



UNIVERSITE MOULOU D MAMMERI DE TIZI-OUZOU



FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALES ET DES  
SCIENCES DE GESTION

Filière : SCIENCES ECONOMIQUES

# MEMOIRE

En vue de l'obtention de diplôme du Master en Sciences économiques

Spécialité: Développement local, Tourisme et valorisation du  
patrimoine

## Thème :

**Formation, emploi et dynamique  
entrepreneuriale de l'activité touristique :  
Cas de la wilaya de Tizi-Ouzou**

*Présenté par :*

**M<sup>elle</sup> BOURABAH Kenza**

**M<sup>elle</sup> DAF Farida**

*Sous la direction de :*

**M .BEN YAOU Madjid**

*Mémoire soutenu devant le jury composé de :*

Président : **M. FAKHAR Mouloud, maitre de conférence, UMMTO**

Examineur : **M. KHEZNADJI Mohammed, maitre de conférence, UMMTO**

Rapporteur : **M. BEN YAOU MADJID, maitre de conférence, UMMTO**

**Promotion : 2014/2015**

# Remerciements

Au terme de ce travail, nous tenons à exprimer nos vifs remerciements à M. BEN YAOU pour avoir accepté de diriger ce modeste travail, ainsi que pour ses critiques, conseils, ses orientations et sa disponibilité tout au long de l'élaboration du présent mémoire.

Nous tenons à remercier notre responsable de master, monsieur ABRICA pour ces conseils et ses orientations,

Nous remercions aussi les membres de jury, **M.KHEZNADJI Mohammed** et **M. FEKHAR Mouloud** d'avoir accepté de lire et évaluer ce travail,

Nous tenons à remercier tous nos enseignants qui ont contribué à notre formation de master,

Nous tenons à remercier aussi le Directeur ainsi que tout le personnel de la Direction de la formation professionnelle de Tizi-Ouzou plus particulièrement M. Nacib,

Nos remerciements vont aussi à la Directrice de l'ANEM de Tizi-Ouzou ainsi que M.AIT YAKOUB qui nous a fourni les statistiques nécessaires pour notre travail,

Nos vifs remerciements vont au Directeur et tout le personnel de la direction du tourisme et de l'artisanat,

Nous remercions aussi M. AIT ZAROUK responsable à la chambre d'artisanat et des métiers, le Directeur du centre de formation professionnelle de Boukhalfa ainsi que le sous directeur de l'INTHT de Tizi-Ouzou,

Nous tenons aussi à remercier le Directeur de l'ANSEJ et M.ABDESLAM responsable dans l'ANDI.

Nous adressons nos vifs remerciements aux chefs d'entreprises, formateurs et apprenants qui nous ont consacré de leur temps pour répondre à nos questionnaires,

Sans oublier M.OUSSALEM qui nous a aidés par la documentation et en répondant à nos questions,

Merci à tous

# Dédicaces

*Je dédie ce modeste travail à :*

- *Mes chers parents*
- *Mes frères et sœurs*
- *Mes nièces et mes neveux*
- *Toute la famille*
- *Tous mes amis et plus particulièrement : Lynda.F, Lynda.T.*
- *A tous mes camarades de DLTVP*

*DAF. FARIDA*

# Dédicaces

*Je dédie ce modeste travail à :*

- *Mes chers parents*
- *Mes frères et ma sœur*
- *Mes nièces*
- *Toute la famille*
- *Mes voisins*

*BOURABAH KENZA*

## **Sommaire**

**Introduction générale**.....1

### **Chapitre 1– Eléments de méthode et expériences étrangères**

Introduction .....7

**Section 1**/Eléments de méthode .....8

**Section 02**/Modèles et pratiques dominantes dans les pays développés et au niveau de pays du Maghreb  
.....24

Sous section 1/Quelques modèles caractéristiques dans les pays développés .....24

Sous section 2 /Pratiques dominantes dans deux pays du Maghreb.....29

conclusion.....34

### **Chapitre II/Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou**.....35

Introduction .....35

**Section1**/La formation dans le secteur du tourisme.....35

**Section 2** / L’entrepreneuriat et l’emploi dans le secteur du tourisme .....52

Conclusion .....63

### **Chapitre III/ Les résultats de l’enquête sur la qualité de la formation au niveau des établissements de formation, des apprenants et des employeurs**.....64

Introduction .....64

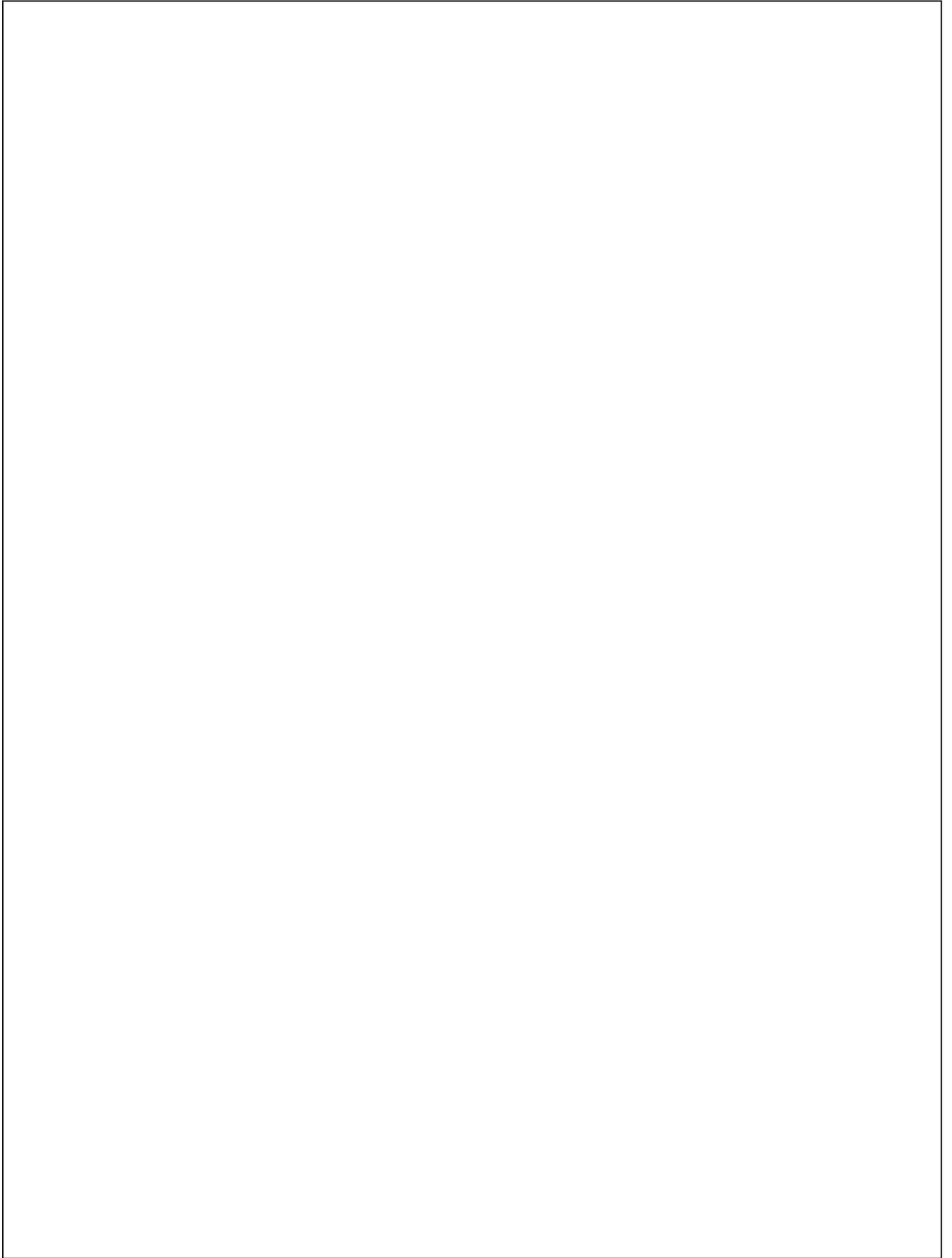
**Section 01** - Présentation de l’enquête .....64

**Section 02**/La qualité de la formation et articulation avec l’entreprise selon les établissements de formation  
.....

**Section 03**/La qualité de la formation selon les employeurs .....84

Conclusion du chapitre.....92

**Conclusion générale** .....97



## **Liste de tableaux, carte et figures :**

**Tableau n°01 :** Répartition de l'offre nationale de formation dans les métiers touristiques

**Tableau n°02 :** Répartition de l'offre nationale de formation par pôle touristique

**Tableau n° 03 :** Evolution des effectifs diplômés dans les métiers du tourisme dans les centres de formation

**Tableau n°04 :** Etablissements privés ouverts et spécialités de formation

**Tableau n°05 :** Etablissements privés fermés et spécialités de formation

**Tableau n°06 :** Effectifs des diplômés des établissements privés (2004- 2014)

**Tableau n°07:** Répartition des ZEST au niveau du littoral de la wilaya

**Tableau n°08 :** Les ZEST de montagne

**Tableau n°0 9:** Projets touristiques en cours de réalisation dans la wilaya de Tizi-Ouzou

**Tableau n°10 :** L'investissement dans la wilaya de Tizi-ouzou (2010-2015)

**Tableau n° 11:** Nombre de projets et d'emplois créés dans le cadre de l'ANSEJ (2005-2014)

**Tableau n° 12:** Les offres et placements dans la branche d'activité économique hôtels/café/restaurant durant la période 2007-2014.

**Tableau n° 13:** Les métiers de type commercial touristique

**Tableau n°14:** Répartition des formateurs selon le sexe

**Tableau n°15:** la répartition des formateurs selon l'âge

**Tableau n°16:** Répartition des formateurs selon leur statut

**Tableau n°17:** Répartition des formateurs selon leur ancienneté dans l'enseignement

**Tableau n°18:**répartition des formateurs selon l'effectivité de leurs formations touristiques

**Tableau n°19:** Répartition des formateurs selon les établissements de formations fréquentés

**Tableau n°20:** L'expérience professionnelle des formateurs

**Tableau n°21:** Répartition des formateurs selon leur choix des métiers du tourisme

**Tableau n°22:** Degré de satisfaction des programmes de formation

**Tableau n°23:** Tableau représentatif du nombre de stagiaires par section

**Tableau n°24:**L'intégration des pratiques traditionnelles dans les programmes de formation

**Tableau n°25:** La relation formations/emploi selon les formateurs

**Tableau n°26:** L'apport des formateurs dans l'insertion des jeunes dans les entreprises

**Tableau n°27** Répartition des formateurs selon leur sexe

**Tableau n°28:** Répartition des formateurs selon leur age

**Tableau N° 29:** répartition des apprenants selon leur niveau d'instruction

**Tableau n°30:** la répartition des apprenants selon les établissements de formation

**Tableau n°31 :** les moyens de payement des frais de formation dans les EPA.

**Tableau n°32:** tableau représentatif des spécialités de la formation

**Tableau n°33:** Justification de choix des spécialités par les apprenants

**Tableau n°34 :** niveau de perception d'une relation formation/ emploi

**Tableau n°35 :** l'intention entrepreneuriale des jeunes apprenants

**Tableau n°36:** tableau représentatif du mode de formation

**Tableau n°37:** degré de satisfaction des apprenants par rapport aux programmes de formation

**Tableau n°38:** possibilités d'emploi pour les apprenants

**Tableau n°39 :** les communes de localisation des entreprises

**Tableau n° 40 :** l'année de début d'activité des entreprises touristiques

**Tableau n°41 :** répartition des chefs d'entreprises selon le sexe

**Tableau N°42 :** le nombre de salariés total

**Tableau n°43:** l'importance de la formation du personnel

**Tableau n°44:** la formation du personnel après le recrutement

**Schéma n°01 :** schéma illustratif des cinq espaces en interaction

**Schéma n°02 :** schéma d'approche des interdépendances : conventions/ Etat-sphère politique/ institutions/ organisations/ individus : contrainte / incitation/ influences

**Carte n°1 :** Répartition des potentialités touristique de la wilaya de Tizi-Ouzou

**Figure n°01 :** Répartition de l'offre nationale de formation par pôle touristique

**Figure n°2 :** Situation des diplômés des centres de formation professionnelle

**Figure n°3 :** diplômés des établissements privés agréés par l'Etat

**Figure n°4 :** Part de l'investissement touristique dans la wilaya de Tizi-Ouzou

**Figure n° 5 :** Offres et placements dans la branche (hôtels/café/restaurant

**Figure n° 6 :** Offre et placements dans les métiers touristiques de type commercial

**Figure n° 07 :** répartition des formateurs selon le sexe

**Figure n° 08 :** la répartition des formateurs selon l'âge

**Figure n° 09:** la répartition des formateurs selon leur statut

**Figure n° 10 :** la répartition des formateurs selon leur ancienneté dans l'enseignement

**Figure n° 11:** la répartition des formateurs selon leur formation

**Figure n° 11 :** types d'entreprises touristiques où ils ont reçu la formation

**Figure n° 12 :** la qualité de formation selon les formateurs

**Figure n° 13:** le degré de satisfaction des formateurs par rapport aux programmes de formation

**Figure n° 14 :** le degré de satisfaction par rapport aux programmes de formation

**Figure n° 15 :** le nombre de stagiaires par section

**Figure n° 16:** la relation formation/emploi

**Figure n° 17:** répartition des apprenants selon leur âge

**Figure n° 18:** La répartition des apprenants selon leurs niveaux d'instruction

**Figure n° 19:** La répartition des apprenants selon les établissements de formation

**Figure n° 20:** sources des frais de formation payés dans les EPA

**Figure n° 21:** types d'entreprises touristiques envisagées

**Figure n° 22 :** stages pratiques effectués par les apprenants

**Figure n° 23:** types d'activités touristiques étudiées

**Figure n° 24 :** chefs d'entreprises selon le sexe des chefs d'entreprises selon l'âge

**Figure n° 25:** la répartition

**Figure n° 26 :** nombre entreprises selon l'effectif des salariés

**Figure n° 27 :** statut des employés

**Figure n° 28:** la répartition des salariés par classe d'âge

**Figure n° 29:** la répartition des employés selon le degré de parenté avec l'employeur

**Figure n° 30 :** la formation des chefs d'entreprises

**Figure n° 31:** la répartition des chefs d'entreprises selon l'organisme de formation

**Figure n° 14 :** le degré de satisfaction par rapport aux programmes de formation

**Figure n° 15 :** le nombre de stagiaires par section

**Figure n° 16:** la relation formation/emploi

**Figure n° 17:** répartition des apprenants selon leur âge

**Figure n° 18:** La répartition des apprenants selon leurs niveaux d'instruction

**Figure n° 19:** La répartition des apprenants selon les établissements de formation

**Figure n° 20:** sources des frais de formation payés dans les EPA

**Figure n° 21:** types d'entreprises touristiques envisagées

**Figure n° 22 :** stages pratiques effectués par les apprenants

**Figure n° 23:** types d'activités touristiques étudiées

**Figure n° 24 :** chefs d'entreprises selon le sexe des chefs d'entreprises selon l'âge

**Figure n° 25:** la répartition

**Figure n° 26 :** nombre entreprises selon l'effectif des salariés

**Figure n° 27 :** statut des employés

**Figure n° 28:** la répartition des salariés par classe d'âge

**Figure n° 29:** la répartition des employés selon le degré de parenté avec l'employeur

**Figure n° 30 :** la formation des chefs d'entreprises

**Figure n° 31:** la répartition des chefs d'entreprises selon l'organisme de formation

**Figure n° 32:** la qualité de formation du personnel

**Figure n° 33 :** relation entreprise/ établissement de formation

## Liste des abréviations

**AMFORHT** : Association Mondiale Pour La Formation Hôtelière Et Touristique

**AMFORT** : L'association Mondiale Pour La Formation Touristique

**CAP** : Certificat d'Aptitude Professionnelle

**CHT** : Centre De L'hôtellerie Et Du Tourisme De Boussaâda

**CMP** : Certificat de Maitrise Professionnelle

**DEFP** : Direction De la Formation et de l'Enseignement Professionnel

**ENST** : Ecole Nationale Supérieure Du Tourisme

**EPA** : établissements Privé Agrée

**INTHT** : Institut national des Techniques d'Hôtellerie et du Tourisme

**MEFP** : Etablissements De La Formation Et De L'enseignement Professionnel

**OMT** : L'organisation Mondiale Du Tourisme

**SDAT** : Schéma Directeur d'Aménagement Touristique

**SNAT** : Schéma National d'Aménagement du Territoire

**UIOOT** : L'union Internationale Des Organismes Officiels De Tourisme

**ZEST** : Zone d'Expansion et Site Touristique

## Introduction générale

Le tourisme est un phénomène économique et social majeur qui a caractérisé le développement des sociétés durant la fin du XX<sup>ème</sup> et le début du XXI<sup>ème</sup> siècle. Ce secteur représente actuellement à peu près 10% de l'activité économique mondiale et figure parmi les principaux secteurs créateurs d'emplois (215 millions de personnes soit 8,1% des emplois dans le monde)<sup>1</sup>.

Depuis les trente glorieuses, l'activité touristique est en forte croissance ; les touristes aujourd'hui cherchent des produits uniques, des expériences originales. La demande devient de plus en plus diversifiée et exigeante. En effet, le tourisme ne ressemble à aucune autre activité, il constitue un assemblage de prestations<sup>2</sup>, il comprend le transport des passagers, les hôtels et les logements, les restaurants, les activités culturelles et de loisirs, la fabrication et la vente de souvenirs et la diffusion de l'information. Il est étroitement lié à d'autres secteurs situés à différents niveaux : local, régional, national et international. Parmi les secteurs au développement desquels le tourisme contribue, on trouve l'artisanat, dont les touristes sont les premiers consommateurs de ses productions.

Le tourisme était constitué jadis, de petites entreprises dont la gestion était surtout familiale ; or, avec le processus de mondialisation les entreprises touristiques deviennent de plus en plus grandes : chaînes hôtelières intégrées, agences de voyages concentrées ou compagnies aériennes, sans oublier les centres publics de gestion tels que les offices de tourisme. Ainsi, ce secteur est qualifié d'industrie lourde : coûts élevés en capitaux des infrastructures, forte intensité capitalistique parfois (elle fait appel à une technologie de transport, de communication...). D'autre part, c'est une industrie qui produit des biens et services qui nécessitent un professionnalisme performant afin de répondre aux exigences du marché et faire face à la concurrence et cela à travers, notamment, une formation de qualité.

L'enjeu global<sup>3</sup> de la formation est de fournir au tourisme les ressources humaines dont il a besoin pour optimiser sa fonction économique (il est au premier rang mondial), sa fonction sociale (premier créateur d'emplois) et enfin sa fonction culturelle et humaine.

Dans les grands pays industrialisés, considérés aussi comme les premiers pays touristiques au monde (la France, l'Allemagne, l'Angleterre...), la formation dans le domaine

---

<sup>1</sup> Rapport de l'organisation mondiale du tourisme (OMT) 2013.

<sup>2</sup> Michel Monereau : « management des organisations touristiques », éd Béal, 2002, P 11.

<sup>3</sup> Jacques Spindler : « Le tourisme au XXIème siècle », éd l'Harmattan, Paris, 2003. P 315.

du tourisme connaît une grande évolution et on parle aujourd'hui d'exportation de la formation<sup>4</sup> vers les pays touristiquement émergents (cas de la Tunisie et du Maroc).

L'Algérie, qui possède des potentialités touristiques naturelles et culturelles importantes connaît un retard immense dans le développement du tourisme, retard lié à une économie rentière non diversifiée basée essentiellement sur l'exportation des hydrocarbures et le développement de « l'import/import »<sup>5</sup>. Or le développement de certains secteurs tels que le tourisme pourrait constituer une alternative surtout en matière de création d'emplois, pour un pays où les jeunes représentent la catégorie sociale la plus importante (70% de la population ayant moins de 30 ans). Compte tenu de ce potentiel et de l'intensité de la concurrence internationale, les pouvoirs publics ont élaboré un schéma directeur d'aménagement touristique (SDAT)<sup>6</sup>, qui constitue une feuille de route pour le développement du tourisme à l'horizon 2025. Parmi les cinq (05) dynamiques fondatrices de ce schéma, « le plan qualité tourisme » et « le plan formation » donnent une place prépondérante pour la formation de la ressource humaine dans le but d'améliorer l'offre touristique.

La wilaya de Tizi-Ouzou, à l'instar d'autres wilayas du pays, recèle un potentiel touristique important à valoriser : un patrimoine culturel riche et diversifié, une chaîne côtière de plus de 85Km, la montagne de Djurdjura...etc. ce potentiel est distribué sur l'ensemble de son territoire et pourrait constituer un levier de développement pour cette région.

En ce qui concerne la formation dans les métiers touristiques, la wilaya est dotée d'un institut national des techniques d'hôtellerie et du tourisme (INTHT), cinq centres de formation professionnelle et a vu l'érection de plusieurs établissements de formation privés. Ces établissements permettent aux entreprises touristiques existantes dans la wilaya de se procurer des ressources humaines plus au moins qualifiées dont elles ont besoin.

### **Les raisons du choix du sujet**

D'une part, la réalisation d'un premier travail de réflexion lors de notre formation en Master intitulé « formation, emploi, tourisme en Algérie : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou »<sup>7</sup> nous a permis de prendre conscience de toutes ces dimensions et de nous familiariser avec le sujet à travers l'enquête de terrain que nous avons effectuée auprès de la direction de la formation professionnelle, quelques établissements privés et INTHT ; l'intérêt porté par les responsables de ces institutions à ce sujet, compte tenu de son actualité et son importance, a

---

<sup>4</sup> La Suisse et les grands pays anglo-saxons traitent cette exportation comme une activité économique rentable.

<sup>5</sup> Import-import : expression typiquement algérienne signifiant l'absence d'exportation hors hydrocarbure et une véritable boulimie importatrice.

<sup>6</sup> Le schéma directeur d'aménagement du territoire (SDAT) à l'horizon 2025

<sup>7</sup> Ce travail a été réalisé dans le cadre du module « management du tourisme » assuré par M. Abrika.

suscité en nous une volonté d'élargir ce travail, en y ajoutant une nouvelle composante : la dynamique entrepreneuriale de l'activité touristique.

D'autre part, ce thème s'accorde avec notre formation académique de Master (développement local, tourisme et valorisation du patrimoine) et sied pour la préparation du diplôme universitaire de master. Dans ce cadre, la réalisation de ce travail de recherche nous permet d'approfondir nos analyses par la mobilisation d'outils théoriques et méthodologiques à même de mieux cerner les enjeux liés aux déterminations et contraintes, à la place et la portée de l'activité touristique dans le développement aux niveaux national et local.

### **Objet de la recherche et principales interrogations**

Le développement d'un territoire passe par le développement de ses institutions mais plus particulièrement le développement de son tissu économique c'est à dire les entreprises qui le composent. Néanmoins, ce développement est conditionné par la qualité de la relation qui existe entre ces dernières en tenant compte des composantes économiques, sociales et culturelles de ce territoire. Le contexte de mondialisation se caractérise par une concurrence non seulement entre entreprises ou firmes multinationales mais aussi entre territoires. Les évolutions technologiques et la compétitivité internationale font que le développement des compétences constitue un enjeu majeur pour toute entreprise qui désire s'insérer dans l'économie mondiale, ce développement pouvant ainsi constituer un avantage concurrentiel crucial. *La qualité de formation et son adéquation avec les structures de l'emploi et les évolutions technologiques et organisationnelles relèvent d'un enjeu essentiel pour les entreprises en général et les entreprises touristiques en particulier: il s'agit de mettre à leur disposition les cadres et le personnel propres à optimiser leur capacité concurrentielle.*

L'objet de notre travail, en tenant compte de ces enjeux est de procéder à une présentation générale du secteur touristique dans la wilaya de Tizi-Ouzou, à travers l'évaluation de ses trois aspects : formation, entrepreneuriat et emploi.

Notre recherche sera fondée sur la base des interrogations ci- après.

- La formation dans le secteur du tourisme en Algérie répond- t- elle aux normes internationales en la matière ?
- Existe-t-il une articulation formation/emploi qui permette de répondre aux besoins des entreprises touristiques en termes d'emploi et de construction des compétences ?
- Quels sont les apports des établissements privés quantitativement et qualitativement pour la formation dans les métiers touristiques dans la wilaya de Tizi-Ouzou ?
- Existe-il, au niveau de la wilaya de Tizi-Ouzou, des éléments significatifs de développement d'interrelations formation professionnelle/emploi/entrepreneuriat, susceptibles

de favoriser une logique de construction d'une dynamique territoriale dans le secteur du tourisme?

### **Quelques hypothèses**

En réponse à ces interrogations, il émerge un ensemble d'hypothèses.

- *Au-delà de la croissance quantitative, somme toute modeste, il nous semble que le développement du secteur du tourisme, dans ses composantes formation/emploi/entrepreneuriat (soit les rapports entre la qualification, l'organisation de l'entreprise et le marché du travail) et sa dimension de construction territoriale, sont contrecarrés par un complexe de déterminations relevant de paramètres institutionnels, économiques et culturels propres à l'Algérie, notamment : caractère centralisé des institutions et politiques publiques et relégation du pouvoir local, reproduction d'ensemble à base rentière, très petites taille des entreprises, système éducatif tourné vers une fonction identitaire et sociale et le « diplômisme »<sup>8</sup>, la hantise de l'évaluation et de la transparence, le clientélisme, comme culture et comme moyen de survie ou de domination. « Les linéaments de ce complexe de déterminations d'ensemble pénètrent dans tous les interstices de l'économie, de la société, de la sphère politico institutionnelle et l'essentiel des hommes et des logiques organisationnelles en subissent une influence permanente, de la même façon qu'agit l'inconscient collectif. Ces traits renvoient à une histoire précise qui a donné lieu à la construction d'institutions, de normes de légitimation, d'habitus collectifs, de mutations économiques, sociales et démographiques qui sont à la base de la configuration sociétale algérienne. »<sup>9</sup>*

Nous reprenons des travaux de notre promoteur<sup>10</sup> cette hypothèse principale que la société algérienne fait son entrée dans la mondialisation tout en préservant ses fondements économique institutionnels, sa stratification sociale et ses différenciations.

- L'importance que commence à prendre la formation dans ces métiers pour les apprenants ainsi que pour les entreprises et les établissements privés est nettement perceptible. Néanmoins, le non développement du secteur du tourisme, la précarité de l'emploi touristique et les difficultés de décentralisation de la formation (par exemple L'INTHT est un institut

---

<sup>8</sup>« Par cette expression, nous entendons une attitude de la recherche sans retenue du diplôme (qui confère par lui-même un statut dans la société et dans la classification des postes de travail et des revenus correspondant) sans que la détention du diplôme ne concorde nécessairement (et le plus souvent) aux compétences présumées y correspondre ; le gap souvent énorme entre ces présumés et la réalité renvoie aux conditions concrètes inadéquates des processus pédagogiques (formation, contrôle et certification des connaissances) et à la fonction de légitimation des politiques éducatives que jouent la massification des effectifs et les niveaux de réussite que reflètent les données statistiques dans les différents segments du système éducatif. ». In M Ben Yaou, opus cité, note de bas de la page 20. note de bas de page 16.

<sup>9</sup> M. Ben Yaou, op. cité, p 16

<sup>10</sup> M. Ben Yaou en l'occurrence, dont nous utilisons plusieurs articles pour appréhender cette dimension sociétale de la société algérienne.

conçu à la base pour répondre aux besoins des hôtels publics situés non seulement à proximité (hôtels Amraoua et Lalla khedidja..., mais aussi dans d'autres wilayas) constituent autant de facteurs qui posent problème à l'insertion des jeunes diplômés dans ces métiers.

- L'articulation formation/ emploi est caractérisée par un manque de partenariat entre la formation et les entreprises touristiques ; ce manque de partenariat engendre une faiblesse de la qualification des ressources humaines ;
- La formation dans les établissements privés reste peu performante vue la courte durée du cycle de formation et l'inadéquation avec les besoins du marché et le statut de qualification. Par conséquent le développement du système industriel territorialisé dans le développement touristique est encore loin d'avoir construit ses différentes assises ;
- Les contraintes et pesanteurs relevant du complexe de déterminations d'ensemble, tout en expliquant les trois caractéristiques précédentes des rapports entre la qualification, l'organisation de l'entreprise et le marché du travail, engendrent une faiblesse du développement d'interrelations formation professionnelle/emploi/entrepreneuriat, ce qui est loin de favoriser une logique de construction d'une dynamique territoriale dans le secteur du tourisme.

### **Démarche générale et plan de la recherche**

Dans notre recherche nous utilisons une documentation assez diversifiée : ouvrages, articles et documents (rapports et annuaires officiels de différents organismes, statistiques recueillies auprès des administrations directement concernées par notre thème de recherche) concernant l'Algérie et des expériences étrangères. Il faut noter que dans notre domaine d'investigation, les ouvrages scientifiques concernant notre pays sont d'une extrême rareté, car la formation et la recherche universitaires commencent à peine à s'y investir.<sup>11</sup>

Pour appréhender l'évolution des structures de la formation ainsi que l'emploi et l'entrepreneuriat touristique dans la wilaya de Tizi-Ouzou, nous utilisons les différents annuaires statistiques ainsi que les données recueillies auprès de la direction de la formation

---

<sup>11</sup> Parmi les quelques auteurs et organismes algériens qui ont travaillé sur le domaine du développement local et de la formation, citons :  
- M. Ben Yaou, enseignant chercheur, UMMTO ;  
- O Bouteldja, M O Oussalem et A Bouguermouh, enseignants chercheurs, UMMTO ;  
- D Akkache-Maacha, enseignante chercheuse, UMMTO ;  
- H Ouchalal, enseignante chercheuse, UMMTO ;  
- M. Belattaf, enseignant chercheur, U A Mira, Bejaïa ;  
- H. Khelfaoui, chercheur, CREAD, Alger ;  
- A Ferguene, enseignant chercheur, UMF, Grenoble ;  
- IDIR M, 2013, thèse de doctorat en Sciences Economiques « Valorisation du patrimoine, tourisme et développement territorial en Algérie : cas des régions de Bejaïa en Kabylie et de Djanet dans le Tassili N'Ajjer », Université de Grenoble,  
- les travaux du colloque international « Ressources territoriales et développement : avancées théoriques et expériences de terrain », UMMTO, 17-18-19 novembre 2014 ;  
- les travaux du colloque international « Investissements en ressources humaines, formation du capital Humain et performances économiques », UMMTO, novembre 2012 ;  
- l'équipe de chercheur du CRASC, Oran ;  
- le CERPEQ, Alger, qui a réalisé des enquêtes d'insertion des diplômés de la formation professionnelle, travail d'enquête qui a pris fin au début de la décennie 2000 ;  
- le CNES, Alger, qui a élaboré plusieurs rapports sur ce domaine.

professionnelle, l'agence nationale de l'emploi (ANEM), l'INTHT, la chambre d'artisanat et des métiers, la direction du tourisme, l'agence nationale de développement des investissements (ANDI) et l'agence nationale de soutien à l'emploi de jeune (ANSEJ).

Enfin une enquête est réalisée sur la base de questionnaires destinés d'une part, aux stagiaires de la formation professionnelle, d'autre part aux entrepreneurs touristiques et enfin aux formateurs. Nous utiliserons aussi des guides d'entretien avec le directeur de la formation professionnelle de la wilaya de Tizi-Ouzou, le directeur de INTHT, le directeur d'un établissement privé de formation professionnelle, afin d'appréhender certains aspects qualitatifs concernant la gouvernance des organismes de formation.

Afin d'insérer notre objet d'analyse dans le fonctionnement de la société, par la prise en compte des dimensions institutionnelles, économiques et socioculturelles, et de relativiser les normes et pratiques en rapport avec ce qui se fait dans le monde (les pays développés et les pays du Maghreb), nous avons opté pour un cadre théorique fondé sur quelques approches théoriques à savoir : l'approche régulationniste, l'approche sociétale, la théorie des conventions et la sociologie des curricula.

### **Plan de la réflexion**

Notre travail sera scindé en trois chapitres :

- le premier chapitre structuré en deux sections et portera essentiellement sur les éléments de méthode ; dans la première section, les différentes approches théoriques seront succinctement présentées afin de fonder l'insertion de la formation dans les dimensions institutionnelle, économique et socioculturelle au réseau local et national ; nous y procéderons aussi à la présentation succincte des notions de base qui se rapportent à la formation ; dans la deuxième section, enfin, nous allons procéder à la présentation des expériences étrangères de pays développés et de deux pays du Maghreb dans le domaine de la formation touristique ;
- le deuxième chapitre comporte aussi deux sections ; la première portera sur une présentation générale de la politique touristique en Algérie et la deuxième sur une présentation générale du secteur du tourisme dans la wilaya de Tizi-Ouzou à travers les trois aspects de notre travail : formation, emploi et entrepreneuriat ;
- Le dernier chapitre portera sur la présentation du travail effectué dans l'enquête terrain, en présentant l'enquête elle-même (section 1) puis ses résultats : la qualité de la formation selon les établissements de formation (section 2) et selon les employeurs (section 3).

**Introduction au chapitre**

La formation est un enjeu de première importance, elle conditionne l'accès à l'emploi et détermine pour chacun la possibilité de se maintenir dans celui-ci. Dans le secteur du tourisme, cette dernière, est née en relation avec un besoin afin de répondre aux exigences de la bourgeoisie européenne (notamment la bourgeoisie française), par la suite, la transformation des besoins et leur évolution ont fait ressortir de nouveaux métiers qui évoluent très rapidement dans un contexte de plus en plus mondialisé.

Différentes approches théoriques sont utilisées pour aborder l'analyse des systèmes et pratiques de formation ; afin de donner un soubassement théorique et méthodologique à notre travail, nous allons focaliser notre étude sur quelques approches qui prennent en compte l'ensemble de composantes sociétales propres à chaque pays et qui abordent la relation entre la formation et l'insertion des jeunes dans les entreprises.

La formation se situe au confluent de plusieurs paramètres et déterminations qui relèvent notamment du champ des institutions, du champ des structures de l'emploi et du marché du travail de celui de l'entreprise et, au-delà, de celui de la demande et des pratiques des consommateurs.

Dans cette optique, nous avons scindé ce premier chapitre en trois (03) sections :

- dans la première section, nous essayerons de faire succinctement le point sur les différents concepts liés à la formation, ensuite présenter ses différents acteurs ; enfin nous allons succinctement exposer quelques approches qui nous semblent idoines pour éclairer nos analyses : la théorie de la régulation, l'approche sociétale, l'approche conventionnaliste, la sociologie des curricula et la théorie des organisations.
- la deuxième section va porter sur un aperçu historique de la formation et les expériences menées par quelques pays développés européens considérés comme des modèles typiques en matière de relation formation- emploi- entreprise.
- dans la dernière section, nous présenterons les expériences des pays maghrébins à savoir le Maroc et la Tunisie.

-

## Section I/ Eléments de méthode

Le concept de formation est intimement lié à d'autres concepts tels que le savoir, savoir-faire, savoir-être, apprentissage et compétence...

### 1-1- Les notions de base

#### ❖ La formation

La formation est l'ensemble de connaissances théoriques et pratiques dans une technique, un métier et leur acquisition.<sup>1</sup> Par ailleurs, la formation ne peut pas se résumer aux connaissances pratiques et théoriques. En effet, La formation est un acte volontaire qui s'intègre aux circonstances multiples de la vie sociale amenant la personne à exister par la connaissance et la reconnaissance des autres à pouvoir agir sur son environnement.

Selon Berbaum<sup>2</sup> : « *la formation recouvre une action portant sur l'acquisition de savoirs et de savoir-faire plus que de savoir-être(...). Si le terme éducation renvoie à une action à long terme, peu délimitée dans le temps et aux objectifs souvent non explicites, le terme de formation recouvre habituellement une intervention de durée limitée, aux objectifs bien déterminés* ». Ainsi, La formation professionnelle recouvre l'ensemble des activités visant ou permettant la transmission et l'adaptation des qualifications professionnelles ; ces dernières sont constituées par « *un potentiel qui est, entre autres, acquis à travers l'appareil éducatif et qui se manifeste lors de sa mise en œuvre dans le processus de travail* »<sup>3</sup>. On parle alors de formation initiale acquise au sein des établissements d'enseignement (écoles, université, centres de formation) et de la formation au sein des entreprises qui fait partie intégrante de l'économie du travail.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Dictionnaire Le Robert.

<sup>2</sup> Berbaum J, Etude de systémique des actions de formation, PUF, Paris 1989, P.14 in "dictionnaire des concepts clés : Apprentissage, Formation, Psychologie cognitive", sous la direction de F. Raynal et A. Rieunier, éd ESF, 2012.

<sup>3</sup> A.d'Ibrane et M de Virville , les qualifications et leurs évolutions. Essai d'évaluation, In la formation professionnelle dans son environnement national et local : mutations et crise systémique illustration par le cas de la wilaya de Tizi-Ouzou » mémoire de magister de Ben Yaou.M, 2004, UMMTO.

<sup>4</sup> Ouchalal .H : "adaptation professionnelle des cadres formés à l'université au sein des entreprises publiques algériennes : cas de la SONELGAZ" mémoire de magister, 1998, P 14.

### ❖ L'apprentissage

L'apprentissage est souvent associé à l'idée de métier manuel ou de formation sur le tas<sup>5</sup>, Il peut être considéré comme un processus d'acquisition de connaissances, d'habilité, de valeurs, d'attitudes, possibilité au moyen de l'étude, de l'enseignement ou de l'expérience.

➤ On distingue trois types d'apprentissage <sup>6</sup>:

- **Apprentissage formel** : qui fait référence à tout apprentissage scolarisé.
- **Apprentissage non formel** : qui s'effectue par l'intermédiaire d'activités d'apprentissage organisées (stage en entreprises, stages de formation dans le cadre de la formation continue...).
- **Apprentissage informel** : tout apprentissage qui est ni formel, ni non formel et qui se fait de manière spontanée, non consciente, par l'intermédiaire des actions que nous conduisons régulièrement au travail ou dans les activités de loisirs, familiales etc.

➤ Une autre distinction est opérée concernant l'apprentissage par action et l'apprentissage par formation :

- **Apprentissage par action** où la compétence s'acquiert en situation de travail par **Essai/Erreur** ou par l'intermédiaire d'une action doublée d'une réflexion sur celle-ci (essayer de se montrer plus efficace en réfléchissant sur l'action).
- **Apprentissage par formation** : dans ce type d'apprentissage, il est indispensable d'entraîner l'apprenant à pratiquer l'abstraction réfléchissante afin de donner à celui qui apprend la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences.

### ❖ Savoir

Le savoir est souvent synonyme de connaissance, il désigne tout ce qui est emmagasiné dans la tête des individus et qui peut être vrai ou faux<sup>7</sup>. Ce terme renvoie à des connaissances ou des énoncés objectivés sur le monde extérieurs aux individus et facilement communicable (le savoir a la particularité d'être une donnée externe aux autres) d'une part, d'autre part, « il peut désigner les connaissances individuelles qui sont mises en œuvre par une personne pour comprendre le

<sup>5</sup> In « dictionnaire des concepts clés : apprentissage, formation, psychologie cognitive », op.cité,

<sup>6</sup> Utilisées par le conseil européen pour décrire l'apprentissage dans le cadre de "l'apprentissage tout au long de la vie" (cadre de référence des politiques éducatives des pays européens à partir du congrès de Lisbonne 2000)

<sup>7</sup> F.Raynal et A.Riennier. Op. Cité.

monde et agir sur lui » (Barbier j.M « savoirs théoriques et savoirs d'action », PUF, Paris, 1996)<sup>8</sup>.

### ❖ **Savoir-faire et savoir-être**

**Savoir-faire** : désigne les connaissances procédurales qu'un individu est susceptible d'appliquer dans une situation. En outre, c'est la capacité à apporter des transformations nécessaires à un objet par un ensemble d'actes mentaux et gestuels qui sont adaptés à des intentions préalablement définies, L'acquisition du savoir faire se fait par l'exercice, son évolution via l'expérience et l'entraînement par l'intermédiaire d'un apprenant. Cependant, le processus d'apprentissage nécessite plusieurs étapes, essentiellement l'observation, suivie par le jeu essaie-erreurs et enfin l'évaluation du résultat dans le but de constituer une amélioration et ce après avoir adapté les savoirs aux nouveaux problèmes.

**Savoir-être** : c'est un concept difficile à définir, selon S.Bellier : « *le savoir-être décrit les comportements permettant aux salariés d'agir de manière efficace, c'est à dire en conformité avec les normes sociales dominantes et le système de pouvoir* »<sup>9</sup>, le savoir être correspond donc à une manière d'être (la manière d'agir, de s'adresser aux autres et d'adopter le comportement pertinent par rapport à la situation).

### ❖ **Compétence**

Selon Guy le Boter : "*La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte donnés*".<sup>10</sup> Ce concept fait référence donc à une corrélation entre une capacité d'action efficace face à une « famille » de situations ; une maîtrise qui peut résulter à la fois d'une disponibilité appropriée de connaissances, et l'aptitude à les incorporer à bon escient, dont la finalité est de résoudre les vrais problèmes et en temps opportun. C'est aussi, savoir combiner et mobiliser les ressources nécessaires en situation professionnelle ; au final, la compétence c'est la capacité qu'un individu puisse combiner le savoir, le savoir-faire et son savoir-être pour réaliser une activité professionnelle dans un délai et un but bien déterminé.

<sup>8</sup> Idem

<sup>9</sup> Bellier.S "le savoir-être dans l'entreprise", éd Wibert, Paris, 2004, P17.

<sup>10</sup> Le Boterf (G), 1997, compétence et navigation professionnelle, Paris, Editions d'organisation.

## 1-2- Les principaux acteurs de la formation <sup>11</sup>

Plusieurs acteurs interviennent dans la formation, notamment l'Etat, les entreprises, les collectivités territoriales et les organismes de formation

### a- L'Etat

L'Etat intervient à plusieurs niveaux dans la conduite des politiques publiques. Il possède les compétences juridiques, il affecte un budget à la formation et il en définit les grandes orientations. L'Etat peut aussi gouverner directement ou orienter l'action par des dispositions institutionnelles et des incitations auprès d'autres partenaires.

### b- Les entreprises et les branches

Elles sont un acteur majeur de la relation entre l'emploi et la formation par la création d'emplois et par les modes de recrutement qu'elles adoptent. La construction de l'offre de formation est basée essentiellement sur la connaissance des besoins en qualification des entreprises et l'anticipation de ces besoins. En effet, Les entreprises peuvent intervenir au niveau de la définition des compétences nécessaires et de la construction des curricula des diplômes soit avec un pouvoir décisionnel, soit avec un rôle consultatif.

### c- Les collectivités territoriales, les élus

Ils ont, dans un système décentralisé, la responsabilité de mettre en cohérence les différents segments de la formation, en relation avec les caractéristiques propres aux territoires.

### d- Les organismes de formation

Leurs logiques d'action dépendent fortement des modes de régulation qui encadrent leur fonctionnement, des règles et conventions qui s'appliquent et président aux logiques d'ensemble. Les établissements qui sont sous tutelle d'une administration sont régis par des normes et des règles; leur tutelle, seule ou conjointement avec d'autres partenaires, définit les curricula et les

---

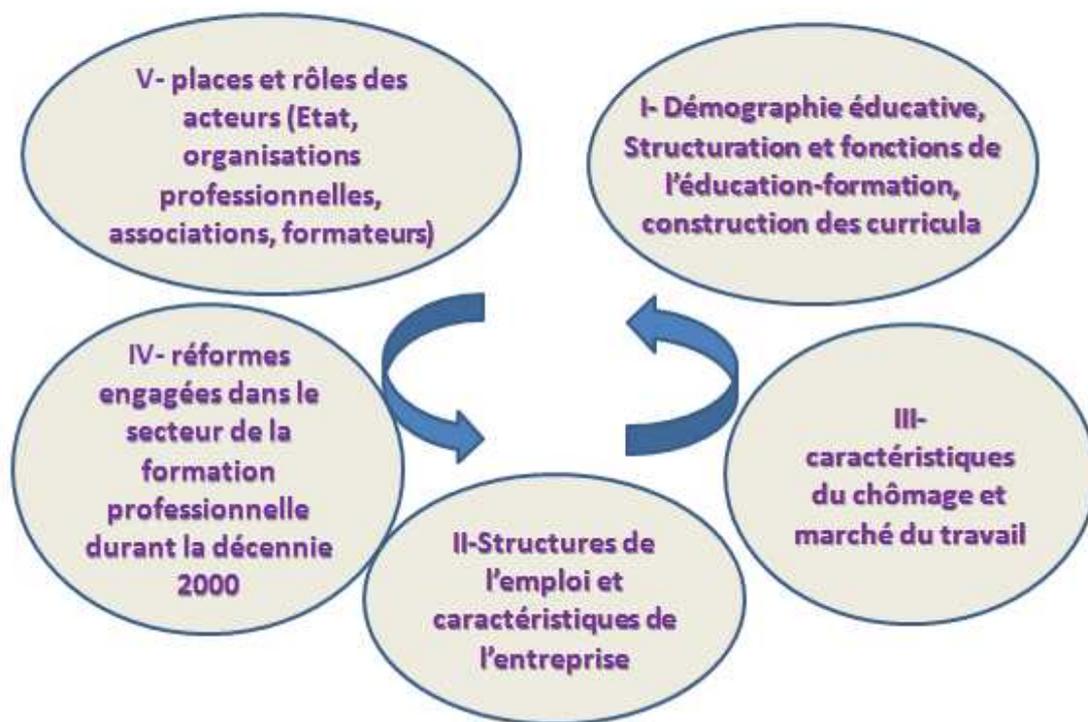
<sup>11</sup> Maiten BEL, Philippe Mehaut et Olivier Meriaux, "la décentralisation de la formation professionnelle : quels changements dans la conduite de l'action publique ?" éd l'Harmattan ; Paris ; 2003, P 168.

diplômes, décide de l'ouverture ou la fermeture de sections de formation, paye et gère les enseignants et alloue des moyens de gestion. Les enseignants et autres intervenants (associations des parents d'élèves ou d'apprenants, etc.).

Le schéma ci-après illustre cette configuration d'acteurs en relation avec les différents volets de notre travail.

### Schéma illustratif des cinq espaces en interaction

## Un complexe de cinq espaces en interaction



**Source :** M Ben Yaou, « La formation professionnelle et les mutations de son cadre sociétal : réflexions sur les entraves à la construction des compétences en Algérie », version diapos, in Colloque International « Investissements en ressources humaines, formation du capital humain et performances économiques », UMMTO, 21 et 22 octobre 2012.

### 1-3- Les principales théories

La formation professionnelle et l'enseignement professionnel ainsi que leur relation avec l'emploi ont fait l'objet de plusieurs travaux inspirés et fondés sur différentes théories à savoir : la théorie de régulation, la théorie des conventions, la sociologie des curricula, la théorie des organisations et l'approche sociétale. Cette dernière nous semble d'une part susceptible d'opérer une combinaison de ces démarches et, d'autre part de servir de cadre d'analyse à des espaces ne relevant pas exclusivement de l'univers des pays capitalistes industrialisés. Par conséquent, le cadrage théorique s'appuie principalement sur cette démarche, mais nous faisons aussi appel aux deux approches précédentes.

#### 131-La théorie de la régulation

D'inspiration marxiste (mais s'en écartant sur certains aspects, notamment le refus du déterminisme) la théorie de la régulation reprend à son compte plusieurs apports de la théorie keynésienne (rôle de la monnaie, de la demande effective...). Cette approche a pris son essor au milieu des années 1970 autour des travaux de Michel Aglietta, André Orléan, Bernard Billaudot, Robert Boyer, Benjamin Coriat et Alain Lipietz.

Les régulationnistes s'intéressent aux facteurs de déstabilisation lors des crises et aux configurations institutionnelles permettant de les surmonter<sup>12</sup>. Pour cette approche, les institutions sont largement déterminées dans le cadre de l'espace national (d'où le rôle central de l'Etat). Si l'on considère l'ensemble des pays, la stabilité n'a été avérée que dans deux périodes soit de 1850 à 1913 et la période fordiste de 1945 à 1975(dite « les 30 glorieuses ». À la fin du vingtième siècle, quatre modèles de capitalisme étaient encore en compétition : un modèle « **marchand** » (pays anglo-saxons), un modèle « **méso corporatiste** » (Japon), un modèle « **social-démocrate** » (pays scandinaves) et un modèle « **à impulsion étatique** » (pays latins dont la France). Du point de vue chronologique, deux régimes ont été stables : **le capitalisme concurrentiel-bourgeois** pour la seconde moitié du dix-neuvième siècle et la **forme monopoliste-fordiste** pour les vingt-cinq à trente années (« les 30 glorieuses ») qui ont suivi la seconde guerre mondiale.

**L'école de la régulation repose sur l'analyse des cinq « formes institutionnelles » : forme de la concurrence** (degré de concentration, formation des prix, concurrence entre salariés, qui

---

<sup>12</sup> Chavance Bernard, L'économie institutionnelle, La Découverte, 2012 p89

détermine alors le salaire) ; **forme de la monnaie** (monnaie, politique monétaire, financement de l'économie, etc.) ; **forme de l'État** (intervention économique et sociale) ; **forme du rapport salarial** (conditions de reproduction et d'usage de la force de travail : formation, déterminants du salaire et de l'emploi, organisation du travail, etc.) ; **forme d'insertion dans l'économie mondiale** (relations commerciales, financières et monétaires au niveau international).

**Les formes institutionnelles sont la codification de rapports sociaux contradictoires**<sup>13</sup> ; les compromis sont spécifiquement nationaux<sup>14</sup> ; les institutions servent de guide d'action et structurent l'**ordre social** dans un contexte de pouvoirs asymétriques. Les différentes formes institutionnelles n'ont pas toutes le même poids dans le fonctionnement de l'économie, certaines dominent ; la hiérarchie des formes institutionnelles n'est ni permanente ni universelle ; elle est le reflet de relations de pouvoir s'exprimant dans des coalitions politiques.

**Dans le régime fordiste** dominait le rapport salarial ; **avec la mondialisation** (après 1980) c'est la forme d'insertion dans l'économie mondiale et la forme de la monnaie qui s'imposent ; les institutions et les formes d'organisation étrangères s'hybrident avec la configuration nationale et la modification d'une forme institutionnelle peut altérer l'efficacité économique et/ou ne pas être compatible avec les autres formes institutionnelles.

Le politique et l'économique sont imbriqués ; la sphère politique forme et légitime les compromis. Sans être le chef d'orchestre de la régulation nationale, l'État intervient de manières diverses dans les formes institutionnelles ; son ingérence est indispensable dans la forme de la concurrence pour mettre des barrières à la conquête d'un pouvoir excessif des grandes firmes. Le marché ne peut fonctionner efficacement que dans le cadre de règles institutionnelles où l'État intervient (système juridique, système de paiement, codification de la qualité, etc.). Dans le rapport salarial l'intervention de l'État, sans être indispensable, est fréquente ; il s'agit généralement d'édicter un droit du travail protégeant les salariés. L'État intervient dans le régime monétaire ; il arbitre entre des logiques contradictoires (droit commercial/droit du travail, mode de financement de la couverture sociale).

**L'économie-monde** ne se présente pas comme un marché concurrentiel unique ; elle est fractionnée en économies nationales définies par leurs monnaies et les composantes du rapport salarial ; cet ensemble d'économies nationales ne forme pas système à priori mais sont complémentaires (division internationale du travail) et concurrentes (au delà de dotations naturelles différentes, la plupart des spécialisations sont le fruit d'une construction historique) ; la cohésion de l'économie-monde tient à l'hégémonie d'une nation, ou de quelques nations

<sup>13</sup> Boyer Robert et Saillard Yves (sous la direction), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La Découverte, 1995 p 486

<sup>14</sup> Boyer Robert et Saillard Yves, 1995, *Ibid.* p 537

fortement intégrées, en l'occurrence –actuellement- les grands pays industrialisés occidentaux ; leur hégémonie a pour corollaire une concurrence exacerbée qui contrecarre l'industrialisation et le développement des autres pays.<sup>15</sup>

Pour la théorie de la régulation l'histoire économique n'est pas écrite d'avance ; l'incertitude concernant l'avenir tient au fait que l'homme n'est pas seulement un homo-*economicus* cherchant à maximiser l'obtention de biens matériels. La famille, le système éducatif, les groupes de pairs, les multiples institutions culturelles, les médias,... engendrent des principes de socialisation différents qui se traduisent dans les décisions ; l'acteur a été plongé dans une pluralité de mondes sociaux non homogènes et parfois même contradictoires, chacun de ces mondes ayant ses propres perceptions du bien-être et sa propre échelle de valeurs. Les logiques de l'action sont multiples ; de même, **chaque individu occupe alternativement ou simultanément plusieurs places sociales**, tel le chef d'entreprise à la fois vendeur et employeur, voire emprunteur ; ou le chef d'un ménage salarié à la fois consommateur et employé, épargnant ; les un et les autres pouvant aussi être engagés dans les activités citoyennes. L'acteur puise son option dans cette multiplicité d'intérêts, de rôles et de valeurs et son choix est contingent et varie dans le temps.

Enfin, les régulationnistes ne font pas de prévisions mais analysent la cohérence des institutions et de la dynamique économique ; Pour eux, « *la science économique n'a pas pour objet de définir quels choix doivent être faits, mais seulement de fournir une information scientifique en fonction de laquelle des choix éclairés pourront être effectués* »<sup>16</sup>. Aucune alternative n'est privilégiée ; chacun exprime son propre choix politique et l'avenir est à réaliser.

### 132- L'approche sociétale

L'approche sociétale s'est constituée durant les années 1980, dans une problématique critique vis-à-vis des démarches qui étaient dominantes à l'époque (théorie économique néo-classique du marché et du capital humain, sociologie des organisations et des relations professionnelles, notamment). « Le collectif de chercheurs reproche à ces théories leur vision unificatrice et linéaire de la rationalité des agents économiques et des modalités d'organisation des sociétés

---

<sup>15</sup> Le secteur industriel d'Etat de l'Algérie, mis en place du milieu des années 1960 au début des années 1980 (soit en grande partie durant les 30 glorieuses), peut être identifié à ce type fordiste, mais **un fordisme qui n'a pas été précédé par l'organisation tayloriste du travail, et donc non soumis à la contrainte de rentabilité** (d'où la désignation de ce type d'économie par l'expression « fordisme périphérique » ou « à base rentière ». Depuis la chute du prix des hydrocarbures en 1986, ce système est remis en cause, et l'économie algérienne, entrée dans un processus de libéralisation, prend la forme d'une économie de bazar mono exportatrice, qui rencontre de grosses difficultés de développement (dues notamment à la concurrence internationale).

<sup>16</sup> Leçon de Maurice Allais prononcée en octobre 1967 à Genève, cité dans la revue « Le Monde des Débats », décembre 1993, p7 ; cité en note de bas de page n° 28 in article Wikipédia.

industrielles. Dans le même ordre d'idée, l'approche sociétale remet en cause le déterminisme technologique. »<sup>17</sup>. Cette approche s'est construite en procédant à une *comparaison internationale* (France, Allemagne, puis Japon) ; elle relève un paradoxe selon lequel les ouvriers allemands sont mieux payés et plus nombreux que les ouvriers français alors que les cadres intermédiaires sont moins nombreux et moins rémunérés que les cadres intermédiaires français. « La théorie néo-classique ne peut expliquer ces différences de hiérarchies salariales et des structures d'emploi. »<sup>18</sup> ; c'est là indice probant de son incapacité à expliquer les réalités économiques et sociales concrètes.

### a- Concepts de base de la théorie.

Sur la base de nombreuses recherches monographiques poussées, une série de notions structurant l'analyse vont être proposées par les auteurs<sup>19</sup> :

- la notion de *rapport éducatif* qui renvoie au système de formation, aux qualifications et à la mobilité du travail ;
- la notion de *rapport organisationnel* qui intègre le système de travail, le système de hiérarchie et le système de management ;
- la notion de *rapport industriel* qui englobe le système des rapports professionnels, de conflit / coopération (entre acteurs et partenaires sociaux) ;
- la notion d'*espace de qualification*, comme lieu où se déploient les mobilités des travailleurs : mobilité éducative, professionnelle ou sociale (entre générations).
- la notion d'*espace organisationnel, où prédomine la hiérarchie des postes* ;

*En Allemagne*, « la formation professionnelle ouvrière est l'élément fondamental qui structure cet espace qualificationnel : les conditions sociales de son acquisition (niveau dans le système de formation) et de son usage (années d'expériences) permettent d'expliquer la mobilité des acteurs, l'étendue et les limites de l'espace »<sup>20</sup> ; *en France*, « par contre, la production et l'usage des qualifications industrielles sont structurées par la hiérarchie des postes (prégnance de la hiérarchie, de la classification du poste de travail). D'où la notion d'espace organisationnel (spécifique à la France) »<sup>21</sup>.

<sup>17</sup> M Ben Yaou, cours Systèmes et Politiques d'Insertion Professionnelle et de Création d'Activités (SPIPCA), 1<sup>ère</sup> année master, 2012-2013, Département de Sociologie du Développement Social, Faculté des S<sup>ces</sup> Sociales et Humaines, UMMTO.

<sup>18</sup> Idem

<sup>19</sup> Le premier ouvrage de référence de cette approche est celui de M. Maurice, F. Sellier, J. Silvestre "Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne" P. U. F., 1982, cité par M Ben Yaou, cours SPIPCA.

<sup>20</sup> M Ben Yaou, cours Systèmes et Politiques d'Insertion Professionnelle et de Création d'Activités (SPIPCA), 1<sup>ère</sup> année master, 2012-2013, Département de Sociologie du Développement Social, Faculté des S<sup>ces</sup> Sociales et Humaines, UMMTO.

<sup>21</sup> Idem. Il faut noter ici que l'Algérie a hérité de cette caractéristique sociétale de l'ex métropole.

**b – Les séquences de l'analyse.**

L'approche sociétale met en rapport les différents segments du système éducatif et les différents diplômés auxquels ils conduisent avec *les comportements des individus* (mobilité) qui y ont été formés, et d'autre part avec *les règles et pratiques des entreprises* (en matière d'embauche, de classification, de promotion et de rémunération), et, aussi, avec *les rapports de conflit-coopération* entre les différentes catégories professionnelles hiérarchisées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Comme l'approche régulationniste, cette approche « refuse l'ethnocentrisme et l'interprétation des écarts entre « postes » et « titres » en termes de déclassement ou de dysfonctionnements et va relier ces écarts à des médiations structurelles, notamment celle de l'entreprise ». <sup>22</sup>

**Dans une première étape**, le raisonnement développe une hypothèse centrale : l'existence de « *cohérences sociétales* » (invariants propres à chaque pays sur l'articulation des trois rapports) qui expliquent « l'articulation entre rapport éducatif, rapport organisationnel et rapport industriel, soit l'ensemble du processus social couvrant la formation, l'usage et la reconnaissance sociale (valorisation) de la force de travail. » <sup>23</sup>

**Dans une deuxième étape**, il est constaté une opposition entre *l'effet stratifiant de l'organisation en France (prédominance du commandement) et l'effet unificateur du marché en Allemagne (prédominance du management)*. Cette opposition entre les deux pays est fondée sur le mode de relation entre compétence technique et positions sociales.

**Dans une troisième étape**, l'analyse prend en compte les différences en matière de relations professionnelles. « Pour l'Allemagne le groupe ouvrier, structuré autour des branches, est attaché à la cogestion et possède une forte identité et une autonomie collective. En France, les ouvriers sont structurés dans les entreprises et soumis au pouvoir administratif, sont caractérisés par une hétérogénéité professionnelle. Ainsi « la relation entre la logique administrative et la logique de la production détermine les différences entre les deux pays. » <sup>24</sup>

**En conclusion**, l'analyse des trois rapports « conduit [...] à lier étroitement les *comportements stratégiques des acteurs* (travailleurs ou entreprises) *aux structures* dans lesquelles ces comportements se cristallisent et peuvent acquérir à la fois leur efficacité (sociale ou économique) et leur légitimité » <sup>25</sup> Cette mise en relation met en lumière les « *cohérences*

<sup>22</sup> D'où la nécessité de situer les réformes de la formation professionnelle et leur efficacité dans le contexte socioéconomique d'ensemble et les caractéristiques du monde de l'entreprise.

<sup>23</sup> M Ben Yaou, cours SPIPCA

<sup>24</sup> Idem.

<sup>25</sup> M. Maurice, F. Sellier, J. Silvestre "Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne" P. U. F. 1982, p. 252 ; cité par M Ben Yaou, cours SPIPCA.

*sociétales* » *propres à chaque pays*, cohérences situées essentiellement dans les modes de socialisation professionnelle. D'où la définition de deux espaces professionnels différents :

- en France, un espace caractérisé par une logique de classement administrative, où le niveau d'instruction et l'ancienneté professionnelle dominent dans l'activité ; *l'entreprise et sa centralisation hiérarchique sont privilégiées* ;
- en Allemagne, un espace caractérisé par la professionnalité (polyvalence des travailleurs), où la formation professionnelle et la compétence reconnue sont valorisées ; on y pratique *l'homogénéité au niveau de la branche et la cogestion décentralisée dans l'atelier*.

### c- Apports et limites de l'approche sociétale.

L'approche sociétale permet de dépasser plusieurs problématiques réductionnistes notamment : le déterminisme technologique ou organisationnel, l'interactionnisme fondé sur les individus, le confinement dans une subdivision d'un domaine de recherche unique (éducation, travail, relations professionnelles), les découpages micro-macro, les clivages théoriques (déterminisme structurel, indétermination stratégique), et enfin le généralisme, le naturalisme et le substantialisme. L'approche en termes de « cohérence sociétale » *nous invite ainsi à prendre en compte des spécificités nationales*, en particulier l'impact des facteurs politico-juridiques et culturels. En ce sens, la prise en compte de « l'effet sociétal » est un enrichissement et un dépassement des visions economicistes.

Concernant l'Algérie, ces spécificités, produits de l'histoire politico institutionnelle, économique et socioculturelle du pays, sont à l'origine d'un véritable effet sociétal dont les conséquences sont décisives sur la configuration du complexe formation/emploi/entreprise.<sup>26</sup>

Les limites de cette approche consistent dans la méconnaissance de la place des acteurs réels dans la transformation des structures déterminantes et dans l'absence de la dimension historique et dynamique.

### 133-La théorie des conventions<sup>27</sup>

Pour l'essentiel, **les théories contractualistes** sous-estiment le rôle des solidarités, des cultures d'entreprises, des valeurs et normes largement « partagées » dans une société, et

<sup>26</sup>Dans ce point, nous nous sommes beaucoup inspirées d'une part, d'un cours de M Ben Yaou (« Systèmes et politiques d'insertion professionnelle et création d'activités en Algérie » (SIPICA), Master I en sociologie du développement social, FSHS, UMMTO) et, d'autre part, de trois articles qu'il a publiés sur le thème des relations formation-emploi en Algérie et dans les pays du Maghreb. Nous présentons les paramètres qui déterminent les spécificités de la cohérence sociétale algérienne dans le deuxième chapitre.

<sup>27</sup> Ouvrage de référence : *Revue économique*, volume 40, n°2, 1989. Sous la direction de Jean-Pierre Dupuy, François Eymard-Duverney, Olivier Favereau, Robert Salais, Laurent Thévenot

surement voire encouragent l'opportunisme<sup>28</sup>, donnant lieu à un raisonnement non dynamique et à posteriori sur les faits : le modèle du contrat ne fait souvent que constater les règles de comportement et ne permet pas d'explicitier leur évolution.

**La théorie des conventions** a été introduite et développée *en France* par un groupe d'économistes (*principalement J.P. Dupuy, F. E. Duvernay, O. Favereau, A. Orléan, R. Salais, L. Thévenot*), dont l'objectif était d'apporter un regard nouveau sur la tradition de l'économie institutionnaliste<sup>29</sup>. La théorie des conventions est aussi abordée par les Sciences de gestion (*n° spécial de la Revue Française de Gestion, janvier, février, 97*) et est largement développée par plusieurs auteurs, à l'exemple de P.-Y. Gomez.<sup>30</sup>

Elle constitue un courant de recherche assez récent : il s'est développé au cours des 30 dernières années. Il se situe aux frontières de la sociologie, de l'économie et de la gestion. Différents travaux s'inscrivent à l'intérieur de ce courant ; on se réfère tout particulièrement aux ouvrages de **L. Boltanski** et **L. Thévenot**, qui sont plutôt d'inspiration sociologique et à ceux de **P.-Y. Gomez**, qui appartiennent davantage au champ de l'économie et de la gestion.

**La théorie des conventions** consiste à postuler que *les individus sont partout et toujours plongés dans des institutions* et cherche à comprendre comment les individus confrontés à des situations marquées par l'incertitude décident du comportement qu'ils vont adopter et comment, de ces multiples décisions individuelles, se dégage une certaine convergence, un certain ajustement des comportements des uns et des autres. Pour décider du comportement qu'ils vont adopter, les individus vont alors s'appuyer sur un certain nombre de critères qu'ils repèrent dans la situation et qui constituent précisément la convention à l'œuvre dans cette situation. Une convention est donc, en première approximation, un ensemble de repères auxquels des individus se réfèrent pour décider des comportements qu'ils vont adopter.

---

<sup>28</sup> i- ouvrage collectif (1989), « Introduction à la théorie des conventions », numéro spécial, Dupuy J. P., Eymard-duvernay F., favereau O., Orlean A., salais R., Thevenot L., Revue Economique, n°2, mars 1989 pp 141-145 ;

ii- Gomez, Information et conventions : le cadre du modèle général, Revue Française de Gestion n° 160, 2006.

iii -Daval H. (1998), « Analyse du processus entrepreneurial à travers le rôle de ses acteurs principaux », Actes de la VIIème conférence Internationale de management stratégique, Louvain la Neuve ;

iv-Baudry B., (1993), Contrat, autorité et confiance : une étude des mécanismes de coordination dans la relation de sous-traitance. Thèse de doctorat en Sciences économiques, Université Pierre Mendès France, Grenoble II.

<sup>29</sup> Pour ce groupe la théorie se présente comme un prolongement du courant institutionnaliste. Elle vise à renouveler la tradition institutionnaliste en s'inspirant d'autres disciplines (droit, science politique, sociologie) et se distingue donc du modèle néoclassique standard. Les conventions prennent donc en compte la réalité des relations marchandes, tout en invoquant le rôle des institutions.

<sup>30</sup> L'approche de Gomez et Marion est différente : « Il s'agit d'une théorie des règles socio-économiques dont l'objectif est d'apporter un nouvel éclairage sur les hypothèses du modèle contractualiste. Elle cherche à fournir des réponses aux limites de ces courants, en définissant comme concept central : la convention au détriment de celui du contrat.

**La notion de convention prend aussi une acceptation différente lorsqu'on considère une société dans son ensemble** : selon Mr Ben Yaou, il s'agit alors de « **conventions sociétales** », qui relèvent « de valeurs et normes largement « partagées » dans une société de l'histoire de laquelle elles tirent leurs racines et leur efficacité ; elles interviennent « en surplomb » ( l'expression est de E. Verdier) dans les comportements des agents et jouent une fonction similaire à celle des inconscients collectifs ». <sup>31</sup> Dans cette optique, le caractère autoritaire et centralisé de l'Etat, l'égalitarisme et le nationalisme, comme la prééminence du modeling culturel arabo-islamique, en Algérie, peuvent être appréhendés en tant que **conventions ou/et comme constantes sociétales** dont les racines et les légitimités sont ancrées dans le mouvement et la guerre de libération nationale, ces paramètres continuant de produire leurs effets sur l'Algérie contemporaine. <sup>32</sup>

### 134-La sociologie des curricula<sup>33</sup>

Dans son acception **anglo-saxonne**, le **curriculum** désigne la conception, l'organisation et la programmation des activités d'enseignement/apprentissage selon un parcours éducatif. Il regroupe l'énoncé des finalités, les contenus, les activités et les démarches d'apprentissage, ainsi que les modalités et moyens d'évaluation des acquis des élèves. Sa conception **se fait en relation avec la réflexion sur un projet d'école reflétant un projet de société** ; elle donne lieu à des comportements et pratiques ancrés dans une réalité éducative donnée.

Cette discipline fait référence à un ensemble de travaux développant une analyse critique de la constitution et de la nature des savoirs transmis par l'école. On peut considérer que l'ouvrage **d'Émile Durkheim, L'évolution pédagogique en France**, écrit en 1904 et publié en 1938, est l'un des premiers dans ce champ de recherche. Pourtant, son développement depuis la fin des **années soixante** est essentiellement assuré par **les sociologues britanniques**. <sup>34</sup> Mais elle est toujours restée dominée en France par les théories de la reproduction. Malgré quelques contributions importantes (Isambert-Jamati, L Tanguy, notamment), les travaux centrés sur les savoirs scolaires apparaissent dispersés.

---

<sup>31</sup> M Ben Yaou, 2009, *La formation professionnelle initiale en Algérie. Étatisme et équilibre de bas niveau de qualification*, in Cattusse M., Destremau B. et Verdier E. (Eds) *l'Etat face aux débordements du social au Maghreb*, Karthala Editions, 2009., note de bas de page, p 324.

<sup>32</sup> M Ben Yaou cours SPIPCA.

<sup>33</sup> Voir : Pasco Denis et Leziart Y., « Sociologie du curriculum et choix des savoirs à enseigner en EPS : l'exemple du programme pour la classe de 6e des collèges », *Carrefours de l'éducation*, 2005/1 n° 19, p. 107-120.

<sup>34</sup> L'ouvrage « *Knowledge and Control* » dirigé par Young est considéré comme *le livre fondateur de la sociologie des curricula en Grande-Bretagne*

La sociologie des curricula ne considère pas comme allant de soi les règles qui président au choix des contenus d'enseignement. Les savoirs transmis par l'école ne constituent en rien une culture universelle ayant une valeur incontestable car répondant à des critères de vérité scientifique ou d'excellence artistique. La construction des savoirs scolaires fait l'objet de conflits idéologiques et politiques importants. Les contenus transmis à l'école sont issus d'une sélection, d'un tri qui reflète les débats et les négociations auxquels ils ont donné lieu.

**La sociologie des curricula** s'attache à saisir le savoir véhiculé par l'enseignement comme une construction sociale et un enjeu social, comme ce qui est produit dans une « arène » institutionnelle et constitue le résultat précaire d'interactions et d'interprétations négociées entre des groupes aux perspectives divergentes dans l'étude des processus de décision curriculaire ; la rédaction des programmes mobilise, selon les cas, des représentants des parents d'élèves, des enseignants, de l'administration, des politiques ou des universitaires. **L Tanguy** montre que cela conduit à un élargissement des **processus de décision à des agents scolaires** qui en étaient jusque là **exclus** en même temps qu'il **révèle l'influence des universitaires**. Il faut citer également la participation des entrepreneurs, des groupes religieux et des associations diverses qui émettent des avis sur les contenus à enseigner, dans le but d'atteindre un consentement entre les positions de différents acteurs.

Par exemple, en **France**, la construction du programme de formation au Brevet de Technicien Supérieur Agricole, spécialité viticulture-œnologie se caractérise par une grande complexité du processus et par des difficultés de consensus entre les acteurs concernés; les appartenances sociales et culturelles des acteurs et les valeurs de chacun constituent les deux principaux obstacles ; aussi les inspecteurs et les enseignants apparaissent comme animés le plus souvent du désir d'assurer, dans la formation, la présence du groupe social, « **le corps disciplinaire** » dont ils sont, de fait, **les porte-parole**.

La question de la finalité de la formation, exprime surtout le positionnement respectif des différents acteurs dans **la délivrance du diplôme**. L'analyse des positions défendues par les participants aux diverses commissions et les entretiens réalisés conduisent l'auteur à conclure que : *«... ce qui est en jeu, ce ne sont pas tant des savoirs contre d'autres savoirs technologiques, la théorie contre la pratique mais des conceptions beaucoup plus globales dont ces problèmes ne sont que des aspects. Ce qui s'exprime en réalité dans ces positions, ce sont des conceptions de l'homme et de la société dans lesquels l'identité professionnelle des acteurs*

trouve ses sources. Ces conceptions s'appuient elles-mêmes sur des systèmes de valeurs implicites<sup>35</sup>» (Raisky, C, 1996).

**Poucet** explique l'échec de toutes les tentatives de refonte des programmes de philosophie en France par l'existence de deux orientations divergentes qui ne parviennent au moindre accord. L'une souhaite le maintien en l'état des textes avec éventuellement quelques adaptations et améliorations tandis que l'autre préfère procéder à une modification profonde des contenus et des pratiques pédagogiques de la philosophie. L'auteur conclut qu'« on ne peut guère dissocier l'enseignement de la conception même que l'on se fait de l'école » (Poucet, 2001).<sup>36</sup> Mais, la mise en place d'une rénovation pédagogique fait l'objet d'une « contextualisation » garantissant son ancrage dans le pays où elle est implantée ; cette prise en compte du contexte signifie :

- **au niveau micro**, l'adaptation du curriculum aux données précises de la classe et des apprenants ;
- au **niveau collectif et macro structurel**, elle se conçoit sur plusieurs dimensions telles que :
  - la dimension *socioculturelle et économique* (la rénovation d'un programme prend en compte les valeurs en vigueur dans le pays et les moyens mis à la disposition par l'institution scolaire),
  - la dimension *méthodologique* (un modèle adopté ne peut faire table rase des traditions et des pratiques méthodologiques déjà en cours),
  - éventuellement une dimension terminologique (certains concepts ou termes techniques utilisés initialement dans un pays peuvent être aménagés et adaptés aux usages conceptuels ou terminologiques attestés dans le contexte où s'implante la rénovation), et enfin une dimension liée aux potentialités réelles des enseignants, c'est-à-dire à leurs comportements et pratiques didactiques ainsi qu'à leur culture pédagogique effective.

Donc, la qualité de l'enseignement visée à travers une réécriture des curriculums selon l'approche par les compétences et les actions qui l'accompagnent n'a de chance de se réaliser qu'à travers le développement progressif d'une culture de l'innovation auprès de partenaires impliqués, participatifs et conscients de l'enjeu de cette action.

---

<sup>35</sup>Raisky, C. (1996) Doit-on en finir avec la transposition didactique ?, in Raisky, C. et Caillot, M. (dir.) *Au-delà des didactiques, le didactique. Débats autour de concepts fédérateurs*, Bruxelles, De Boeck, pp. 37-59.

<sup>36</sup> Idem, p 288 Cité par Pasco Denis et Leziart Y, op cité, p 48.

**135-La théorie des organisations**

Cette théorie fait ressortir les frontières existantes entre l'économie des organisations, la sociologie des organisations, la gestion et la science politique sur les plans marchand et non-marchand (entreprises, hôpitaux, syndicats, établissements de formation, administrations,...). Elle cherche à procéder à une analyse structurelle et évolutive du fonctionnement de ces dernières, dans un but d'apporter des solutions à des situations d'inefficience. Les investigations effectuées par cette discipline sont axées sur le pouvoir, les interconnexions sociales, l'analyse des configurations et communications, au sein des groupes.

Elle s'est développée en relation avec les évolutions socio-politiques du XX<sup>ème</sup> siècle, sur la base d'études empiriques et de travaux théoriques. Elle consiste à étudier l'organisation comme une entité économique particulière et spécifique. L'entreprise est un organisme analysé et approché à partir de plusieurs démarches et de manière assez privilégiée. Cette théorie est influencée par plusieurs paradigmes tels que l'utilitarisme, les modèles d'organisation scientifique du travail (notamment le taylorisme), l'analyse stratégique et le paradigme culturel... L'économie des organisations a particulièrement pour objectif d'améliorer *la prise de décision au sein de l'organisation*.

Pour atteindre cet objectif, les analyses recourent aux postulats des différentes approches économiques et sociologiques.

**L'économie des organisations est éclatée en plusieurs approches :** approche classique<sup>37</sup>, approche néoclassique<sup>38</sup>, théorie des coûts de transaction<sup>39</sup>, théorie de l'agence<sup>40</sup>, approches évolutionnistes<sup>41</sup> et économie des conventions<sup>42</sup>.

---

<sup>37</sup> Vision macroéconomique et homo-*economicus*, dans un univers d'équilibre (loi des débouchés) ; il faut se référer ici à W. Taylor ;

<sup>38</sup> Individualisme méthodologique, homo *economicus* et vision microéconomique, rationalité des agents qui dans le cadre d'une autorégulation par le marché postulant la concurrence pure et parfaite ;

<sup>39</sup> Individualisme méthodologique et paradigme institutionnaliste (microéconomique), avec des logiques d'action fondées sur les contrats avec rationalité limitée des agents ;

<sup>40</sup> Approche fondée sur la distinction entre le propriétaire et le mandataire à qui est confiée la gestion de l'organisation ; l'entreprise est censée disposer de ressources et compétences spécifiques (cœur de compétence) ;

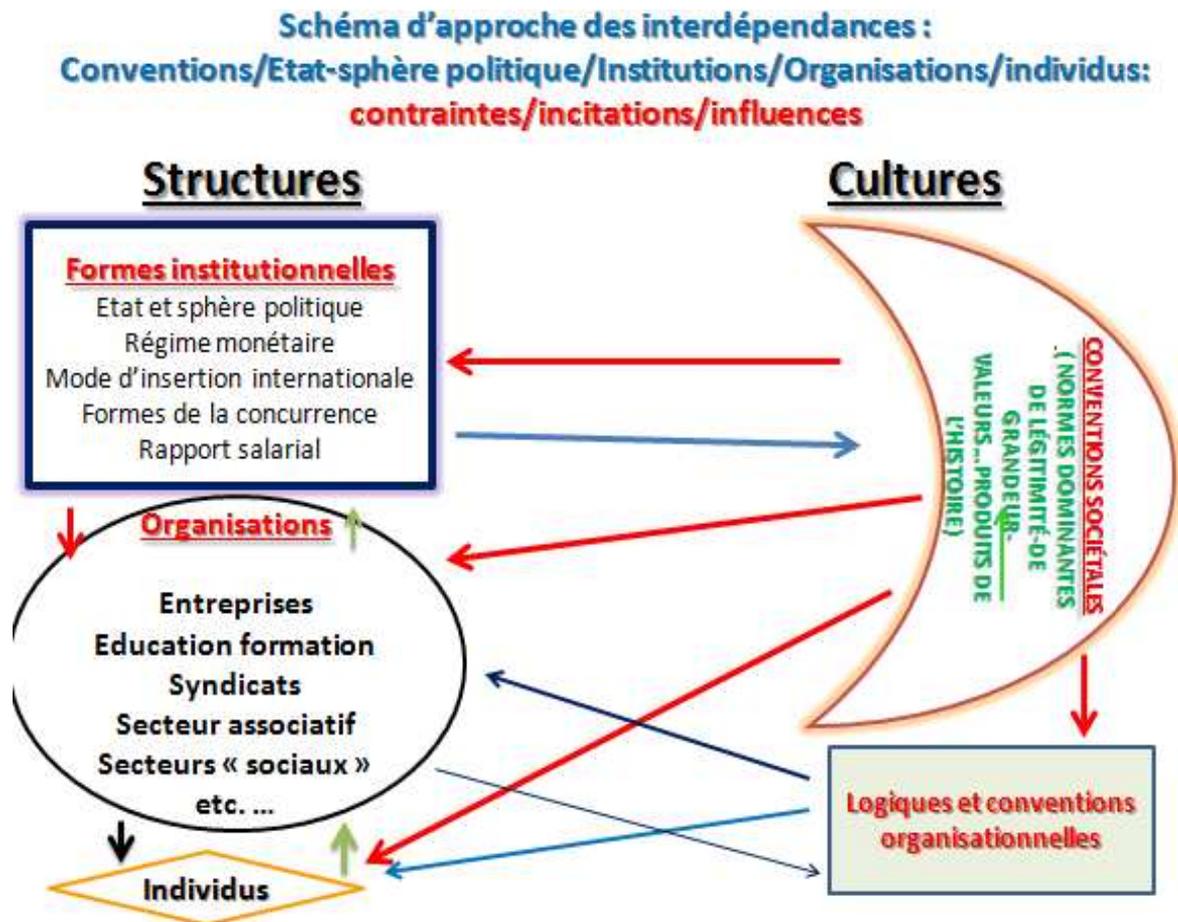
<sup>41</sup> Individualisme méthodologique et paradigme biologique ; la logique d'action correspond à des routines avec rationalité limitée des agents ; les routines sont considérées comme des gènes transmissibles ; du fait de l'incertitude, il n'est pas possible d'optimiser les prises de décisions ;

<sup>42</sup> Individualisme méthodologique et paradigme institutionnaliste (microéconomique), conventions, rationalité limitée des agents.

❖ La **sociologie des organisations** a pour objectif la connaissance du comportement des groupes sociaux formant l'organisation. Cette discipline se subdivise elle aussi en plusieurs courants, notamment les approches classiques<sup>43</sup> et les approches culturelles<sup>44</sup>.

Le schéma ci-après illustre une combinaison des différents espaces abordés par les démarches théoriques que nous avons précédemment présentées.

### Schéma d'approche des interdépendances entre espaces



**Source :** M Ben Yaou, « La formation professionnelle et les mutations de son cadre sociétal : réflexions sur les entraves à la construction des compétences en Algérie », version diapos, in Colloque International « Investissements en ressources humaines, formation du capital humain et performances économiques », UMMTO, 21 et 22 octobre 2012

<sup>43</sup> Ecole sociotechnique ; école de la contingence ; théorie de l'acteur stratégique (Crosier, Friedgerg); etc.

<sup>44</sup> approches de nature psychosociologique.;

## Section 02/Modèles et pratiques dominantes dans les pays développés et au niveau de pays du Maghreb

La formation dans les pays développés est passée par plusieurs étapes à travers son histoire qui lui ont permis d'évoluer afin de s'adapter au développement que connaît le tourisme mondial.

### 2-1-Aperçu historique de la formation dans les pays développés<sup>45</sup>

L'art culinaire au 18<sup>ème</sup> siècle révélait aux classes bourgeoises les charmes du grand service, la transmission du savoir-faire devint à cet effet indispensable à la pérennité des arts de la table. L'apprentissage fut la première forme de formation.

Par la suite, le développement des auberges, des relais et hôtels avant la fin du 19<sup>ème</sup> siècle dans toute l'Europe fait apparaître le besoin d'une formation organisée et structurée. C'est avec l'imposition d'un « brevet de maîtrise à contenu pédagogique » imposé par Bismarck en Allemagne aux patrons désireux de former des apprentis que la formation commença à se structurer. Ce type de formation se propagea à l'ensemble de l'Europe par la suite et il s'enrichit avec les années : ajout de « cours professionnels » en France, des périodes scolaires bloquées en Europe centrale et création de CFA dans les années 1890.

Dès la fin du 19<sup>ème</sup> siècle et le début du 20<sup>ème</sup> siècle avec l'arrivée des Ritz, des palaces et de la grande gastronomie, les besoins de formation s'affinent et s'ouvrent aux fonctions d'accueil et d'administration.

Par ailleurs, la création de l'union internationale des organismes officiels de tourisme (UIOOT)<sup>46</sup>, attire l'attention sur la formation touristique et recommande non seulement la création de l'organisation mondiale du tourisme (OMT)<sup>47</sup> mais aussi la création d'un organisme spécialement consacré à l'étude et la promotion de la formation touristique, l'association mondiale pour la formation touristique (AMFORT) qui devient par la suite association mondiale

<sup>45</sup> Jacques Spendler, Huguette Durand, Le tourisme au XXI<sup>e</sup> siècle, op. cité.

<sup>46</sup> L'UIOOT : tient sa première assemblée à la Haye en 1947, son siège est fixé temporairement à Londres, c'était une organisation technique non gouvernementale, composée d'organisations, d'entreprises et de groupement de consommateurs touristiques nationaux. Ses buts et objectifs n'étaient pas seulement la promotion du tourisme en générale mais également de tirer le meilleur parti du tourisme comme composante du commerce international ainsi comme outil de développement stratégique pour les pays développés.

<sup>47</sup> L'OMT est une institution spécialisée destinée à promouvoir et développer le tourisme, elle joue un rôle dans la promotion du développement du tourisme responsable, durable et accessible à tous en veillant particulièrement aux intérêts des pays en voie de développement.

pour la formation hôtelière et touristique (AMFORHT) qui fut créée à l'initiative de l'OMT en 1998, est la seule organisation internationale qui réunit en même temps les écoles et universités du tourisme, les entreprises de l'hôtellerie et du tourisme, ainsi que les associations, syndicats et administrations nationales et internationales de ce secteur d'activité. Cette organisation se caractérise par sa méthode de travail axée sur le tissage de relations professionnelles et la création de projets entre les adhérents (jumelages, stages, conférences, emplois, partenariats...etc.)

Cependant, les pays qui se découvrent à vocation touristique ouvrent des écoles hôtelières, parfois à l'initiative d'un organisme consulaire (chambre de commerce, des métiers, associations ou syndicats), souvent sous tutelle des pouvoirs publics (ministère de l'éducation nationale, du tourisme ou autre). Dans toute l'Europe, ce qu'on attendait des écoles était de bien préparer les élèves aux « quatre fondamentaux » de l'hôtellerie : cuisine, service, réception, étage, auxquelles on demandait progressivement d'ajouter des langues vivantes, des sciences appliquées et de la comptabilité. En effet, jusqu'aux années 1960, toutes les bonnes écoles hôtelières d'Europe répondaient à la demande de profession en adoptant presque les mêmes programmes de formation, correspondant aux mêmes objectifs du secteur.

Par ailleurs, L'industrialisation du tourisme à partir des années 1960 va bousculer la formation et en partie la déstabiliser ; l'arrivée des « chaînes hôtelières » internationales, le développement de la restauration d'entreprise et de collectivité, la nécessité de s'adapter rapidement aux méthodes, systèmes et procédures de gestion et aux technologies venues d'outre-Atlantique. En effet, l'adaptation était plus facile et rapide pour les écoles qui sont en prise directe sur le milieu professionnel (écoles privées et écoles publiques qui disposent d'une large autonomie). En revanche, les systèmes les plus centralisés trouvaient plus de difficultés à s'adapter et à évoluer.

En outre, la mondialisation rapide du tourisme et l'ouverture internationale, offrent aux écoles publiques ainsi que privées des possibilités en matière d'exportation de savoir-faire et d'ingénierie éducative et la formation se développe de plus en plus.

## **2-2- Quelques expériences des pays développés**

En France, depuis 1919, le ministère de l'Education nationale avait fait un effort considérable pour créer un ensemble d'écoles professionnelles de qualité à l'image d'écoles de

métiers créées dans le cadre de la loi Astier<sup>48</sup> avec l'aide des organisations professionnelles et de contribuer à leur fonctionnement par la création de la taxe d'apprentissage<sup>49</sup>. Un inspecteur principal de l'enseignement technique fut chargé dans chaque académie de créer et développer les établissements de formation technique (des écoles nationales et des écoles hôtelières) placés sous la responsabilité pédagogique d'un inspecteur général de spécialités différentes selon les régions. En effet, les diversités et les spécialités régionales étaient respectées et les écoles avaient une certaine autonomie pour le recrutement des enseignants, l'admission des élèves...etc.

Les écoles françaises jusqu'au milieu des années 1960 répondaient aux besoins de la profession et obtenaient l'estime des hôteliers et des restaurateurs qui leurs confiaient volontiers leurs enfants, et elles attirent beaucoup d'étrangers (les premiers cadres hôteliers de Tunisie et du Maroc ont été formés en France).

Après les années 1960, la France a décidé de renforcer la centralisation des ses écoles, en accomplissant un effort d'investissement matériel important (d'une trentaine d'établissements publics en 1960, elle est passée à plus de 220 en 1980, une vingtaine de lycées technologiques et 200 lycées professionnels hôteliers, sans compter les écoles privées sous contrat d'association avec l'Etat). Toutefois, cette centralisation a engendré plusieurs problèmes et freins à l'évolution des écoles françaises et leur adaptation à la mondialisation. Cette situation a eu pour conséquence la fuite des élèves français vers les écoles étrangères (Suisse, Belgique et USA). Suite à cette situation délicate, les professionnels du tourisme en collaboration avec l'association des anciens élèves de l'école hôtelière de Paris organisèrent en 1972, en présence du ministère de l'éducation nationale, une conférence intitulée « inadéquation croissante de l'enseignement hôtelier français » avec la présence des organisations professionnelles, les proviseurs, les parents d'élèves, sans grand résultat jusqu'au 1984, où un groupe de professionnels de tourisme réalisa un audit approfondi de la situation de la formation. Cet audit a permis une évolution positive pour trois raisons qui sont :

- **la décentralisation** : les établissements de formation sont devenus sous la tutelle administrative et la gestion de la région, les recteurs et proviseurs acquièrent progressivement une marge d'initiative et possibilité d'action (ils peuvent créer certaines formations et mener des actions à l'étranger) ;

<sup>48</sup> Loi du 04 juillet 1919 qui inaugurerait l'alternance base de l'apprentissage contemporain, cette loi pose les bases d'un enseignement professionnel unifié pour les apprentis et institue pour les ouvriers des cours de perfectionnement.

<sup>49</sup> Cette taxe avait pour vocation le financement des premières formations technologiques et professionnelles.

- la prise en conscience que la formation est devenue un marché, dont les établissements publics doivent faire face à la concurrence des écoles privées qui l'ont développée et élargie à de nouveaux domaines qui touchent le management, l'art culinaire de haut niveau, la formation entrepreneuriale et le développement des ressources humaines ;

- l'ouverture à l'international : les écoles française sont devenues de renommée internationale et entreprennent des actions de formation sur tous les continents.

Le système français offre une extrême diversité des structures de formation depuis le lycée jusqu'à l'université en passant par les écoles professionnelles.

L'apparition de nouveaux métiers en particulier ceux qui correspondent au développement d'un tourisme local et culturel fondé sur l'animation de sites, de territoires, l'authenticité, le patrimoine et les traditions, ou sur une demande de plus en plus grande de tourisme orienté vers l'aventure, l'écologie, l'approche interculturelle. En même temps, avec le développement des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC), surgit une technicité nouvelle qui nécessite l'acquisition de compétences nouvelles et de nouvelles formations. :

➤ **Le financement de la formation en France**<sup>50</sup>

Le financement de la formation initiale est assuré par l'Etat dans les établissements publics ; mais dans les établissements privés cette formation est payante. Les tarifs sont parfois élevés : plus de 9 000 euros pour l'obtention d'un simple CAP (certificat d'aptitude professionnelle) de cuisine délivré par une école privée qui bénéficie du renom d'un grand cuisinier français.

Pour la formation continue, cette dernière relève de la compétence des Régions selon le dispositif suivant :

- le Conseil régional dispose des fonds qui proviennent de la dotation de l'Etat, de ses ressources propres (fiscalité) et du Fonds Social Européen (FSE) ; il contribue au financement de la formation à travers les aides à l'apprentissage, aux stagiaires, aux écoles, aux organismes de formation, aux entreprises, aux actions de formation pour les adultes...

- La participation des entreprises : depuis 1971, l'obligation est faite pour les entreprises d'au moins dix salariés d'affecter un pourcentage minimum (1,5 % de la masse salariale) au financement de la formation professionnelle continue selon la distribution suivante : 0,9 % pour la mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise ; 0,4 pour le financement de

---

<sup>50</sup> Franco.A, rapport sur les diplômes et les formations aux métiers du tourisme, P.33.

l'alternance ; 0,2 % pour le financement du congé individuel de formation. La Loi 91-1404 du 31 décembre 1991 étend cette obligation aux entreprises de moins de dix salariés qui sont tenues de consacrer 0,15 % de leur masse salariale au financement de la formation et 0,1 % pour le financement en alternance des jeunes de 16 à 25 ans.

➤ En ce qui concerne **L'Allemagne**, elle est restée fidèle au système dual qui est caractérisé par l'action combinée entre la formation théorique au sein des centres de formation et la formation au sein de l'entreprise : trois années dans les écoles d'apprentissage, puis deux ans travail en entreprise.

Ce système forme de bons praticiens, de solides professionnels très à l'aise dans le savoir-faire de l'hôtellerie traditionnelle. Mais ce système reste défavorable à l'innovation et à la créativité puisque les apprenants ne connaissent qu'un seul maître (les entreprises allemandes disposent de formateurs permanents qui dispensent les connaissances de bases et les techniques élémentaires), ce qui se concrétise par le développement des fast-foods venus de l'étranger et le nombre minime des chaînes hôtelières en Allemagne.

Contrairement au système allemand et français, le système **Anglais** repose sur les formations supérieures en hôtellerie, restauration et alimentation. **Il visait directement le niveau management** et incluait, sur trois ans, une année de « supervised work experience » en entreprise. Les écoles polytechniques britanniques se caractérisent par une adaptation rapide, ce qui tient au fait que ces écoles sont « market oriented », « not government oriented », ce qui donne aux établissements de formation plus d'autonomie pour adapter leurs programmes au développement de la profession.

La formation dans les pays développés s'est fortement développée avec le temps, ils sont aujourd'hui les leaders mondiaux en termes de conceptions de programmes et de spécialités qu'ils exportent vers les pays en voie de développement qui veulent faire du tourisme un secteur stratégique pour mener leurs politiques de développement et relancer leur économie.

**Sous section 2 /Pratiques dominantes dans deux pays du Maghreb**

Dans la présente section nous allons procéder à une présentation du secteur de la formation professionnelle ainsi que les réformes envisagées dans les pays du Maghreb à savoir le Maroc et la Tunisie afin de développer le secteur du tourisme qui est l'un des piliers principaux de leurs économies.

**a- Au Maroc**

La stabilité politique, la proximité de l'Europe et la grande diversité du territoire font partie des avantages du Maroc qui lui ont permis d'être classé première destination africaine avec 10 millions de touristes en 2013, soit une croissance de 7%<sup>51</sup>. Pour accompagner cette croissance et afin de relever les défis de la mondialisation, le Maroc a mis en place un certain nombre de mesures notamment en matière d'éducation et de formation qui visent plusieurs aspects de la formation professionnelle et technique (programmes d'études, formation des enseignants et conseillers pédagogiques).

La principale action vise le développement et l'amélioration du système de formation pour la satisfaction des besoins et des compétences des entreprises. Ces dernières n'ont pas cessé de lancer des signaux d'alarme pour sensibiliser les responsables de la pénurie d'une main-d'œuvre spécialisée et qualifiée ( il faut savoir que le tissu entrepreneurial touristique marocain est composé de plus de 80%<sup>52</sup> de petites et moyennes entreprises dont le capital sont les ressources humaines).

En 1999, une réforme est engagée pour la réalisation d'une « **charte nationale d'éducation et de formation** »<sup>53</sup> afin de réaliser l'adéquation entre la formation et son environnement économique. En effet, le secteur du tourisme ainsi que le textile et les nouvelles technologie de l'information (les trois secteurs moteur de l'économie marocaine) ont bénéficié d'un programme de 70 millions d'euros accordés par l'union européenne dans le cadre des accords de libre échange signés avec cette dernière pour la mise à niveau des ressources humaines dans ces trois secteurs.

<sup>51</sup> Rapport de l'OMT 2013, P 12.

<sup>52</sup> Article Fatima Zohra Guertaoui : « Contribution de la formation au développement du tourisme au Maroc ». In <http://teoros.revues.org/1502>. consulté le 22/07/15 20H.

<sup>53</sup> C'est le résultat d'un débat approfondi sur les problèmes d'enseignement que connaissait le Maroc à la fin des années 1990, la formation professionnelle était quasi inexistante avant les réformes du système éducatif. Cette charte a permis de jeter les bases de l'école marocaine en tenant compte des données nouvelles économiques et technologiques.

➤ **Les actions mises pour le développement de la formation professionnelle dans le secteur du tourisme marocain**

Les principales actions menées dans le cadre du plan de la formation au Maroc reposent sur :

- l'extension du dispositif de formation par la création de nouveaux dispositifs publics ;
- la dynamisation de la formation continue par la création d'un groupement interprofessionnel d'aide au conseil ayant pour but la promotion de la formation continue ;
- la consolidation du dispositif de formation existant et cela par une mise à niveau progressive des ressources humaines (formation, certification des formateurs, perfectionnement du personnel technico-pédagogique...);
- la mise en place et le développement d'autres modes de formation à savoir la formation continue, la formation par apprentissage et la formation qualifiante, jugées nécessaires au décollage du tourisme.

➤ **Les actions envisagées à l'horizon 2020 pour le développement de la formation**<sup>54</sup>

- la création d'un organe de pilotage qui met en place un partenariat public/privé pour la conduite d'une politique de ressources humaines du secteur ;
- une commission « ressources humaines et formation » sera mise en place et elle sera chargée de la planification des besoins tant sur le plan quantitatif que qualitatif, cette commission permettra d'adopter les modes de formation et la répartition géographique de celle-ci de manière à répondre d'une façon précise aux besoins du secteur ;
- repositionnement de l'Institut Supérieur international du tourisme de Tanger (ISITT) et cela avec l'accompagnement de partenaires étrangers à savoir : l'institut Paul Bocuse pour le management hôtellerie et restauration, les universités de Havard et Toronto pour la création d'un centre de recherche en développement et tourisme durable ; ce repositionnement fera émerger une nouvelle génération d'écoles qui va répondre aux normes internationales gérées en partenariat avec le secteur privé :
  - la création d'une école de management hôtelier ;
  - une école de référence dans la formation de techniciens spécialisés en hôtellerie, restauration et tourisme sera mise en place dans chaque **territoire touristique**<sup>55</sup> afin d'accompagner leur développement et de répondre à leur besoins en terme qualité de service et de prestations touristiques.

<sup>54</sup> Le ministère de développement touristique marocain : « vision 2020 : stratégie de développement touristique »

➤ **Les dispositifs de formation existant au Maroc**

Le Maroc compte plus de 50 établissements qui œuvrent dans le domaine de la formation professionnelle touristique et hôtelière. Trois (03) opérateurs qui alimentent le marché du travail en lauréats qualifiés :

- **Le département du tourisme** : qui compte onze (11) instituts et quatre (04) centres de qualification professionnelle.
- **L'office de la formation professionnelle et de la promotion du travail** : qui gère cinq (05) instituts sectoriels, sept (07) centres de qualification offrant des formations cuisine, restauration et un centre d'accueil.
- **Le secteur de la formation professionnelle privée** : qui s'occupe des écoles qui offrent des formations en tourisme et hôtellerie (huit (08) à Agadir et six (06) à Casablanca).

**b- En Tunisie**

Le tourisme est un pilier de l'économie tunisienne, générateur de 7 à 8% du PIB tunisien C'est donc un dixième (1/10) de la population Tunisienne qui vit du tourisme, soit 400 000 emplois directs créés<sup>56</sup>.

En 2010 la Tunisie a accueilli près de 7 millions de touristes ; à travers ces chiffres on constate que le secteur du tourisme était développé et prospère (après la révolution du Jasmin le tourisme tunisien connaît une dégradation, en 2013 on a enregistré -8.3% des recettes touristiques par rapport à 2010), et cela revient au nombre très important des établissements hôteliers, 856 avec près de 242 000 lits, et 50% de la capacité hôtelière est répartie sur les catégories 5\*,4\*,3\*.

Afin de répondre aux besoins de ces établissements hôteliers en compétences, la formation dans le secteur du tourisme en Tunisie représente l'un des enjeux majeurs pour son développement, selon le ministre du tourisme tunisien : « *la formation professionnelle dans le secteur du tourisme est l'un des dossiers prioritaires dans la mesure où il est le garant de la pérennité et de la compétitivité du tourisme tunisien* »<sup>57</sup>. En effet, un programme de mise à niveau a été élaboré où un ensemble de réformes et de décisions ont été définies qui concernent

<sup>56</sup> [www.tourisme.gov.tu/formations-et-metiers/formation-professionnelle.html](http://www.tourisme.gov.tu/formations-et-metiers/formation-professionnelle.html) consulté le 15/08/2015 à 10H

<sup>57</sup> Idem

plusieurs aspects de la formation : sa qualité, son niveau d'encadrement et sa bonne gestion, et cela afin d'atteindre plusieurs objectifs<sup>58</sup> :

- l'adéquation formation/emploi (faire en sorte que la formation réponde aux besoins du tourisme en compétences et qualifications) ;
- le développement de l'apprentissage ;
- assurer la jonction entre la formation initiale et continue ;
- le développement des compétences des formateurs au sein des dispositifs de formation ;
- mettre en place un dispositif d'information et d'orientation relatif à la formation et mettre de cette dernière au service du développement régional.

➤ **Les dispositifs de formation en Tunisie**

Le dispositif de formation tunisien a été mis en place en 1960, avec la création de la première école hôtelière en Tunisie (à Bizerte) dans le cadre de la coopération tuniso-allemande.

La Tunisie compte aujourd'hui :

- un institut de tourisme (l'institut des hautes études touristiques à Sidi Dhrif) qui fut créé en 2005 sous la cotutelle du ministère du tourisme et de l'enseignement supérieur. Cet institut assure une formation pratique et théorique dans les spécialités d'hôtellerie (licence en hébergement et restauration) et tourisme (licence guide de tourisme et licence en gestion des produits touristiques),

- trois (03) centres de formation
- quatre (04) écoles hôtelières.

Malgré les différentes réformes envisagées en Tunisie et au Maroc pour améliorer la formation, l'écart qui existe entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins concrets des entreprises demeure important.

---

<sup>58</sup> [http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/tourism/files/euromed-presentations/2-tunisia\\_boussetta\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/tourism/files/euromed-presentations/2-tunisia_boussetta_fr.pdf) consulté le 15/08/15 à 10H

**Conclusion du chapitre**

En guise de conclusion à ce chapitre, nous pouvons dire que l'évolution des métiers touristiques a fait naître des besoins grandissants en matière de formation (soit en termes de programmes ou de spécialités) afin de répondre aux nécessités des entreprises touristiques en terme de compétences qui sont indispensables au développement de leur activité.

En effet, les pays développés ont réalisés d'énormes progrès en terme formation (qui se manifeste à travers l'introduction de nouvelles technologies, de nouvelles spécialités et de nouveaux diplômes) ce qui leur a permis de devenir exportateurs de formation vers les pays en voie de développement à l'instar du Maroc et de la Tunisie qui ont envisagés plusieurs réformes afin d'améliorer et de mettre à jour la formation dans ce secteur qui prend une place centrale dans l'économie des deux pays.

Ne disposant pas de ressources pétrolières ces deux pays voisins ont mis en œuvre assez tôt une politique touristique génératrice de ressources importantes en devises.

Concernant l'Algérie, il convient de voir si des efforts ont été menés pour mettre à jour la formation dans le secteur du tourisme et par voie de conséquence la contribution de ce dernier au développement, cela fera l'objet du chapitre suivant à travers l'exemple de la wilaya de Tizi-Ouzou.

## **Chapitre II      Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou**

---

### **Introduction**

La situation du secteur du tourisme dans la wilaya de Tizi Ouzou est déterminée par des paramètres relevant du niveau national (mais aussi mondial) et du niveau local.

Ce deuxième chapitre vise à dresser un tableau succinct sur la politique de formation dans le secteur du tourisme en Algérie et faire une présentation générale du secteur du tourisme dans la wilaya de Tizi-Ouzou sur la triple dimension formation, entrepreneuriat et emploi.

Il comporte deux sections : la formation dans le secteur du tourisme en Algérie et dans la wilaya de Tizi Ouzou (section 1) ; l'entrepreneuriat et l'emploi dans le secteur touristique au niveau de la wilaya de Tizi Ouzou (section 2).

Nous nous fixons ici comme objectif d'apprécier la dynamique générale du secteur du tourisme et les paramètres d'ensemble qui y président, avant d'en examiner quelques aspects qualitatif (notamment la qualité de la formation) dans le dernier chapitre.

### **Section 01- La formation dans le secteur du tourisme**

Avant de présenter les différents organismes de formation ainsi que l'évolution des effectifs diplômés dans le secteur du tourisme au niveau de la wilaya de Tizi-Ouzou, nous allons en premier lieu présenter brièvement la politique touristique menée à l'échelle nationale dans le cadre de la stratégie nationale du développement du secteur du tourisme dans laquelle la formation occupe une place importante.

#### **Sous section 1-1- Aperçu sur la formation dans le secteur du tourisme en Algérie**

La formation de la ressource humaine dans le secteur du tourisme représente l'un des axes majeurs de la stratégie adoptée par les pouvoirs publics en vue d'assurer un meilleur encadrement pour le management et la gestion des activités touristiques. Nous nous référons ici au Schéma Directeur d'Aménagement Touristique (**SDAT**) qui est une partie intégrante du Schéma National d'Aménagement du Territoire (**SNAT**) à l'horizon 2025.

## Chapitre II      Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

---

### 1.1. Bref aperçu sur la politique touristique en Algérie

Au niveau de ses principes, le SDAT se présente comme une politique ambitieuse. Les programmes d'action du SDAT sont arrêtés et mis en œuvre dans le cadre des cinq (5) dynamiques fondatrices, qui portent sur :

- **Le « Plan Destination »** : devant permettre de valoriser la « Destination Algérie », en vue de construire et de reconstruire son image et la rendre plus attractive,
- **Le « Plan Qualité Tourisme »** : pour la mise à niveau des infrastructures touristiques et l'amélioration de la qualité des prestations touristiques en les hissant au rang des standards internationaux. Ce plan intègre un « *Plan de Formation* » dont l'objectif est d'améliorer le professionnalisme touristique et, par là, la qualité de l'offre touristique nationale ;
- le développement des investissements : en vue de renforcer l'offre d'hébergement touristique et d'améliorer sa qualité architecturale et environnementale ;
- l'articulation de la chaîne touristique (notamment le transport, la sécurité et les services publics) et le partenariat « Public- Privé »,
- et, enfin, **un plan de financement** pour stimuler et accompagner l'investissement touristique.

*Les objectifs des stratégies de développement du secteur touristique en Algérie<sup>1</sup> sont les suivants :*

- faire du tourisme l'un des moteurs de la croissance économique : par la promotion d'une économie alternative et de substitution aux hydrocarbures, l'organisation de l'offre touristique en direction du marché national et en donnant à l'Algérie une envergure touristique internationale et en faire une destination d'excellence-phare du bassin méditerranéen appuyée sur ses atouts ;
- impulser par un effet d'entraînement, les autres secteurs économiques ;
- combiner promotion du tourisme et environnement. Il s'agira d'intégrer la notion de durabilité dans toute la chaîne du développement touristique (conjonction du social, de l'économique et de l'environnemental) ;
- valoriser le patrimoine historique, culturel et naturel ;
- améliorer durablement l'image de l'Algérie.

---

<sup>1</sup> SDAT 2025, p 07.

## **Chapitre II      Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou**

---

### **1.2. Evolution générale de l'éducation et la formation en Algérie**

Le secteur de la formation professionnelle, à l'instar des autres secteurs de l'économie algérienne a connu plusieurs mutations visant à accompagner la politique de libéralisation engagée par l'Algérie durant la décennie de 1989 à 2000. Le décret exécutif n°9 1141 du 11 mai 1991<sup>2</sup> fixant les modalités de création et de contrôle des établissements privés agréés de formation professionnelle se fixe comme objectif d'ouvrir la formation professionnelle à l'initiative privée. En effet, le secteur privé va émerger à partir de 1993. Les spécialités les plus répandues sont l'informatique, la gestion, le marketing, la comptabilité..., des spécialités qui ne nécessitent pas beaucoup d'investissement. L'ensemble des établissements privés sont concentrés dans les grands centres urbains (Alger, Oran, Tizi-Ouzou...). Concernant les spécialités du tourisme, ces dernières étaient quasi-inexistantes à cause de la situation sécuritaire du pays durant cette période (la décennie « noire »), ce qui a engendré une stagnation de l'activité touristique et par voie de conséquence la baisse de la demande en matière de formation pour ces métiers dans le secteur public et la non ouverture d'écoles spécialisées dans ce domaine. Ce n'est qu'après la fin de cette décennie que la formation dans les métiers du tourisme a connu une certaine croissance, parallèlement à la politique de relance économique et la politique d'ouverture engagées par l'Etat algérien.

**Les principales raisons de l'émergence de l'initiative privée dans le secteur de formation professionnelle nous semblent consister dans :**

- la baisse des prix du pétrole a engendré la baisse des investissements dans le secteur de la formation professionnelle ; ce dernier connaissait à cette époque une forte demande sociale alimentée par une importante croissance démographique et des déperditions scolaires massive<sup>3</sup>;
- une forte demande de formation après l'autorisation des jeunes qui ont dépassé l'âge de 25 ans, qui représentaient une large catégorie sociale à cette époque, de bénéficier d'une formation professionnelle ;
- l'émergence de nouvelles spécialités qui n'existaient pas dans les centres de formation publics, prévues pour accompagner la politique de relance économique engagée par l'Etat algérien durant les années 2000<sup>4</sup> : surtout dans le secteur de bâtiment et travaux publics (BTP) sous l'effet de nombreux chantiers (infrastructures routières, logement social, barrages...). La

---

<sup>2</sup> Ben Yaou M., mémoire de magister, opus cité, P. 86

<sup>3</sup> Idem

<sup>4</sup> Ces réformes entrent dans le cadre d'une stratégie étatique privilégiant la cohésion sociale et la stabilité sociopolitique.

## **Chapitre II            Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou**

---

croissance du secteur du BTP a permis de faire reculer radicalement le taux de chômage (ce qui fait que ces spécialités sont les plus demandées) ; il en est de même des spécialités liées au secteur des hydrocarbures, par exemple la spécialité de chef de rang à été introduite dans les bases de vie et sociétés de catering au Sud, ce qui a permis d'absorber 70% des diplômés, le reste étant réparti dans les autres structures hôtelières du nord.

À la fin de la décennie 2000, la formation dans le secteur public a connu une forte demande (plus de 115000 stagiaires dans les centres de formation)<sup>5</sup>. Le secteur privé a connu une forte stagnation due essentiellement à la fermeture de plusieurs établissements (pour une école ouverte, cinq (05) écoles ferment leurs portes).

Les réformes de l'école algérienne ont eu comme conséquence l'augmentation des taux de réussite au BAC et au BEM et par conséquent un recul de la demande qui s'adresse à la formation professionnelle.

### **1.3. Configuration d'ensemble de la carte de la formation/ tourisme en Algérie**

L'offre nationale de formation professionnelle dans les métiers touristiques comprend :

- les établissements de formation relevant du ministère chargé du tourisme ;
- les établissements de formation relevant du ministère chargé de la formation professionnelle ;
- les établissements privés de formation agréés par le ministère chargé de la formation professionnelle.

#### **a- Les établissements publics relevant de la tutelle du ministère du tourisme**

En Algérie, il existe 03 grands établissements publics spécialisés dans la formation dans les métiers du tourisme et de l'hôtellerie :

- l'école nationale supérieure du tourisme (**ENST**) à Alger qui forme des diplômés de niveau licence en tourisme ;
- l'institut national des techniques hôtelières et touristiques de Tizi-Ouzou (**INTHT**) et son annexe de Tlemcen qui forme des techniciens supérieurs en tourisme et en hôtellerie ;

---

<sup>5</sup> Ben Yaou, Les principales réformes engagées dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels durant la période de relance (2000 à 2010), version provisoires.

## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

---

- le centre de l'hôtellerie et du tourisme de Boussaâda (CHT) qui forme des techniciens.

Ces trois (03) établissements à caractère administratif ont été créés en 1994 par le décret exécutif n° 94-225 du 17/08/1994 et ont une capacité pédagogique totale de **880 places** réparties comme suit :

- **200** étudiants pour L'ENST (50/an) soit **23%** du total ;
- **300** étudiants (150/ an) pour L'INHT, soit **34%**, et **80** pour l'annexe de Tlemcen soit **9%** ;
- **300** étudiants (150/an) pour le CHT soit **34%**.

En plus de ces 03 établissements, il y a des projets de nouvelles écoles qui attendent la réalisation ; il s'agit du projet de l'INHT d'**Ain Témouchent** qui sera doté de **400 places pédagogiques** et celui de la nouvelle **école nationale supérieure du tourisme** à **Tipaza**, qui prévoit **1200 places pédagogiques**. Ces nouveaux instituts vont comprendre en plus des formations classiques, des formations thématiques assurées par les grandes firmes installées en Algérie et qui correspondent à leurs profils.

De plus, il est question de créer, en partenariat avec la SGP GESTOUR des écoles au niveau régional ( Est, Ouest et sud) et des écoles spécialisées dans la formation du personnel technique et hôtelier des différentes stations thermales à travers le territoire national. Il est aussi question de créer une école spécialisée dans la formation au tourisme saharien à Ghardaïa.

### b- Les établissements de la formation et de l'enseignement professionnel <sup>6</sup> (MEFP)

Le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels compte **85** établissements de formation professionnelle formant dans les métiers de l'hôtellerie tourisme, répartis à travers **32 wilayas**, dont **6** instituts INSFP spécialisés en la matière et qui forment dans le niveau de techniciens supérieurs (TS) au niveau des wilayas d'El-Tarf, Boumerdès, Tamanrasset, Tizi-Ouzou, Boussaâda et Tlemcen.

La plupart des établissements de formation professionnelle dispensent des spécialités de l'artisanat traditionnel en liaison avec des spécificités locales et régionales, en plus des 06 établissements spécialisés dans l'artisanat au niveau des wilayas de Constantine, Tlemcen, Tizi-Ouzou et Touggourt. À cet effet, une moyenne de **55.000 jeunes** est mise en formation

---

<sup>6</sup> [http : //www.algerie 360.com/algérie/tourisme-amar-ghoul-insiste-sur-la-formation-du-personnel-hotelier/](http://www.algerie360.com/algérie/tourisme-amar-ghoul-insiste-sur-la-formation-du-personnel-hotelier/) 15 juillet 2015

## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

annuellement dans les métiers relevant de la branche hôtellerie-tourisme, et **20.000 jeunes** autres sont mis en formation dans les métiers relevant de la branche de l'artisanat traditionnel. Concernant le nombre de diplômés, plus de **35.000 stagiaires** sortent chaque année des établissements de formation professionnelle dans les métiers relevant de la branche hôtellerie tourisme (**25.000**) et artisanat (**10.000**).

➤ La répartition de l'offre nationale de formation dans les métiers touristiques est représentée par le tableau suivant<sup>7</sup>.

**Tableau N° 01-** Répartition de l'offre nationale de formation dans les métiers touristiques

Secteur	Niveau de Qualification	Pôle Nord Centre	Pôle Nord Ouest	Pôle Nord Est	Pôles du Sud	Total général	
						Nombre	%
Etablissements sous tutelle du Ministère du Tourisme	Graduation	1	-	-	-	1	2%
	Technicien Supérieur	1	1	-	-	2	
	Technicien	-	-	-	1	1	
	<b>S/ Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	
Etablissements sous tutelle du Ministère de la Formation professionnelle	Technicien Supérieur	04	03	03	04	14	78%
	Technicien	01	01	02	02	06	
	Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)	7	26	32	26	121	
	<b>S/ Total</b>	<b>42</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	<b>32</b>	<b>141</b>	
Etablissements privés	Technicien Supérieur	1	1	-	-	2	20%
	Technicien	-	-	1	-	1	
	Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)	15	1	4	-	20	
	Agent Qualifié	11	1	1	-	13	
	<b>S/ Total</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>36</b>	
<b>Total général</b>	<b>Nombre</b>	<b>71</b>	<b>34</b>	<b>43</b>	<b>33</b>	<b>181</b>	<b>100 %</b>

Source : carte de formation tourisme.

(\*) : Pôle « Nord-Centre » : Chlef, Bejaïa, Blida, Bouira, Tizi-Ouzou, Alger, Médéa, Boumerdès, Tipaza et Aïn-Defla.

Pôle « Nord-Ouest » : Tlemcen, Tiaret, Saïda, Sidi Bel-Abbès, Mostaganem, Mascara, Oran, Aïn-Temouchent et Relizane.

Pôle « Nord-Est » : Oum El-Bouaghi, Batna, Tébessa, Jijel, Sétif, Skikda, Annaba, Guelma, Constantine, Bordj Bou-Arréridj, El-Tarf, Khenchela, Souk-Ahras et Mila.

Les Pôles « du Sud » : Adrar, Laghouat, Biskra, Béchar, Tamanrasset, Djelfa, M'Sila, Ouargla, El-Bayadh, Illizi, Tindouf, Tissemsilt, El-Oued, Naâma et Ghardaïa.

<sup>7</sup> Carte de la formation, p 07.

## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

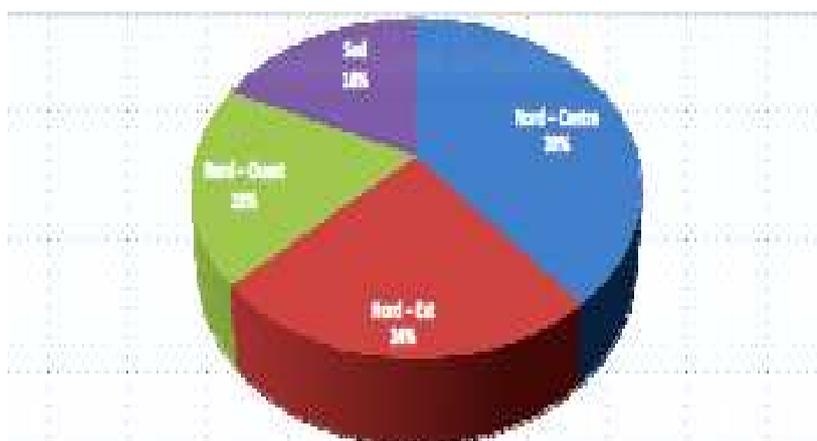
➤ La répartition de l'offre nationale de formation dans les métiers du tourisme par pôle touristique

**Tableau N°02** - Répartition de l'offre nationale de formation par pôle touristique

Pôle touristique	Nombre d'établissements	taux
Nord-centre	71	39%
Nord-Ouest	34	19%
Nord-est	43	24%
Sud	33	18%
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

Source : la carte de formation tourisme

**Figure n° 01**- Répartition de l'offre nationale de formation par pôle touristique



Source : la carte de la formation tourisme

A travers cette figure, nous pouvons constater que les établissements de formation dans les métiers du tourisme sont concentrés dans le nord du pays et plus précisément au centre dans les grands centres urbains, avec un taux qui avoisine les 50% soit la moitié de l'offre nationale de formation. Les régions du nord-est et nord-ouest viennent respectivement en 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> positions. Les régions du sud viennent en dernière position avec seulement 19%. Cela traduit un déséquilibre régional en matière de formation.

« Le schéma directeur d'aménagement touristique horizon 2025 (SDAT 2025) illustre la forte prégnance des constantes sociétales et structurelles de la société algérienne sur la

## Chapitre II      Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

---

politique touristique et, de là, sur les perspectives de développement de l'artisanat d'art traditionnel. »<sup>8</sup> La texture d'ensemble de ce schéma est caractérisée par :

- la prédominance d'une vue d'ensemble sectorielle et insuffisamment articulée sur les nécessités du développement local ; « pour la wilaya de Tizi-Ouzou *les projets (essentiellement une dizaine d'hôtels sur la bande côtière...) comme la fonctionnalité touristique étroite (tourisme balnéaire) retenus semblent relativement dérisoires quant à leur portée et à leur cohérence par rapport au potentiel existant et aux nécessités du développement local* »<sup>9</sup> ;

- le schéma de gouvernance proposé est nettement marqué par la logique centralisatrice et technocratique, *et les collectivités locales n'ont qu'une fonction de mise en œuvre au plan régional et local ; il faut remarquer que l'évaluation a été omise au niveau des objectifs de la gouvernance.*

### 1.4. Constantes sociétales et structurelles de la société algérienne et leurs retombées

Ces données quantitatives ne nous renseignent cependant pas sur la qualité de la formation et les difficultés sociétales de la relation formation-emploi-entreprise; à ce titre, nous nous reprenons une réflexion de synthèse effectuée par M Ben Yaou<sup>10</sup>.

En tant que partie limitée d'un ensemble sociétal, le secteur de la formation professionnelle subit beaucoup plus qu'il n'agit sur la totalité de la société considérée. Quelle est la nature des influences que subit et reproduit le secteur de la formation professionnelle en Algérie ? S'agit-il d'impulsions stimulatrices pour les changements ou de facteurs « léthargisants » et ankylosants ? C'est la seconde possibilité qui est probante et ceci tient des caractéristiques sociétales et structurelles de cette société aux niveaux socio économique, institutionnel et politique, caractéristiques qui interagissent entre elles de façon solidaire.

En effet, en examinant la société algérienne sur une longue période, nous remarquons qu'un certain nombre de traits caractéristiques survivent aux diverses politiques gouvernementales comme aux transformations de système économique ou des normes institutionnelles au niveau formel ; ces traits consistent notamment dans :

---

<sup>8</sup> M Ben Yaou, « *L'artisanat d'art traditionnel, un secteur important mais fragile, qui a besoin d'urgence du soutien de l'Etat et d'une stratégie de redéploiement, dans le cadre d'une démarche de développement local.* Communication présentée dans le cadre du colloque international « Ressources territoriales et développement : avancée théorique et expériences de terrain », organisé par la Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion (FSECSG) de l'UMMTO, p15.

<sup>9</sup> Idem

<sup>10</sup> Dans ce paragraphe, nous nous référons à un article de M Ben Yaou « Le projet APC-Algérie 2008-2012, ses atouts attendus et ses limites manifestes. Présentation liminaire. », séminaire international EXIFORMAM, Aix en Provence, mars 2014.

## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

---

- une base de reproduction d'ensemble fondée sur la rente pétrolière, d'où l'impact immédiat des récessions mondiales d'ensemble sur l'équilibre et le dynamisme interne du pays;
- un centralisme étatique bureaucratique, doublé d'une segmentation (quasi absence de coordination réelle) entre les institutions ;
- la faiblesse du tissu économique productif, des acteurs économiques et la prééminence de « l'import-import »<sup>11</sup> ;
- la faiblesse et la dépendance des acteurs professionnels, politiques et associatifs et la léthargie des élites ;
- l'isolement de l'éducation formation par rapport à l'entreprise, un système éducatif tourné vers une fonction identitaire et de promotion sociale (qui entretiennent le diplômisme ») et la relégation des activités manuelles et des formations qui y conduisent ;
- la hantise de l'évaluation externe et de la transparence et le clientélisme, comme culture et comme moyen de survie ou de domination.

Ces caractéristiques renvoient l'histoire de l'Algérie qui a donné lieu à la construction d'institutions, de normes de légitimation, d'habitus collectifs, de mutations économiques, sociales et démographiques qui structurent la configuration sociétale algérienne.

« Dans un tel contexte, le tissu économique reste peu structuré d'autant que l'ouverture à la concurrence internationale a d'abord engendré une boulimie d'importations sans exportations autres que le pétrole et le gaz, doublée d'une régression du système productif provoquée par de forts différentiel de coûts et de qualité vis à vis des produits étrangers, soit un contexte peu incitatif à la prise de risques de la part d'investisseurs et, à l'inverse, une puissante incitation au développement effréné d'une « économie de bazar ». »<sup>12</sup>

Ainsi, au sein du secteur de la formation professionnelle, ces influences, outre la déconsidération par son public, par l'entreprise et par l'Etat (budget du parent pauvre du système éducatif), se traduisent notamment par :

- les « difficultés » à organiser la décentralisation ;
- la faible qualité de l'ingénierie et des méthodes de gestion ;

---

<sup>11</sup> « Expression idiomatique algérienne qui renvoie à une boulimie de l'importation, sans exportations, notamment en période faste de la rente pétrolière ; cet état de fait est la conséquence de la régression du système productif, conséquemment à la façon dont s'est effectuée l'ouverture à la concurrence internationale, les disponibilités en devises donnant aux importations un caractère massif et dispensent de l'effort d'une production local tout en le décourageant du fait du différentiel de coût lié aux économies d'échelle et de potentiel technologique qui travaillent au profit des grandes firmes exportatrices vers l'Algérie ». In *Ben Yaou M, Le projet APC-Algérie 2008-2012, ses atouts attendus et ses limites manifestes. Une première réflexion*, séminaire international EXIFORMAM, Aix en Provence, mars 2014, note de bas de la page 16.

<sup>12</sup> Idem, pp 19-20

## Chapitre II      **Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou**

---

- le caractère décoratif et au mieux épisodique des relations avec l'employeur ;
- le bricolage en matière d'évaluation des performances internes et externes, des apprenants, des formateurs, comme des sous systèmes ou de la politique ;
- la démotivation des enseignants, des personnels non enseignants et apprenants,
- l'autosatisfaction des officiels par des statistiques décoratives.

Au niveau des « frontières » et interfaces du secteur de la formation avec son environnement, ces emprises entraînent :

- sa méconnaissance par les employeurs ;
- sa méconnaissance, lui-même, de l'entreprise et de ses besoins ;
- sa méconnaissance des évolutions technologiques ;
- sa marginalisation dans le système éducatif ;
- son peu d'attrait pour l'entreprise, compte tenu d'une GRH improvisée et clientéliste<sup>13</sup>;
- son « oubli » par le patronat, son isolement des chambres consulaires.

### **Sous-section 2- La formation dans les métiers du tourisme au niveau de la wilaya de Tizi-Ouzou**

#### **a- Les établissements de formation relevant du ministère du tourisme : l'institut national des techniques hôtelières et touristique de Tizi-Ouzou (INTHT)**

L'INTHT de Tizi-Ouzou, créé le **17/08/1994**, est un établissement public à caractère administratif issu du **décret exécutif n°94-256** complété par le décret n°02-455 ; l'arrêté du 05 mai 1999 du ministre du tourisme a fixé le nombre de filières, la répartition des effectifs entre elles, le régime des études ainsi que les modalités de fonctionnement du conseil pédagogique de l'INTHT. Cependant, sa création remonte aux années 1970 et, en 1988, a été opérée sa fusion avec le CNFT, puis une dissolution-recomposition de cette structure en 1994 ; ces transformations sont situées dans le cadre de la politique de compression des dépenses de l'Etat en relation avec le tarissement des recettes en hydrocarbures.

#### **❖ Les conditions d'accès aux candidats**

- Un bac ou troisième année secondaire sous concours ;
- L'âge est situé entre 18 et 27 ans.

---

<sup>13</sup> L'office National des Statistique vient de révéler que les entreprises privées algériennes ne déclarent pas près de la moitié de leur personnel.

## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

---

### ❖ La capacité pédagogique

L'institut est doté d'une capacité pédagogique de **350 places** tous niveaux confondus, soit **34%** de l'offre nationale de formation (avec les **9%** de l'annexe de Tlemcen, l'institut occupe la première place à l'échelle nationale). Il assure en deux années une formation de technicien supérieur (TS) dans deux filières :

- l'hôtellerie, qui se démembré en 3 spécialités, à savoir restauration, cuisine-pâtisserie et administration hôtelière ;
- L'autre branche, le tourisme, est scindée en deux options : accueil et animation ainsi que production et distribution ; c'est une formation à travers laquelle les candidats retenus seront chargés de l'organisation et de la distribution du produit touristique dans les agences de tourisme et de voyages.

La capacité de l'institut a été revue à la hausse à la faveur de l'ouverture, en 2011, d'un nouveau bloc pédagogique.

L'institut dispense également une formation de TS en cuisine dans son annexe de Tlemcen, un établissement mis en service en janvier 2004, avec une capacité pédagogique de 100 places.

L'institut est doté d'un seul amphi. Il est classé premier en termes d'effectifs de personnel (avec 60 contre 43 pour l'ENST et 15 pour le CHT) et occupe la deuxième place en matière de capacité d'hébergements (après le CHT avec 282 lits).

### ❖ Le déroulement de la formation

La durée des études est de 2 ans, ce qui est une norme internationale ; la première année est constituée d'une formation dans un cadre de tronc-commun de 12 semaines, une spécialisation de 6 mois et un stage pratique de 2 mois ; dans la deuxième année, est prévue une spécialisation de 9 mois et un stage pratique de 2 mois.

Depuis sa création l'INTHT a formé plus de 4419 techniciens supérieurs<sup>14</sup> (dont 186 étrangers et 53 filles) répartis comme suit : 750 en administration hôtelière, 1526 en restauration, 1415 cuisiniers (plus 314 dans l'annexe de Tlemcen), 414 dans le tourisme (voir le détail en annexe). 80% des effectifs<sup>15</sup> formés à l'INTHT sont issus des wilayas du centre du pays. Le marché de l'emploi étant saturé au niveau de la wilaya de Tizi-Ouzou, il ne peut absorber toute cette main-d'œuvre qualifiée. Les diplômés se ruent alors vers les wilayas du Sud pour une place dans les bases de vie des compagnies pétrolières nationales et étrangères,

---

<sup>14</sup> Source : l'INTHT de Tizi-Ouzou (statistiques de 2013)

<sup>15</sup> Article publié dans d'El Watan du 28/07/2012.

## **Chapitre II      Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou**

---

le transport maritime, les hôpitaux et autres, les établissements de parahôtellerie ainsi que les grands hôtels des côtes Ouest et Est. Certains d'entre eux optent pour une inscription dans un autre établissement à l'étranger dans le but de poursuivre leur formation et y travailler surtout (2 à 3% selon les propos du sous directeur de l'INTHT).

### **b- Les établissements de formation relevant du ministère de la formation et de l'enseignement professionnels (MFEP)**

Le nombre d'établissements publics<sup>16</sup> dans la wilaya de Tizi-Ouzou est de 45 centres de formation :

- **31** CFPA d'une capacité de **7680** places pédagogiques ;
- **04** INSFP dotés de **1050** places pédagogiques ;
- **10** annexes d'une capacité de **1320** places.

Les établissements qui offrent des formations en hôtellerie et tourisme sont au nombre de cinq (05) :

- CFPAAT de Boukhalfa (artsanat d'art traditionnel) ;
- CFPA Khodja Khaled Boukhalfa ;
- CFPA Khias Amar de Draa Ben Khedda ;
- CFPA de Tizi Guenif ;
- un nouvel institut à Azeffoun, est spécialisé dans la formation dans les métiers du tourisme après avoir élargé les spécialités du BTP au profit de l'institut de Ouaguenoun.

Comme première remarque, nous pouvons dire que sur 45 centres de formation au niveau de la wilaya de Tizi-Ouzou, seulement 04 centres offrent des formations dans les métiers du tourisme, soit 11%.

#### **❖ Les spécialités offertes par ces centres sont :**

- cuisine des collectivités ;
- hôtellerie options : restaurant, cuisine et réception, hébergement, agent d'accueil ;
- pâtisserie ;
- boulangerie viennoiserie ;
- tourisme, option agent de voyage ;
- les différents métiers de l'artisanat d'art traditionnel.

---

<sup>16</sup> Annuaire statistique 2013

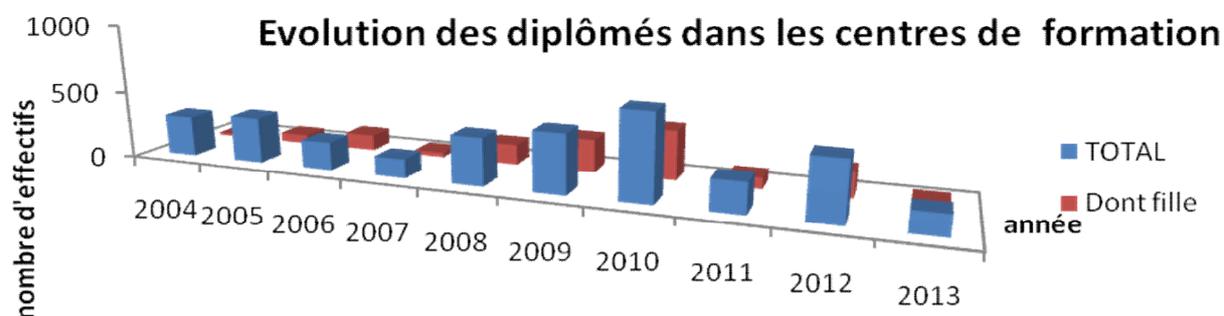
## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

**Tableau n° 3- Evolution des effectifs diplômés dans les métiers du tourisme dans les centres de formation**

	Année	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>HTO</b>	<b>TOTAL</b>	308	346	210	142	353	437	640	227	439	153
	<b>Dont filles</b>	21	69	120	37	153	245	365	84	185	34

**Source :** la direction de la formation professionnelle.

**Figure N°2-** Situation des diplômés des centres de formation professionnelle



**Source :** nos calculs à partir des données du tableau précédent

A travers cette figure, nous pouvons constater que la formation dans les métiers du tourisme suit la même évolution que les différentes formations dans le secteur de la formation professionnelle ; on remarque que le nombre de diplômés augmente dans le secteur public à partir de l'année 2008, et enregistre une forte croissance en 2010, avec une baisse des effectifs en 2013.

L'intérêt des filles aux métiers du tourisme commence à prendre de l'ampleur à partir de 2006 (elles vont même dépasser le nombre de garçons en 2006, 2009 et 2010, avec une moyenne avec un taux de 56%) ; cela peut s'expliquer par le bas niveau d'accès à ces métiers ainsi qu'un champ limité d'accès à d'autres spécialités « réservées » aux garçons tels que les métiers du BTP. En plus de ces métiers, les centres de formation assurent des formations dans l'artisanat traditionnel à savoir : la bijouterie, la poterie, les tapis traditionnels ...etc. l'effectif diplômé en 2013 est de 322<sup>17</sup> (pour les spécialités voir en annexe la nomenclature de 2012).

<sup>17</sup> Source : la direction de la formation professionnelle

## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

### c- Les établissements privés de formation agréés par le ministère chargé de la formation professionnelle (EPA)

La wilaya de Tizi-Ouzou compte plus de **67 établissements** privés agréés par l'Etat ; elle est classée deuxième derrière Alger avec **141 établissements**.

Les établissements qui offrent des formations dans les métiers du tourisme sont au nombre de 13. Ces établissements assurent des formations de longue durée [(Certificat d'aptitude Professionnel (CAP) 12 mois, certificat de maîtrise professionnelle (CMP) 18 mois, brevet technicien (BT) 24 mois, brevet de technicien supérieur (BTS) 30 mois] et de courte durée (06 mois) selon les spécialités (voir l'annexe : nomenclature 2012)

### ❖ Les établissements privés spécialisés dans les métiers du tourisme dans la wilaya de Tizi-Ouzou (EPA)

Les tableaux ci-dessus présentent les EPA exerçant dans les métiers du tourisme dans la wilaya de Tizi-Ouzou : établissements ouverts (tableau n° 4) et établissements fermés (tableau n° 5)

**Tableau n° 4 - Etablissements privés ouverts et spécialités de formation**

N°	Appellation de l'établissement	Spécialités dispensées
01	Main Magique	- cuisinier - Pâtisserie - Hôtellerie option réception -Hôtellerie option restauration
02	ECMI	-Hôtellerie option Cuisine -Hôtellerie option restauration -Hôtellerie option réception -Hôtellerie option Hébergement -Pâtisserie -Boulangerie viennoiserie
03	I.F.H.T	- Hôtellerie .Option Restauration - Hôtellerie Option Cuisine - Hôtellerie Option Hébergement. - Pâtisserie - Cuisinier - Commis de Restaurant - Commis d'étage
04	E.H « Jardin Secret »	- Commis de cuisine - Pâtisserie - Agent d'accueil - Commis de Restaurant - Commis de Réception
05	ETHHT	- Hôtellerie option hébergement - Hôtellerie option Restauration - Hôtellerie Option Cuisine - Boulangerie Pâtisserie
06	ECHOTELLERIE	-Boulangerie Viennoiserie -Boulangerie Pâtisserie -Hôtellerie Option Restauration -Hôtellerie option cuisine

## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

07	LEA SCHOOL	-Hôtellerie option. hébergement -Hôtellerie option restaurant -Hôtellerie option cuisine -Boulangerie pâtisserie
08	FIRST LINE SCHOOL	-Hôtellerie option restaurant -Hôtellerie option réception -Hôtellerie option viennoiserie -Hôtellerie option administration
09	AZECOLE	-Cuisine -Réception
10	ECO-PROMED-YAL	-Hôtellerie Op Cuisine -Pâtisserie -H .Option Restaurant
11	ECAM	-Hôtellerie option restaurant -Hôtellerie option cuisine -Hôtellerie option réception
12	EDEN	-Hôtellerie option cuisine -Hôtellerie option restauration -Hôtellerie option réception
13	ECOMODE	-Pâtisserie -Cuisinier de collectivités -Hôtellerie option restauration -Hôtellerie option cuisine -Tourisme option guide accompagnateur

Source : la DEFP de Tizi-Ouzou

**Tableau n° 5** - Etablissements privés fermés et spécialités de formation

N°	Appellation de l'établissement	Spécialités dispensées
01	KAD SCHOOL (fermée)	- Commis de restaurant - Chef de rang - Pâtisserie - Agent d'accueil - Chef de partie - Commis de cuisine
02	ETH Cordon (fermée)	- Commis de Cuisine - Boulangerie Pâtisserie
03	E.M.H (fermée)	-Hôtellerie option hébergement et réception -Hôtellerie option restauration -Hôtellerie option : cuisine
04	Papillon (fermée)	-Hôtellerie option hébergement et réception -Hôtellerie option restauration -Hôtellerie option : cuisine

Source : la DEFP de Tizi-Ouzou

L'ensemble de ces établissements assurent des formations qualifiantes : Jardin secret, ESIG, IFHT et ECOMODE sont les écoles qui forment le plus de stagiaires dans ces formations. Seulement quatre (04) établissements assurent des formations « diplômantes », ces établissements sont : ETHT, ECOMODE, Main magique et ECHOTELLERIE. 80% des diplômes sont du niveau CAP et les formations les plus demandées sont hôtellerie option : restaurant et cuisine.

La plupart de ces établissements sont localisés dans le chef lieu de la wilaya. Ces dernières années plusieurs EPA ferment leurs portes à cause du manque de candidats à la formation ; le sous-secteur privé de la formation subit de plein fouet la concurrence du sous-

## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

secteur public (dans lequel la formation est gratuite et les stagiaires bénéficient de bourses, même modiques) ; certains établissements, par ailleurs, maintiennent leurs activités par l'intégration d'autres formations en dehors des spécialités du tourisme (par exemple en faisant des cours de soutien pour les élèves du CEM et du Lycée).

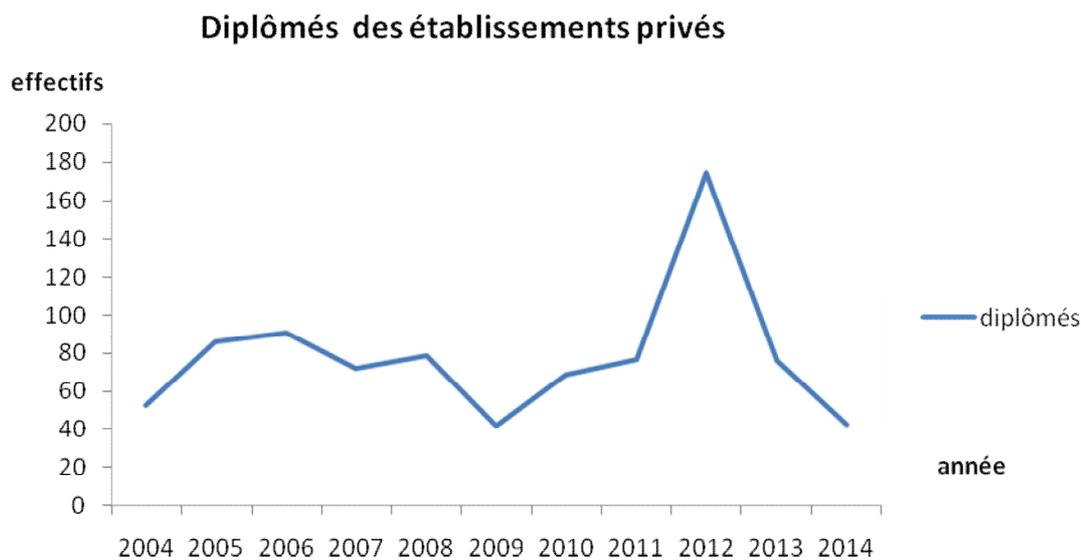
### L'évolution des effectifs diplômés dans les métiers du tourisme dans établissements privés (EPA)

Tableau n° 6- Effectifs des diplômés des établissements privés (2004- 2014)

années	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
diplômés	53	86	91	72	79	42	69	77	175	76	43

Source : la DEFP de Tizi-Ouzou

Figure n°3 : diplômés des établissements privés agréés par l'Etat



Source : exploitation des données du tableau précédent

Nous constatons une stagnation dans le secteur privé, cela est dû, comme ne l'avons mentionné précédemment, à la fermeture de plusieurs établissements privés ; ce n'est qu'à partir de 2012 que le nombre de stagiaires commence à augmenter suite à l'introduction de nouvelles spécialités dans la nomenclature de 2012, telles que la spécialité d'agent de voyage (voir l'annexe : la nomenclature de la formation de 2012).

La demande de formation dans le secteur du tourisme occupe une place faible dans l'ensemble de la demande de formation ; par exemple en 2009, sur un total de 459 diplômés

## Chapitre II      Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

---

seul 42 diplômés le sont dans les métiers du tourisme, soit 9% du total. Cela est dû aux particularités de l'activité touristique qui connaît une lente évolution au niveau de la wilaya de Tizi-Ouzou.

« Le développement de la branche formation a connu deux grandes étapes :

- de 1992 à l'an 2000, cette branche suppléait à l'insuffisance des établissements publics et, dans le sillage de l'application du plan d'ajustement structurel, de nombreux cadres vont quitter les entreprises publiques pour créer leurs propres activités, notamment dans le secteur de la formation professionnelle. Par mimétisme, d'autres catégories socioprofessionnelles vont se lancer dans cette activité, ce qui explique la multiplication du nombre d'EPFEP ;

- depuis le début de la décennie 2000, sous l'effet de plusieurs contraintes, la branche formation professionnelle connaît un processus de différenciation sensible ; le rétrécissement des cohortes démographiques, le poids du contrôle étatique, l'impact de l'amélioration de la réussite au baccalauréat et la politique de suppression des barrières à l'accès aux centres de formation professionnelle publics ( d'où une « concurrence » tous azimuts par des prix-gratuité- subventionnés et donc absence des règles régissant le marché) vont donner lieu à un tarissement relatif de la clientèle des EPA ; Cet ensemble de déterminations aura pour conséquences l'aiguinement des contraintes des EPA dont une grande part va « jeter l'éponge ».<sup>18</sup>

La différenciation qui s'est opérée dans le sous-secteur renvoie aux caractéristiques des métiers, la localisation des établissements, les moyens dont disposent les dirigeants, les capacités managériales des dirigeants des EPA qui ont développé des comportements stratégiques que l'on peut classer en deux grandes catégories :

- *les stratégies offensives* d'une minorité d'établissements de formation dirigés par d'ex cadres d'entreprises ou d'établissements publics; leurs établissements ont connu une expansion quantitative et une diversification, horizontale et verticale, de la carte de formation,

---

<sup>18</sup> M Ben Yaou, «Le sous secteur marchand de la formation professionnelle initiale des jeunes dans son cadre d'insertion local : des petites entreprises fragiles enchâssées entre contrôle étatique et pseudo- marché conduisant à la prééminence des stratégies défensives et au sacrifice de la qualité de la formation. Etude à partir du cas de la wilaya de Tizi-Ouzou», programme FSP-LEST « L'action publique face aux « débordements » du social au Maghreb : réguler le « moins d'Etat », décembre 2007, p 34.

## Chapitre II      Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

---

grâce à l'utilisation des techniques du marketing de même que le développement de leur capital relationnel, le développement du franchising (en direction de partenaires étrangers) pour renforcer ainsi leur argumentaire commercial qui attire la clientèle à la recherche de filières d'accès à l'étranger ; ces établissements résistent mieux aux contraintes d'un environnement opaque et changeant ;

- *les stratégies défensives ou de survie* concernent la grande majorité des EPA dont les gestionnaires dont le but est de faire perdurer l'entreprise pour continuer à assurer un revenu à ses propriétaires et dirigeants ; leur préoccupation est de conserver une clientèle par le biais de prix bas obtenus par la compression des coûts et le recours à des activités subsidiaires (multiplication des formations qualifiantes, cours pour les classes d'examens, etc.), pratiques aboutissant inexorablement à sacrifier la qualité de la formation.

« Au total les conditions socioéconomiques et politico institutionnelles d'insertion de la branche formation professionnelle et la faible qualité d'une grande partie de l'entrepreneuriat qui s'est engagé dans ces activités, sont loin de constituer des atouts pour que les EPA jouent un rôle moteur dans la formation des compétences et impulser une dynamique de compétitivité croissante de l'entreprise algérienne. »<sup>19</sup>

### Section 02/L'entrepreneuriat et emploi dans secteur du tourisme

Le secteur du tourisme est une industrie complexe qui se distingue par un caractère hétérogène et multidimensionnel, qui s'étend à plusieurs activités économiques et où les petites entreprises jouent un rôle déterminant dans son développement. Le développement d'un territoire n'est pas subordonné à sa seule capacité à attirer des établissements ou des filiales de grandes entreprises, il dépend aussi de son aptitude à identifier et à valoriser ses ressources, ses opportunités, à mettre en œuvre une culture de l'entrepreneuriat, à susciter des initiatives locales, à faire émerger de porteurs de projets, à générer un tissu de nouvelles entreprises et à développer des partenariats entre celles-ci et le territoire<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Idem, p 35.

<sup>20</sup> Ces éléments sont repris de l'ouvrage de G.A.K. Dokou, « Territoires et entrepreneuriat : les expériences des villes entrepreneuriales », éd L'harmattan, 2011.

## Chapitre II      Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

---

### Sous section 01/Aperçu sur l'entrepreneuriat dans le secteur du tourisme

#### 1-1/ Définition de quelques concepts de base

Le défi de chaque territoire consiste à mettre en place les conditions favorisant l'émergence de **l'esprit entrepreneurial**<sup>21</sup>, qui désigne la détermination et l'aptitude d'un individu ou un groupe d'individus à identifier une opportunité et à la saisir pour produire une nouvelle valeur, un succès économique et/ou social.

#### 1-1-1/ Le concept d'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat a d'abord été identifié par les économistes comme un phénomène utile pour comprendre le développement des territoires et qui ne dépend pas que de la rareté des ressources dont ils disposent mais des entrepreneurs qui y figurent. J. Schumpeter a reconnu la place de l'entrepreneur : **l'entrepreneur** est « une personne qui veut et qui est capable de transformer une idée en une innovation réussie »<sup>22</sup>. L'entrepreneur apparaît souvent comme celui qui crée de la richesse et en fait profiter autrui, comme celui qui découvre de meilleures façons d'utiliser des ressources, qui réduit le gaspillage et qui crée des emplois.

Pour Fayolle, selon Verstraete (2005), « l'entrepreneuriat est une Initiative portée par un individu (ou plusieurs individus s'associant pour l'occasion) construisant ou saisissant une opportunité d'affaires (du moins ce qui est apprécié ou évalué comme tel), dont le profit n'est pas forcément d'ordre pécuniaire, par l'impulsion d'une organisation pouvant faire naître une ou plusieurs entités, et créant de la valeur nouvelle (plus forte dans le cas d'une innovation) pour des parties prenantes auxquelles le projet s'adresse. »<sup>23</sup>. Dans une perception plus proche des faits pratiques, l'entrepreneuriat se construit à partir d'une idée, de l'exploitation d'une opportunité dans le cadre d'une organisation impulsée, créée de toute pièce ou reprise puis développée par une équipe ou une personne physique seule, occasionnant un changement important dans sa vie et ses occupations, pour promouvoir un processus qui aboutit à la création d'une valeur nouvelle ou à l'économie de gaspillage dans des valeurs existantes. L'entrepreneuriat a aussi été défini comme « ...l'action humaine, soutenue par le milieu environnant, générant de la valeur sur le marché par la création ou le développement d'une activité économique, évoluant avec cette valeur pour finalement affecter l'économie, et ce, dans le but de mieux répondre aux besoins individuels et collectifs d'un territoire ». (Pierre-

---

<sup>21</sup> Julien. P-A et Marchesnay. «L'entrepreneuriat» Ed Economica, 1996, page 9.

<sup>22</sup> Hernandez (2001), « l'entrepreneuriat, approche théorique », p 74.

<sup>23</sup> Fayolle .A, introduction à l'entrepreneuriat, éd DUNOD, Paris, 2010.

## Chapitre II      Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

---

André Julien et Louise Cadieux, 2010). Cette définition considère que l'entrepreneuriat est une action menée par l'individu, dans son milieu pour générer une valeur ajoutée qui affecte l'économie et qui répond aux besoins des individus au niveau d'un territoire.

### 1-1-2/ L'entrepreneuriat touristique

**L'entrepreneuriat touristique** intègre l'ensemble des entreprises liées à la création et l'exploitation d'une activité touristique, qui activent dans le but de satisfaire les besoins des touristes ; ces entreprises incluent outre les hôtels, les maisons d'hôtes, agences de voyage et tours opérateurs (Koh, 1996).<sup>24</sup>

**L'entrepreneur touristique**, est un individu qui crée une entreprise qui comprend certains éléments d'originalité pour la fourniture des produits et des services ou une nouvelle expérience pour les touristes (S.Kensbock, G.Jennings, (2011).<sup>25</sup>

La spécificité de l'entrepreneuriat touristique est qu'il comprend les valeurs et les aspects culturels comme facteurs de réussite en plus du développement des affaires et la croissance.

➤ **Les caractéristiques de l'entrepreneur touristique :** l'entrepreneur touristique recèle certaines caractéristiques pour mener un projet touristique, telles que : les compétences, les aptitudes, la personnalité de l'entrepreneur touristique et ses valeurs.

✓ **Les compétences :** les entrepreneurs touristiques doivent avoir certaines compétences et un ensemble de connaissance et d'expériences. Un entrepreneur doit maîtriser tout ce qui est en liaison avec son activité et mettre à jour ses compétences dans le but de bien répondre aux attentes des touristes, comme la maîtrise des nouvelles technologies d'information et de communication ainsi que le marketing.

✓ **Les aptitudes :** la plupart des entrepreneurs ont certaines aptitudes qui les rendent aptes à démarrer et exploiter une entreprise. Il s'agit de la bonne organisation, des compétences de communication et de leadership. Une bonne gouvernance permet à l'entrepreneur de bien déléguer les tâches à ses employés et mettre son entreprise dans l'ordre.

✓ **La personnalité de l'entrepreneur touristique :** la personnalité de l'entrepreneur est une caractéristique importante et déterminante dans le secteur de tourisme. Il doit être responsable et fiable, sortant, patient, enthousiaste et avoir le sens de l'humour.

---

<sup>24</sup> In Saboun lamia, « Le rôle du territoire dans l'émergence de l'entrepreneuriat touristique :cas de la commune de Tizirt », mémoire de master, P 25

<sup>25</sup> Idem

# Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

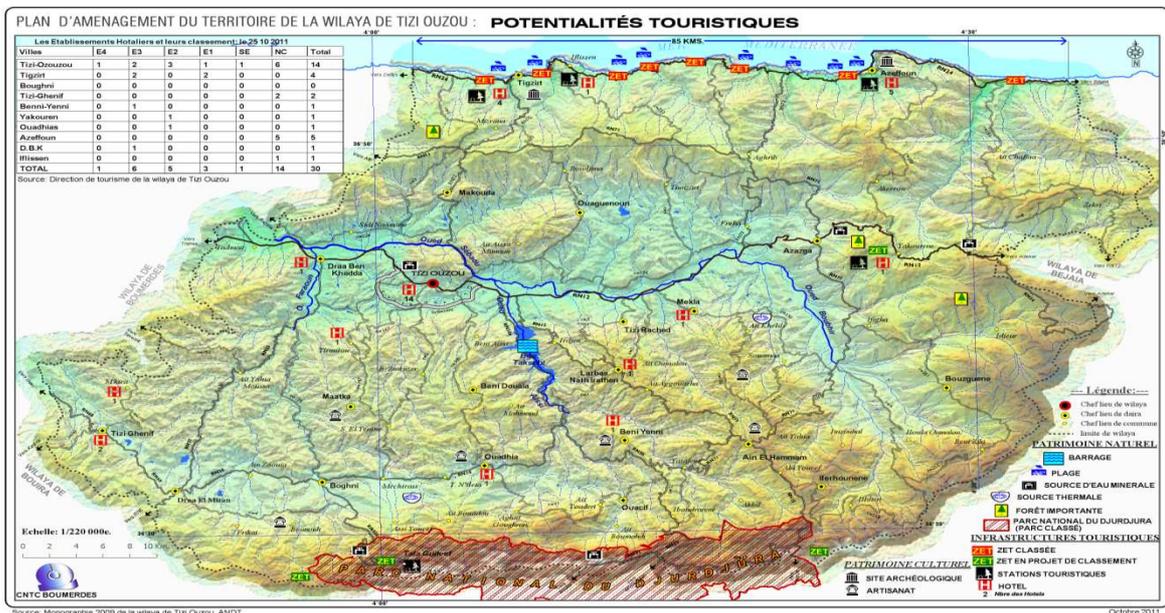
## 1-2/ La dynamique entrepreneuriale touristique dans la wilaya de Tizi-Ouzou

Le territoire de la wilaya de Tizi-Ouzou recèle un gisement de ressources et de potentialités qui favorise l'émergence de l'entrepreneuriat dans le secteur du tourisme.

### 1-2-1/ Les potentialités touristiques dans la wilaya de Tizi-Ouzou

La wilaya de Tizi-Ouzou recèle d'indéniables potentialités touristiques, dont des sites naturels à même de générer des revenus économiques pour la wilaya. Elle renferme un potentiel naturel alternant entre un tourisme culturel, balnéaire (région côtière) et climatique (région de montagne), auquel il faut ajouter une grande richesse artisanale. L'une des potentialités naturelles les plus importantes c'est aussi et sans conteste le massif du Djurdjura, avec Lalla Khedidja son sommet le plus haut (2 308 m). La carte ci-dessous montre la répartition de ces potentialités sur l'ensemble du territoire de la wilaya(2011).

Carte n°1 : Répartition des potentialités touristique de la wilaya de Tizi-Ouzou



**Source :** Le plan d'aménagement de la wilaya de Tizi-Ouzou (2011).

## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

### A/ Le foncier touristique de la wilaya de Tizi-Ouzou

Le foncier touristique de la zone littorale comprend des espaces destinés exclusivement à l'investissement touristique et hôtelier ; les huit ZEST ont une superficie de 1 973 ha dont 166,34 de superficie aménageable, elles sont représentées comme suit.

Tableau n° 7- Répartition des ZEST au niveau du littoral de la wilaya

N°	Dénomination de la ZEST	Commune de rattachement	Superficie Totale des ZEST (HA)	Superficie constructible (HA)
01	AZEFFOUN	AZEFFOUN	25 ha	17,26
02	SIDI KHELIFA	AIT CHAFFAA-AZEFFOUN	637,5 ha	49,08
03	DJEMAA NERBAT	IFLISSEN-AZEFFOUN	171 ha	10
04	BLEROUNA	AZEFFOUN	637,5 ha	40
05	TASSALAST/TIGZIRT OUEST	TIGZIRT	168 ha	22
06	FERRAOUN	TIGZIRT-IFLISSEN	70,6 ha	20
07	ABECHAR	IFLISSEN-TIGZIRT	116,4 ha	08
08	ZEGZOU	IFLISSEN-TIGZIRT	147 ha	Limité
<b>TOTAL 08</b>	//	<b>1973 ha</b>	<b>166,34</b>	

**Source** : annuaire statistique 2014

A travers ce tableau nous pouvons constater la faiblesse ou l'étroitesse du foncier touristique par rapport à l'image véhiculée par la wilaya dans le domaine touristique, avec seulement 166.34 Ha aménageables sur une superficie de 1973 Ha.

Aucun aménagement n'a encore vu le jour mais, si ces territoires vont recevoir des infrastructures assignées par les différents plans d'aménagements, cela va booster l'activité touristique de la zone littorale et de la wilaya en général ce qui aura des retombées directes sur l'emploi. Le massif montagneux et le parc national de Djurdjura, qui s'étale sur 112.000 H, vient renforcer le foncier touristique avec l'existence des quatre (04) ZEST de montagnes

Tableau n° 8- Les ZEST de montagne

N°	ZEST	Localisation (Lieux et Communes)	Superficie Totale (HA)
01	TALA GUILF	Boghni	175 HA
02	Azrou N'Thor	Iferhounène et Illiltène	400 HA
03	Yakourène	Yakourène	138 HA
04	Tizi-Oudjaaboub	Bounouh (Boghni)	118 HA
<b>Total</b>	//	//	<b>831 HA</b>

**Source** : Annuaire statistique 2014

## **Chapitre II      Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou**

---

Ces ZEST attendent toujours qu'un plan d'aménagement touristique leurs soit approuvé et réalisé par les autorités de tutelle, pour à la fois encourager l'investissement touristique, diversifier l'offre touristique du territoire et générer des emplois.

### **B/ Les infrastructures d'accueil dans la wilaya de Tizi-Ouzou**

La wilaya de Tizi-Ouzou compte 34 hôtels en activité avec une capacité de 1758 lits ; le secteur public ne représente que 27% de la capacité totale d'accueil avec seulement 5 hôtels d'une capacité de 482 lits. Ceci montre l'importance de l'initiative privée dans l'investissement touristique.

Les établissements hôteliers fermés sont au nombre de 15, d'une capacité de 682 lits ; 7 fermés pour cessation d'activité et les huit autres fermés sur proposition des services de la sûreté nationale.

La plupart de ces établissements sont localisés dans les grands centres urbains ; le chef lieu de la wilaya représente près de 47% de la capacité totale d'accueil, les stations balnéaires d'Azeffoun et Tizirt viennent en deuxième position et en dernière position les stations touristiques et climatiques Yakouren et Tala guilef ; ceci montre un déséquilibre entre le tourisme balnéaire en pleine extension et un tourisme de montagne encore à l'état embryonnaire.

### **C/ Les agences de voyages**

La wilaya de Tizi-Ouzou compte 25 agences de voyage, localisées essentiellement dans le chef lieu de la wilaya avec plus de 18 agences. Ces agences prennent en charge les séjours de la population locale à l'étranger et elles ne jouent aucun rôle dans la promotion du tourisme local.

### **D/ Les établissements de restauration**

La wilaya contient Huit (08) restaurants classés : sept (7) localisés dans le chef lieu de la wilaya (l'Ambassade, Jardin secret, Tafsut, l'Université, Akfadu, Amraoua et Sinbad), le dernier (la casa) est localisé dans la commune d'Azazga.

### **E/ L'artisanat d'art traditionnel**

On entend par artisanat toute activité de production, de création, de transformation, d'art, d'entretien à dominance manuelle assisté parfois par des machines.

L'artisanat traditionnel dans la wilaya de Tizi-Ouzou est très diversifié et réparti sur presque tout son territoire ; il comporte 75 métiers ; on y distingue la bijouterie d'Ath Yenni, la tapisserie d'Ath Hichem, la poterie de Maathka, la vannerie de Ain Méziab, etc.

## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

✓ Le nombre d'artisans dans les métiers d'artisanat est de **3383** artisans (en 2015)<sup>26</sup> ; l'artisanat est un secteur créateur d'emploi avec **12515 emplois créés**.<sup>27</sup>

### 1-2-2/ Les projets touristiques dans la wilaya de Tizi-Ouzou

#### A/ Les projets en cours de réalisation

Le nombre de projets en cours de réalisation dans la wilaya de Tizi-Ouzou est de 13 ; la commune de Tizi-Ouzou va bénéficier de 6 nouveaux hôtels, le reste de projets est réparti sur d'autres communes de la wilaya (Ifigha, Boghni, Azeffoun, ...) ; la plupart de ces projets rencontrent des problèmes de réalisation, liés essentiellement au financement comme le montre le tableau suivant.

**Tableau n° 9** - Projets touristiques en cours de réalisation dans la wilaya de Tizi-Ouzou.

Commune	Nature du projet	Programme	Capacité (lits)	Emploi prévus	Taux de réalisation %	Date de l'accord	Coût prévisionnel du projet	OBS.
Tizi Ouzou	Hôtel	90 Chambres + Restaurant+Pizzeria +Parking.	180	58	95	21/05/2001	120 000 000	Permis de construire non obtenu
	Hôtel	32 Chambres +restaurant+salon cafétéria+piscine +salle des réunions +salle des fêtes+foyer	62	15	65	02/12/2010	102 00 000	Procédure de permis modificatif en cours.
	Hôtel	30 Chambres + Restaurant.	70	17	60	28/01/2015	150000 000	-
	Hôtel	Restaurant + bar + salle des fêtes+ salle de réunion	20	48	70	14/03/2013	50 000 000	-
Ifigha	Hôtel	Centre de loisirs + restaurant.	20	44	5	06/05/2008	40 000 000	Difficulté de financement.
Tigzirt	Hôtel	12 chambres+ restaurant	24	15	70	07/09/2014	24 950 000	Difficulté de financement.
	Auberge	Cafétéria + restaurant.	40	19	65	14/03/2013	88 670 428	Travaux en cours.
Boudjima Makouda	Hôtel	Hôtel +restaurant	32	9	10	21/07/2010	59 865 000	Difficulté de financement.

<sup>26</sup> Chambre d'artisanat et des métiers (CAM) de Tizi-Ouzou

<sup>27</sup> Ces chiffres de la CAM ne recensent que le secteur formel ; en incluant les activités informelles ou épisodiques, la population concernée est beaucoup plus importante, comme cela peut être constaté dans la communication de M Ben Yaou, « *L'artisanat d'art traditionnel, un secteur important mais fragile, qui a besoin d'urgence du soutien de l'Etat et d'une stratégie de redéploiement, dans le cadre d'une démarche de développement local.* », volet n° 1. Communication présentée dans le cadre du colloque international « Ressources territoriales et développement : avancée théorique et expériences de terrain », organisé par la Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion (FSECSG) de l'UMMTO.

## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

<b>Azeffoun</b>	Hôtel	Hôtel+Restaurant+bar+cafeteria+piscine+salle de conférence.	112	27	100 (BGL)	24/03/2009	52 871 425	La partie bungalows du projet est rentrée en exploitation pendant la saison estivale 2014.
<b>Boghni</b>	Auberge	25 chs+restaurant	50	30	40	10/02/2009	10 600 000	difficulté de financement.
<b>Makouda</b>	Auberge	06chs+restaurant	12	20	20	30/12/2008	21 962 960	difficulté de financement.
<b>Tizi Ouzou</b>	Hôtel ****	-	270	120	40	15/09/2014	1500 000 000	-
<b>Mekla</b>	Hôtel bar restaurant	32chs+restaurant+bar	64	31	90	Non obtenu	118667 000	-
<b>Tizi Ouzou</b>	Appart-hôtel	60chs	120	45	80	Non obtenu	30 821 000	-
<b>Tizi-Rached</b>	Motel	50chs+restaurant	100	28	80	21/01/2014	143 136 000	-
<b>Aghrib</b>	Hôtel (R+05)	47chs+centre commercial	94	-	45	25/05/2002	-	-

Source : annuaire statistique 2014

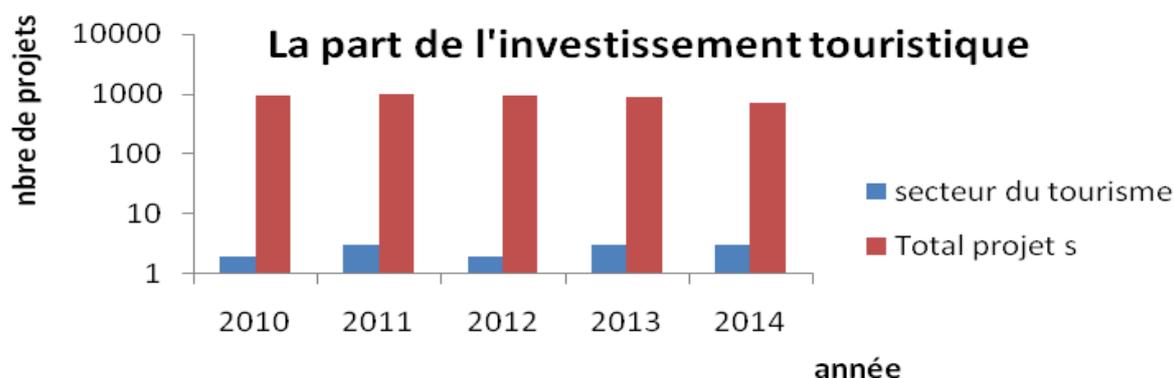
### B/Les projets financés par l'ANDI

Tableau N° 10 -l'investissement dans la wilaya de Tizi-ouzou (2010-2015)

Année	Nombre de projets		Montant		Nombre d'emplois	
	secteur du tourisme	Total projets	Tourisme	Montant total	secteur du tourisme	Emploi Total crée
2010	2	971	554	19 875	31	19 875
2011	3	1019	77	18 347	35	5 521
2012	2	920	143	18 989	45	4 171
2013	3	908	294	30 872	23	5 724
2014	3	703	705	29 303	71	4 031

Source : L'ANDI guichet unique de Tizi-Ouzou

Figure n°4 : part de l'investissement touristique dans la wilaya de Tizi Ouzou



Source : exploitation des données du tableau précédent

## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

Cette représentation nous permet de tirer les conclusions suivantes.

- L'investissement dans le secteur du tourisme dans la wilaya de Tizi-Ouzou reste insuffisant ; durant cinq (5) ans 13 projets seulement ont été financés par l'ANDI soit 0,28%, il occupe ainsi la dernière place en terme d'investissements créés (79% de ces investissements sont destinés pour le transport, suivi par le secteur de bâtiment avec un taux de 8%, l'industrie et les services représentant 6% et 0,4% pour la santé).

- Concernant les emplois créés, le tourisme ne représente que 0,80% du total.

### C/Les projets touristiques créés dans le cadre de l'ANSEJ

**Tableau n° 11 -Nombre de projets et d'emplois créés dans le cadre de l'ANSEJ (2005-2014)**

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Nombre de projets	2	1	1	3	0	2	4	4	10	12	38
Nbre emplois créés	7	3	2	22	0	10	11	10	25	12	102

**Source.** Exploitation des données de l'ANSEJ

La création d'entreprises touristiques dans le cadre de l'ANSEJ est insignifiante pour un organisme qui soutient le plus la création d'entreprises. Les entreprises créées sont en général des restaurants ou agences de voyage (les hôtels nécessitent des investissements coûteux et qui ne sont pas, pour cette raison, financés par l'ANSEJ).

### Sous section 2/L'emploi dans le secteur du tourisme

Le tourisme est traditionnellement considéré comme utilisant de façon intensive le facteur travail ; c'est un secteur générateur d'emploi et qui a un impact sur des activités dites « connexes »<sup>28</sup>. A cet effet, différentes catégories d'emploi sont distinguées.

a- **Les emplois directs** : on désigne par emploi direct, un emploi dans une entreprise touristique (hôtel/ café /restaurant (HCR), agences de voyage et organismes du tourisme).

b- **Les emplois indirects** : il s'agit des emplois dans les activités fournisseurs du tourisme (transport, ameublement, bâtiment, alimentation, habillement...).

c- **Les emplois induits** : ce sont ceux qui naissent d'une augmentation de la demande induite directement par les revenus issus du tourisme.

<sup>28</sup> B.de la Rochefoucauld, économie du tourisme, éd Bréal, Paris ,P.73.

## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

Ce sont bien les emplois directs qui induisent des consommations supplémentaires, elles mêmes créatrices d'emplois supplémentaires.

### 2.1. Les caractéristiques de l'emploi touristique

L'emploi dans le secteur du tourisme est caractérisé par :

- **une précarité importante** liée à la spécificité de la demande concentrée dans le temps, la flexibilité ;
- **la saisonnalité** : le caractère saisonnier de l'emploi touristique engendre une rotation élevée du personnel, ce qui constitue des coûts supplémentaires pour les entreprises touristiques dans le recrutement et l'introduction de nouvelles équipes ;
- **un niveau de qualification faible** par rapport à l'ensemble de l'économie,
- **des rémunérations faibles** à cause du niveau de qualification, de la flexibilité accrue et de la forte proportion des jeunes. Les entreprises touristiques n'enregistrent que des marges relativement faibles, elles ne peuvent pas par conséquent supporter des augmentations importantes de rémunération.

### 2.2. L'emploi dans le tourisme dans la wilaya de Tizi-Ouzou

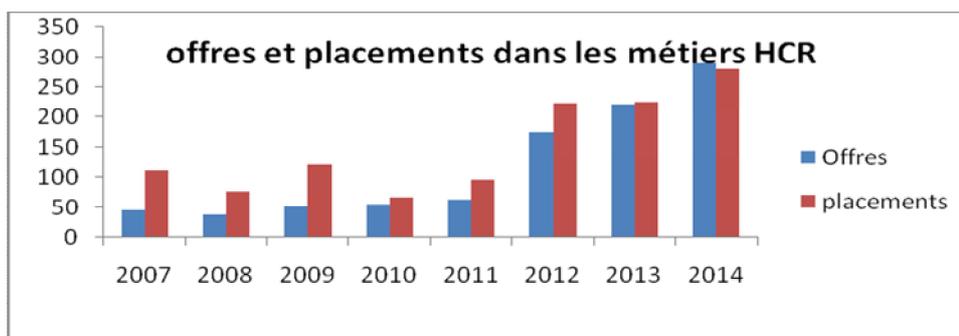
En raison de l'insuffisance d'investissements touristiques dans la wilaya de Tizi-Ouzou, la participation de ce secteur à l'absorption du chômage représente une part relativement faible.

**Tableau n° 12- Les offres et placements dans la branche d'activité économique hôtels/café/restaurant durant la période 2007-2014.**

Années	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Offres	45	36	50	54	62	174	220	290
Placements	110	76	119	66	95	223	224	281

Source : ANEM de Tizi-Ouzou.

**Figure n° 5 : offres et placements dans la branche (hôtels/café/restaurant**



Source : exploitation des données du tableau précédent

## Chapitre II Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

A travers cette figure nous constatons que le nombre d'offre dans cette branche d'activité commence à progresser ; il atteint 290 offres en 2014, soit 6 fois plus par rapport à 2007, mais reste un secteur marginalisé par rapport aux autres, à l'exemple du secteur BTP qui enregistre 7025 offres.

Pour ce qui est des placements le secteur du tourisme ne représente que 2.41% du total des placements dans la Wilaya avec 281 en 2014. Alors que le secteur du BTP s'accapare à lui seul de quasiment la moitié des placements avec un taux de 41.73%.

**Remarque :** Le nombre de placements dépasse parfois le nombre d'offres au niveau de l'ANEM, cela est dû au fait qu'il y a des entreprises qui n'enregistrent pas leurs offres au niveau de l'ANEM mais recrutent directement des jeunes demandeurs d'emploi.

**Tableau n° 13- Les métiers de type commercial touristique**

Années	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Demande	1560	2230	1896	2023	2752	3832	4519	5023
Offre	160	201	145	133	159	309	639	935
placement	157	133	190	138	179	300	492	682

**Source :** ANEM de Tizi-Ouzou

Ce tableau fait ressortir la demande, l'offre, et les placements dans les métiers de type commercial touristique durant les huit dernières années.

**Figure n° 6 : offre, et placements dans les métiers touristiques de type commercial**



**Source :** exploitation des données du tableau précédent

Cette figure montre l'écart existant entre la demande, l'offre et les placements dans cette branche d'activité : la demande dépasse très largement l'offre d'emploi, ce qui explique par le fait que le marché de travail dans la wilaya de Tizi-Ouzou n'arrive pas à donner des

## **Chapitre II      Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou**

---

opportunités de travail pour les jeunes diplômés dans ces métiers, ce qui les pousse à chercher de l'emploi dans d'autres wilaya qui offrent plus de chances.

### **Conclusion du chapitre**

Dans la wilaya de Tizi Ouzou, le tourisme se présente comme une activité assez marginale, sans rapport avec les potentialités importantes de la wilaya qui demeurent encore globalement en friche.

Au-delà du discours véhiculé dans les rapports et les statistiques officiels, la stratégie du développement touristique et les politiques conçues par le haut, sans y associer réellement les acteurs locaux, ne génèrent pas d'effets probants que ce soit sur l'investissement et l'emploi, que ce soit sur la valorisation des ressources locales.

Dans le domaine du tourisme, et à l'instar des autres biens et services, les algériens eux-mêmes privilégient encore l'« import-import », en préférant assez souvent les destinations étrangères.

Ce constat fait après une décennie d'aisance financière de l'Etat, confirme que pour le secteur du tourisme comme pour les autres secteurs, les paramètres sociétaux propres à l'Algérie produisent un effet ankylosant et « léthargisant » sur le développement local.

**Introduction**

Dans le chapitre précédant, nous avons présenté les différentes structures de formation et d'emploi dans le secteur du tourisme au niveau de la wilaya de Tizi-Ouzou, cette dernière s'étant dotée d'un nombre important d'établissements de formation qui assurent des formations dans différents métiers du tourisme.

Dans le présent chapitre, nous allons axer notre travail sur l'aspect qualitatif de la formation au sein des établissements de formation et son articulation avec les différentes structures d'emploi, à savoir : la qualité de la formation, son adéquation avec les besoins des entreprises touristiques ainsi que ses interactions avec l'entrepreneuriat au sein de la wilaya, cela à travers l'analyse des résultats de l'enquête que nous avons effectuée auprès des acteurs de la formation à savoir : les formateurs et les apprenants pour les établissements de formation, d'une part, et les chefs d'entreprises pour ce qui est des utilisateurs de la main d'œuvre ainsi formée, d'autre part.

Ce troisième et dernier chapitre sera scindé en trois (03) sections :

- dans la première section, nous allons présenter notre enquête pour ce qui est des populations concernées, de son déroulement, ainsi que du contenu des trois supports d'enquête ;
- dans la deuxième section, nous nous intéresserons à l'analyse des deux premiers questionnaires (formateurs et apprenants), afin de faire ressortir leur perception concernant la qualité de formation.
- enfin, dans la dernière section, nous allons exposer les différents résultats de l'analyse du questionnaire destiné aux chefs d'entreprises touristiques.

**Section 01 /Présentation de l'enquête**

Dans cette section, nous présenterons l'enquête que nous avons effectuée auprès des différentes parties prenantes de la formation dans la wilaya de Tizi-Ouzou, enquête menée auprès des établissements de formation et des entreprises touristiques, à travers trois questionnaires.

- le premier a été renseigné auprès de chefs d'entreprises;
- le second a ciblé les apprenants;
- enfin, un troisième a été destiné aux formateurs.

A ces questionnaires, nous avons adjoint des entretiens libres portant sur des aspects qualitatifs de nos enquêtes.

Ci-dessous nous présentons brièvement les populations touchées par l'enquête et les paramètres ayant déterminé ces « choix », avant de donner quelques précisions sur les conditions de déroulement des enquêtes et de présenter succinctement le contenu des supports d'enquêtes.

### **1.1. Populations concernées par l'enquête**

Notre échantillon d'enquêtés est localisé dans le chef lieu de la wilaya et une commune du littoral. Les enquêtes se sont déroulées du début du mois d'août à la fin du mois de septembre 2015.<sup>1</sup>

#### **Justification du choix des communes de l'échantillon**

Nous avons choisi de situer nos enquêtes au niveau de deux communes : celle de Tizi Ouzou et celle de Tizirt. Le chef lieu de la wilaya de Tizi-Ouzou détient, comme nous l'avons exposé dans le chapitre précédent, le plus grand nombre d'entreprises touristiques et d'établissements de formation y afférents. Les communes du littoral connaissent une dynamique liée au tourisme balnéaire, et occupent la deuxième position en terme d'entreprises touristiques ; pour ces raisons nous avons choisi la commune de Tizirt.

- Le « choix » des entités enquêtées s'est effectué **en quelque sorte au hasard**, soit en fonction de la disponibilité de nos vis-à-vis : entrepreneurs, (ex-) stagiaires, formateurs et responsables d'établissements.

- Le nombre d'entreprises enquêtées est de 12, effectif qui comprend à la fois des hôtels publics et privés, une entreprise artisanale, quelques restaurants et deux agences de voyage.

Les formateurs desquels, nous nous sommes rapprochés sont au nombre de 15, répartis dans les différents établissements de formation.

Concernant les apprenants, notre échantillon est de 20 apprenants.

### **1.2. Le déroulement de l'enquête**

L'enquête a rencontré un certain nombre de contraintes.

- la contrainte temps : la réalisation de notre enquête a été effectuée en période d'été, une période de vacances, ce qui nous a poussé à nous rapprocher de certains ex- apprenants

---

<sup>1</sup> Nous n'avons pu démarrer ces enquêtes qu'une fois clarifié l'ensemble des paramètres de notre recherche et tracé l'ensemble de ses contours (rédaction d'une ébauche d'introduction générale), sur la base des orientations de notre nouvel encadreur (M Ben Yaou), avec lequel nous avons débuté le travail en fin juin 2015.

directement sur les lieux de travail ; pour le reste (que ce soit pour les formateurs ou pour certains apprenants), nous étions dans l'obligation d'attendre la rentrée au niveau des établissements de formation ;

- les contraintes administratives : certains établissements privés ont refusé de nous communiquer les informations ou encore, de nous faciliter le contact avec des apprenants ou des stagiaires ;
- les questionnaires ont été remis aux enquêtés et renseignés par eux-mêmes ; cependant, nous étions amenés à remplir nous même certains questionnaires lorsque nous étions en présence d'apprenants à bas niveau scolaire ;
- enfin, il faut noter que la plupart des dirigeants d'entreprises n'étaient pas disponibles, notamment dans les agences de voyages ou les hôtels.

### 1.3.Présentation des questionnaires

L'élaboration et le traitement des questionnaires sont faits par l'utilisation du logiciel « SPHINX V5 ». Les questionnaires comportent différentes questions :

- questions fermés à réponse unique ;
- questions fermées à choix multiples ;
- et des questions ouvertes.

#### A- Questionnaire chefs d'entreprises

Ce questionnaire est composé de 21 questions, réparties en quatre volets.

- **Données générales sur l'entreprise** : ce volet comporte les questions qui précisent le type d'activité, la commune de localisation et l'année de début d'activité.
- **Identification du gérant de l'entreprise** : qui a pour but de faire ressortir le profil des chefs d'entreprises, l'âge, le sexe.
- **Les questions relatives à la structure de l'emploi** : qui comportent le nombre total de salariés, le nombre de salariés permanents et saisonniers, leur âge et leur degré de parenté avec le chef d'entreprise.
- **Le dernier volet comporte les questions relatives à la qualité de formation** ; il s'intéressant à la formation du chef d'entreprise, l'établissement où s'est effectuée sa formation, l'importance de la formation dans le recrutement des employeurs, les relations qu'il entretient avec les organismes de formation ainsi que son apport dans la confection des programmes de formation, et enfin ses propositions pour l'amélioration de la formation.

#### B- Questionnaire formateurs

Ce questionnaire est composé 26 questions réparties en trois volets.

- **Le premier volet** expose des informations générales sur les formateurs : l'âge, le sexe, leur statut ainsi que leur expérience professionnelle et leurs motivations pour le choix de la formation et de la profession dans les métiers du tourisme.

- **Le deuxième volet indique la qualité de formation** à travers leur appréciation sur la qualité de la formation et leur degré de satisfaction quant aux programmes de formation et à leurs conditions du travail.

- **Les questions du troisième volet** portent sur les relations que les formateurs entretiennent avec les structures d'emploi et les apprenants.

### C- Questionnaires pour les apprenants

Ce questionnaire est scindé en trois rubriques.

- Comme dans les deux premiers questionnaires, la première rubrique porte des questions générales sur les profils des apprenants.

- La deuxième rubrique porte des questions relatives à la justification des choix des apprenants.

- Et enfin une troisième rubrique présente la qualité de formation à travers le déroulement de la formation et les stages effectués au sein des établissements de formation ainsi que le niveau de satisfaction des apprenants par quant aux programmes de formation et, enfin leurs suggestions.

## Section 2/La qualité de la formation et l'articulation avec l'entreprise selon les établissements de formation (formateurs et (ex) stagiaires)

Dans cette section, nous présentons les résultats de l'analyse des questionnaires destinés aux formateurs et aux apprenants. Les données statistiques sont accompagnées de graphiques destinés à en faciliter la lecture par leur visualisation.

### 2.1 La perception des formateurs

À travers l'analyse de leurs profils ainsi que la qualité de formation selon ces derniers :

#### A- Analyse du profil des formateurs

##### 1- La répartition des formateurs selon le sexe

Une grande partie des formateurs est du sexe masculin avec un taux de 60% ; cela peut être expliqué par le fait que les métiers du tourisme en Algérie sont pratiqués généralement par les hommes. Les femmes n'ont pas tendance à les pratiquer compte tenu des caractéristiques de ces métiers qui ne coïncident pas avec les valeurs sociétales de notre pays

(principalement dans les métiers de l'hôtellerie) ; les femmes représentent 40% des effectifs, la plupart d'entre elles enseignent dans les métiers de l'artisanat où dans des modules d'apparence « secondaires » tels que les langues étrangères. Le tableau et le graphique ci-après illustrent cette analyse.

Tableau n° 13 : répartition des formateurs selon le sexe

Sexe	Nombre	%
Masculin	9	60%
féminin	6	40%
Total	15	100%

Figure n° 07 : répartition des formateurs selon le sexe



2-

Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

## 2- La répartition des formateurs selon l'âge

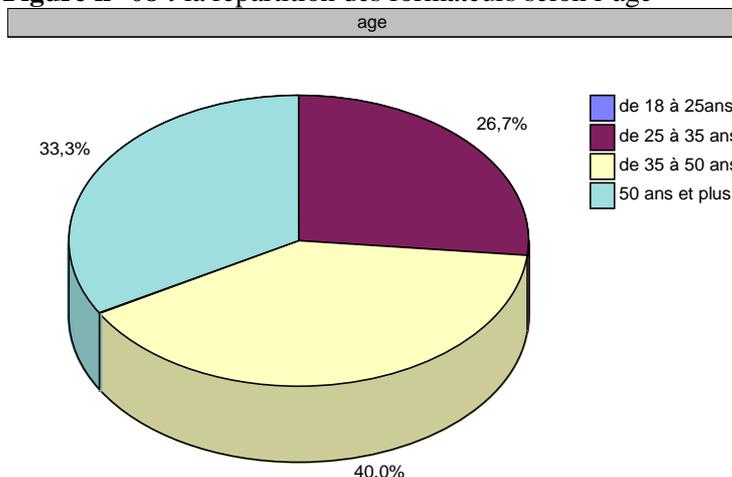
Les données figurant plus bas montrent que la grande majorité des formateurs se situent dans la tranche d'âge 35 à 50 ans avec un taux de 40%, suivie par les formateurs dont l'âge dépasse 50 ans, puis ceux de la tranche 25 à 35 ans avec des taux respectifs de 33,3% et 26,7% ; l'âge de début de carrière se situe au-delà de 25 ans.

Tableau n° 14 : la répartition des formateurs selon l'âge

âge	nombre	%
de 18 à 25ans	0	0,0%
de 25 à 35 ans	4	26,7%
de 35 à 50 ans	6	40,0%
50 ans et plus.	5	33,3%
TOTAL	15	100%

Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

Figure n° 08 : la répartition des formateurs selon l'âge



Source : résultat de l'analyse du premier questionnaire

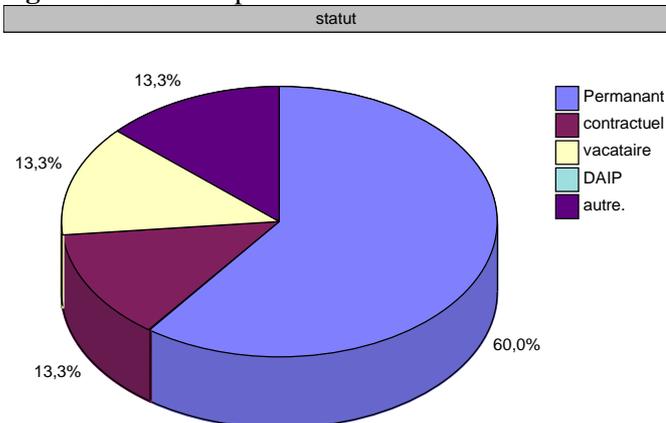
### 3- Le statut des formateurs

**Tableau n° 15** : répartition des formateurs selon leur statut

statut	nombre	%
Permanant	9	60,0%
contractuel	2	13,3%
vacataire	2	13,3%
DAIP	0	0,0%
autre.	2	13,3%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

**Figure N° 09**: la répartition des formateurs selon leur statut



Source : résultat de l'analyse du premier questionnaire

La catégorie la plus fréquente est celle des permanents avec un taux de 60% ; les contractuels, vacataires et DAIP présentent chacun la même proportion de 13%, totalisant 40%, ce qui dénote une recherche de flexibilité de la GRH<sup>2</sup> et de main d'œuvre peu coûteuse.

### 4- La répartition des formateurs selon leur ancienneté dans l'enseignement dans les établissements de formation

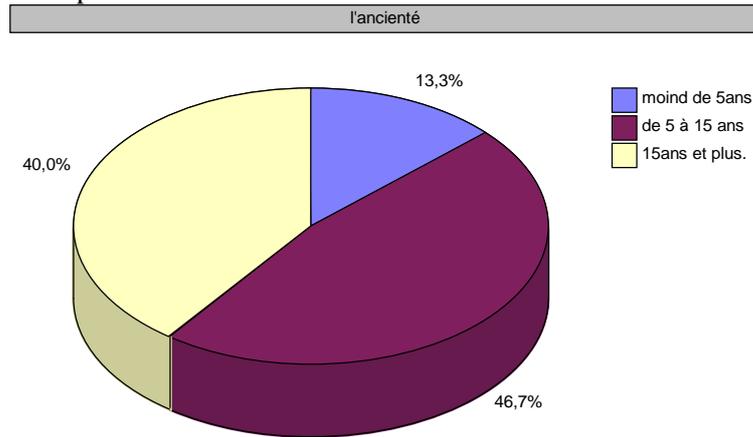
**Tableau n° 16** : répartition des formateurs selon leur ancienneté dans l'enseignement

Années	Nombre	%
Moins de 5ans	2	13,3%
de 5 à 15 ans	7	46,7%
15ans et plus.	6	40,0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

<sup>2</sup> Gestion des ressources humaines

Figure N° 10 : la répartition des formateurs selon leur ancienneté dans l'enseignement



Source : résultat de l'analyse du premier questionnaire

La grande majorité des formateurs ont une expérience de 5 à 15ans en tant que formateur (avec un taux de 46,7%), ceux ayant une expérience de plus de 15ans représentent 40% et ceux de moins de 5ans 13,3% ; cela signifierait une certaine qualification des formateurs.

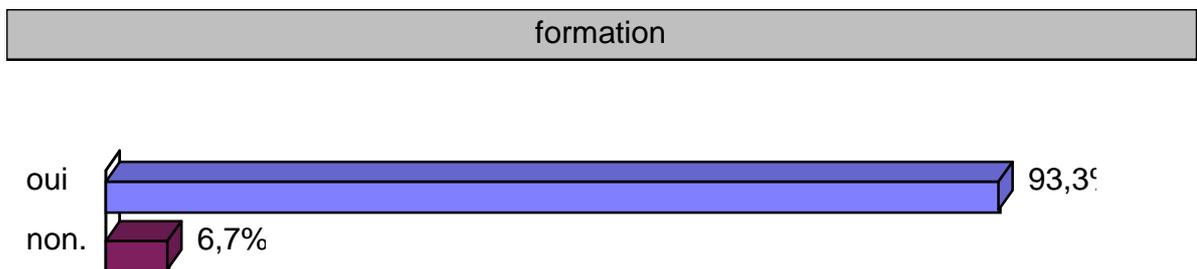
5- La formation des formateurs dans les métiers du tourisme

Tableau n° 17 : répartition des formateurs selon l'effectivité de leur formation touristique

Réponse	Nombre	%
oui	14	93,3%
non.	1	6,7%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

Figure N° 11: la répartition des formateurs selon leur formation



Source : résultat de l'analyse du premier questionnaire

Selon les réponses obtenues, la quasi totalité des formateurs ont reçu une formation dans les métiers du tourisme, avec un taux de 93,3%.

### 6- La répartition des formateurs selon les organismes de formation où ils ont reçu la formation

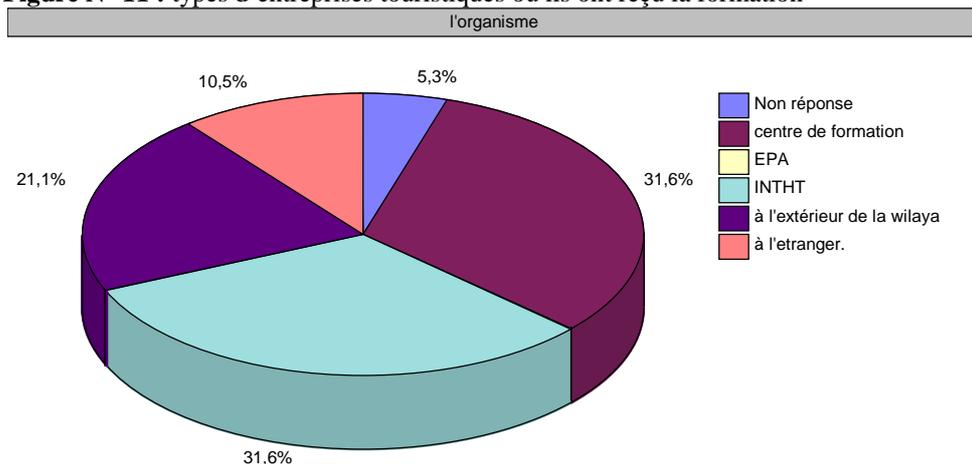
Les centres de formation (CFPA notamment) et l'INTHT) ont formé l'essentiel des formateurs (40 % chacun) ; les établissements privés ne semblent pas former de formateurs dans le domaine du tourisme, cette profession ne semblant pas suffisamment valorisée.

**Tableau n° 18** : répartition des formateurs selon les établissements de formation fréquentés

Organisme de formation	Nombre.	taux
Non réponse	1	6,7%
centre de formation	6	40,0%
Etablissement privé agréé	0	0,0%
INTHT	6	40,0%
à l'extérieur de la wilaya	4	26,7%
à l'étranger.	2	13,3%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

**Figure N° 11** : types d'entreprises touristiques où ils ont reçu la formation



Source : résultat de l'analyse du premier questionnaire

### 7- Expérience professionnelle des formateurs

**Tableau n° 19**: l'expérience professionnelle des formateurs

Expérience professionnelle	Nombre	taux
Oui	14	93,3%
Non.	1	6,7%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

A travers le tableau précédant, nous pouvons constater que plus de 90% des formateurs ont travaillé dans les métiers du tourisme avant de devenir formateurs. Cela

signifierait que les métiers du tourisme sont encore moins rémunérateurs (ou plus risqués et plus pénibles) que ceux de la formation dans le tourisme.

### 8- Motivation des formateurs pour le choix des spécialités du tourisme

Tableau n° 20: répartition des formateurs selon leur choix des métiers du tourisme

réponse	Nombre.	%
oui	13	86,7%
non	2	13,3%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

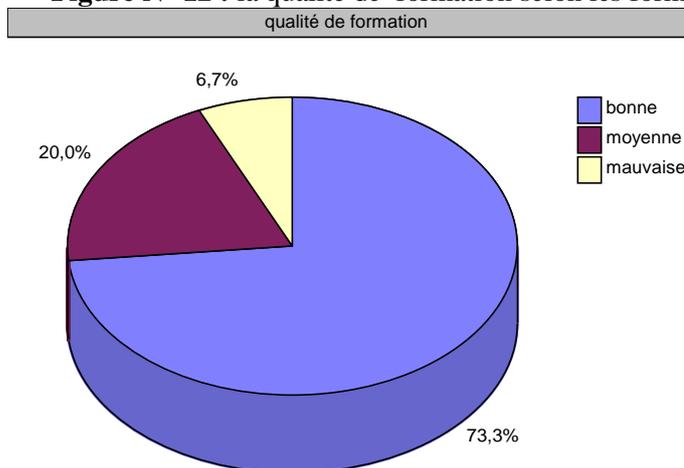
Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

Pour 86% des formateurs l'option pour les spécialités du tourisme est un choix personnel, la plupart d'entre eux les ont choisies par amour du métier et pour contribuer au développement de ces métiers à travers la bonne formation des stagiaires. 13 % seulement des formateurs ont choisi de former pour d'autres motifs (motifs financiers ou autres).

### B- La qualité de la formation dispensée selon les formateurs

La qualité de la formation est jugée bonne par la majorité des formateurs avec un taux de 73,3%. Pour 20% des interrogés la qualité de la formation est moyenne et 6,7% d'entre eux jugent qu'elle est mauvaise.

Figure N° 12 : la qualité de formation selon les formateurs



Source: résultats de l'analyse du premier questionnaire

### 1- Le degré de satisfaction des formateurs par rapport aux programmes de formation

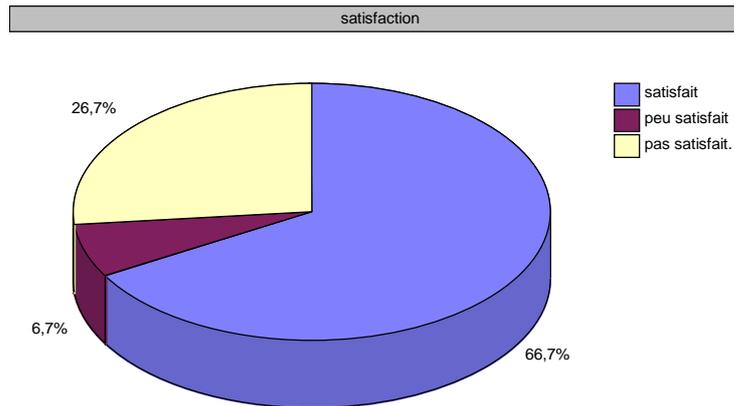
La majeure partie des formateurs est satisfaite des programmes de formation mis en place et enseignés tandis qu'un tiers d'entre eux se disent peu ou pas satisfaits (dont 6,7% seulement pensent que les programmes de formation sont dépassés par le temps et nécessitent une mise à jour).

Tableau n° 21 : degré de satisfaction envers les programmes de formation

Degré de satisfaction	nombre	%
Satisfait	10	66,7%
Peu satisfait	1	6,7%
Pas satisfait	4	26,7%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

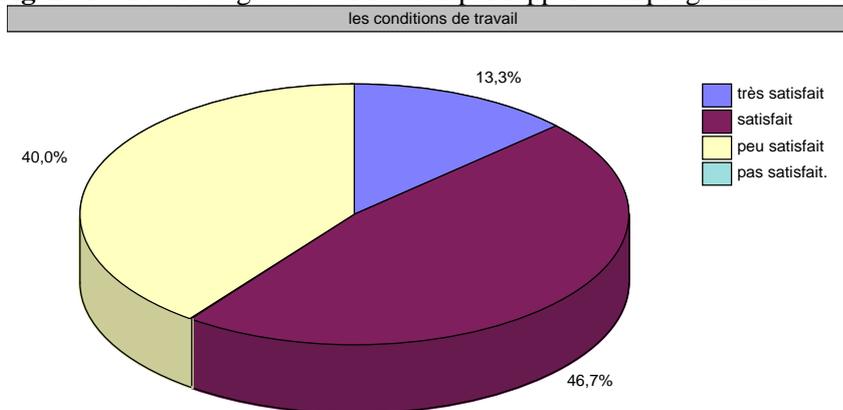
Figure N° 13: le degré de satisfaction des formateurs par rapport aux programmes de formation



Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

## 2- Le degré de satisfaction par rapport aux conditions du travail

Figure N° 14 : le degré de satisfaction par rapport aux programmes de formation



Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

Près de la moitié des formateurs jugent que leurs conditions de travail sont bonnes, alors que 40% de ces formateurs les jugent peu satisfaisantes en raison du manque de moyens (surtout les matières premières pour les séances de travaux pratiques et à cause des différentes contraintes) ; par ailleurs, les formateurs des métiers d'artisanats, par exemple, sont confrontés parfois à des sans niveau et des handicapés, ce qui les incite à faire plus d'efforts pour leur transmettre le message, « perdant » ainsi beaucoup de temps, alors que les

programmes de formation professionnelle sont soumis à des limites de temps ; cela entraîne parfois une incapacité à terminer les programmes. Seulement 13% des formateurs estiment que les conditions de travail sont très satisfaisantes, ce qui contredit la perception donnée plus haut sur la qualité de la formation dispensée.

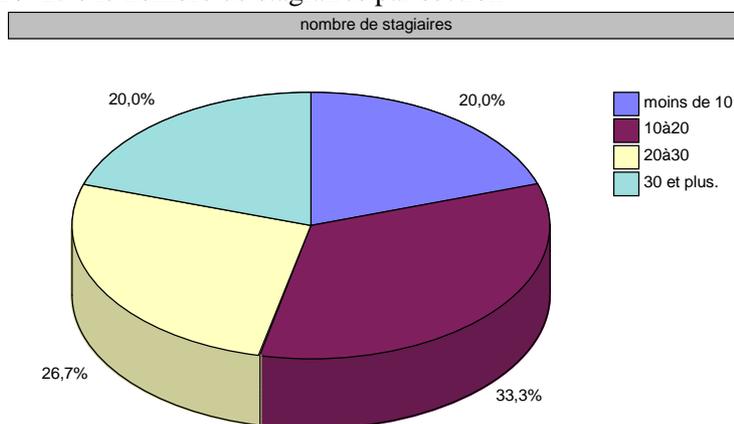
### 3- Le nombre de stagiaires dans les établissements de formation

**Tableau n° 21** : nombre de stagiaires par section

réponses	Nombre d'observations	%.
moins de 10	3	20,0%
10à20	5	33,3%
20à30	4	26,7%
30 et plus.	3	20,0%
Total observations.	15	100%

Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

**Figure N° 15** : le nombre de stagiaires par section



Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

Le nombre de stagiaires par section diffère selon les spécialités, par exemple (selon les résultats de notre étude) le nombre varie de 20 à 30 apprenants pour les spécialités de restauration. Dans la spécialité cuisine le nombre d'élèves ne dépasse pas les 20 élèves par section, alors que dans d'autres spécialités (comme l'hôtellerie) le nombre dépasse parfois les 20 stagiaires, voire les 30 par section ; un nombre jugé comme excessif par les formateurs pour une formation de qualité. Selon un formateur retraité, lorsque le nombre de stagiaires dépasse 30, cela constitue une contrainte majeure pour la transmission du savoir.

Concernant les métiers d'artisanat, le nombre de stagiaires ne dépasse pas les 20 stagiaires par section et parfois même il est inférieur à 10 pour, cela visant à faciliter la prise en charge des handicapés et retardés mentaux.

Le nombre de stagiaires a connu un trend dégressif, dû à la faiblesse du pourcentage d'échecs scolaires constaté depuis des années.

#### 4- L'intégration des pratiques traditionnelles algériennes dans la conception des programmes de formation

**Tableau N° 22:** l'intégration des pratiques traditionnelles dans les programmes de formation

réponses	Nombre	%
oui	13	86,7%
non.	2	13,3%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

Selon 86,7% des formateurs, les programmes de formation tiennent encore compte des pratiques traditionnelles algériennes, alors que le reste pense le contraire du fait que:

- l'introduction de nouvelles machines dans les métiers d'artisanat est à l'origine de la disparition des savoirs- faire ancestraux ;
- les métiers d'hôtellerie sont des métiers universels et les programmes de formation sont inspirés en général des programmes français.

#### 5- La relation formation/emploi selon les formateurs

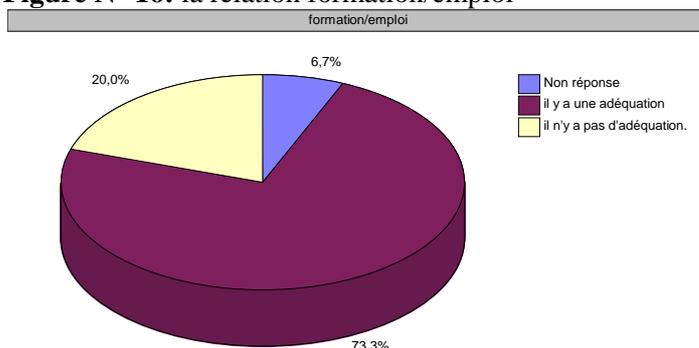
##### 51- L'intégration des pratiques traditionnelles dans les programmes de formation

**Tableau N° 23 :** l'intégration des pratiques traditionnelles dans les programmes de formation

Réponse	Nombre	%
Non réponse	1	6,7%
il y a une adéquation	11	73,3%
il n'y a pas d'adéquation.	3	20,0%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Source : résultats de l'analyse du premier questionnaire

**Figure N° 16:** la relation formation/emploi



Source : résultat de l'analyse du premier questionnaire

Dans notre échantillon 73,3% des formateurs estiment qu'il y a une adéquation entre l'emploi et la formation et seulement 20 % pensent que la formation n'arrive pas à fournir de vraies compétences dont ont besoin les entreprises touristiques. Ces affirmations n'ont cependant pas été accompagnées d'explications.

**52- L'apport des formateurs dans l'insertion des jeunes diplômés dans les entreprises****Tableau N° 24** : apport des formateurs dans l'insertion des jeunes dans les entreprises

Réponse	Nombre	%
Non réponse	1	6,7%
Oui	11	73,3%
Non	3	20,0%
Total	15	100%

**Source** : résultats de l'analyse du premier questionnaire

Un grand nombre de formateurs affirment qu'ils aident les apprenants à trouver un emploi une fois leur formation achevés, dans la limite de leurs possibilités, à travers :

- une recommandation des stagiaires, à potentiel exceptionnels et à technicité remarquable, pour les employeurs ;
- la permission aux meilleurs éléments d'effectuer des stages pratiques au niveau des entreprises où il y a de grandes probabilités d'offre de postes de travail ;
- selon la demande des entreprises touristiques qui se rapprochent des établissements de la formation professionnelle ;
- à partir de relations personnelles entretenues avec les dirigeants d'entreprises ;
- ou encore par l'animation des séances d'information sur les différents dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle.

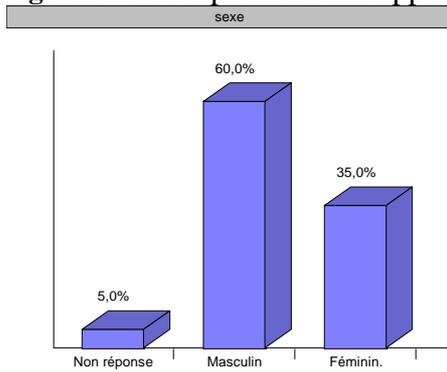
**2.2. La perception des apprenants**

A travers l'analyse des profils des apprenants, leurs raisons de choix de ces métiers ainsi que la qualité de formation selon ces derniers

**A- Analyse du profil des apprenants****1- Répartition des apprenants selon leur sexe**

A travers le tableau suivant, nous constatons que les garçons représentent la grande majorité des stagiaires avec une moyenne de 60%, le pourcentage des filles est de 40%.

Figure N° 25 : répartition des apprenants enquêtés selon leur sexe



Source : résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

## 2- La répartition des apprenants selon leur âge

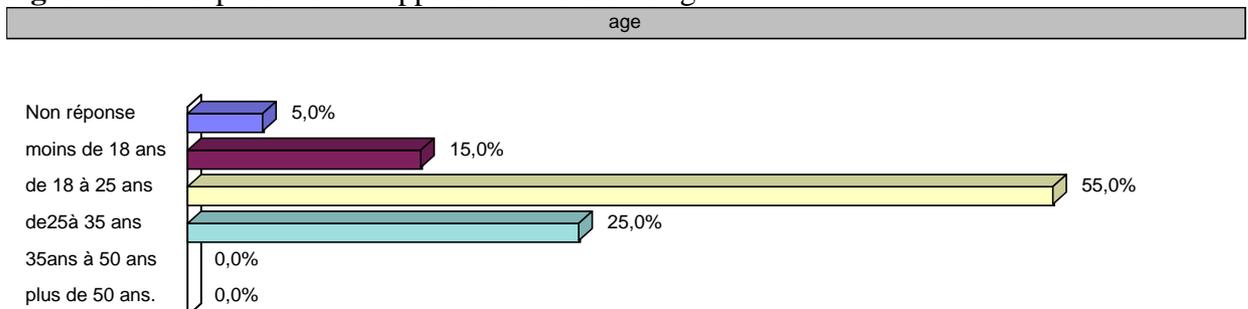
Plus de la moitié (55%) des apprenants sont âgés de 18 à 25 ans; 25% sont âgés de 25 à 35 ans ; les jeunes de moins de 18 ans ne représentent que 15%. Ce large éventail traduit une politique à visée occupationnelle des jeunes, par l'ouverture de la formation professionnelle au maximum de jeunes et d'adultes jeunes.

Tableau n° 26: répartition des formateurs selon leur âge

âge	Nombre	%
Non réponse	1	5,0%
moins de 18 ans	3	15,0%
de 18 à 25 ans	11	55,0%
de 25 à 35 ans	5	25,0%
35 ans à 50 ans	0	0,0%
plus de 50 ans.	0	0,0%
Total	20	100%

Source : résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

Figure n° 17: répartition des apprenants selon leur âge



Source : résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

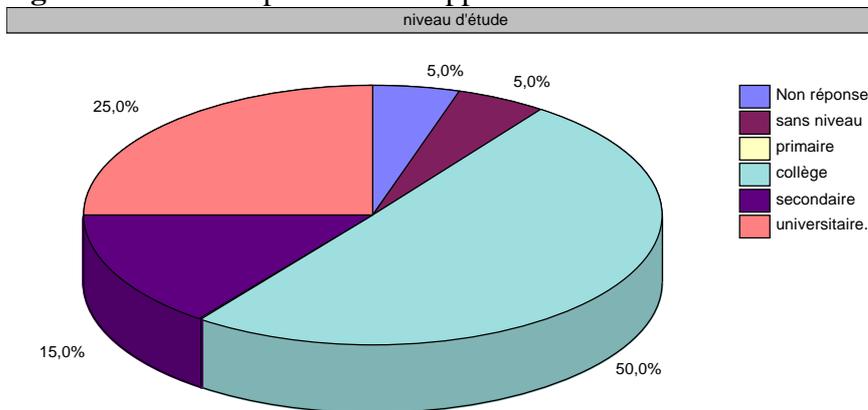
### 3- La répartition des apprenants selon leur niveau d'instruction

**Tableau N° 27** : répartition des apprenants selon leur niveau d'instruction

Niveau d'étude	Nombre	%
Sans réponse	1	5 %
Sans niveau	1	5%
Niveau primaire	0	0%
Niveau CEM	10	50%
Niveau secondaire	3	15%
Niveau universitaire	5	25%
Total	20	100%

**Source** : résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

**Figure N° 18**: La répartition des apprenants selon leurs niveaux d'instruction



**Source** : résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

Les métiers du tourisme sont des métiers qui ne nécessitent pas toujours un niveau élevé d'études : ainsi les sans niveau représentent 5% des stagiaires (concernés essentiellement par les métiers de l'artisanat). 50% de notre échantillon ont un niveau moyen. Notons que les universitaires occupent la deuxième position avec un taux de 25% (une grande partie d'entre eux reçoivent leur formation dans les établissements privés), alors que les apprenants de niveau secondaire n'occupent que la troisième place avec un taux de 15%, pour cette catégorie, d'une préférence aux études universitaires (et d'une relative permissivité à leur accès). Ces données illustrent elles aussi la vocation occupationnelle de la formation professionnelle.

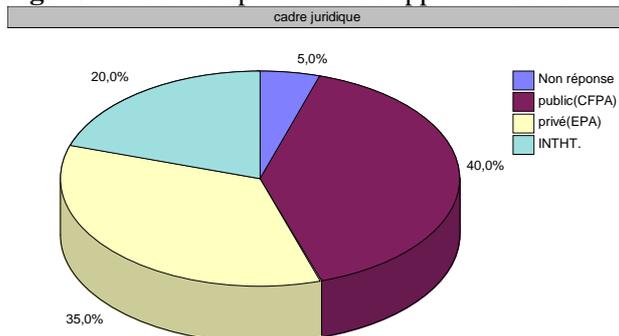
#### 4- La répartition des apprenants selon les établissements de formation

**Tableau n° 28:** répartition des apprenants selon les établissements de formation

Institut de formation	Nombre obs.	%
Sans réponse	1	5,0%
public(CFPA)	8	40,0%
Privé (EPA)	7	35,0%
INTHT	4	20,0%
Total obs.	20	100%

**Source :** résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

**Figure n° 19:** La répartition des apprenants selon les établissements de formation



**Source :** résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

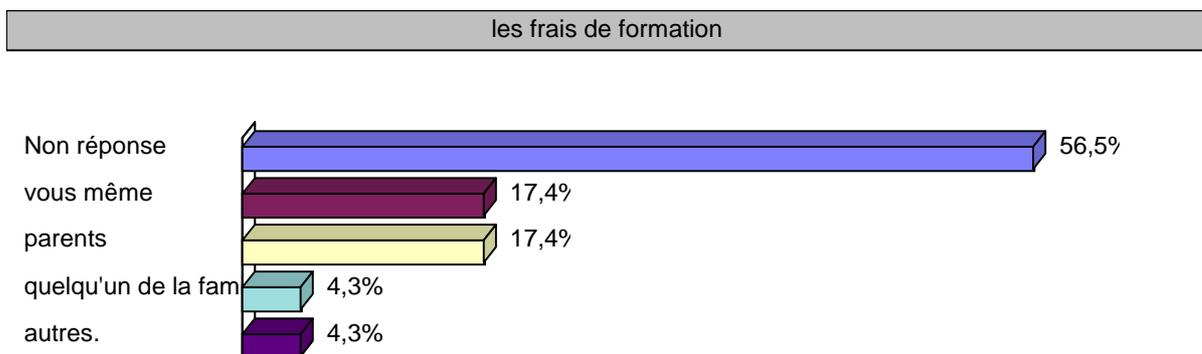
Les apprenants sont répartis dans les différents établissements de formation de la wilaya ; les centres publics de formation (aux conditions d'accès plutôt larges) et l'INTHT (dont les conditions d'accès sont plus sélectives) reçoivent la grande majorité des apprenants (respectivement 40% et 20%) ; les établissements privés, dont le tourisme est un des secteurs de prédilection au niveau des deux communes concernées par notre enquête, n'accueille que 35% des stagiaires enquêtés. La sélection s'opère ainsi par les conditions (de niveau scolaire) d'accès et le prix de la formation, ce dernier facteur jouant en faveur des établissements publics (pour lesquels les apprenants bénéficient de bourses, même modiques, et en défaveur des établissements privés (formations payantes).

#### 5- Les sources des frais de formation payés dans les établissements privés

**Tableau n° 29 :** moyens de paiement des frais de formation dans les EPA.

Réponses	Nombre	taux
Non réponse	13	65,0%
vous même	4	20,0%
parents	4	20,0%
quelqu'un de la famille	1	5,0%
autres.	1	5,0%
TOTAL	20	

**Source :** résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

**Figure n° 20:** sources des frais de formation payés dans les EPA

**Source :** résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

Les apprenants des établissements privés arrivent à payer leurs frais soit par leurs propres moyens, soit par l'aide de leurs parents ou des membres de leur famille ; certains apprenants travaillent dans le secteur informel pour pouvoir payer leur frais, ce qui expliquerait par ailleurs le fort pourcentage de « non réponse ».

## 6- Les spécialités de formation

**Tableau n° 30 :** tableau représentant les spécialités de formation

spécialités	Administration de l'hôtellerie	Les métiers d'artisanat	Cuisine	Restauration	Hôtellerie	Pâtisserie
nombre	3	6	7	1	1	1

**Source :** résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

Sur la base des résultats issus de notre échantillon, les spécialités de l'hôtellerie (12 sur 18) sont les plus demandées; la spécialité cuisine occupe la première place.

## B- Les facteurs explicatifs des choix liés à la formation

### 1- Justification du choix des spécialités

**Tableau n° 31:** justification de choix des spécialités par les apprenants

Réponse	Nombre	%.
sans réponse	1	5,0%
une formation qui vous intéresse	13	65,0%
une formation où vous avez déjà travaillé	6	30,0%
une formation qui vous donne plus d'opportunités pour le travail	8	40,0%
une formation qui vous permet de partir à l'étranger	3	15,0%
autre.	1	5,0%
<b>Total (certains enquêtés ont donné 2 réponses)</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Source :** résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

Les apprenants choisissent ces métiers par amour ou par rapport aux opportunités d'emploi ; ceci est montré par cette figure où ces facteurs représentent 40% et 25% ; les 35% restant sont fondés soit sur une expérience professionnelle, soit sur un projet de départ à l'étranger après la formation.

## 2- La relation formation/ emploi selon les apprenants

**Tableau N° 32** : niveau de perception d'une relation formation/ emploi

réponse	nombre.	%.
oui	16	80,0%
non.	3	20%
TOTAL OBS.	20	100%

**Source** : résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

80% des apprenants pensent que leur formation leur permet de pratiquer convenablement leur métier et d'y accéder plus facilement ; et les 20% qui reste pensent le contraire, ces apprenants sont ceux qui ont terminé leur formation et sont confrontés à la réalité du marché du travail (difficulté de trouver un emploi ; mauvaise qualité de formation).

Ainsi donc, même en saison estivale (période de l'enquête) et alors qu'une partie des enquêtés l'ont été en cours d'emploi, le chômage des diplômés est une réalité sensible pour les métiers du tourisme.

## 2- L'intention entrepreneuriale des apprenants

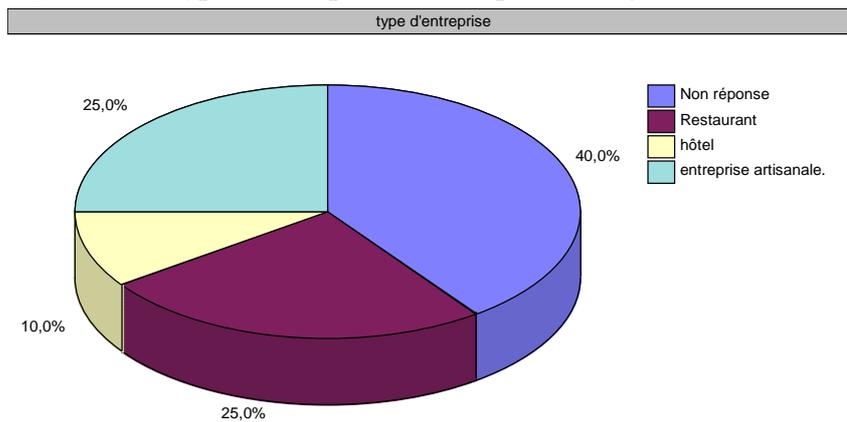
**Tableau n° 33**: l'intention entrepreneuriale des jeunes apprenants

réponse	Nombre	%
oui	14	70,0%
non.	5	30,0%
TOTAL	20	100%

**Source** : résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

A travers ce tableau, nous constatons que 70% des apprenants ont l'intention de créer leur propre entreprise.

La figure ci-dessus, montre le type d'entreprise que les apprenants envisagent de créer.

**Figure n° 21:** types d'entreprises touristiques envisagées

**Source :** résultat de l'analyse du deuxième questionnaire

Les restaurants viennent en première position (pourcentage le plus élevé de 40%), les entreprises artisanales en seconde position (25%), les hôtels (sans doute hors de portée de la plupart des apprenants, ne représentent que 10%.

### C- La qualité de la formation selon les apprenants

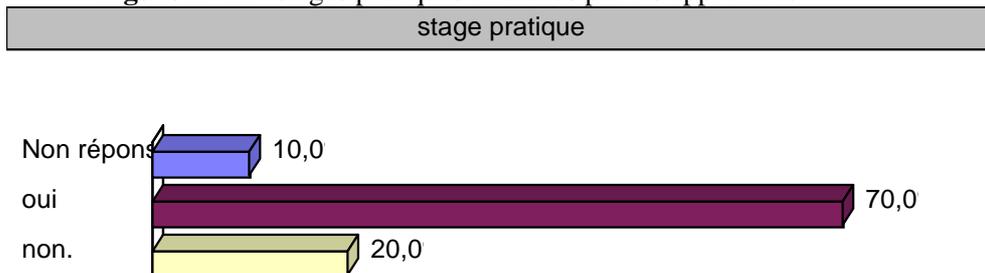
#### 1- Le déroulement de la formation

50% des apprenants suivent une formation par alternance où ils font de la théorique et de la pratique au sein des établissements de formation ; 25% des stagiaires suivent une formation théorique dans les établissements de formation puis une période pratique chez un employeur. La formation par apprentissage ne représente que 15%. De façon générale, la formation comprend un volet théorique (plus faible dans le mode apprentissage propre aux CFPA) et un volet pratique (relativement limité dans le temps).

**Tableau n° 34:** tableau représentatif du mode de formation

le déroulement de la formation	nombre	%.
Non réponse	1	5,0%
Théorie après pratique	5	25,0%
Alternance	11	55,0%
Par apprentissage	3	15,0%
TOTAL	20	100%

**Source :** résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

**Figure n° 22** : stages pratiques effectués par les apprenants

**Source** : résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

La plupart des apprenants effectuent des stages pratiques auprès des entreprises, d'une durée de 45 jours à 6 mois ; cette durée diffère selon les spécialités de formation : dans les centres de formation publics la durée du stage pratique est d'un an (1 journée par semaine de théorie dans les centres de formation pour le mode de formation par apprentissage).

Ces stages permettent aux apprenants d'avoir une expérience professionnelle, de perfectionner la théorie qu'ils ont apprise dans les établissements de formation, d'apprendre de nouvelles techniques et de découvrir leur profession de plus près.

Les apprenants rencontrent plusieurs contraintes et difficultés lors de ces stages à savoir : l'inadéquation de ce qu'ils ont appris dans les établissements de formation avec les réalités du terrain, l'exploitation parfois par les employeurs ; les filles qui ont choisi des métiers d'hôtellerie trouvent beaucoup de difficultés en particulier.

### 1- Degré de satisfaction des apprenants par rapport aux programmes de formation

**Tableau n° 35** : degré de satisfaction des apprenants par rapport aux programmes de formation

réponse	Nombre	%
Non réponse	1	5,0%
Oui	16	80,0%
Non	3	15,0%
Total obs.	20	100%

**Source** : résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

La majorité des apprenants déclarent être satisfaits des programmes de formation ; moins de 20% d'entre eux trouvent que les programmes ne leur permettent pas d'apprendre beaucoup de choses.

## 2- Les possibilités d'emploi pour les apprenants

**Tableau n° 36:** possibilités d'emploi pour les apprenants

réponse	Nombre	%
oui	10	50,0%
non.	10	50,0%
TOTAL OBS.	20	100%

**Source :** résultats de l'analyse du deuxième questionnaire

Ce tableau montre que 50% des apprenants déclarent trouver du travail juste après leur stage pratique, alors que les 50% qui restent n'ont aucune idée de leur futur employeur.

## 3- Les suggestions et recommandations des apprenants pour une formation de qualité dans les métiers du tourisme

- Il faut élargir la durée des formations pour pouvoir achever les programmes de formation ;
- des stages de perfectionnement et une formation continue pour les formateurs ;
- mise à jour des programmes de formation ;
- des formations adaptées au niveau d'étude des stagiaires ;
- faire plus de pratique que de théorie et mettre à la disposition des apprenants et des formateurs plus de moyens pour faciliter le processus de formation ;
- le recrutement de professionnels dans le domaine.

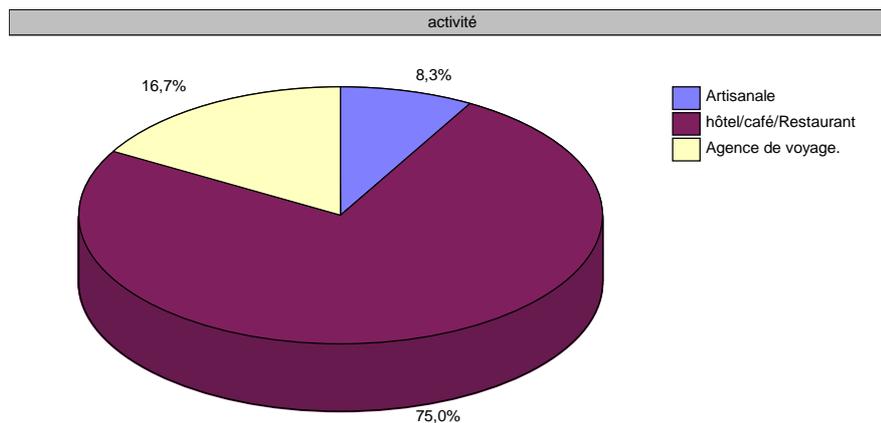
## Section 03- La qualité de la formation selon les employeurs

Dans cette dernière section, nous présenterons les résultats de l'analyse du questionnaire destiné aux chefs d'entreprises touristiques.

### 1- Activités, localisation et âge des entreprises touristiques

#### 11- Les types d'activité

Figure n° 23: types d'activités touristiques étudiées



Source : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

La catégorie hôtel/café/ restaurant la plus grande place avec un taux de 75% ; la prééminence, de ces activités ne doit pas abuser le lecteur car de nombreux établissements produisent des services de qualité assez moyenne ; les agences de voyages (orientées surtout vers les destinations étrangères) représentent 16% et les entreprises artisanales représentent 8%, ce qui est assez surprenant dans une wilaya qui recèle un extraordinaire potentiel d'art traditionnel.

### 12- Localisation des entreprises touristiques

Le chef lieu de la wilaya de Tizi-Ouzou concentre en son sein une grande part des entreprises touristiques.

Tableau N° 37: Les communes de localisation des entreprises

Commune de localisation	TIZI-OUZOU	TIGZIRT
Effectifs de l'échantillon	9	3

Source : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

### 13- Année de début d'activité

Tableau N° 38: L'année de début d'activité des entreprises touristiques

Année de début d'activité	1991	2005	2012	2010	2008	2003	1993	1973	2015	1994
Nombre	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1

Source : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

A travers ce tableau, nous constatons que la plupart des entreprises enquêtées ont débuté leur activité depuis les années 2000 ; cela est dû à l'ouverture du marché à l'initiative privée ainsi que le retour de la sécurité à la fin de la décennie 1990. Les établissements qui ont débuté leur activité avant les années 2000 sont pour la plupart des entreprises publiques à l'exemple de l'hôtel Lalla Khedidja et de l'agence de voyage « Touring Voyages Algérie ».

## 2- Analyse du profil des chefs d'entreprises et des structures de l'emploi

### 21- Répartition des chefs d'entreprises selon leur sexe

**Tableau N° 39** : répartition des chefs d'entreprises selon le sexe

sexe	Nb. cit.	Fréq.
Homme	11	91,7%
Femme.	1	8,3%
Total obs.	12	100%

**Source** : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

**Figure N° 24** : chefs d'entreprises selon le sexe

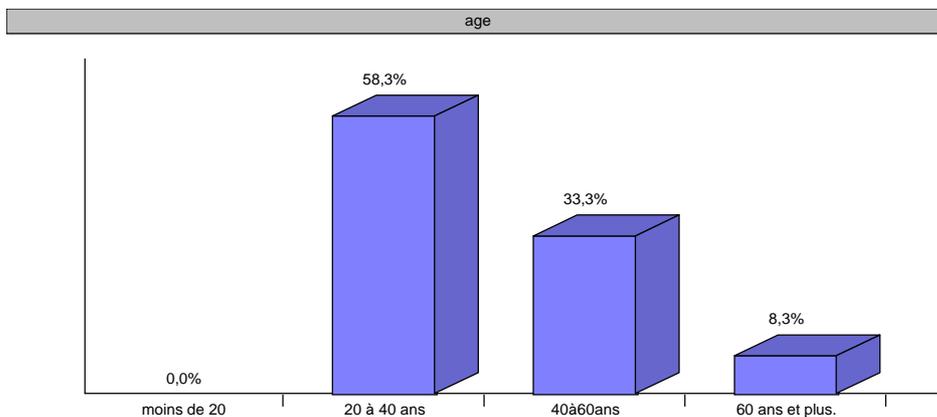


**Source** : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

La figure précédente montre on ne peut mieux que l'entrepreneuriat touristique est avant tout une activité masculine dans notre pays ; la quasi-totalité des entrepreneurs dans le domaine du tourisme sont des hommes avec un taux qui dépasse 91%. Cela est à relier aux valeurs qui prédominent encore dans notre société où la femme a beaucoup d'hésitation à pratiquer des métiers qui l'exposent à des relations publiques intenses.

### 22- Répartition des chefs d'entreprises selon leur âge

**Figure N° 25**: la répartition des chefs d'entreprises selon l'âge



**Source** : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

Cette figure indique que 58% de ces entrepreneurs sont âgés de 20 à 40 ans ; 33% sont âgés de 40 à 60 ans, ce qui signifie que cette branche économique est encore relativement jeune.

### 23- Analyse de la structure d'emploi

#### 231- A travers le nombre de salariés des entreprises

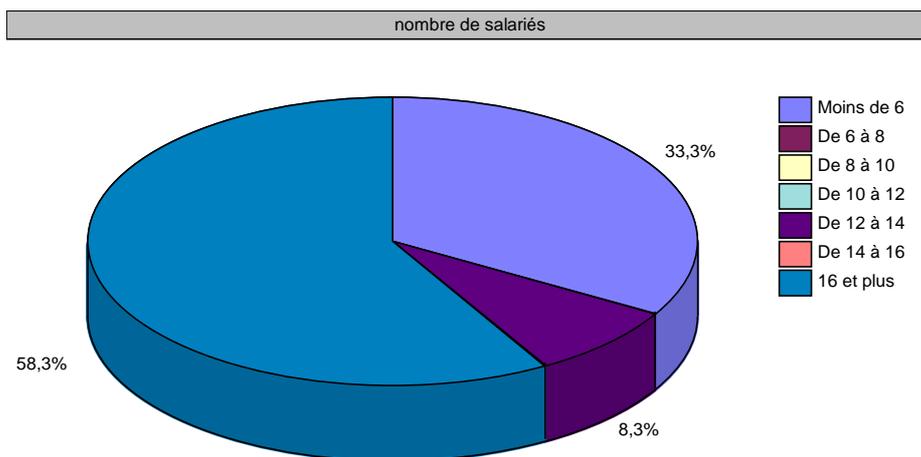
Les données ci-après montrent que le tiers de ces entreprises sont des Très Petites ou des micro- Entreprises (33,3% ont un nombre de salariés inférieur à 10) ; les entreprises artisanales sont généralement des micro-entreprises qui comptent le nombre le plus petit de salariés. le reste est constitué de petites entreprises (l'effectif de salariés se situe entre 16 et 40). Au niveau des restaurants le nombre de salariés ne dépasse pas 16 salariés. Celles qui sont représentées par le pourcentage de 58,3% sont généralement des hôtels ou des agences de voyage.

**Tableau N° 40** : le nombre de salariés total

Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	%.
Moins de 6	4	33,3%
De 6 à 8	0	0,0%
De 8 à 10	0	0,0%
De 10 à 12	0	0,0%
De 12 à 14	1	8,3%
De 14 à 16	0	0,0%
16 et plus	7	58,3%
Total	12	100%

Source : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

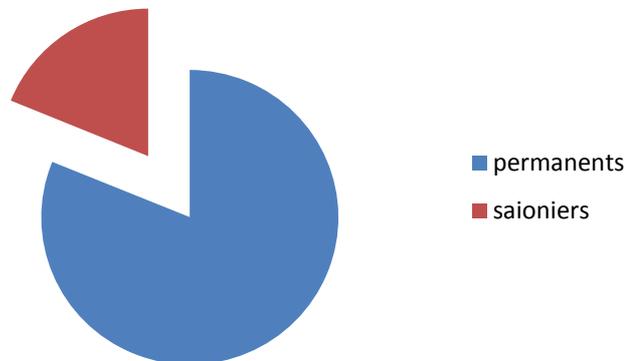
**Figure N° 26** : nombre entreprises selon l'effectif des salariés



Source : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

**232- A travers le statut des employés**

Figure N° 27 : statut des employés

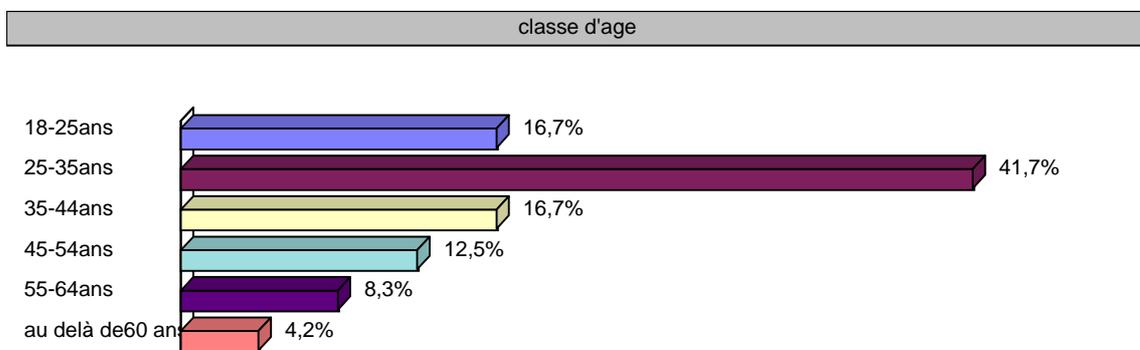


Source : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

Une grande partie des entreprises (80%) utilisent des travailleurs permanents ; les 19% d'entreprises restant de notre échantillon utilisent au moins 2 employés saisonniers et sont généralement des entreprises qui entrent dans la catégorie Hôtels Cafés Restaurants.

**233- A travers la répartition des employés par classe d'âge**

Figure N° 28: la répartition des salariés par classe d'âge

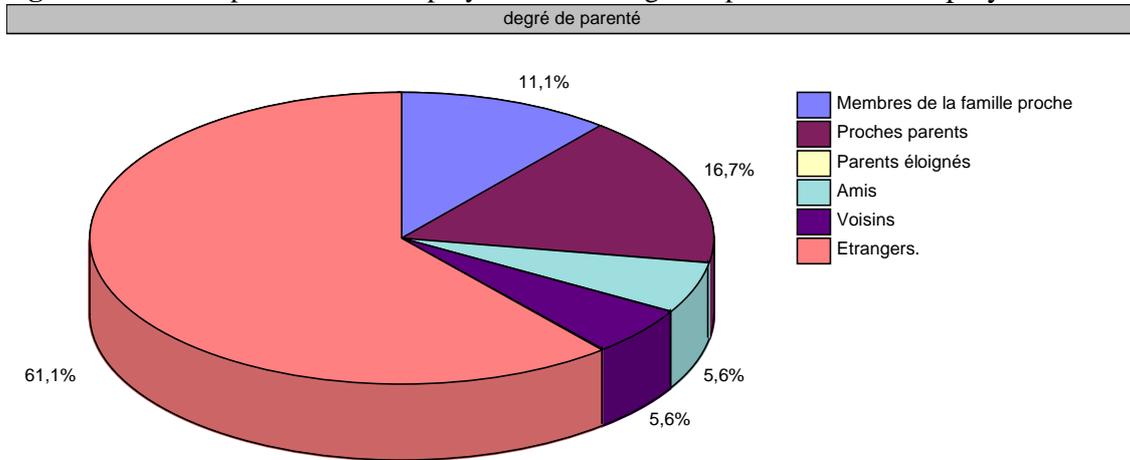


Source : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

La plupart des travailleurs (41,7%) dans les entreprises touristiques sont des jeunes âgés entre 25 et 30 ans ; les travailleurs qui ont dépassés les 60 ans ne représentent qu'une minorité avec seulement 4,2% ; cela est dû essentiellement aux caractéristiques de l'emploi touristique et ce sont généralement des parents de l'employeur ou des personnes qui ont acquis une expérience très utile durant leur exercice de la profession .

234- A travers la répartition des employés par degré de parenté avec l'employeur

Figure N° 29: la répartition des employés selon le degré de parenté avec l'employeur



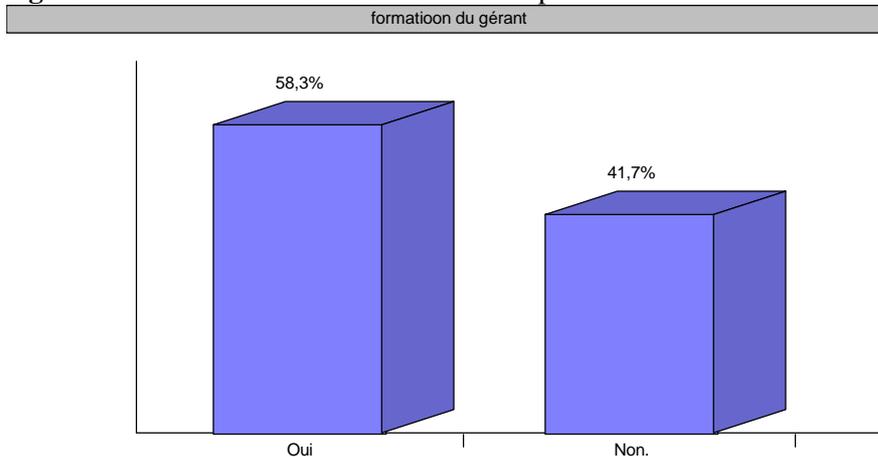
Source : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

Les gérants des entreprises touristiques préfèrent recruter des employés étrangers à leur famille avec un taux de 61,1% ; les proches parents viennent en deuxième position avec un taux de 16,7%, ils occupent généralement des postes de gestion.

3- La qualité de formation selon les chefs d'entreprise

31- La formation des chefs d'entreprises

Figure N° 30 : la formation des chefs d'entreprises

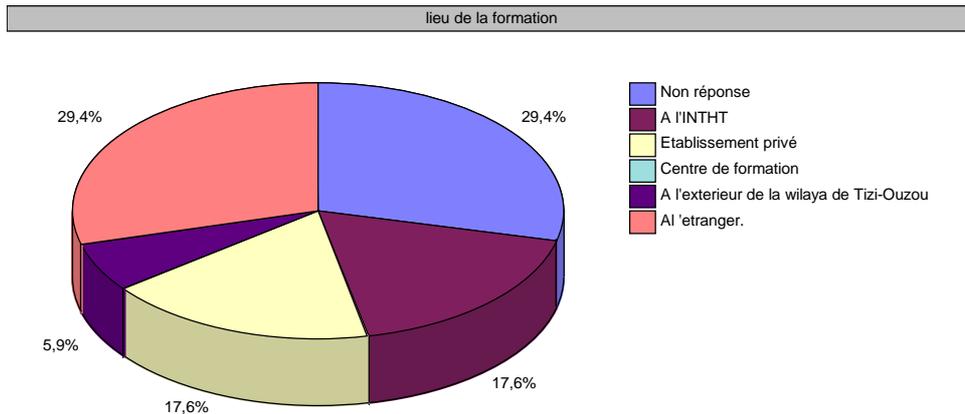


Source : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

A travers cette figure nous constatons que 58,3% des chefs d'entreprises enquêtés ont reçu une formation dans leur domaine d'exercice, alors que les 40% qui restent n'ont pas reçu de formation relevant des métiers du tourisme.

**32- La répartition des chefs d'entreprise selon l'organisme de formation**

**Figure N° 31:** la répartition des chefs d'entreprises selon l'organisme de formation



Source : résultat de l'analyse du troisième questionnaire

Les gérants ont reçu une formation dans les métiers du tourisme pour 29% dans des établissements de formation à l'étranger, 17% à l'INTHT ou dans des établissements privés et 5% seulement à l'extérieur de la wilaya de Tizi-Ouzou. Il y a aussi des gérants qui ont reçu des formations au niveau de plusieurs organismes. Curieusement, aucun des gérants que nous avons interviewé n'a reçu une formation dans les centres de formation publics.

**33- selon l'importance perçue quant au niveau de formation du personnel**

**Tableau n° 41:** l'importance de la formation du personnel

réponses	Nombre.	%.
Oui	8	66,7%
Non.	4	33,3%
Total	12	100%

Source : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

Pour les deux tiers des gérants d'entreprises touristiques, la formation du personnel représente l'un des critères indispensables dans le recrutement du personnel au sein des entreprises touristiques ; cependant, 33% de ces gérants ne prennent pas en compte la formation dans le recrutement du personnel, ils préfèrent les formés sur le tas et ils tiennent plus compte de l'expérience de ces derniers.

**34- Selon l'importance perçue de la formation du personnel après le recrutement**

**Tableau n° 42 :** la formation du personnel après le recrutement

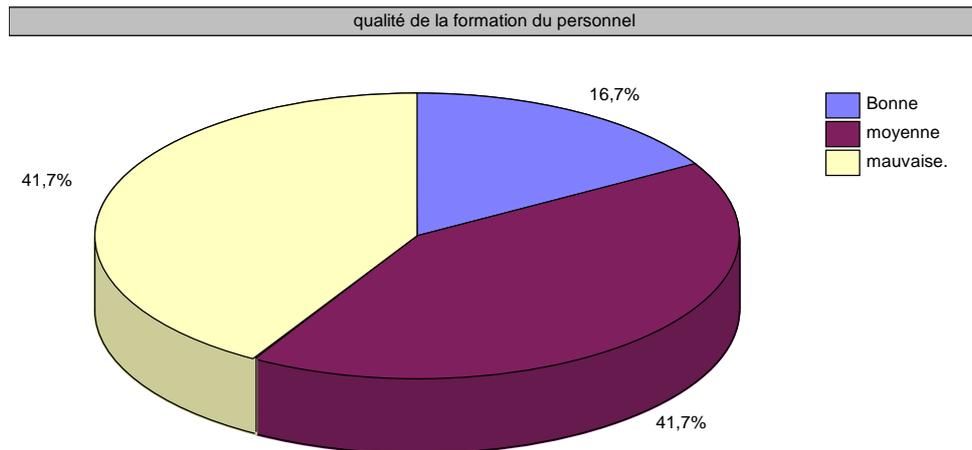
réponse	Nombre.	%
Oui	6	50,0%
Non.	6	50,0%
Total	12	100%

Source : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

50% des gérants d'entreprises envoient leurs employés dans différents centres de formation pour recevoir une formation dans les métiers du tourisme; l'autre moitié préfèrent former eux-mêmes leurs employés ; selon les gérants, la formation du personnel à l'extérieur ne répond pas suffisamment aux besoins de leurs entreprises et ne procure en grande partie que des bases théoriques à des métiers qui nécessitent beaucoup plus de pratique.

### 35- Evaluation de la qualité de formation du personnel par les chefs d'entreprises

Figure n° 32: la qualité de formation du personnel

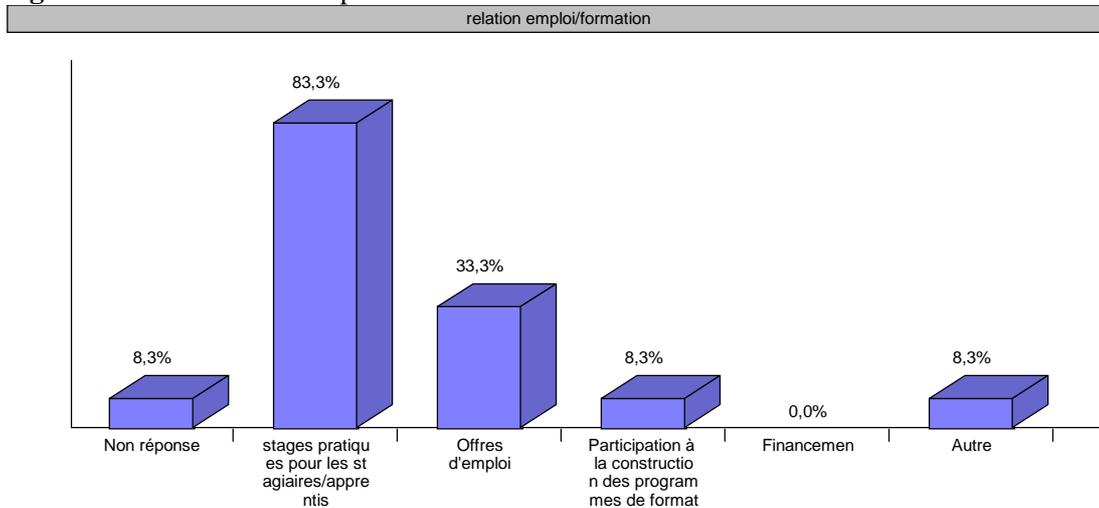


Source : résultats de l'analyse du troisième questionnaire

41% des gérants d'entreprises déclarent que la formation dans les métiers du tourisme est plutôt mauvaise ou moyenne. Selon eux, cette formation ne répond pas à leurs besoins réels et comporte plus de théorie que de pratique, ce qui constitue un obstacle pour l'insertion de ces jeunes dans le marché du travail. Seul 16% des chefs d'entreprises pensent que la formation de leur personnel est bonne ; c'est le cas généralement dans les agences de voyage.

### 36- Analyse des relations qu'entretiennent les chefs d'entreprises avec les établissements de formation

Figure n° 33 : relation entreprise/ établissement de formation



Source : résultat de l'analyse du troisième questionnaire

Les relations qu'entretiennent les entreprises touristiques avec les organismes de formation se limitent à fournir des places pour des stages pratiques ou parfois une offre d'emploi pour des stagiaires ; leur apport dans la confection des programmes de formation est, selon leurs déclarations, quasi inexistant et se limite à quelques avis ou suggestions épisodiques. A travers la figure précédente, nous pouvons constater que les entreprises touristiques ne participent pas au financement des programmes de formation (dans les années 1970, les hôtels publics participaient avec 1% de leur chiffre d'affaires au profit de l'INTHT, chose qui n'existe pas de nos jours) : cela signifierait-il que les entreprises enquêtées ne paient pas la taxe d'apprentissage prévue par la loi ?

#### 3.7 Suggestions et recommandations des chefs d'entreprises pour une formation de qualité

- Une collaboration entre les entreprises et les lieux touristiques.
- Plus de polyvalence des travailleurs et cela à travers une alternance entre pratique et théorie.
- Augmenter la durée de la formation pour les stagiaires : on ne fait pas un stage en trois mois.
- Actualiser les programmes de formation et faire plus de pratique que de théorie pour les apprenants.
- Consacrer plus de moyens pour améliorer la formation.
- Il faut que les stagiaires aiment ces métiers avant tout.

- Instauration d'une réglementation pour la formation et sensibiliser les stagiaires et savoir si les stagiaires s'intéressent-ils vraiment à ces formations.
- Ramener de véritables formateurs et exiger un niveau d'instruction plus élevé pour les apprenants.
- Des formations continues à l'intérieur des établissements, pour les personnels en poste.
- Impliquer les professionnels dans la formation pratique des stagiaires.
- Introduction de nouvelles disciplines et techniques surtout celles d'hygiène et de sécurité.
- La rénovation des infrastructures hôtelières et élaborer un large programme de formation pour le personnel afin qu'il soit recyclé performant et compétitif.

### Conclusion du chapitre

L'analyse des résultats des trois questionnaires a permis de tirer quelques conclusions.

La formation dans les métiers du tourisme dans la wilaya de Tizi-Ouzou ne répond pas aux nécessités de la construction d'une industrie touristique internationalement compétitive. L'insuffisance des moyens, l'inadéquation des méthodes et le manque d'articulation entre entreprises et établissements de formation, notamment en matière de coopération dans la construction des curricula de formation et d'adaptation aux besoins d'une clientèle, qui recherche de produits touristiques similaires à ceux que l'on retrouve chez nos voisins et outre méditerranée, ne présagent pas à terme prévisible un développement d'interrelations fécondes formation professionnelle/emploi/entrepreneuriat. Ces conditions sont loin de favoriser une logique de construction d'une dynamique territoriale dans le secteur du tourisme.

A cet effet, les acteurs destinataires (apprenants) et utilisateurs (employeurs) des compétences censées être générées par la formation, relèvent de graves déficiences dans les pratiques de formation en affirmant dans leur grande majorité que :

- les programmes de formation sont assez souvent obsolètes et nécessitent une mise à jour, ce qui - *c'est souvent la règle en Algérie*- tardera à venir car les organes de coordination mis en place aux niveaux national et régional<sup>3</sup> sont inefficients ; *censés permettre un pilotage*

---

<sup>3</sup> Ces organes sont régis par plusieurs textes : loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels, art. 23 et 24 ; le décret exécutif n° 08-30 du 30 septembre 2008 fixant la composition, les attributions et le fonctionnement de la conférence nationale et des conférences régionales de la formation et de l'enseignement professionnels ; le décret exécutif n° 09-170 du 02 mai 2009 fixant les attributions, la composition et les modalités d'organisation et de fonctionnement du

*par l'aval de la formation professionnelle, ils ne jouent, le plus souvent, qu'un rôle figuratif et ne remplissent qu'une fonction décorative ;*

- la durée de formation est généralement courte, ne permettant pas de couvrir l'ensemble du processus de formation des apprenants ; cela est vécu de façon plus prononcée dans les établissements privés ;

- la logique prédominante dans les établissements de formation privés consiste à limiter les coûts matériels (matières premières) et humains (salaires et frais connexes), ce qui va à l'encontre d'une formation de qualité; en effet, les entreprises qui interviennent dans la formation et l'emploi touristiques, sont caractérisées par la petite taille (très petites entreprises ou petites entreprises), ce qui ne leur permet pas de développer des stratégies offensives basées sur l'innovation technologique et le renforcement de la compétence des ressources humaines ;

- au niveau des établissements de formation publics, la situation n'est pas meilleure dans la mesure où les normes pédagogiques, de même que les formes de gouvernance, toutes empreintes de la logique bureaucratique, ne plaident pas en faveur d'une prise en compte des réalités et des besoins concrets de la construction des compétences au niveau local.

---

conseil de partenariat de la formation et de l'enseignement professionnels. Un conseil national de partenariat de la formation et de l'enseignement professionnels a été installé en janvier 2011 et des conseils de wilayas ont été installés par la suite. Voir M Ben Yaou, « La formation professionnelle et les mutations de son cadre sociétal : réflexions sur les entraves à la construction des compétences en Algérie, in pp 327-329 des actes du colloque international « Investissements en ressources humaines, formation du capital humain et performances économiques », UMMTO, octobre 2012

## Conclusion générale

Dans la problématique de ce travail, nous nous sommes posées quatre questions sur la formation dans le domaine du tourisme:

- sa concordance aux normes internationales en la matière ;
- l'existence d'une articulation formation/emploi permettant de répondre aux besoins des entreprises en termes d'emploi et de construction des compétences ;
- les apports des établissements privés pour la formation dans les métiers touristiques dans la wilaya de Tizi-Ouzou ;
- l'existence, dans la wilaya de Tizi-Ouzou, du développement d'interrelations significatives, entre la formation professionnelle, l'emploi et l'entrepreneuriat, qui favoriseraient une logique de construction d'une dynamique territoriale dans le secteur du tourisme ;

Nous avons adopté<sup>1</sup> comme hypothèse principale que la société algérienne fait son entrée dans la mondialisation tout en gardant ses fondements économique institutionnels, sa stratification sociale et ses différenciations ; les contraintes et pesanteurs relevant du complexe de déterminations d'ensemble propre à l'Algérie, tout en expliquant les caractéristiques des rapports entre la qualification, l'organisation de l'entreprise et le marché du travail, engendrent une déficience structurelle dans le développement d'interrelations formation professionnelle/emploi/entrepreneuriat, ce qui défavorise la construction d'une dynamique territoriale dans le secteur du tourisme.

Sur cette base, nous avons retenu des hypothèses secondaires :

- la formation dans les métiers du tourisme commence à avoir une attractivité nettement perceptible pour les apprenants comme pour les entreprises et les établissements de formation ;
- les difficultés de décentralisation de la formation, les obstacles au développement du secteur du tourisme, et la précarité de l'emploi touristique constituent autant de facteurs qui contrarient l'insertion des jeunes diplômés.
- l'articulation formation/emploi est caractérisée par un manque de partenariat entre les établissements de formation et les entreprises touristiques ; ce manque de partenariat est synonyme d'une faiblesse de la qualification des ressources humaines ;

---

<sup>1</sup> Hypothèse, rappelons-le, reprise des travaux de notre encadreur

- la formation dans les établissements privés reste peu performante vue la courte durée du cycle de formation, l'inadéquation avec les besoins du marché et le statut des qualifications ;
- par conséquent le développement d'un système industriel territorialisé dans le secteur touristique est encore loin d'avoir construit ses différentes assises.

**Dans le premier chapitre,** nous avons constaté que, dans les pays développés, l'évolution des métiers touristiques a engendré des besoins grandissants en matière de formation pour répondre aux nécessités des entreprises touristiques en termes de compétences indispensables au développement de leurs activités. Ces pays ont réalisés d'énormes progrès dans la formation, qui se manifestent à travers des innovations multiples qui leur ont permis de devenir exportateurs de formation vers les pays en voie de développement. *La clé de voute de ces réformes consiste dans une étroite collaboration, au plus près du terrain, entre tous les acteurs qui participent à l'élaboration du produit touristique.*

Le Maroc et de la Tunisie, ne disposant pas de ressources pétrolières, ont envisagé assez tôt plusieurs réformes et ont mis en œuvre des politiques touristiques soutenues afin de mettre à jour la formation dans ce secteur qui a pris ainsi une place centrale dans l'économie des deux pays, générant des ressources importantes en devises.

**Dans le second chapitre,** nous avons constaté que le tourisme, dans la wilaya de Tizi Ouzou, se présente comme une activité assez marginale, sans rapport avec les potentialités importantes de la wilaya qui demeurent encore globalement en friche. Les algériens eux-mêmes privilégient encore l'« import-import », en préférant assez souvent les destinations étrangères. *Ceci montre que la stratégie du développement touristique et les politiques conçues par le haut, sans y associer réellement les acteurs locaux, ne génèrent pas d'effets probants que ce soit sur l'investissement et l'emploi, ou sur la valorisation des ressources locales. Ce constat fait sur une longue période confirme que pour le secteur du tourisme comme pour les autres secteurs, les paramètres sociétaux propres à l'Algérie produisent un effet ankylosant et « léthargisant » sur le développement local.*

**Le troisième chapitre** nous a permis d'aller plus loin, à travers une enquête centrée sur la formation dans le secteur touristique. Les résultats de nos enquêtes auprès des acteurs qui réalisent les différentes facettes de la formation ont fini par nous convaincre que les structures actuelles de formation sont dans l'incapacité de construire des partenariats porteurs avec le monde économique et d'organiser une construction des compétences de qualité, à même de redonner un souffle à l'économie nationale, désormais prise dans l'étau de la mondialisation. Il règne une véritable cacophonie entre les supposés partenaires de la formation.

**Au total**, nous pensons que la formation dans les métiers du tourisme dans la wilaya de Tizi-Ouzou ne répond pas aux nécessités de la construction d'une industrie touristique internationalement compétitive. Au-delà des contraintes proprement locales, les causes structurelles de ces déficiences de l'articulation formation emploi en Algérie se situent à un niveau global de la société : un mode de gouvernance autoritaire, bureaucratique et centralisé, la faiblesse du tissu économique d'un pays dont la reproduction d'ensemble est basée sur la rente pétrolière, mono exportation d'une économie de bazar caractérisée par une formidable dépendance technologique et alimentaire.

Si, en Algérie, la logique des compétences est devenue le référentiel affiché de la politique de formation professionnelle des jeunes, *le dispositif de la formation professionnelle « semble être pris dans un cercle vicieux de non-qualité : la faiblesse des taux d'emploi des jeunes algériens engendre un tel problème social qu'il appelle politiquement le déploiement d'une logique de placement, à rebours de la construction de qualifications professionnelles adossées à des normes de qualité rigoureuses et reconnues par les employeurs. »*<sup>2</sup>. Dans ces conditions, la légitimité sociétale de la formation professionnelle reste limitée, entraînant la massification de l'enseignement supérieur, dont une large part des diplômés est confrontée au chômage, au déclassement et au départ à l'étranger.

***Cette incapacité systémique à élaborer des qualifications professionnelles de qualité risque d'enfermer la plupart des entreprises de notre pays dans des équilibres de bas niveau de qualification, et de pérenniser leur non compétitivité internationale.***

---

<sup>2</sup> Saïd Ben Sedrine, Madjid Ben Yaou, Éric Verdier, Driss El Yacoubi, « Les réformes de la formation des jeunes au Maghreb. Entre référentiels internationaux et recherche de cohérence sociétale », in [Revue Tiers Monde n° 223, juillet-septembre 2015 : "Internationalisation et transformation des systèmes éducatifs au Sud"](#), octobre 2015, pp 156-157.

## Bibliographie

### ouvrage

- BEL.M, Philippe Mehaut et Olivier Meriaux, “la décentralisation de la formation professionnelle : quels changements dans la conduite de l’action publique ?”, éd l’Harmattan ; Paris ; 2003.
- Bellier.S “le savoir-être dans l’entreprise“, éd Wibert, Paris, 2004.
- Berbaum J, Etude de systémique des actions de formation, PUF, Paris 1989.
- Raynal et A. Rieunier “dictionnaire des concepts clés : Apprentissage, Formation, Psychologie cognitive“, sous la direction de F., éd ESF, 2012.
- Bernard.C, L’économie institutionnelle, La Découverte, 2012.
- Boyer Robert et Saillard Yves (sous la direction), Théorie de la régulation. L’état des savoirs, La Découverte, 1995
- Cattusse M., Destremau B. et Verdier E. (Eds) l’Etat face aux débordements du social au Maghreb, Karthala Editions, 2009.
- Daval H, Analyse du processus entrepreneurial à travers le rôle de ses acteurs principaux, 1998.
- De la Rochefoucauld.B, économie du tourisme, éd Bréal, Paris.
- Dokou G.A.K., territoires et entrepreneuriat : les expériences des villes entrepreneuriales, éd l’harmattan, 2011.
- Fayolle .A, introduction à l’entrepreneuriat, éd DUNOD, Paris, 2010
- Le Boterf (G), compétence et navigation professionnelle, Paris, Editions d'organisation, 1997.
- Hernandez, l’entrepreneuriat, approche théorique, 2001.
- Marchesnay et Julien. P-A «L’entrepreneuriat» Ed Economica, 1996.
- Maurice.M, F. Sellier, J. Silvestre "Politique d’éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne" P. U. F., 1982
- Monereau.M, management des organisations touristiques, éd Béal, 2002.
- Pasco Denis et Leziart Y., « Sociologie du curriculum et choix des savoirs à enseigner en EPS : l'exemple du programme pour la classe de 6e des collèges », Carrefours de l’éducation,
- Raisky, C. et Caillot, M. (dir.) Au-delà des didactiques, la didactique. Débats autour de concepts fédérateurs, Bruxelles, éd De Boeck.

- Spindler.J : « Le tourisme au XXIème siècle», éd l'Harmattan, Paris, 2003.

### **Divers documents**

- Actes de la VIIème conférence Internationale de management stratégique, Louvain la Neuve.
- Annuaire statistique de la wilaya de Tizi-Ouzou, 2014.
- Baudry B., (1993), Contrat, autorité et confiance : une étude des mécanismes de coordination dans la relation de sous-traitance. Thèse de doctorat en Sciences économiques, Université Pierre Mendès France, Grenoble II.
- Ben Yaou.M « Le projet APC-Algérie 2008-2012, ses atouts attendus et ses limites manifestes. Présentation liminaire.», séminaire international Exiformam, Rabat, décembre 1993.
- Ben Yaou.M, «Le sous secteur marchand de la formation professionnelle initiale des jeunes dans son cadre d'insertion local : des petites entreprises fragiles enchâssées entre contrôle étatique et pseudo- marché conduisant à la prééminence des stratégies défensives et au sacrifice de la qualité de la formation. Etude à partir du cas de la wilaya de Tizi-Ouzou», programme FSP-LEST «L'action publique face aux « débordements » du social au Maghreb : réguler le « moins d'Etat », décembre 2007.
- Ben Yaou.M, « *L'artisanat d'art traditionnel, un secteur important mais fragile, qui a besoin d'urgence du soutien de l'Etat et d'une stratégie de redéploiement, dans le cadre d'une démarche de développement local.* Communication présentée dans le cadre du colloque international « Ressources territoriales et développement : avancée théorique et expériences de terrain », organisé par la Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion (FSECSG) de l'UMMTO.
- Ben Yaou.M, cours Systèmes et Politiques d'Insertion Professionnelle et de Création d'Activités (SPIPCA), 1<sup>ère</sup> année master, 2012-2013, Département de Sociologie du Développement Social, Faculté des S<sup>ces</sup> Sociales et Humaines, UMMTO.
- Ben yaou.M, la formation professionnelle dans son environnement national et local : mutations et crise systémique illustration par le cas de la wilaya de Tizi-Ouzou » mémoire de magister, 2004, UMMTO.
- Ben Yaou.M, *La formation professionnelle initiale en Algérie. Étatisme et équilibre de bas niveau de qualification.*

- Ben Yaou.M, Les principales réformes engagées dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels durant la période de relance (2000 à 2010), version provisoires.
- Guertaoui.F : « Contribution de la formation au développement du tourisme au Maroc »
- Le plan d'aménagement de la wilaya de Tizi-Ouzou (2011).
- Leçon de Maurice Allais prononcée en octobre 1967 à Genève, cité dans la revue « Le Monde des Débats », décembre 1993,
- Ouchalal .H : “adaptation professionnelle des cadres formés à l'université au sein des entreprises publiques algériennes : cas de la SONELGAZ“ mémoire de magister, 1998,
- Rapport de l'organisation mondiale du tourisme (OMT) 2013.
- Revue Economique, n°2, mars 1989 ; ouvrage collectif (1989), « Introduction à la théorie des conventions », numéro spécial, Dupuy J. P., Eymard-duvernay F., favereau O., Orlean A., salais R., Thevenot L
- *Revue économique, volume 40, n°2, 1989. Sous la direction de Jean-Pierre Dupuy, François Eymard-Duvernay, Olivier Favereau, Robert Salais, Laurent Thévenot*
- Revue Française de Gestion n° 160, Gomez, Information et conventions : le cadre du modèle général, 2006.
- Saboun lamia, le rôle du territoire dans l'émergence de l'entrepreneuriat touristique : cas de la commune de Tizirt, mémoire de master, 2013.

#### **Sites internet**

- <http://teoros.revues.org/1502>. consulté le 22/07/15
- [http : //www.algerie 360.com/algérie/tourisme-amar-ghoul-insiste-sur-la-formation-du-personnel-hotelier](http://www.algerie360.com/algérie/tourisme-amar-ghoul-insiste-sur-la-formation-du-personnel-hotelier)
- [http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/tourism/files/euromed-presentations/2-tunisia\\_bousetta\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/tourism/files/euromed-presentations/2-tunisia_bousetta_fr.pdf)
- [www.tourisme.gov.tu\(formations-et-métiers/formation-professionnelle.html](http://www.tourisme.gov.tu/formations-et-métiers/formation-professionnelle.html)

# Enquête sur la formation dans le secteur du tourisme dans la wilaya de Tizi-Ouzou (pour les apprenants)

Septembre 2015-Master DL TVP/UMMTO

Bonjour, nous sommes des étudiantes à l'université de Tizi-Ouzou.

Nous désirons connaître votre opinion sur la qualité de la formation dans le secteur du tourisme. Vos réponses resteront anonymes. Merci d'accepter de nous consacrer quelques minutes pour répondre aux questions ci-après. NB : entourez d'un cercle les numéros des les réponses que vous choisissez.

## Informations Générales

1. Quel est votre sexe?  
1. Masculin 2. Féminin.
  2. Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?  
1. Moins de 18 ans 2. de 18 à 25 ans 3. de 25 ans à 35 ans 4. 35 à 50 ans 5. plus de 50 ans.
  3. Quel est votre niveau d'études?  
1. sans niveau 2. primaire 3. collège 4. secondaire 5. universitaire.
  4. A quel cadre juridique appartient votre centre de formation? 1. Public (CFPA) 2. Privé (établissement privé agréé) 3. INTHT.
  5. Si c'est dans un établissement privé, comment arrivez-vous à payer les frais de la formation?  
1. vous même 2. Parents 3. Quelqu'un de la famille 4. Autre.
  6. Si Autre, précisez:
  7. Où se situe votre centre de formation?  
1. Dans la wilaya 2. Hors wilaya.
- ## Justifications des choix.
8. Quelle est votre spécialité de formation?
  9. Comment avez-vous été orienté vers cette spécialité de formation?
  10. Pourquoi vous avez-vous choisi cette formation spécifiquement?  
1. Une formation qui vous intéresse 2. Une formation où vous avez déjà travaillé  
3. Une formation qui vous donne plus d'opportunités pour le travail 4. une formation qui vous permet de partir à l'étranger 5. autre.
  11. Si autre, précisez:
  12. Pensez-vous que cette formation vous permet d'être préparé convenablement à exercer votre métier?  
1. Oui 2. Non.

13. Si c'est non, pourquoi?

14. Avez-vous l'ambition de créer votre propre entreprise? 1. oui 2.non.

15. Si oui, quel type d'entreprise?

1. Restaurant 2.Hôtel 3.Entreprise artisanale 4.Autre.

16. Si Autre, précisez:

## Qualité de la formation

17. Comment se déroule votre formation?

1. Théorie après pratique 2.alternance (période pratique, période théorique) 3.Théorie/stage.

18. Avez-vous effectué des stages auprès des employeurs? 1. Oui. 2. Non

19. Si c'est oui, précisez en quoi consistent ces stages (lieu, durée, consistance)

20. Indiquez les avantages tirés de ces stages?

21. Indiquez les difficultés rencontrées lors de ces stages?

22. Etes-vous satisfait des programmes de formation? 1. Oui 2.Non.

23. Si c'est non, citez les manques.

24. Quelles propositions faites-vous pour améliorer ces programmes de formation?

25. Avez-vous une idée de votre employeur à la fin de votre formation? 1. Oui 2.Non.

# Enquête sur la formation et l'emploi dans le secteur du tourisme dans la wilaya de Tizi-Ouzou (questionnaire chefs d'entreprise)

Septembre 2015-Master DL TVP/UMMTO

Bonjour, nous sommes des étudiantes à l'université de Tizi-Ouzou.

Nous désirons connaître votre opinion sur la qualité de la formation dans le secteur du tourisme. Vos réponses resteront anonymes. Merci d'accepter de nous consacrer quelques minutes pour répondre aux questions ci-après. NB : entourez d'un cercle les numéros des réponses que vous choisissez.

## Données générales sur l'entreprise

1. Dans quel type d'activité exercez-vous?  
1. Artisanale      2. Hôtel/café/Restaurant      3. Agence de voyage.
2. Quelle est la commune de localisation de votre entreprise ?
3. Quelle est l'année de début d'activité?

## Identification du gérant de l'entreprise

4. Quel est votre sexe?  
1. Homme      2. Femme.
5. Quel est votre âge?  
1. moins de 20      2. 20 à 40 ans      3. 40 à 60 ans      4. 60 ans et plus.
6. Votre numéro de téléphone :

## Données sur la structure de l'emploi

7. Quel est le nombre de salariés total?
8. Quel est le nombre de salariés permanents?
9. Quel est le nombre d'employés saisonniers?
10. Quel est le nombre de salariés par classe d'âge ?  
1. 18-25 ans :      2. 25-34 ans :      3. 35-44 ans :      4. 45-54 ans :      5. 55- 64 ans  
6. Au delà de 64 ans :
11. Quel est le nombre d'employés par degré de parenté?  
1. Membres de la famille proche      2. Proches parents      3. Parents éloignés  
4. Amis      5. Voisins      6. Etrangers.

## Qualité de formation

12. Avez-vous reçu une formation dans le domaine du tourisme (ou de l'artisanat) ?  
1. Oui      2. Non.
13. Si oui, où l'avez-vous reçue?  
1. A l'INTHT      2. Etablissement privé      3. Centre de formation      4. A l'extérieur de la wilaya de Tizi-Ouzou  
5. A l'étranger.

14. Dans le recrutement de vos employés: est ce que vous prenez en compte la formation de ces derniers?  
1. Oui    2. Non.
15. Si oui, jugez-vous que la formation du personnel est indispensable pour le développement de votre activité?  
1. Oui    2. Non.
16. Les employés qui ne sont pas formés reçoivent-ils une formation après leur recrutement?  
1. Oui    2. Non.
17. Comment évaluez-vous la qualité de formation de votre personnel?  
1. Bonne    2. Moyenne    3. Mauvaise.
18. Quelles relations entretenez-vous avec les organismes de formation?  
1. Stages pratiques pour les stagiaires/apprentis    2. Offre d'emplois  
3. Participation à la construction des programmes de formation    4. Financement  
5. Autre.
19. Si 'autre.', précisez:
20. Quel est votre apport dans la confection des programmes de formation?
21. Quelles propositions faites-vous pour améliorer la formation?

# Enquête sur la formation dans le secteur du tourisme dans la wilaya de Tizi-Ouzou (questionnaire formateurs)

Septembre 2015-Master DLTVP/UMMTO

Bonjour, nous sommes des étudiantes à l'université de Tizi-Ouzou.

Nous désirons connaître votre opinion sur la qualité de la formation dans le secteur du tourisme. Vos réponses resteront anonymes. Merci d'accepter de nous consacrer quelques minutes pour répondre aux questions ci-après. NB : soulignez les réponses que vous choisissez.

## Informations générales

1. Quel est votre sexe?

1. Masculin    2. Féminin.

2. Quel est votre âge?

1. de 18 à 25 ans    2. de 25 à 35 ans    3. de 35 à 50 ans    4. 50 et plus.

3. Quel est votre statut?

1. Permanent    2. Contractuel    3. Vacataire    4. DAIP    5. Autre.

4. Si 'Autre.', précisez:

5. Depuis combien d'années vous êtes formateur dans ce domaine?

1. moins de 05 ans    2. 05 à 15 ans    3. 15 ans et plus.

6. Avez-vous reçu une formation dans ce domaine?

1. Oui    2. Non.

7. Si oui, précisez dans quel organisme?

1. Centre de formation    2. École privée    3. INTHT    4. À l'extérieur de la wilaya de Tizi-Ouzou    5. À l'Étranger.

8. Avez-vous travaillé dans ce domaine?

1. Oui    2. Non.

9. Si oui, quelle est votre expérience

10. S'agit-il d'un choix personnel pour la formation et le travail dans ce domaine?

1. Oui    2. Non.

11. Si oui, quelles sont vos motivations?

## Qualité de la formation

12. Comment jugez-vous la qualité de formation?

1. Bonne    2. Moyenne    3. Mauvaise.

13. Êtes-vous satisfait des programmes de formation?

1. Satisfait    2. Peu satisfait    3. Pas satisfait.

14. Si vous n'êtes pas satisfait, expliquez pourquoi?

15. Etes-vous satisfait des conditions de travail?

1. Très satisfait    2. Satisfait    3. Peu satisfait    4. Pas satisfait.

16. Si vous n'êtes pas satisfait précisez pourquoi?

17. Quel est le nombre de stagiaires par section?

1. moins de 10    2. 10à20    3. 20à30    4. 30 et plus.

18. Comment jugez-vous le nombre de stagiaires par section?

19. Quelles-sont les contraintes et difficultés que vous rencontrez?

20. Quelles propositions faites-vous pour améliorer la qualité de formation?

## Relation Formation/Emploi

21. Quelles relations entretenues-vous avec les entreprises du secteur du tourisme en matière de formation?

22. Les programmes de formation tiennent-ils compte des pratiques traditionnelles algériennes?

1. oui    2. Non.

23. Si 'non,', pourquoi?

24. Comment trouvez-vous la relation entre la formation et l'emploi?

1. Il ya une adéquation    2. Il n'y a pas d'adéquation.

25. Aidez-vous les apprenants à trouver un emploi à la fin de leur formation?

1. Oui    2. Non.

26. Si oui, comment?

## Table de matières

<b>Introduction générale.....</b>	<b>01</b>
<b>Chapitre 1– Eléments de méthode et expériences étrangères.....</b>	<b>07</b>
Introduction .....	07
<b>Section 1/Eléments de méthode .....</b>	<b>08</b>
Sous section1/ Les notions de base.....	08
1.1.La formation.....	08
1.2.L'apprentissage.....	09
1.3.Savoir.....	09
1.4.Savoir-faire et savoir-être .....	10
1.5.Compétence.....	10
Sous section 2/Les principaux acteurs de la formation .....	11
2.1. L'Etat .....	11
2.2. Les entreprises et les branches.....	11
2.3. Les collectivités territoriales, les élus.....	11
2.4.Les organismes de formation .....	11
Sous section3/quelques approches théories.....	13
3.1. La théorie de la régulation .....	13
3.2. L'approche sociétale.....	15
3.3. La théorie des conventions.....	19
3.4. La sociologie des curricula .....	20
3.5. La théorie des organisations.....	23
<b>Section 02/ Section 02/Modèles et pratiques dominantes dans les pays développés et au niveau de pays du Maghreb.....</b>	<b>24</b>
<b>Sous section 1/Quelques modèles caractéristiques dans les pays développés.....</b>	<b>24</b>
1.1 . Aperçu historique de la formation dans les pays développés.....	24
1.2 .Quelques expériences des pays développés.....	26
<b>Sous section 2 /Pratiques dominantes dans deux pays du Maghreb.....</b>	<b>29</b>
2.1. Au Maroc.....	30
2.2. En Tunisie.....	32
Conclusion du chapitre .....	34

<b>Chapitre II/Formation, entrepreneuriat et emploi dans le secteur du tourisme : cas de la wilaya de Tizi-Ouzou.....</b>	<b>35</b>
Introduction.....	35
<b>Section1/La formation dans le secteur du tourisme.....</b>	<b>35</b>
<u>Sous section1/ Aperçu sur la formation dans le secteur du tourisme en Algérie .....</u>	<u>35</u>
1.1.Bref aperçu sur la politique touristique en Algérie.....	36
1.2.Evolution générale de l'éducation et la formation en Algérie.....	36
1.3.Configuration d'ensemble de la carte de la formation/ tourisme en Algérie.....	38
a- Les établissements publics relevant de la tutelle du ministère du tourisme .....	38
b- Les établissements de la formation et de l'enseignement professionnel (MEFP).....	39
1.4. Constantes sociétales et structurelles de la société algérienne et leurs retombées.....	42
<u>Sous section 2/ La formation dans le tourisme au niveau de la wilaya de Tizi-Ouzou.....</u>	<u>44</u>
2.1.Les établissements de formation relevant du ministère du tourisme : l'institut national des techniques hôtelières et touristique de Tizi-Ouzou (INTHT).....	44
2.2. Les établissements de formation relevant du ministère de la formation et de l'enseignement professionnels (MFEP).....	46
2.3.Les établissements privés de formation agréés par le ministère chargé de la formation professionnelle (EPA).....	48
<b>Section 2/ L'entreprenariat et l'emploi dans le secteur du tourisme.....</b>	<b>52</b>
<u>Sous-section 1/ Aperçu sur l'entreprenariat dans le secteur du tourisme.....</u>	<u>52</u>
1.1.Définition de quelques concepts de base.....	53
1.2.La dynamique entrepreneuriale touristique dans la wilaya de Tizi-Ouzou.....	55
1.2.1. Les potentialités touristiques dans la wilaya de Tizi-Ouzou.....	55
1.2.2. Les projets touristiques dans la wilaya de Tizi-Ouzou.....	58
<u>Sous-section 2/ L'emploi dans le secteur touristique.....</u>	<u>60</u>
2.1. Les caractéristiques de l'emploi touristique.....	61
2.2. L'emploi dans le tourisme dans la wilaya de Tizi-Ouzou.....	61
Conclusion du chapitre .....	63
<b>Chapitre III/ Les résultats de l'enquête sur la qualité de la formation au niveau des établissements de formation, des apprenants et des employeurs.....</b>	<b>64</b>
Introduction .....	64

<b>Section 01 - Présentation de l'enquête</b> .....	64
<u>Sous section 1</u> Le déroulement de l'enquête.....	65
1.1.Populations concernées par l'enquête.....	65
1.2.Le déroulement de l'enquête.....	65
<u>Sous section 2</u> Les supports de l'enquête.....	66
1.1.Présentation du questionnaire destiné aux chefs d'entreprise.....	66
1.2.Présentation du questionnaire destiné aux formateurs.....	66
1.3.Présentation du questionnaire destiné aux apprenants.....	67
<b>Section 02</b> /La qualité de la formation et articulation avec l'entreprise selon les établissements de formation.....	67
<u>Sous section 1/</u> Les perceptions des formateurs.....	67
1.1.Analyse du profil des formateurs.....	67
1.2.La qualité de la formation dispensée selon les formateurs.....	71
<u>Sous section 2/</u> Les perceptions des apprenants.....	76
2.1. Analyse du profil des apprenants.....	76
2.2. Les facteurs explicatifs des choix liés à la formation.....	80
2.3. La qualité de la formation selon les apprenants.....	82
2.4. Les suggestions et recommandations des apprenants et formateurs .....	83
<b>Section 03</b> /La qualité de la formation selon les employeurs .....	84
Sous section1/ Activités, localisation et âge des entreprises touristiques.....	84
Sous section 2 /Analyse du profil des chefs d'entreprises et des structures de l'emploi.....	85
Sous section 3/ La qualité de formation selon les chefs d'entreprise .....	88
Sous section 4 /Suggestions et recommandations des chefs d'entreprises pour une formation de qualité .....	91
Conclusion du chapitre.....	92
<b>Conclusion générale</b> .....	<b>97</b>
<b>Bibliographie</b> .....	
<b>Annexe</b> .....	

