crédibilité et de la confiance qu'ils inspirent aussi bien pour les stagiaires que pour les secteurs employeurs. Et ce, s'explique par le caractère officiel et reconnu du diplôme auquel aboutit chacun d'eux, alors que la formation en cours du soir ou à distance sont sanctionnées par une simple attestation qualifiante.

2° - La durée de la formation reçue :

La durée de la formation reçue par les diplômés de la formation professionnelle est représentée dans le tableau suivant :

Tableau n°31 : La durée de la formation reçue

Durée	Fréquence	%
3 à 6 mois	04	08
6 à 12 mois	11	22
12 à 24 mois	31	62
Plus de 24 mois	04	08
Total	50	100

D'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus, on remarque que la majorité des diplômés préfère s'orienter vers les formations qu'ont une durée de 12 à 24 mois avec 62%, de 6 à 12 mois avec 22%. Ceci signifie que les formations courtes de moins de six mois et les formations longues de plus de deux ans n'attirent pas. Les stagiaires considèrent que les premières ne permettent pas réellement la maîtrise d'un métier alors que les secondes sont difficiles à supporter à long terme. Par conséquent, la préférence de la majorité des stagiaires

va vers les formations d'une année à deux ans qui sont consistantes en terme de contenu et permettent plus de maîtrise du métier pour un accès confiant au marché du travail.

3° - Lieu de formation :

Les formations se font au niveau du centre de formation professionnelle, dans un atelier ou dans un atelier familiale.

Tableau n°32 : Lieu de formation reçue

Lieu de formation	Fréquence	%
Centre de formation	28	56
Atelier	20	40
Atelier familiale	02	04
Total	50	100

A la question de savoir l'origine de l'acquisition du savoir-faire du métier exercé par les diplômés, il semble que la formation professionnelle dans un centre de formation constitue l'option la plus choisie par les diplômés dans leurs phase d'apprentissage du métier avec 56% de réponses, devançant l'autre option la plus sollicitée, qui est l'apprentissage dans un atelier avec 40% de réponses. Alors que l'apprentissage auprès d'une personne de la famille qui exerce le même métier ne concerne que 4% des diplômés.

4° - La relation entre le type et la durée de la formation reçue :

Les formations sont assurées en différents modes et chaque mode a une durée différente à l'autre.

La durée de la formation en mode résidentiel et en mode d'apprentissage est comme suit :

- 06 à 12 mois ;
- 12 à 24 mois ;
- 24 plus 06 mois.

La durée de la formation en cours du soir est inférieure à 06 mois.

Tableau n°33 : La relation entre le type et la durée de la formation reçue

Durée	Résidentiel		Apprentissage		Cours du soir		Total
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	
3 à 6 mois	00	00	00	00	04	100	04
6 à 12 mois	07	63,64	04	36,36	00	00	11
12 à 24 mois	13	41,94	18	58,06	00	00	31
Plus de 24 mois	03	75	01	25	00	00	04
Total	23	46	23	46	04	08	50

D'après le tableau n°33, on remarque que la majorité des stagiaires préfère de s'orienter vers les formations qu'ont une durée de 06 à 12 mois avec 63,64% en mode résidentiel et de 36,36% en mode d'apprentissage et une durée de 12 à 24 mois avec 41,94% en mode résidentiel et 58,06% en mode d'apprentissage. Ceci signifie que la durée de la formation en mode résidentiel et en mode d'apprentissage qui sont consistantes en termes de contenu et qui permettent plus de maîtrise du métier pour mieux accéder au marché du travail.

5.1.2. L'apport de la formation reçue

L'apport de la formation consiste de développer chez les individus les compétences requises pour répondre aux besoins et aux exigences du monde du travail.

Tableau n°34 : L'apport de la formation reçue pour les diplômés de la formation professionnelle

L'apport de cette formation	Fréquence	%
Oui	40	80
Non	10	20
Total	50	100

D'après le tableau n°34, on remarque que l'apport de la formation reçue par les diplômés de la formation professionnelle représente 80%, et cet apport chez les diplômés consiste à l'accumulation de l'expérience : « un véritable atout au moment de la première embauche. Cela compte pour avoir un travail », « on découvre la réalité du monde professionnel et on progresse en s'y confrontant » et encore par la formation professionnelle on comprend mieux son futur métier. 20% des diplômés constatent que leurs formations ne disposent aucun apport. Ceci s'explique par l'inadéquation entre le travail exercé et la formation reçue.

1°- L'apport et le lieu de la formation reçue :

Tableau n°35 : L'apport et le lieu de formation reçue

Lieu	L'apport	Oui		Non		Total
		Nbr	%	Nbr	%	
Centre de formation		20	71,43	08	28,57	28
Atelier		18	90	02	10	20
Atelier familiale		02	100	00	00	02
Total		40	80	10	20	50

D'après le tableau n°35, on remarque que l'apport de la formation reçue dans un atelier représente 90% et dans atelier familial avec 100%. Ceci signifie que la formation dans un atelier ou dans un atelier familial dispose un apport plus que la formation reçue dans un centre de formation qui représente 71,43%. Et cet apport consiste à permettre à l'individu d'acquérir le savoir et le savoir-faire (compétence et expérience) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle et encore avec la formation dans un atelier ou dans un atelier familial on découvre mieux la réalité du monde professionnel.

2°- l'apport et le type de formation reçue :

Tableau n°36 : L'apport et le type de formation reçue

Type	L'apport		Oui		Non		Total
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	
Résidentiel	18	78,26	05	21,74	23		
Apprentissage	21	91,30	02	08,70	23		
Cours du soir	01	25	03	75	04		
Total	40	80	10	20	50		

D'après le tableau n°36, on remarque que l'apport de la formation en mode résidentiel représente 78,26% ; l'apport de la formation en mode d'apprentissage représente 91,30% et la formation en cours du soir représente seulement 25%. Ceci conduit à considérer que les modes de formation qui disposent beaucoup plus d'apport sont le mode résidentiel et le mode d'apprentissage en raison de la crédibilité et de la confiance qu'ils inspirent aussi bien pour les stagiaires que pour les secteurs employeurs. Par conséquent, les diplômés de formation en cours du soir constatent que ce mode ne permet pas réellement la maîtrise du métier.

5.1.3. La qualité de la formation reçue

La qualité de la formation reçue par les diplômés de la formation professionnelle est jugée comme suit ;

Tableau n°37 : La qualité de la formation suivie par les diplômés de la formation professionnelle

Qualité de la formation	Fréquence	%
T. Bien	09	18
Bien	12	24
Moyenne	22	44
Médiocre	05	10
T. Faible	02	04
Total	50	100

Dans le tableau ci-dessus, on remarque que la majorité des cas étudiés voir 22 diplômés déclarent que la qualité de la formation suivie est moyenne à cause du manque d'encadrement, et le manque du matériel. 21 diplômés trouvent que la formation est bonne et très bonne. Alors que 7 d'entre eux la jugent médiocre et même très faible en raison du caractère théorique dominant et du manque de pratique et de l'apprentissage par l'exercice.

1° - Le type de formation préféré :

Selon la majorité des enquêtés, aurait préféré d'effectuer une formation de type opérationnel selon le mode d'apprentissage car « c'est en forgeant qu'on devient forgeron ». Et de l'autre côté, ils considèrent que ce type de formation peut leur faire l'économie d'une période d'essai à l'embauche, du moment qu'elle leur permet de montrer leurs compétence et leurs savoir-faire en apprenant sur le tas tout en exerçant le travail.

SECTION 2 : La formation et le travail exercé

Dans la présente section, nous présenterons tout d'abord la période du chômage des diplômés de la formation professionnelle. Ensuite, nous présenterons les professions exercées et les diplômes obtenus. Et enfin, nous présenterons l'adéquation entre la formation reçue et le travail exercé.

5.2.1. La période de chômage

La période de chômage c'est la durée entre la période d'obtention du diplôme de formation et la durée d'exercice du travail.

Tableau n°38 : Passage par une période de chômage

Les diplômés vécu le chômage	Fréquence	%
Oui	40	80
Non	10	20
Total	50	100

Afin de savoir si les enquêtés vécu le chômage ou pas, on a relevé 80% des diplômés de la formation professionnelle qui sont vécu le chômage et 20% ne sont pas vécu une période de chômage. Ceci s'explique par la difficulté de trouver un travail.

Tableau n°39 : La période de chômage des diplômés de la formation professionnelle

La période de chômage	Fréquence	%
Moins d'un an	05	12,5
1 an à 2ans	17	42,5
3 ans à 5 ans	12	30
6 ans à 8 ans	05	12,5
Plus de 8 ans	01	02,5
Total	40	100

D'après le tableau ci-dessus, on remarque que la majorité des diplômés vécu une période de chômage d'un an à 2ans avec 42,5%, la période de chômage moins d'un an et de 6 ans à 8 ans représente 12,5% pour chacune, et la période de chômage plus de 8 ans représente 2,5%. Ceci s'explique par la difficulté d'avoir un emploi.

5.2.2. La formation reçue et le travail exercé

Le tableau suivant représente les professions exercées et les diplômes obtenus.

Tableau n° 40 : La répartition de l'échantillon selon la profession actuelle et le diplôme obtenu

Profession actuelle	Diplôme obtenu	Fréquence	%
Coiffure dames	Coiffure dames	05	10
Couture	Couture	08	16
Menuiserie Aluminium	Menuiserie Aluminium	04	08
Mécanique auto	Mécanique auto	04	08
Commerce	Comptabilité	01	02
Commerce	Plomberie Sanitaire Gaz	02	04
Commerce	Tôlerie	01	02
Commerce	Mécanique auto	01	02
Informatique	Informatique	01	02
Transport	Informatique	01	02
Transport	Tôlerie	01	02
Photographie	Photographie	02	04
Pâtisserie	Pâtisserie	02	04
Cuisine	Cuisine	01	02
Gâteaux	Gâteaux	01	02
Electricité Bâtiment	Electricité Bâtiment	02	04
Coiffure Hommes	Coiffure Hommes	02	04
Maçonnerie	Platerie	01	02
Déclaration en douane	Déclaration en douane	01	02
Entrepreneur	Commerce international	01	02
Manœuvre	Tôlerie	01	02
Cadre Génie Civil	Génie Civil	01	02
Broderie	Broderie	01	02
Platerie	Platerie	01	02
Secrétariat	Secrétariat	01	02
Animateur sportif	Pâtisserie	01	02
Maçonnerie	Maçonnerie	01	02
Transport	Informatique	01	02
Total	-	50	100

D'après le tableau n°40, on remarque la diversité des métiers des diplômés de la formation professionnelle, ces métiers destinés aussi bien aux jeunes garçons et aux jeunes filles. 9/28 des professions exercées ne sont pas adéquates aux diplômes obtenus, C'est-à-dire 11 diplômés de l'ensemble de l'échantillon n'exercent pas dans le domaine de leurs formations.

5.2.3. L'adéquation entre la formation reçue et le travail exercé

Durant les années de l'économie dirigée, de la grande firme, et du plein emploi, une formation professionnelle constituait une sorte de passerelle qui débouchait d'une manière quasi-automatique sur un emploi, le rapport formation-emploi étant alors de type « adéquationniste »¹, mais aujourd'hui il est tout autre, et la mécanique semble être grippée.

5.2.3.1. L'adéquation entre la formation reçue et le travail exercé

Le tableau suivant précise l'adéquation ou le non adéquation entre la formation reçue et le travail exercé.

Tableau n°41 : L'adéquation entre la formation reçue et le travail exercé

Adéquation	Fréquence	%
Oui	39	78
Non	11	22
Total	50	100

Selon les données du tableau ci-dessus, relatif à l'adéquation entre la formation reçue et le travail exercé, on voit que la majorité des diplômés de la formation enquêtés avec 78% confirment l'adéquation entre leurs formations acquises et le poste qu'elles occupent, mais par opposé en remarque que 22% de cet échantillon infirme cette adéquation. Cela explique que le programme suivi durant la période de formation est choisi d'une manière affinée, de façon à permettre à l'ensemble des diplômés de faire face aux exigences du poste à occuper.

¹ FERROURHI Djamel, la problématique de l'adéquation formation-emploi : mode d'insertion et trajectoires des diplômés des sciences exactes et de la technologie, éd. CREAD, Alger, 2005, p. 05.

5.2.3.2. La décision d'exercer le travail actuel

Quelle est la motivation principale d'exercice du travail actuel ? C'est-à-dire quel est le facteur déterminant du choix de la profession exercée actuellement ?

Pour la plupart des enquêtées, il s'agit avant tout d'un choix personnel alors que les autres ont avoué s'être confiés à leurs familles pour prendre conseil et orientations. Mais les facteurs déterminants sont représentés à travers les données du tableau suivant :

Tableau n°42 : Le facteur déterminant pour exercer ce travail

Le facteur déterminant	Fréquence	%
Salaire	22	44
Etre indépendant	23	46
Proximité	01	02
Possibilité de construction d'une carrière	04	08
Total	50	100

Le facteur déterminant des choix de la formation est d'être indépendant dans l'exercice du travail, C'est-à-dire ne pas dépendre d'une autorité directe qui dicte ses instructions et ses ordres. Etre chef de soi-même en quelque sorte. Cette attitude est généralement celle des entrepreneurs et des personnes qui exercent des professions libérales. Avec quasiment le même pourcentage (44%) intervient le salaire en tant que facteur déterminant.

Par conséquent, on peut dire que la formation professionnelle répond à deux types de besoins :

- Avoir les qualifications nécessaires pour accéder à un poste de travail qui permet de percevoir un salarié satisfaisant ;

- Avoir les capacités d'exercer un travail indépendant loin de toute autorité hiérarchique.

5.2.3.3. Le bénéfice d'une aide

La nature de cette aide peut être de l'origine familiale ou d'origine d'Etat. Les tableaux ci-dessous précisent le nombre des enquêtés qui bénéficient d'une aide et la nature de cette aide.

Tableau n°43 : Le bénéfice d'une aide pour l'exercice de la profession actuelle

Le bénéfice d'une aide	Fréquence	%
Oui	28	56
Non	22	44
Total	50	100

D'après le tableau ci-dessus, on remarque que 56% des diplômés de la formation professionnelle sont bénéficiés d'une aide et 44% ne reçoivent aucune aide. Ceci s'explique par la crainte et la méfiance des aides de l'Etat.

Tableau n°44 : La nature de cette aide

La nature de cette aide	Fréquence	%
Familiale	17	60,71
Etat	11	39,29
Total	28	100

D'après le tableau ci-dessus, on constate que 61,71% des enquêtés sont bénéficiés d'une aide familiale et 39,29% sont bénéficiés d'une aide de l'origine d'Etat. Ceci signifie

que la famille et l'Etat aidant le développement de l'esprit d'entrepreneuriat remplaçant celui d'assistant, aidant ainsi à l'intégration sociale et à l'épanouissement individuel des personnes.

5.2.3.4. Les difficultés rencontrées lors de travail actuel

Le tableau suivant précise le nombre des enquêtés rencontrés ou non pas rencontrés des difficultés lors du travail actuel.

Tableau n°45 : Les difficultés rencontrées lors de travail actuel

Les diplômés rencontrés des difficultés	Fréquence	%
Oui	34	68
Non	16	32
Total	50	100

Selon les données du tableau ci-dessus, relatif aux difficultés rencontrées par les diplômés de formation professionnelle enquêtés lors de travail actuel, on voit que la majorité des enquêtés avec 68% rencontrent des difficultés lors de travail actuel. Telles que la difficulté du non adéquation entre le contenu de la formation reçue et les exigences du poste occupé, le manque de la confiance et de l'estime de soi et le manque de moyens modernes nécessitent au travail. Et 32% des diplômés ne rencontrent pas des difficultés lors du travail actuel.

Parmi les solutions proposées pour y faire face :

- La nécessité de moderniser les moyens de la formation pour s'adapter au poste occupé ;
- Eviter de laisser un besoin important inassouvi et améliorer la qualité de la formation professionnelle.

5.2.4. Opinions et propositions des stagiaires

5.2.4.1. La nécessité d'effectuer une formation pour l'exercice d'un métier

La formation permet à l'individu d'acquérir le savoir et le savoir-faire (compétences et l'expérience) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle. Mais pensez-vous qu'il est nécessaire aujourd'hui d'effectuer une formation pour l'exercice d'un métier ?

Tableau n°46 : La nécessité d'effectuer aujourd'hui une formation pour l'exercice d'un métier

La nécessité d'effectuer une formation	Fréquence	%
Oui	39	78
Non	11	22
Total	50	100

Suivant les résultats de ce tableau qui représente les propositions des diplômés de la formation professionnelle de permettre la nécessité d'effectuer aujourd'hui une formation pour l'exercice d'un métier, on remarque que 78% des enquêtés affirment qu'il faut être formé pour pouvoir exercer un travail. Ceci s'explique par la nécessité d'avoir un diplôme. De 22% infirment cette nécessité pour avoir un travail par exemple les commerçants et les transporteurs travaillent sans suivre une formation.

5.2.4.2. Les propositions des enquêtés pour l'amélioration de la formation professionnelle en générale

Les enquêtés ont propose ce qui suit

- Renforcer la formation, savoir faire car ils jugent la formation théorique ennuyeuse et peu utile ;
- Utilisation des matériaux plus modernes afin de s'adapter aux exigences du métier ;

- Assurer un encadrement en formateurs capables de transmettre et de développer l'amour du métier et l'esprit de création.
- Ouverture de centres de formation professionnelle spécialisés de proximité pour multiplier les chances d'accès aux jeunes en général et aux jeunes filles en particulier.
- Diversifier les offres et les niveaux de formations pour ouvrir l'éventail des choix et ne pas concentrer les débouchés dans un segment du marché du travail.

5.2.4.3. Les formations désirées

Les enquêtés ont proposé de diversifier les formations en fonction des demandes et de les introduire dans le cadre des centres de formation professionnelle afin de leur donner un cachet officiel qui les crédibilise et valorise sur le marché du travail.

Les formations souhaitées sont liées aux domaines d'agriculture (Arboriculture, apiculture, élevage...) du tourisme comme l'hôtellerie et la restauration, Sondage et ferronnerie d'art, Réparation automobile (mécanique, électricité), Peinture bâtiment et enfin les douanes.

Conclusion

L'examen des résultats de notre enquête de terrain, nous permet de conclure que l'offre de la formation reste majoritairement concentrée dans la capitale et dans une moindre mesure dans les autres grandes villes et demeure quasiment inexistante en campagne. Cet état de fait pose premièrement le problème de l'accroissement de l'offre de formation en milieu rural aussi l'enseignement professionnel doit tenir compte des spécificités démographiques et économiques ainsi que des potentialités naturelles de la région : Economie forestière, Economie rurale et Tourisme des montagnes.

Schéma : Organigramme du CFPA d'Adekar

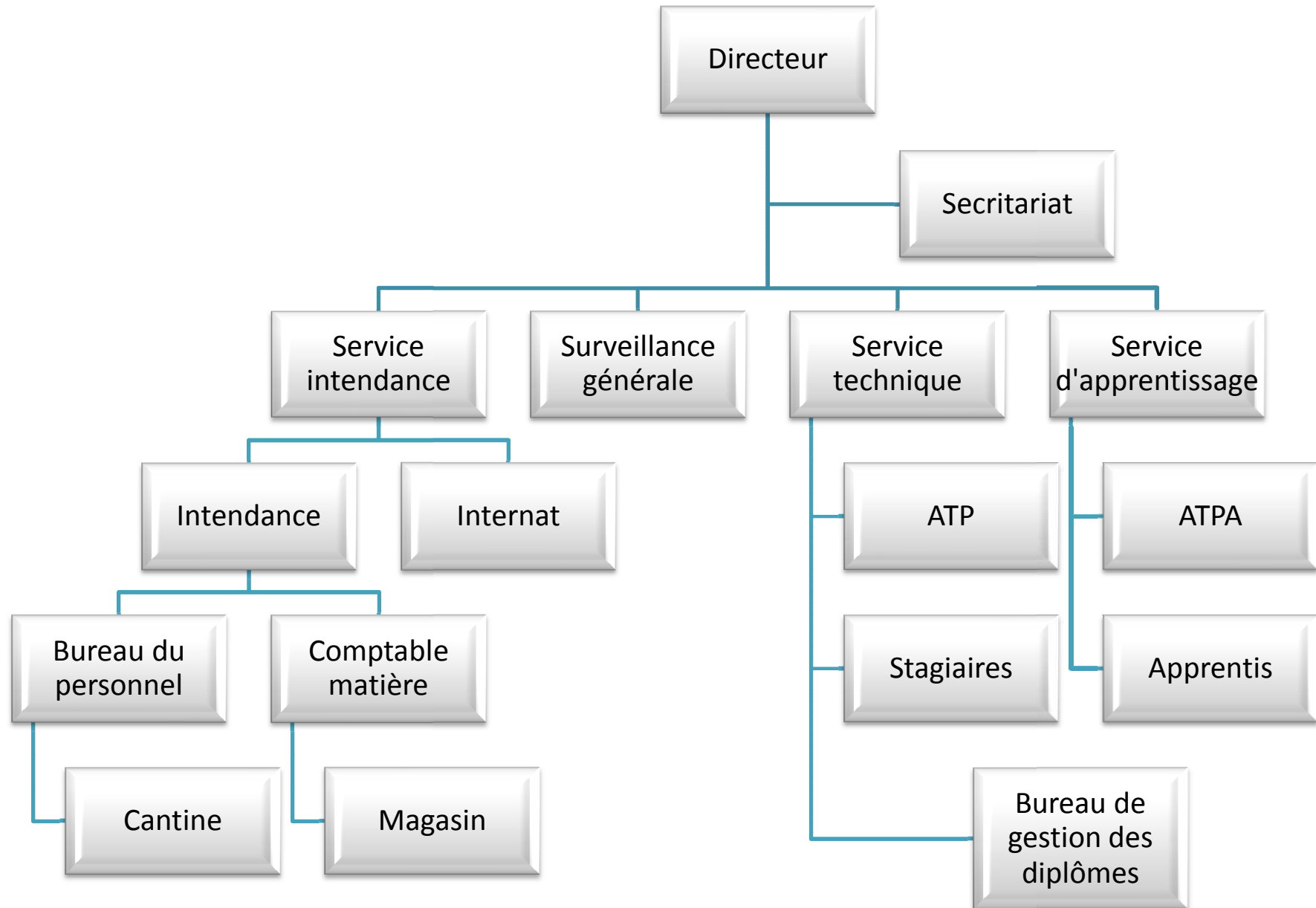


Tableau n°11 : les INSFP et leur réparation par commune.

commune	Capacité INSFP	NBIC D'enseig	Formation résidentielle						Formation en cours de soir						Capacité internat
			Effectif						Effectif						
			F	%	M	%	T	%	F	%	M	%	T	%	
Bejaia	800	24	323	71,62	128	28,38	451	100	50	56,18	39	43,82	89	100	160
Sidi Aiche	500	8	47	35,07	87	64,93	134	100	-	-	-	-	-	-	120
Totale	1300	32	370	63,25	215	36,75	585	100	50	56,18	3	43,82	89	100	280

Source : la direction de la formation de Bejaia

Tableau n°18 : Tableau récapitulatif des spécialités de formation professionnelle réparties par branches et niveaux de qualification.

Code de la branche	Intitulé de la branche professionnelle	Répartition des spécialités par niveau de qualification					Total
		CFPS	CAP	CMP	BT	BTS	
AGR	Agriculture	6	17	1	2	11	37
AIG	Arts et Industrie Graphiques	-	3	3	2	5	13
ART	Artisanat Traditionnel	-	20	3	2	1	26
BAM	Bois et Ameublement	-	2	3	-	1	6
BTP	Bâtiment-Travaux Public	2	9	5	10	17	43
CIT	Chimie Industrielle et de Transformation	-	1	1	6	6	14
CML	Construction Métallique	1	6	4	8	4	23
CMS	Construction Mécanique et Sidérurgique	-	4	6	8	7	25
CPX	Cuirs et Peaux	2	6	-	2	2	12
ELE	Electricité- Electronique-Energétique	-	5	6	17	14	42
HTE	Habillement-Textiles	1	4	2	3	3	13
HTO	Hôtellerie-Tourisme	-	7	1	5	10	23
IAA	Industrie Agroalimentaires	-	7	-	3	5	15
INF	Informatique	-	-	1	4	5	10
INP	Industries Pétrolières	-	-	-	1	6	7
MEE	Métiers de l'Eau et de l'Environnement	-	1	3	1	7	12
MES	Métiers de Services	1	6	1	2	3	13
MIC	Mines et Carrières	1	2	3	4	3	13
MME	Mécanique- Moteurs-Engins	3	7	6	6	5	27
PEC	Pêche Aquaculture	3	5	-	1	2	11
TAG	Techniques Administratives et de Gestion	1	2	4	6	11	24
TAV	Techniques Audiovisuelles	-	-	1	4	4	9
Total		21	114	54	97	132	418

Source : La direction de la formation professionnelle de Bejaia.

Conclusion générale

Face à l'ampleur des questions posées par la « massification » des dispositifs de formation, il est nécessaire de multiplier les recherches et les diagnostics scientifiques afin d'élaborer des politiques de formation adaptées aux aspirations et aux besoins des populations locales, particulièrement les populations rurales qui dégagent, très souvent, dans leurs déclarations un sentiment d'être oubliées et abandonnées. C'est ce qui explique en grande partie le phénomène de l'exode rural.

A travers l'étude de l'évolution du secteur de la formation professionnelle, et malgré la diversité des modes et des réseaux de formation, il reste que les offres de formation proposées dépendent d'une nomenclature définie par la politique nationale de formation, qui, elle-même, dépend de la politique économique de développement nationale. En d'autres termes, quelque soient les caractéristiques économiques et démographiques régionales des zones rurales, les formations proposées aux jeunes sont les mêmes. C'est ainsi qu'on a constaté que le centre de formation professionnelle d'Adekar n'est pas différent par le contenu de sa formation des autres qui se trouvent ailleurs si ce n'est par les moyens d'encadrement et matériels. Alors que la commune d'Adekar présente des atouts indéniables pour le développement des activités liées à l'économie forestière et au tourisme des montagnes.

D'une manière générale, les jeunes que nous avons interrogés ont affirmé que la formation professionnelle reçue est très importante pour leur insertion sur le marché du travail et pour leur avenir et ce malgré les critiques qu'ils n'ont pas manqué de formuler pour exprimer leur souhait de voir le secteur de la formation professionnelle plus moderne et plus adapté à leurs attentes et aux besoins actuels de l'économie.

Concernant l'adéquation du travail exercé avec la formation reçue, 78% des enquêtés ont confirmé exercer le métier qui correspond à leur formation. Mais, le travail diffère entre l'auto-emploi dans le cadre de création de micro-entreprises (Salons de coiffure, Ateliers de menuiserie Aluminium...) ou en tant qu'employés salariés (déclaration en douane, pâtissier...). Les 22% restant exercent des activités qui n'ont aucun rapport avec leurs formations comme le commerce, le transport qui représentent actuellement des créneaux d'investissement très demandés.

Quand à la qualité de la formation reçue, elle est jugée bonne et même très bonne par 42% des personnes interrogées. Ceux qui estiment qu'elle est moyenne ou en deçà représentent 48% car elle ne répond pas tout à fait à leurs attentes.

En conclusion, On peut dire qu'il faut rénover le fonctionnement de l'orientation dans l'enseignement secondaire et mieux articuler entre l'orientation scolaire et l'orientation professionnelle. Les collégiens, les apprentis et les lycéens devraient être mieux informés des nombreuses spécialités professionnelles et des passerelles existantes afin de mieux élaborer leur parcours scolaire et professionnel. Autrement dit, la formation professionnelle ne doit pas être un moyen d'absorber l'échec scolaire mais un secteur d'accomplissement et de réussite professionnelle et sociale.

BIBLIOGRAPHIE

1. Ouvrages

- ANSART Sandrine, la VAE, édition DUNOD, Paris, 2010.
- BOUTEMDJA Abdel Malek, le formateur, les éditions com-malek, Anneba , 2007.
- JACSON E et les autres, la gestion des ressources humaines, édition Pearson éducation, 4^{ème} édition, Canada, 2008.
- PERRETTI Jean Marie, Ressources humaines et gestion du personnel, éd. VUIBERT, 1994.
- REDJEM Necib, industrialisation et système éducatif Algérien, Office des publications universitaires, Alger.1986
- SEKIOU Lakhdar et les autres, gestion des ressources humaines, 2^{ème} édition, édition de Boeck, Bruxelles, 2001.
- VERNIERES Michel, Ajustement, Education, Emploi, éd. Economica, Paris 1995.

2. Dictionnaire et Encyclopédiques

- BRUNO Alain (sous la direction), Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, éd, ELLIPSE. Paris, 2005.
- CHAMPY Philippe et ETEVE Christiane, Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, édition NATHAN, 2^{ème} éd, Paris, 1998.
- FERREOL Gilles et al, Dictionnaire de sociologie, éd. ARMAD COLLIN, Paris, 1991.
- GRAWITZ Madeline, Lexique des sciences sociales, 7^{ème} éd, Dalloz, Paris, 2000.
- PIRIOU Jean Paul et CLERC Denis, Lexique de sciences économiques et sociales, éd, la découverte 8^{ème} édition, Paris, 2007.

3. Articles de revues

- AFROUN. N, « formation professionnelle : une commission nationale pour améliorer la qualité », liberté, n°5372, 03 mai 2010.
- ARAHAB, Baya, « l'évolution du marché de l'emploi dans la wilaya de Bejaia », les cahiers du CREAD, n°68/69, 2004.

- BELATTAF M, ARAHAB B, « les dispositifs de lutte contre le chômage et d'insertion des jeunes et des femmes au marché du travail : état des lieux et perspectives à Bejaia », Bejaia 2007.

4. Sites web

- <http://agropolis.FR/Formation/pdf/actes-conferences-GEFOP-2007.pdf>.
- <http://et.f.europa./eventismet.msf>
- <http://Fr.wikipedia.org/WIKI/Formation-professionnelle>.
- <http://www.ons.dz>
- www.doc-étudiant.fr
- www.mfep.gov.dz
- www.mft.gov.dz
- www.pcpalgérie.org/IMG/pdf/Bottun-social-français.pdf
- www.planis.iiep.unesco.org/upload/Algérie-document-de-politique-de-formation-professionnelle.pdf
- www3.mfep.gov-dz/Institutionnel/ministère.htm

ANNEXE n°02 : Questionnaire d'enquête sur le terrain

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des Sciences Economiques, des Sciences de Gestion et Sciences commerciales

Département des Sciences de Gestion

Spécialité : Management Economique des Territoires et Entreprenariat

Questionnaire de recherche

sur le thème :

**Le rôle de la formation professionnelle dans le développement des
régions rurales (cas de la commune d'Adekar)**

Cher (e) enquêté (e) :

Je vous prie de bien vouloir répondre au présent questionnaire élaboré dans le cadre de la préparation d'un mémoire de fin de cycle pour l'obtention du diplôme de master en Management Economique des Territoires et Entreprenariat.

Je vous assure que les informations que vous nous fournirez ne seront utilisées que dans un cadre scientifique.

Je vous remercie d'avance de votre collaboration.

Mai 2014

I. Données personnelles :

1. Age :ans.

2. Sexe : Masculin , Féminin

3. Situation familiale : Célibataire , Marié

4. Niveau d'instruction :

Aucun

Primaire

Moyen

Secondaire

5. Quelle est votre profession actuelle ?.....

6. Diplôme (s) obtenu (s) :

7. Année d'obtention du diplôme :

II. Questions relatives à la formation reçue :

8. Est-ce que vous avez suivi une formation ?

Oui , Non

Si « oui » dans quel domaine ?.....

.....

9. Quelle est le type de votre formation ?

Résidentiel

Apprentissage

Cours du soir

Distance

Autres précisez :.....

10. Quelle est la durée de votre formation ?

3 à 6 mois

6 à 12 mois

12 à 24 mois

Plus de 24 mois

11. Lieu de formation :

Dans un centre de formation

Dans un atelier

Dans un atelier familial

Autres précisez :

12. Quel est l'apport de cette formation pour vous ?.....

.....
.....

13. Comment jugez-vous la qualité de la formation dont vous avez bénéficiée ?

T. bien

Bien

Moyenne

Médiocre

T. faible

14. Si vous aviez le choix, quel type de formation choisiriez-vous ?.....

.....

Pourquoi ?.....

.....

III. Questions relatives au travail exercé

15. Avez-vous vécu une période de chômage ?

Oui , Non

Si « oui », précisez la durée :

16. Le travail que vous exercez est-il adéquat avec votre formation ?

Oui , Non

Si « non » pourquoi ?.....

.....

17. Comment avez-vous décidé d'exercer votre travail actuel ?.....

.....

18. Quel est le facteur déterminant ?

Le salaire

Etre indépendant

Proximité (du lieu de travail)

Possibilité de construction d'une carrière

Adéquation à la formation (C.D.I)

Autres

19. Avez-vous bénéficiée d'une aide pour l'exercice de votre profession actuelle ?

Oui , Non

Si « oui » précisez la nature de cette aide ?

L'origine de l'aide : Familiale , L'Etat

20. Avez-vous rencontré des difficultés dans votre travail actuel ?

Oui , Non

Si « oui », quels sont ces problèmes ?.....

.....

21. Comment arrivez-vous à régler ces difficultés ?.....

.....

IV. Questions d'opinions générales :

22. Pensez-vous qu'il est nécessaire aujourd'hui d'effectuer une formation pour l'exercice d'un métier ?

Oui , Non

Si « non », pourquoi ?.....

.....

23. Que suggérez-vous pour améliorer la formation professionnelle en général ?.....

.....

.....

.....

24. Quelles sont les formations que vous désirez introduire dans le centre de formation ?.....

.....

.....

Merci pour votre précieuse collaboration.

Résumé

L'objet de notre travail consiste principalement dans l'étude de rôle de la formation professionnelle dans le développement des régions rurales.

La formation professionnelle étant une voie éducatif d'avenir qu'on choisie d'emprunter une véritable qualification pour l'emploi, c'est un secteur stratégique pour le développement du pays ; il contribue efficacement avec les besoins socio-économique ; en inculque aux jeunes un métier en vue de leur insertion du travail.

Afin de mieux cerner notre travail, nous avons réalisé une enquête menée sur le terrain au niveau de la commune d'Adekar. Dans cette enquête nous nous sommes basés sur un échantillon de 50 diplômés de la formation professionnelle, aidés d'un questionnaire et de divers entretiens.

Mots clés : formation professionnelle, développement, enseignement professionnel, Bejaia, Adekar.

Abstract

The purpose of our work is focused in the study of the role of vocational training in the development of rural areas.

Vocational training is an educational process of future we chosen to borrow a real qualification for the job is a strategic sector for the country's development; contribute effectively to the socio-economic needs; instills in young people a trade for their integration work.

To better understand our work, we conducted a survey on the ground at the common Adekar. In this study we used a sample of 50 graduates of vocational training, supported by a questionnaire and various interviews.

Keywords : vocational training, development, vocational education, Bejaia, Adekar.