Université Mouloud Mammeri
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de Sciences Sociales
Spécialité : Sociologie/Sociologie du Développement Social
Deuxième année Master Sociologie du Développement Social

Thème

Formation professionnelle et construction des compétences à travers la formation conventionnée. Cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

Préparé par :

M^r^ : BADAOUI Youcef

Encadreur :

M^r^ : BEN YAOU Madjid

Année universitaire : 2013/2014

THÈME

FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONSTRUCTION DES COMPÉTENCES À TRAVERS LA FORMATION CONVENTIONNÉE. CAS DE LA WILAYA DE TIZI-OUZOU

Remerciements

Je remercie Dieu le Tout-Puissant qui m'a permis d'achever ce travail.

Je tiens à remercier aussi :

-Mr Ben Yaou Madjid, qui a accepté de conduire ce travail et qui, par sa rigueur, ses conseils, m'a toujours apporté un très grand soutien. Un savoir méthodologique conséquent, ses directives et surtout son entière disponibilité ont réveillé en nous l'esprit critique de recherche et d'analyse.

-Tout le personnel enseignant de la faculté des sciences humaines et sociales pour la formation qu'il n'a cessé de nous donner, et spécifiquement à nos enseignants de Master 1 et 2 pour la spécialité sociologie du développement social, pour leur disponibilité. Ils ont tout fait pour notre réussite et pour la réussite de notre spécialité de formation.

-Le président et les membres du jury, pour nous avoir fait l'honneur de présider cette soutenance et d'avoir bien voulu accepter d'apprécier ce travail en lui portant les observations nécessaires à son amélioration.

Un grand merci à tous !

-Ma profonde gratitude va aussi à l'endroit de tous ceux qui ont apporté leur aide intellectuelle ou/et matérielle à la réalisation de ce travail. Mes sincères remerciements !

-Tous mes amis qui ont contribué de près ou de loin dans la réalisation de ce travail.

Dédicaces

- ✓ ***Je dédie ce modeste travail, en particulier à ma mère et à mon père à qui je souhaite la santé et la longue vie et tout le bonheur.***
- ✓ ***Aux membres de ma famille, merci pour votre générosité d'esprit, votre patience et votre dévouement.***
- ✓ ***A tous les personnes qui m'ont aidé de près ou de loin, et soutenu pour achever ce travail.***
- ✓ ***A tous mes amis ainsi que tous ceux qui ont traversé une vie estudiantine, je vous salue.***

Youcef

Sommaire

Introduction générale
Première partie- Présentation des réformes visant la mise en place d'un pilotage par l'aval dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels en Algérie.
Introduction de la première partie
Chapitre I- Eléments sur les méthodes d'approche, notions de base et quelques expériences étrangères
Introduction
Section 1- Méthodes d'approche
Section 2- Formation par alternance et formation conventionnée
Section 3- Quelques expériences étrangères
Conclusion du chapitre I
Chapitre II, Présentation de la politique de réformes du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, des organes de partenariat et de la politique de conventionnement formation professionnelle-employeurs.
Introduction
Section 1- La politique de réformes du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels
Section 2- Les organes du partenariat
Section 3- Le conventionnement formation professionnelle-employeurs
Conclusion du chapitre II
Conclusion de la première partie
Deuxième partie- Partenariat et conventionnement dans la wilaya de Tizi-Ouzou.
Introduction de la deuxième partie
Chapitre I- Commission de partenariat et formation conventionnée dans la wilaya de Tizi Ouzou
Introduction
Section 1- Présentation générale du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels dans la wilaya de Tizi Ouzou
Section 2- La commission de partenariat de wilaya
Section 3- La situation de la formation conventionnée dans la wilaya
Conclusion du chapitre I
Chapitre II,
Introduction
Section 1- Présentation générale de notre enquête
Section 2- Présentation générale du CFPA « Mezaguer Saïd » de Tadmaït
Section 3- Les résultats des enquêtes
Conclusion du chapitre II
Conclusion de la deuxième partie
Conclusion générale

Annexes

Bibliographie

Table des matières

Introduction Générale

La formation professionnelle peut être considérée comme un indispensable champ d'acquisition de savoir-faire et de compétences destinés à l'exercice d'une activité professionnelle. C'est un processus d'amélioration de capacités des travailleurs dont les entreprises modernes ne peuvent se passer. Elle est en principe positionnée en étroite relation avec les structures socio-économiques, insérée dans des dispositifs qui l'articulent avec les différentes institutions d'un pays, en particulier avec l'éducation et l'emploi, et se présente comme un des leviers privilégiés des politiques publiques en direction de la jeunesse et de l'entreprise. Dans ce sens, la formation professionnelle peut aussi être qualifiée comme un dispositif important de lutte contre le chômage et un moyen privilégié pour conforter l'insertion professionnelle.

La réalité de marché de travail en Algérie caractérisé par un nombre de diplômes qui a tendance à s'accroitre de façon géométrique et un nombre de postes de travail qui s'accroit de façon arithmétique, présentant ainsi la figure d'un grand déséquilibre ; ce phénomène induit un chômage de masse dans notre société car l'insertion professionnelle est difficile. De nombreux jeunes comprennent qu'il est de leur intérêt de poursuivre leurs études plutôt que de se présenter prématurément sur le marché de travail ; ceux qui cherchent à travailler ont de grandes difficultés à trouver des emplois stables, ils sont souvent en chômage et leurs emplois souvent précaires.

Le sujet de notre recherche, qui porte sur la formation professionnelle conventionnée, est d'une actualité brûlante aussi bien pour la recherche universitaire que pour les jeunes demandeurs de formation et d'emplois et pour les pouvoirs publics, qui interviennent par de multiples dispositifs et des réformes aux niveaux institutionnel et opérationnel, pour infléchir ce déséquilibre alarmant sur le marché de travail algérien. Eu égard à ce déséquilibre, la formation professionnelle conventionnée peut être considérée comme une stratégie pédagogique susceptible de présenter plusieurs avantages. En sus de la réintégration d'un grand nombre de jeunes en rupture avec le système scolaire, à travers leur prise en charge dans le système de formation professionnelle, la formation conventionnée redonne goût aux études en proposant des formations en adéquation avec la réalité du terrain et le marché de l'emploi. Elle représente également un moyen privilégié d'optimiser le travail pendant les études, de même qu'un solide argument en faveur de la persévérance scolaire et de l'orientation vers la formation professionnelle. Par ailleurs, sa démarche, qui appelle à l'articulation avec l'emploi et à

l'alternance formation en établissement/formation en entreprise[1], se caractérise par une modalité de formation où la personne acquiert la maîtrise des savoirs et des savoir-faire, au moyen d'une insertion organisée dans un milieu professionnel et d'un enseignement complémentaire en dehors des situations de production, par des matières appropriées.

A. Gay[2] explique qu'« Au-delà des savoirs techniques mis en œuvre dans la résolution des problèmes, il apparaît "un art de la pratique" qui ne se limite pas aux savoirs pratiques[3], mais fait appel à une intelligence des situations » qui relève d'une logique de la pratique (Bourdieu, 1994)[4], d'une pensée bricoleuse (Levi-Strauss, 1962)[5], d'une intelligence rusée (Denoyel, 1990)[6] et d'une rationalité liée à l'action[7]. A. Geay [8] ajoute : « Cette réflexion-en-action permet à la fois de poser et résoudre le problème en direct. La part de l'expérience du travail dans la construction des compétences est donc source de connaissances construites jusqu'ici méconnues, et qui vont bien au-delà des simples savoir-faire et savoir-être mais qui, comme eux, ne sont pas totalement transparents et explicables, donc peu formalisables et transmissibles par enseignement comme l'est la connaissance scientifique ».

1-Les raisons de choix du thème

D'emblée, la thématique de la relation formation/emploi, (la construction des compétences / l'insertion professionnelle), me captive vraiment et suscite un intérêt important dès ma venue dans le domaine des sciences sociales à l'université Mouloud MAMMERI de Tizi-Ouzou, car j'étais touché par cette situation qui m'a laissé un mal profond, comme une aliénation d'une personne de son statut social : à quoi sert-il d'avoir un diplôme et de le garder comme souvenir ? Quatre ans dans l'ombre, rupture avec les études universitaires et sans insertion professionnelle, comme beaucoup des gens et de nos frères qui détiennent des diplômes mais sont toujours en chômage pour plusieurs années ; un pays de paradoxe et des contradictions qui s'appelle l'Algérie « un pays riche et un peuple pauvre » !

L'Algérie, un pays en voie de développement, ce vaste territoire qui a accumulé des retards socio-économiques et où les élites sont marginalisées ; une immense capacité en ressource

[1] Comme nous le verrons dans la suite du travail, ce mode de formation par alternance est prédominant dans les systèmes éducatifs les plus efficaces, à l'exemple de celui de l'Allemagne (système dit « dual »).
[2]Geay, André, 1997, Didactique et Alternance, in Jean-claude Sallaberry, Dominique Chartier, Christian Gérard,1997, L'enseignement des sciences en alternance, Paris, l'Harmattan, p. 20.
[3]Les tours de main, savoirs pratiques et astuces de métiers ont toujours été reconnus comme la part de l'expérience dans la construction des compétences.
[4] Bourdieu, Pierre, 1994, Raisons Pratiques : sur la théorie de l'action, Paris, Seuil, p. 251.
[5]Levi-Strauss, Claude, 1962, La pensée sauvage, Paris, Plon, p. 397.
[6]Denoyel, noël, 1990, Le biais du gars, Maurecourt, Editions Universitaires, p. 202.
[7]Rationalité procédurale ou rationalité limitée, Selon March et Simon, 1989, Les organisations, Dunod.
[8]Geay, André, op. cité p. 21.

humaine jeune non exploitée d'une manière rationnelle, la fuite relativement massive de cette catégorie sociale à l'extérieur[9] par tous les moyens pour avoir un travail qui lui donne un statut social et préserve sa dignité ; tout cela a suscité en moi une curiosité scientifique de savoir pourquoi ce phénomène ne cesse de s'accroitre de plus en plus, et quels sont les moyens et méthodes idoines pour mettre fin à cet affaissement que connait le pays.

Dans mon mémoire de licence, j'avais abordé ce processus à travers « L'impact de la mondialisation sur les attitudes des travailleurs au sein d'une entreprise algérienne ICOTAL de Bejaïa »[10]. Le processus de mondialisation, comme dynamique économique internationale véhicule une stratégie de développement qui impose les facteurs qualité, compétence, qualification, comme des éléments importants pour s'adapter aux évolutions technologiques du siècle et pour faire face aux défis de l'avenir. Ce thème qui s'inscrit dans la sociologie économique et des organisations m'a permis de connaitre le monde de l'entreprise comme acteur de développement ; cette nouvelle recherche me permet de continuer dans la même perspective développementaliste en optant pour l'étude de la question de la relation formation/emploi.

Ce thème concorde avec notre formation académique, au niveau du master « Sociologie du développement social » et sied aussi pour la préparation du diplôme universitaire de master 2. L'objet de recherche correspond à une abondante bibliographie, ce qui me pousse à multiplier mes lectures. Peu d'enquêtes et de publications ont été réalisées en Algérie sur ce sujet[11]; en revanche, dans les pays occidentaux, les études dans le domaine de la relation formation-emploi, engagent non seulement des centaines d'enseignants chercheurs, mais aussi de nombreux organismes et revues scientifiques[12]. Ce grand écart entre l'Algérie et ces pays de l'occident industrialisé, en matière de développement de la recherche sur les relations formation-emploi, est

---

[9] Cette fuite massive de jeunes diplômés algériens à l'étranger fait écrire à M Ben Yaou qu' « il est faux de dire que l'Algérie n'exporte que des hydrocarbures, puisqu'elle exporte aussi puisqu'elle « exporte » aussi annuellement (et sans contrepartie) des milliers de diplômés universitaires (de niveaux graduation et post graduation), la plupart en vue de « la poursuite de leurs études à l'étranger » mais la plupart ne revenant pas au pays une fois ces études terminées. », in « E*LEMENTS DE REFLEXION SUR LES MECANISMES DE REPRODUCTION DE LA LETHARGIE DU CHAMP UNIVERSITAIRE »*, XIX[ème] Congrès international de l'AISLF, CR07, Sociologie des relations professionnelles et du syndicalisme, Rabat, juillet 2012 (note de bas de page p. 07).

[10] Badaoui Y, « L'impact de la mondialisation sur les attitudes des travailleurs au sein d'une entreprise algérienne ICOTAL de Bejaïa », mémoire de licence, Faculté de Droit et S[ces] Humaines, Département de Sociologie et Démographie, UAM de Bejaïa, année universitaire 2007-2008.

[11] Parmi les quelques auteurs et organismes algériens qui ont travaillé sur ce domaine, citons :

- M. Ben Yaou, enseignant chercheur, UMMTO ;
- M. Belattaf, enseignant chercheur, U A Mira, Bejaïa ;
- H. Khelfaoui, chercheur, CREAD, Alger;
- 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.

[12] Citons là aussi quelques uns, pour la France :

- Le Centre d'Etudes et de Recherche sur le Qualifications (CEREQ) ;
- Le Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST) ;
- La revue Formation Emploi, la revue Recherches En Education, etc.

en soi déjà un indice probant du peu d'intérêt qui y est porté à la question dans notre pays, pas seulement en termes d'intérêt intellectuel, mais aussi dans les pratiques concrètes des institutions concernées.

2-Champ d'investigation et objet de la recherche

Dans les économies industrialisées la relation formation-emploi constitue un élément fondamental de l'ouverture du système de formation sur son environnement économique et social. Dans le secteur de la formation professionnelle, la qualité de cette relation est un gage majeur pour la formation, la qualification et l'insertion professionnelle de l'apprenant. La formation alternée (assurée pour une par l'établissement de formation et pour une autre par l'entreprise) constitue une des modalités les plus efficaces de concrétisation de cette relation. Il est ainsi reconnu que *l'efficacité des apprentissages par la voie de l'alternance repose notamment sur l'ajustement des phases pratiques et théoriques de la formation avec des situations de travail formatives.*

Cette *efficacité dépend également de l'aptitude des acteurs* de l'alternance à *transmettre des savoirs qui contribuent à la construction des compétences*, à les évaluer, à organiser leur progression et celle des activités qui les produisent. *La* qualité de la formation dépend du contexte dans lequel l'apprenant peut évoluer pour *construire son identité personnelle et professionnelle.*

Le besoin d'être accepté, le besoin d'être *valorisé* ou le besoin de se *retrouver* dans un univers qui ait du sens, le besoin d'être valorisé *pour ce qu'on est et ce qu'on fait* sont tous des éléments catalyseurs qui *favorisent l'apprentissage et la construction d'une identité professionnelle.*

L'organisation de la formation doit être fondée sur une collaboration permanente et une *concertation entre l'apprenant, les formateurs dans l'établissement scolaire et les tuteurs en entreprise. L'enjeu est bien d'instaurer un véritable partenariat* entre les deux pôles complémentaires que sont *l'entreprise et l'organisme de formation* pour que chacun, dans leurs spécificités et compétences réciproques, puisse assurer la formation et la qualification de l'apprenant. L'orientation des jeunes vers la formation professionnelle nous incite à insister fortement sur *l'importance de revaloriser la formation par alternance en s'assurant de sa qualité, de sa pertinence et de sa capacité réelle de rendre les personnes employables.* Au rythme où évolue l'économie, *les partenariats co-construits* entre les organismes de formation et les entreprises permettent aux apprentis d'acquérir des compétences utiles ainsi que des

informations et des représentations concrètes sur le marché du travail. *Le système d'alternance formation-travail apparaît tout à fait adéquat pour promouvoir l'insertion professionnelle.*

En Algérie, depuis une décennie, *un processus de réformes* est mis en œuvre dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnelle (SFEP) ; ce processus, qui vise à mettre en place *un pilotage par l'aval de la formation professionnelle*, s'inscrit dans les reformes d'ensemble visant la mise en place d'une économie de marché internationalement compétitive.

Au vu de la panoplie de textes et d'actions mobilisés en Algérie pour concrétiser ce pilotage par l'aval (création d'instances de partenariat formation-emploi, signature de multiples conventions entre les organismes de formation et le monde socioéconomique, en particulier), nous sommes en droit de nous attendre à des résultats probants en matière d'articulation formation-emploi.

La formation professionnelle est organisée selon quatre modes : la formation résidentielle, la formation en cours du soir (formes scolaires), la formation à distance (par correspondance) et la formation par apprentissage. Dans notre travail d'enqête sur le terrain, nous nous intéressons à l'étude du mode de formation qui est le plus proche de la formation par alternance, soit la formation par apprentissage.

Ayant conscience de ces atouts de la formation professionnelle articulée sur les besoins et les pratiques de l'entreprise, ***nous nous proposons dans ce mémoire de voir ce qu'il en est en Algérie, à travers la réflexion sur les réformes engagées par l'État en la matière et l'étude du cas concret de la formation conventionnée (mode apprentissage[13]) dans la wilaya de Tizi-Ouzou***. ***Cet aspect recherche sur le terrain vise à identifier les processus réels, les logiques et paramètres qui les déterminent et leurs résultats en matière de construction des compétences.***

3-Objectifs de la recherche

Notre projet de recherche ne se limite pas à analyser les faits ; il vise aussi à réfléchir sur les voies susceptibles de déboucher sur l'amélioration et la promotion du dispositif d'articulation formation-emploi mis en place dans le secteur de la formation professionnelle. Ce dispositif devrait en principe combiner les enseignements dispensés au niveau des établissements

[13] La formation par apprentissage associe une formation pratique en entreprise (qui prend l'essentiel du temps de formation) et une « formation théorique et technique complémentaire » (FTTC) qui est dispensée dans l'établissement de formation une à trois fois par mois, selon les moyens de l'établissement (la réglementation prévoit cependant une fois par semaine). La formation par apprentissage est formalisée par un contrat qui engage l'apprenant, l'entreprise et le centre de formation de rattachement). L'apprenti reçoit une modique rémunération (les 06 premiers mois par l'Etat, la part de l'entreprise dans cette rémunération intervenant et augmentant progressivement par la suite).

de formation et les activités professionnelles menées en entreprises. Cette combinaison permet de *relier la formation à l'emploi dans un but formatif et dans une perspective d'innovation et d'amélioration des parcours des stagiaires.*

En effet, l'objectif sous jacent à cette recherche est de *proposer des voies alternatives et innovantes*, dans une logique qui s'intéresse à l'émergence des *savoirs transférables en actions et en pratiques professionnelles.* Cette recherche s'attèle donc à une *analyse du dispositif* mis en place dans le cadre de la formation professionnelle tout en *réfléchissant sur* l'impact *du système de l'alternance* et son rôle positif, pour les apprenants, en *matière d'appropriation des savoirs et d'acquisition des compétences.*

Cette étude pourra aider à *concevoir une alternance interactive* dans ce système. On essayera aussi d'identifier certaines conditions fondamentales (les moyens devant aller avec) qui permettent de l'instaurer dans ce cadre. *L'alternance pour la consolidation de laquelle convergent les réflexions qui seront menées dans cette recherche est celle qui permet de penser et de vivre des rapports entre les stages pratiques en milieu professionnel et les autres moments de la formation, en dépassant le mode d'une pure juxtaposition.*

D'un point de vue scientifique, *la recherche dans le domaine de l'alternance permettrait de connaître ce mode de formation, encore balbutiant dans notre pays, et d'en avoir une représentation parlante.* Elle permet aussi de révéler sa valeur et son rôle réels pour l'appropriation des savoirs et l'acquisition des compétences pour les individus formés dans ce système. *Elle nous aidera également à identifier les conditions et les outils nécessaires pour la mettre en place dans nos systèmes de formation.*

4-Aspects généraux de la problématique de notre recherche

La réalité de la formation professionnelle en Algérie, aujourd'hui, (faut-il le dire !) est préoccupante. Elle est *détachée du monde du travail et des entreprises*. C'est-à-dire que peu de savoirs acquis dans une institution de formation sont transformés en actions qui permettent d'avoir des compétences professionnelles. *Cela ne se restreint pas seulement à la volonté des acteurs de la formation qui se limite à la transmission des savoirs non modélisés et non transférables en actions et en pratiques professionnelles*. Mais *trouver des terrains de stage réellement signifiants et riches en enseignements reste un des gros problèmes qui se posent pour la mise en place d'un dispositif reliant la formation à l'emploi.* De ce fait, on se retrouve dans un système où chacun travaille dans son « coin » : la formation professionnelle forme pour former, et l'entreprise fait « son possible » et exploite toutes les opportunités (y compris celle de la

formation par apprentissage, les apprentis étant une main d'œuvre à très bon marché, et gratuite durant tout un semestre) pour maintenir ou augmenter son chiffre d'affaires, améliorer le niveau d'utilisation des équipements et – très rarement- assurer une veille sur l'évolution technologique. Mais pour cela, ne lui faut-il pas une main d'œuvre hautement qualifiée ?

La formation professionnelle accueille des jeunes issus du secteur de l'éducation nationale ayant connu des difficultés dans leurs cursus scolaires, en même temps que des candidats à la qualification professionnelle ayant fait volontairement ce choix. Il serait commode de parler alors, notamment pour la formation par apprentissage, d'un mode de formation où la pratique prime sur la théorie, car en fait, la mission de la formation professionnelle c'est bien d'assurer une formation qui permet à l'apprenant d'accéder à un emploi. *Cependant, les stages effectués en milieu professionnel se restreignent souvent (lorsque les apprentis ne sont pas carémment utilisés à accomplir des tâches éloignées des métiers convenus dans les contrats) à l'observation et à certaines tâches d'exécution que l'apprenant exerce sans être véritablement confronté à des situations problèmes* dans le milieu professionnel, qui lui permettront de *s'approprier de nouveaux savoirs et de construire de réelles compétences* professionnelles. *Une des questions importantes consiste à examiner ce qui fait en sorte que les apprentis puissent articuler leurs connaissances acquises dans l'établissement avec de véritables situations professionnelles.*

La formation professionnelle en Algérie est théoriquement fondée sur une approche axée sur le transfert des acquis dans des diverses situations professionnelles, entraînant ainsi l'apprenant à développer ses capacités à tisser des liens entre des ressources afin de les mobiliser dans des situations réelles de travail. *Cependant, une rupture existe entre les différents lieux de formation (établissements) et les entreprises, rendant plus que jamais ce transfert moins évident.* Les apprenants ont du mal à tisser des liens, d'une part entre les contenus disciplinaires, d'autre part entre les acquis scolaires et les activités professionnelles réalisées dans les lieux de travail. *Ceci nous incite à nous poser des questions sur la relation qui existe entre l'acquisition et la construction des compétences professionnelles*.

Car le transfert des acquis n'implique pas seulement que l'on sache réutiliser ou appliquer les savoirs dans un contexte identique, mais plus encore, il s'agit de pouvoir les utiliser dans des situations nouvelles non rencontrées bien avant. C'est par ce processus qu'une compétence se construit et se développe. Et, *l'expérience* est un des *moyens les plus appropriés pour développer ce processus*. C'est ainsi, que *l'apprentissage par l'expérience doit prendre une grande place dans le système de formation professionnelle*. Effectivement, certaines tâches dans un métier humain nécessitent non seulement des connaissances du métier mais également la maîtrise de

certains tours de mains, d'autres exigent certaines habilités ; or certains savoirs tels que les savoirs d'environnements, les savoirs expérientiels,…, nécessitent un apprentissage par l'expérience en confrontant de vraies situations problèmes sur le terrain. C'est par ce processus que l'apprenant devient capable d'identifier un problème ou de le construire puis de le résoudre en mobilisant des ressources.

Dans la grande majorité des établissements de la formation professionnelle, *les stratégies de transmission des savoirs sont relativement coupées des pratiques professionnelles et ces dernières sont considérées comme de simples situations d'application et non des situations constructives* où l'activité favorise le transfert des acquis, la construction de nouveaux savoirs et le développement des compétences.

Relier la formation à l'emploi, c'est faciliter l'acquisition des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être et des compétences. Cependant, les observations effectuées et les constatations soulevées par plusieurs acteurs du système *révèlent que la mise en œuvre de ce dispositif est purement associative.* Ceci pourrait s'expliquer par plusieurs facteurs : la coupure des enseignements des tâches professionnelles pour certaines spécialités techniques; l'absence d'élaboration des plans de formation en concertation effective en associant les acteurs du monde professionnel, et, finalement, ***l'extrême faiblesse des compétences managériales susceptibles de construire les passerelles entre la formation et le monde de l'entreprise.*** **Cette faiblesse ne concerne pas seulement les structures de formation et leurs organes de pilotage à différents niveaux ; elle concerne aussi l'entreprise elle-même et les organismes de médiation.**

L'intervention des tuteurs en milieu professionnel est très restrictive, car ces derniers ne sont pas habitués à former, mais à produire. Par ailleurs, la plupart des enseignants ont été formés dans un système traditionnel (de type scolaire)[14] et connaissent peu les principes de la formation de type conventionnée avec l'entreprise. Ils sont souvent loin du métier et il n'existe presque pas d'échanges entre eux et les acteurs de l'entreprise. Cette rupture entre les deux milieux (établissement/entreprise) ne favorise pas les interactions qui sont à la base du transfert des acquis et d'une pédagogie de l'alternance interactive. Ceci pousse chacun des acteurs du système à travailler dans « son angle » coupé de l'autre, selon ses convictions et ses visions de la formation et du métier. Une connexion effective du monde formatif avec le monde du travail doit avoir lieu pour favoriser le transfert des acquis dans les différents milieux. Cette connexion s'établit lorsqu'il y a des interactions et des échanges entre les acteurs de la formation. *Or, dans l'ensemble, le secteur de la formation et le monde de l'entreprise ne se connaissent pas, voire ne*

[14] Si le recours aux formateurs de niveau universitaire, depuis quelques années, est susceptible de relever la qualité des apprentissages théoriques, il faut noter qu'il a aussi pour effet de renforcer le caractère scolaire des apprentissages.

se reconnaissent pas encore[15]*. En outre, la définition des objectifs pédagogiques se fait loin du terrain et des réalités concrètes.* Ceci pose plusieurs points d'interrogations pour l'apprenant et ne le stimule pas assez pour effectuer des efforts afin d'intégrer les informations transmises pendant les séances de cours. Il se demande à quoi vont lui servir toute ces théories et tous ces savoirs s'ils sont déconnectés de ce qui se fait dans le monde réel du travail. La complexité des situations professionnelles en vraie grandeur rend l'apprenant capable d'apprendre à partir des expériences vécues dans les milieux de travail. Cependant, l'alternance ne doit pas se limiter seulement à des textes d'orientation institutionnels qu'on suit à la lettre, mais elle doit passer par le partage d'un pouvoir et l'imprégnation d'une culture commune entre ses différents acteurs, *ce qui présuppose d'une part l'existence de mécanismes et d'organes de médiation féconds et non bureaucratisés, et d'autre part le développement de partenariats mutuellement profitables et motivants pour les personnels de l'établissement et de l'entreprise.*

Le dispositif par alternance dépend de plusieurs paramètres. D'abord du métier, car chaque métier à ses propres spécificités et ses propres modalités d'apprentissage. Il dépend aussi des caractéristiques du terrain et de l'environnement social et économique car l'alternance est fondée sur la construction d'un partenariat entre des institutions aux logiques différentes. Par ailleurs, les changements en constante évolution, dans les organisations et dans les systèmes, agissent sur la manière de concevoir un dispositif de formation. La conception s'actualise suivant des facteurs externes ou internes influant sur le système dans le temps, car le monde est en perpétuelle évolution, et selon le lieu, car chaque terrain a ses propres caractéristiques. *Le dispositif d'alternance dit être pensé comme adéquat par les liens forts qu'il peut créer entre les différents lieux et moments de la formation professionnelle, si elle est bien conçue et co-construite.*

Tous ces questionnements pourront faire l'objet de nombreuses recherches. Dans la présente recherche nous nous limiterons à une importante préoccupation : ***qu'est ce qui fait de cette articulation formation/emploi un mode de formation pertinent pour s'approprier des savoirs et construire des compétences chez les apprentis et en quoi y a-t-il un gap entre les postulats du modèle de l'alternance et les pratiques algériennes ?***

Ce questionnement nous amène à nous poser d'autres questions y relatives, qui vont être les principaux axes de notre étude au niveau bibliographique et sur terrain :

- Concernant les normes qui se dégagent de l'expérience des pays industrialisés :

[15] Des indices qui ne trompent pas en matière de reconnaissance : le niveau de rémunération des employés est lié au diplôme et non à la qualification, la formation continue ou en cours d'emploi est rarissime.

- Qu'est ce qu'une formation par alternance et quelles sont ses différentes formes ?

- Quelles sont les manières de s'approprier les différents savoirs et savoir-faire dans cette démarche de formation par alternance ?

- Quels sont les processus de construction des compétences professionnelles et sur quelles interrelations d'acteurs reposent-ils ?

- Concernant l'Algérie en général et la wilaya de Tizi Ouzou en particulier :

- En quoi les réformes récentes du SFEP confortent-elles la construction des compétences en Algérie ?

- Quelles sont leurs limites aux niveaux sociétal et opérationnel ?

- La formation conventionnée et dans le mode apprentissage en particulier, terrain en principe privilégié de cette construction, donne-t-elle lieu à un véritable partenariat entre les établissements de formation et les employeurs ?

- Quelle est la portée réelle du conventionnement et comment s'explique la persistance de la logique de cloisonnement ?

5-Quelques hypothèses

En réponse à nos interrogations, un ensemble d'hypothèses émergent :

- Concernant les normes qui se dégagent de l'expérience des pays industrialisés :

- la formation par alternance favorise l'appropriation des savoirs dans les pays industrialises et contribue à la construction des compétences professionnelles ;

- la formation par alternance dépend de la nature des relations établies entre le milieu de la formation et le milieu professionnel ; ces relations sont le fait de logiques et paramètres d'ensemble qui incitent les acteurs à développer des partenariats, avec une démarche de coopération étroite où la qualité est un critère central de performance ;

- Concernant l'Algérie en général et la wilaya de Tizi Ouzou en particulier :

- En Algérie, l'entreprise est enchâssée dans un complexe de paramètres et déterminations « léthargisants » et qui donnent lieu à la relégation de la construction des compétences et de l'innovation ;

- les établissements de formation sont globalement isolés du monde de l'entreprise et se satisfont de performances quantitatives, sous l'effet d'une logique bureaucratique de gestion des flux quantitatif d'apprenants ;

- les organes et les établissements du SFEP sont organisés et fonctionnent selon un mode bureaucratique centralisé et des méthodes de gestion de type administratif ; les organes de médiation sous l'effet de logiques segmentaires et d'une atonie dans leur fonctionnement ;

- par conséquent, la gestion de la formation conventionnée sera très éloignée des normes propres aux sociétés industrialisées et ne manquera pas de subir les déterminations liées aux jeux d'acteurs au niveau national et local, pour revêtir un caractère décoratif

6-Définition des concepts liés à la recherche

6-1) Savoir et connaissance

Le savoir est un ensemble d'énoncés et de procédures socialement constituées et reconnues. C'est par l'intermédiaire de ces savoirs, qu'un sujet individuel ou collectif entretient une relation au monde naturel et social et le transforme[16]. Les savoirs sont des opérations sur les informations ; ils ne se transmettent pas, ils se reconstruisent[17]

Une définition plus large du savoir[18] est qu'il est constitué d'informations mises en relation, organisées par l'activité intellectuelle du sujet ; il se situe entre deux pôles : l'information et la connaissance. Le savoir, en fait, facilite le passage de l'information, qui est extérieure au sujet. Elle appartient aux autres. Elle est d'ordre social. Elle est facilement transmissible à la connaissance qui est intégrée au sujet au point qu'elle se confond avec lui. Elle n'appartient qu'à soi. Elle est d'ordre personnel. Elle n'est pas transmissible. Cependant, il n'y a pas de frontière rigide entre ces trois pôles. Il s'agit d'un processus gradué, d'une activité continuelle de reconstruction, c'est-à-dire d'une progression constructiviste où chaque niveau intègre les niveaux qui lui sont inférieurs. L'auteur distingue deux types de savoir : les savoirs opératoires qui résultent des actions, et les savoirs conceptuels qui résultent des prises de conscience. Il précise qu'une fois construit, le savoir, dont la construction est corrélative de la durée, se dégrade au fur et à mesure que le temps s'écoule. A l'inverse, la connaissance, elle seule, s'oppose à l'usure du temps. Elle régénère le savoir, c'est-à-dire l'information mise en relation.

[16] Beillerot, Jacky, 1998, Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, éditions Nathan, p 944.
[17] Prost, Antoine, 1985, Éloge des pédagogues, in Geay, André, 1998, L'école de l'alternance, Paris, l'Harmattan, p. 75.
[18] Legroux, Jacques, 1981, De l'information à la connaissance, Maurecourt, Mésonance, in Lerbet Georges, 1997, Pédagogie et systémique, Paris, PUF, p. 84 -85.

Ainsi, le rapport de l'individu au savoir engendre le questionnement et questionne la réflexion de nombreux chercheurs en sciences de l'éducation. Pour autant, il existe différents types de savoirs dont on développera le concept dans le champ théorique de notre étude.

6-2) Le savoir-faire

Le savoir-faire est la disponibilité à modifier une partie d'un objet selon une intention et ce, par les actes mentaux et gestuels appropriés. Il s'acquiert par l'exercice et se développe par l'expérience et nécessite ainsi l'entraînement de l'apprenant. Il s'apprend par l'observation de différentes situations, le jeu des essais-erreurs, dès lors qu'ils sont analysés, la confrontation avec de problèmes nouveaux ; ces élément sont sans doute seuls aptes à assurer des savoir-faire intégrés, modulables, et pouvant à chaque instant développer de nouveaux savoir-faire[19].

6-3) La formation

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[20].

Former implique la transmission de connaissance, comme l'instruction, mais également de valeurs et de savoir être comme l'éducation. En outre, former concerne le rapport du savoir à la pratique, à la vie. Former évoque une action profonde et une transformation de tout l'être[21].

6-4) L'appropriation des savoirs

Toute appropriation de savoir procède d'une activité d'élaboration réalisée par un apprenant qui confronte les informations nouvelles et ses connaissances mobilisées et qui produit de nouvelles significations plus aptes à répondre aux interrogations qu'il se pose[22]. En fait, l'enseignant intervient comme interface entre lui et les savoirs. Son rôle est de créer des situations didactiques qui suscitent les confrontations et la prise de conscience.

C'est ce que confirme Vinh Bang[23] en disant que le maître, à travers une procédure didactique qu'il élabore, propose aux élèves des notions à acquérir. Seulement, le fonctionnement du processus d'acquisition fait que chaque élève apprend, non ce que le maître lui propose, mais ce

[19] Beillerot, Jacky, 1998 op.cité P 948 - 950
[20] Clavier, Loïc, 2001, Évaluer et former dans l'alternance, Paris, l'Harmattan, p. 24.
[21] Fabre Michel, 1994, Penser la formation, Paris, PUF, p. 22-23.
[22] Giordan, André, 1998, Apprendre, Paris, Belin, p. 6.
[23] Bang, Vinh, 1980, Didactique et acquisition des notions, dans approche de construction des concepts en sciences. Actes des II° journées de Chamonix sur l'Éducation scientifique, Paris, Université de Paris 7,

qu'il peut assimiler en fonction de son mode d'appréhension des données, de sa capacité d'organisation mentale, avec les instruments intellectuels dont il dispose. Et c'est l'élève qui trie, élimine, réajuste, organise, coordonne, transforme les données, celles qu'il est justement susceptible d'assimiler.

6-5) L'apprentissage

L'apprentissage signifiant ou « authentique » correspond à un apprentissage qui est plus que la simple accumulation des connaissances. C'est un apprentissage qui provoque un changement dans la conduite de l'individu. Apprendre, pour l'élève, au sens où l'entend Rogers, c'est changer, c'est réduire sa dépendance envers l'enseignant et abandonner certaines satisfactions qu'elle lui apporte, c'est conquérir une autonomie plus grande et, de ce fait, s'exposer à des risques nouveaux. Ainsi, apprendre, c'est intégrer quelque chose d'important à sa vie. C'est ancrer un modèle, une représentation d'une réalité, ou un processus d'action important pour soi de manière à le retrouver au moment opportun pour l'utiliser ou l'enrichir.

On peut attribuer donc un sens large à l'appropriation des savoirs. Cependant, le sens de cette expression converge vers les changements qui peuvent intervenir, chez l'apprenant, au niveau intellectuel, psychique ou moral. L'apprentissage est un processus de construction de savoirs et non une simple assimilation d'informations[24].

6-6) La compétence

Une compétence est une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de vrais problèmes[25].

Être compétent, c'est savoir combiner et mobiliser les ressources nécessaires en situation professionnelle[26]. On pourrait admettre alors que la compétence est la capacité de l'individu à combiner ses savoirs, ses savoir-faire et son savoir-être afin de réaliser adéquatement une activité professionnelle dans un délai et un but déterminés.

7- Démarche générale et outils théoriques de la recherche

Dans notre recherche nous serons amenés à utiliser des ouvrages, articles et documents très diversifiés pour étudier la formation par alternance et ses avantages, du même que la politique

[24] Rogers Carl, 1968, Le développement de la personne, Paris Dunod, p. 201, cité par Violet Dominique, 1996, Paradoxes, autonomies et réussites scolaires, Paris, l'Harmattan, p. 13.
[25] Perrenoud, Philippe, 1999, Faire acquérir des compétences à l'école, In Vie pédagogique, n°112, p : 16-20.
[26] Le Boterf, Guy, 1994, De la compétence. Essai sur un attracteur étrange, Paris, Les Éditions d'Organisation, P. 16

récente des réformes du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels (SFEP) et la configuration concrète de la formation conventionnée dans la wilaya de Tizi-Ouzou. Nous procéderons dans ce cadre à une enquête[27] auprès de l'administration de la formation professionnelle au niveau de la wilaya et d'un établissement de formation[28] qui, selon la direction de wilaya, organise des formations conventionnées.

Notre réflexion utilisera des outils d'approche théoriques qui appréhenderaient en même temps les réalités socio-économiques, institutionnelles, organisationnelles et pédagogiques : théorie de la régulation, approche sociétale, théorie de conventions, théories des organisations et sociologie des curricula.

8-Plan général de la recherche

Donc l'interaction entre le secteur de la formation professionnelle et le marché du travail et l'insertion professionnelle sera abordée sous ces angles suivants :

La première partie *sera consacrée à la présentation des réformes visant la mise en place d'un pilotage par l'aval dans le SFEP en Algérie. Qui comprend un* ***chapitre I*** *une présentation de quelques éléments concernant les méthodes d'approche comme* ***section 1****, la formation alternée* ***section 2*** *et quelques expériences étrangères* ***section 3****.* ***Un chapitre II*** *une présentation de la politique de réformes du SFEP* ***section 1****, la présentation des organes de partenariat* ***section 2****, et la politique de conventionnement formation professionnelle-employeur* ***section 3****.*

La deuxième partie *sera consacrée au partenariat et au conventionnement dans la wilaya de Tizi-Ouzou. Elle comprend : un* ***chapitre I*** *la configuration de la commission de partenariat de la wilaya* ***section 1****, et la situation de la formation conventionnée dans la wilaya* ***section 2*** *; et un* ***chapitre II****, le travail effectué dans l'enquête-terrain, en présentant d'abord l'enquête elle-même (section 1), puis ses résultats (section 2).*

[27] Dans le cadre d'un accord écrit (n° 547/SM/MFEP du 05 aout 2013) du Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels obtenu par notre encadreur en relation avec le projet de recherche « Expertises internationales et réformes de la formation professionnelle au Maghreb Acteurs et instruments de la mondialisation des compétences » (EXIFORMAM).

[28] En sus de la direction de wilaya, nos enquêtes se dérouleront au niveau du CFPA de Tademaït et (probablement, selon nos marges de manœuvre en termes de temps) de Drâa Ben Khedda.

Première partie

Présentation des réformes visant la mise en place d'un pilotage par l'aval dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels en Algérie.

Introduction de la première partie

La formation professionnelle en Algérie a été organisée pour recueillir les jeunes éjectés du système éducatif ; les échecs au bac et les déperditions scolaires d'une part, comme l'insuffisance des infrastructures publiques autorisées à dispenser une formation professionnelle d'autre part, ont vite submergé et saturé l'appareil de formation. De plus, la faible évolution et la lente adaptation aux changements technologiques et aux exigences du marché empêchent ce secteur de jouer son rôle de pourvoyeur en main-d'œuvre qualifiée. Par conséquent, il échoue dans sa mission de passerelle entre l'école et le marché du travail en formant des chômeurs, ce qui pousse les jeunes à montrer peu d'enthousiasme, sinon aucun intérêt à l'acquisition de qualifications. Ces derniers n'ont pas totalement tort, en raison des spécialités proposées qui ne sont plus d'actualité, du niveau des formateurs et de la faible qualité de la formation.

La crise économique conjuguée avec les réformes entreprises et les changements intervenus, notamment sur le plan financier, durant la période d'application du programme d'ajustement structurel ont eu des effets sociaux émouvants en matière de chômage, de pauvreté, de marginalisation et de baisse de revenu. Les salaires ont subi, en termes réels, une contraction sensible due à la dévaluation de la monnaie nationale (50% entre avril et septembre 1994) et à l'inflation causée par l'abandon des subventions. Dans ce contexte, la prise en charge de la scolarisation des enfants devient problématique pour les ménages à faible revenu. Cette situation, aggravée par la montée de la contestation sociale et politique (dégradation de la situation sécuritaire due au terrorisme, revendications des libertés démocratiques, demande de reconnaissance de l'identité Amazigh), constitue une réalité vécue douloureusement par la société algérienne durant une vingtaine d'année. Durant cette période noire de la vie des algériens, le taux de scolarisation des garçons recule de plus en plus. Les pères de famille sont, incapables de satisfaire les frais d'éducation de leurs enfants en plus des dépenses de consommation alimentaire et non alimentaire, sont impuissants devant l'interruption précoce de la scolarité de leur progéniture. Les jeunes, obligés de contribuer au revenu familial pour subvenir aux besoins essentiels préfèrent vendre des cacahuètes et des cigarettes sur les places publiques ou garder des voitures que "d'user leurs pantalons" sur les bancs de l'école puisque de toutes façons, malgré l'obtention de diplômes, ils finiront par se retrouver chômeur. La prolifération "des petits boulots" en milieu urbain s'explique ainsi. En milieu rural, l'inexistence de moyens de transport, motive probablement davantage les abandons de scolarité. Partout, la suppression des internats, des bourses (notamment pour les démunis) et des cantines scolaires dans certains établissements aggrave les conditions des groupes sociaux les moins favorisés. Les enfants rejetés de l'école durant cette période sont exposés a de crises multiples : économique,

sociale, politique et culturelle ; ceci se traduit par de terribles solutions se présentaient à eux qu'est : le maquis (pour rejoindre les terroristes), la drogue, le kidnapping, le vol des enfants, la commercialisation des organes humains et enfin le suicide qui prend des proportions alarmantes particulièrement en ***Kabylie***[29].

Donc les réformes engagées par l'État depuis une vingtaine d'année dans le domaine : économique , politique et social, et dans le secteur de l'enseignement et de la formation professionnelle depuis une dizaines d'années comme un enchainement logique qui suit les réformes économiques pour s'adapter la formation professionnelle aux exigences de l'économie de marché, afin de "fournir" aux entreprises une main-d'œuvre qualifiée et employable pour affronter la concurrence nationale et internationale, et l'objectif principal c'est la participation de tout le monde dans ce projet de société pour une meilleur intégration et sans exclusion de nul part, ***« sans le génie humain, rien ne transforme en richesse »***, donc le seul moyen de développement c'est ***l'investissement dans l'humain*** comme une ressource immatérielle inépuisable qui génèrent en permanence de la plus-value des systèmes productifs des biens et encore plus, de service tout ça grâce aux savoir et aux savoir-faire qui amène à la construction des compétences comme un moyen de régulation pour notre pays et pour dépassé cette crise.

[29] Le phénomène du suicide en Kabylie est toujours interprété en termes de tensions individu/religion musulmane surtout, mais la réalité de terrain montre que certains phénomènes, comme la misère ou/et la fragilité de la famille, occasionnent des souffrances pouvant conduire aux conduites à risque. Ces réalités concernent surtout les habitants ruraux de la région qui vivent dans des conditions critiques et parfois avec un mode de vie archaïque … Le désespoir est perceptible surtout dans la catégorie des jeunes sera accru quand ils découvrent le monde de la ville et son mode de vie, avec de multiples privilèges pour une catégorie minoritaire qui occupe un territoire stratégique et qui dispose de toutes les conditions de vivre dans la facilité et dans le bien-être (logements huppés, villas et châteaux). Cette minorité est à proximité des services d'administration, de santé, de l'école et des lieux de travail et de loisir, alors cette catégorie de ruraux se sent étrangère à tout ce bien-être. Ces paramètres et d'autres vont accentuer le sentiment de désarroi et d'aliénation, et il suffit parfois d'un moment de faiblesse pour mettre fin à sa vie.

Premier chapitre

Eléments sur les méthodes d'approche, notions de base et quelques expériences étrangères

Introduction

La relation Partenariale *Formation-Emploi* a fait l'objet de nombreux travaux inspirés et fondés sur différentes bases théoriques élaborées par différents concepteurs dans le domaine de la formation et l'enseignement professionnels, dans des pays divers de part le monde ; elle est aussi partie intégrante de notre objet d'étude et de notre réflexion ; il s'agit en effet d'un support théorique qui appréhende en même temps les réalités socio-économiques, institutionnelles, organisationnelles et pédagogiques ; aussi, dans notre cadrage théorique nous allons réfléchir sur les différentes théories qui sont en relation directe ou indirecte avec notre sujet d'étude, afin de donner des piliers à notre travail à travers une construction théorique de l'objet d'étude. Nous nous proposons dans cette optique de voir brièvement : la théorie de ***la régulation***, l'approche ***sociétale,*** la théorie ***des conventions***, théories ***des organisations,*** et la ***sociologie des curricula (*****section 1)**, ensuite ***la formation alternée*** (**section 2)**, et enfin (**section 3)**, quelques ***expériences étrangères (le model Allemand dit Dual en particulier).***

SECTION I- Quelques éléments concernant les grandes méthodes d'approches

1-La théorie de la régulation

C'est l'une des principales approches hétérodoxes de l'économie en ***France***. Elle 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 (*chercheurs au Centre d'économie de Paris Nord). Les *régulationnistes* s'intéressent aux facteurs de déstabilisation lors d'une ***crise. Ces auteurs recherchent quelle configuration institutionnelle a permis de surmonter les crises***[30]. L'étude porte sur l'État car les institutions sont largement déterminées dans le cadre de l'espace ***national***. 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.*

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). Si l'on se réfère non pas à l'espace mais au temps, 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 (d'où l'expression « les 30 glorieuses ») qui ont suivi la ***seconde guerre mondiale***.

[30] Chavance Bernard, L'économie institutionnelle, La Découverte, 2012 p89

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 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*** *(déterminants du salaire et de l'emploi, organisation du travail, etc.) ;* ***forme d'insertion dans l'économie mondiale*** *(relations commerciales, financières et monétaires).* ***Les formes institutionnelles sont la codification de rapports sociaux contradictoires*** [31]***;*** *les compromis sont spécifiquement* ***nationaux*** [32]*; 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 ; après 1980 c'est la forme d'insertion dans l'économie mondiale et la forme de la monnaie qui s'impose avec la mondialisation ; 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.*

L'État intervient *de manières diverses dans* ***les formes institutionnelles*** *; son ingérence est indispensable dans* ***la forme de la concurrence*** *parce qu'il est nécessaire de 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.) ; l'intervention de l'État n'est pas indispensable mais fréquente dans le rapport salarial ; 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 du commercial/droit du travail, mode de financement de la couverture sociale). Le politique et l'économique sont imbriqués ; la sphère politique forme et légitime les compromis ; cependant les régulationnistes n'analysent pas l'intervention de l'État comme s'il était le chef d'orchestre de la régulation nationale.*

L'économie-monde ne se présente pas comme *un* ***marché concurrentiel unique*** *; l'économie-monde 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***

[31] Boyer Robert et Saillard Yves (sous la direction), Théorie de la régulation. L'état des savoirs, La Découverte, 1995 p 486

[32] Boyer Robert et Saillard Yves, 1995, Ibid. p 537

priori ; les économies nationales sont complémentaires et concurrentes ; complémentaires puisqu'il existe entre elles une division internationale du travail ; concurrentes parce que la plupart des spécialisations sont le fruit, non de dotations naturelles différentes, mais d'une construction historique ; la cohésion de l'économie-monde tient à l'hégémonie d'une nation, ou de quelques nations 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.[33].

La théorie de la régulation est un outil d'analyse, non de prédiction ; 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-économicus*** cherchant à ***maximiser l'obtention de biens matériels***. La ***famille, l'école, 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, si ce n'est épargnant. 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 ; ils adoptent des points de vue contradictoires, par exemple sur la **monnaie unique** européenne ou sur les fonds de pension. ***« 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 »***[34]. Aucune alternative n'est privilégiée ; chacun exprime son propre choix politique et l'avenir est à réaliser.

2- 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

[33] Le secteur industriel d'Etat de l'Algérie, mis en place du milieu des années 1960 au milieu des années 1980 (soit en grande partie durant les 30 glorieuses), peut être identifié à ce type fordiste, mais non soumis à la contrainte de rentabilité. 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.

[34] Leçon de Maurice Allais prononcée en octobre 1967 à Genève cité dans ''Le Monde des Débats'', décembre 1993, p7

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 industrielles. Dans le même ordre d'idée, l'approche sociétale remet en cause le déterminisme technologique. »[35]

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. » [36] ; 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 [37]:

- 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 » [38] ; e*n 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) » [39].

b – Les séquences de l'analyse.

[35] M Ben Yaou, cours Systèmes et Politiques d'Insertion Professionnelle et de Création d'Activités (SPIPCA), 1ère année master, 2012-2013, Département de Sociologie du Développement Social, Faculté des Sces Sociales et Humaines, UMMTO.
[36] Idem
[37] 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.
[38] M Ben Yaou, cours SPIPCA. Il faut noter ici que l'Algérie a hérité de cette caractéristique sociétale de l'ex métropole.
[39] Idem

L'approche sociétale met en rapport les différents segments du système éducatif et les différents diplômes auxquels ils conduisent avec ***les comportements des individus*** (mobilité) qui y ont été formés, et d'autre part avec **l*es règles et pratiques des entreprises*** (en matière d'embauche, de classification, de promotion et de rémunération), et, aussi, avec **l*es 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 ».[40]

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. »[41]

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. »[42]

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 »[43] Cette mise en relation met en lumière les *« **cohérences sociétales » propres à chaque pays,*** cohérences situées essentiellement dans les modes de socialisation professionnelle. D'où la définition de deux espaces professionnels différent :

[40] 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.
[41] M Ben Yaou, cours SPIPCA
[42] Idem.
[43] 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.

- 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 surpasser 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 économicistes. »[44]

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.

3-La théorie des conventions[45]

Globalement, les théories ***contractualistes*** sous estiment le rôle des solidarités, des cultures d'entreprises, et surestiment voire encouragent l'opportunisme ; il s'agit d'un modèle non dynamique et utilisé à posteriori (non prédictif). La logique du contrat ne permet pas d'expliciter l'évolution des règles de comportement observées, que les contrats ne font souvent que constater.

[44] M Ben Yaou, cours SPIPCA.

[45] Voir : 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, 141-145

-GOMEZ, Information et conventions : le cadre du modèle général Janvier février, 64-77

-F., FAVEREAU O., ORLEAN A., SALAIS R., THEVENOT L., Revue Economique, n°2, mars, 141-145

-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.

-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.

La théorie des conventions a été introduite et développée ***en France*** par un groupe d'économistes ***(J.P. Dupuy, F. Eymard Duvernay, O. Favereau, A. Orléan, R. Salais, L. Thevenot, principalement),*** dont l'objectif était d'apporter un regard nouveau sur la tradition de l'économie institutionnaliste[46]**.** La théorie des conventions est aujourd'hui abordée par les Sciences de gestion[47] ***(n° spécial de la Revue Française de Gestion, janvier, février, 97)*** et est largement développée par ***Gomez*** (1994, 1997).

Elle constitue un courant de recherche assez récent : il s'est développé au cours des 20 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 ***Luc Boltanski*** et ***Laurent Thévenot***, qui sont plutôt d'inspiration sociologique et à ceux de Pierre-Yves Gomez, qui appartiennent davantage au champ de l'économie et de la gestion.

La théorie des conventions 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. En ce sens, la théorie intéresse tout particulièrement les chercheurs et praticiens en organisation puisque cette question de l'ajustement, de l'harmonisation des comportements individuels revêt, dans la plupart de situations organisationnelles, une importance tout à fait cruciale. La théorie des conventions s'intéresse donc aux comportements adoptés par les individus lorsqu'ils sont confrontés à des situations marquées par l'incertitude : des situations complexes dont ils peuvent difficilement appréhender l'évolution. 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 critères, un ensemble de repères auxquels des individus confrontés à des situations incertaines, se réfèrent pour décider des comportements qu'ils vont adopter.

[46] Pour ce groupe la théorie se présente comme un prolongement du courant institutionnaliste. « Elle cherche a renouveler la tradition institutionnaliste en s'inspirant d'autres disciplines (droit, sociologie, politique) ». Elle se distingue donc de l'économie standard mais « sans remettre en cause l'économie de marché ». Les conventions prennent donc en compte la réalité des relations marchandes, tout en invoquant le rôle des institutions. L'approche de GOMEZ et MARION (1997) 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.

[47] Voir, par exemple le n° spécial de la Revue économique, mars 89

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 efficace ; 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 ».[48] Mr Ben Yaou pense que, 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. [49]

4-La sociologie des curricula[50]

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.*** Mais elle toujours t 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.

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

[48] Ben Yaou M, 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 1.
[49] M Ben Yaou cours SPIPCA.
[50] 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.

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*. Par contre, les travaux de ***Bernstein et Young*** montrent *que 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 non plus comme une entité absolue et douée d'une valeur intrinsèque, mais 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*** ; et **la rédaction des programmes** *mobilise des représentants des* ***parents d'élèves, des enseignants, de l'administration, des politiques ou des universitaires.*** **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 d*es 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.

En ***France, Raisky*** *étudie la construction du programme de formation au* ***Brevet de Technicien Supérieur Agricole, spécialité viticulture-œnologie***. Il dégage la grande complexité du processus et en souligne les difficultés ; les appartenances sociales et culturelles des acteurs et les positions épistémologiques 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 enseignants dans ***la délivrance du diplôme,*** c'est-à-dire, leur ***degré de légitimité***. 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 [51]***»*** **(Raisky, 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).**[52] 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 plan micro***, l'adaptation du curriculum aux données précises de la classe et des apprenants ; mais au plan collectif et macro structurel, elle se conçoit à plusieurs dimensions telles que : s***ocioculturelle 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), ***méthodologique*** (un modèle adopté ne peut faire table rase des traditions et des pratiques méthodologiques déjà adoptées), ***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.***

5-Théorie des organisations

La ***théorie des organisations*** est une discipline située à la limite entre l'é*conomie des organisations, la Sociologie des organisations, la gestion et la science politique*. Elle s'intéresse aux *organisations,* aussi bien marchandes que non-marchandes, dans toutes leurs diversités ***(entreprise, hôpital, syndicat, association, administration, conventions, ...).*** Elle analyse leur fonctionnement, leur structure et leur développement à des fins de meilleure compréhension, en

[51]Cité par Pasco Denis et Leziart Y, op cité, p 48.
[52] Idem, p 288

vue le cas échéant d'être en mesure de proposer leur correction ou amélioration. Les grands thèmes de cette discipline sont le pouvoir, les relations et *rapports sociaux*, l'analyse des configurations et la communication dans les groupes. Son développement a suivi les évolutions politico-sociales du XX^{e} siècle, s'articulant selon les auteurs autour d'études empiriques ou de travaux largement théoriques. En économie, on étudie l'ensemble des arrangements institutionnels permettant la mise en œuvre de la production et l'échange de biens et de services. Dans un sens plus restreint, l'économie des organisations consiste dans l'étude de l'organisation comme entité économique spécifique, l'entreprise étant l'organisation analysée de manière privilégiée. P***lusieurs voies*** *sont possibles pour approcher les* ***organisations****, leur complexité est telle que l'on peut chausser plusieurs types de lunettes pour les regarder. L'analyse a fait l'objet de nombreuses théories. Et plutôt que de les passer* ici *systématiquement en revue*, nous préférons ne pas suivre une présentation démarche chronologique des approches, car cela permet de rompre *avec la présentation naïve (du type : il était une fois le* ***taylorisme****, puis sont venues les relations humaines, etc.). On peut aujourd'hui utiliser l'une ou l'autre de ces images, avec des concepts et des pratiques issus de chaque image, dont il importe de prendre conscience. Chaque auteur, chaque spécialiste prétend à l'universalité de son approche, mais, en fait, on ne doit pas oublier qu'elle est fondée sur une représentation de ce qu'est l'organisation, qui a son intérêt et ses limites*.

La théorie des organisations est influencée par des différents paradigmes : ***l'utilitarisme ; les modèles d'organisation scientifique du travail du taylorisme ; le structuro-fonctionnalisme ; l'analyse stratégique ; le paradigme culturel*** ; ...etc.

- ***L'économie des organisations*** a particulièrement pour objectif d'améliorer *la prise de décision au sein de l'organisation*. Pour atteindre ces objectifs différents, ces domaines peuvent utiliser ***les postulats des courants de l'économie des organisations*** suivants qui, réalisent les simplifications nécessaires aux analyses :

- ***approche classique*** : individualisme méthodologique et macroéconomique, étalon de mesure : valeur travail, rationalité des agents : homo-économicus (recherche de l'intérêt personnel) et suivent une main invisible, autorégulation par le marché, concurrence pure et parfaite. (Il faut se référencer ici à **W. Taylor**) ;

- ***approche néoclassique*** : individualisme méthodologique et microéconomique, étalon de mesure : valeur utilité ou profit, production réalisée à l'**aide** des **facteurs** travail et

capital, rationalité des agents : homo économicus (recherche intérêt personnel) et suivent une main invisible, autorégulation par le marché, concurrence pure et parfaite ;

- ***théorie des coûts de transaction*** : individualisme méthodologique et paradigme institutionnaliste (microéconomique), étalon de mesure : contrats, rationalité limitée des agents ;

- ***théorie de l'agence :*** Approche ressource, théorie des compétences (cœur de compétence) ;

- ***approches évolutionnistes*** : individualisme méthodologique et paradigme biologique, étalon de mesure : routines, rationalité limitée des agents, les routines sont considérées comme des gènes transmissibles, les motivations des individus n'impliquent pas le succès ou la survie de l'organisation ; du fait de l'incertitude, il n'est pas possible de maximiser les prises de décisions qui forment l'organisation de l'entreprise ;

- ***École de la régulation*** : holisme méthodologique et paradigme institutionnaliste (macroéconomique) ;

- ***Économie des conventions*** : individualisme méthodologique et paradigme institutionnaliste (microéconomique), étalon de mesure : conventions, rationalité limitée des agents ;

- La ***sociologie des organisations*** a particulièrement pour objectif *d'améliorer la connaissance du comportement d'un groupe d'individus formant l'organisation*. Aussi pour atteindre ces différents objectifs, on peut utiliser ***les postulats des courants en sociologie des organisations*** suivants, qui procèdent aux simplifications nécessaires des analyses :

- ***approches classiques*** : école sociotechnique ; école de la contingence ; théorie de l'acteur stratégique ; théorie de la régulation sociale ; aspect identitaire (Renaud Sainsaulieu) ;

- ***approches culturelles*** : approches macrosociologiques ; approche mixte ; approches psychosociologiques ;

- ***approches récentes*** : économies de la grandeur ; économie des conventions ; sociologie de la traduction ; sociologie des logiques d'action.

Section 2 : La formation alternée

1-La formation en alternance

C'est un concept pédagogique désignant toute formation assemblant des enseignements généraux, professionnels et technologiques des jeunes et/ou adultes dans des organismes de formation et d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus. Ces acquisitions se déroulent alternativement en établissement de formation et en entreprise. L'alternance est un véritable moyen d'apprentissage professionnel, elle offre à l'apprenant la possibilité d'occuper une place centrale dans le système de formation ; « ***elle permet l'action en vraie grandeur, où le sujet pourra construire ses propres expériences***[53] ». Quoique la plupart des savoirs théoriques soient transmis d'une manière didactique expositoire dans une institution scolaire, l'alternance permet d'exploiter didactiquement l'expérience acquise en situation de travail. Ce qui présume que la logique de s'approprier du savoir est, en partie, inversée. Puisque, c'est à partir de l'explicitation et la problématisation (C. Gérard[54]) des situations vécues en entreprise que l'apprenant se construit des représentations modèles, à partir desquelles il va construire puis produire du savoir. Inversement de ce qui se fait dans le système traditionnel, là où l'élève, accompagné de son professeur, part d'un problème préalablement posé, afin de lui trouver des solutions.

B. Schwartz[55], pense qu'il y a ***trois logiques dans la formation en alternance*** : *une logique de production-réalisation, une logique de recherche et une logique de transmission de savoirs*. L*'articulation* entre ces trois logiques autour d'une *logique d'apprentissage* est la base d'une formation en alternance.

- ***La logique de production-réalisation*** : dans cette logique, le stagiaire, au cours de la conception d'un produit, peut faire appel à plusieurs champs disciplinaires formalisés lors d'enseignements théoriques afin de reproduire un dispositif de réalisation complexe.

- ***La logique de recherche*** : dans cette logique le chercheur passe par l'expérimentation pour vérifier des théories et par la consommation de savoirs formalisés. ***« Dans un laboratoire, le chercheur expose ses savoirs en partant des causes et de leurs effets, plutôt qu'à partir de***

[53] Clenet, Jean 1998, Représentations, Formations et Alternance, Paris, l'Harmattan, p. 34.
[54] L'exploration qui se déroule en amont du problème consiste, selon C. Gérard, à problématiser, c'est-à-dire à développer des compétences susceptibles d'amener le sujet à faire émerger des situations complexes qui
L'interrogent et l'engagent naturellement dans une dynamique heuristique de résolution de cette situation qui fait problème; Gérard Christian, 1994, Problématiser, Paris, se former, p. 4.
[55] Schwartz, Bertrand, 1977, Une autre école, Flammarion, Paris. In Clavier, Loïc, 2001, Évaluer et former dans l'alternance, Paris, l'Harmattan, p. 71-74.

théories bien structurées » explique B. Schwartz[56] . Aussi, il s'agit ici d'alterner deux démarches : celle qui part de la théorie pour arriver au particulier, et celle qui prend le particulier comme point de départ pour aboutir à une généralisation. Cette logique de recherche intègre le traitement des situations incertaines et/ou inattendues car le chercheur est ***confronté constamment à ses ignorances, à ses manques, à ses surprises en ayant recours à la théorie***.

- ***La logique de transmission des savoirs*** : c'est dans cette logique que l'apprenant peut se situer par rapport aux savoirs transmis, lorsqu'il rencontre des situations concrètes de production ou de réalisation.

La logique d'apprentissage du stagiaire devient l'articulation des trois autres logiques ; selon B. Schwartz[57] « ***l'élève est au centre de son apprentissage réalise l'intégration de ses propres acquisitions, la fusion de ces trois logiques en un tout cohérent*** ». Ainsi, L'alternance permet de situer l'apprenant au centre du dispositif de formation. En effet, à travers sa logique d'apprentissage, le stagiaire pourra faire entrer en corrélation des logiques périphériques à la sienne et les fondre en un apprentissage cohérent.

Dans la perspective de mettre en place un dispositif d'alternance, il serait commode de parler des objectifs de l'alternance t'elles qu'elles ont été décrites par J. Houssaye[58] , les finalités de l'alternance sont :

- ***Adapter*** *: Relier formation et emploi, ouvrir sur le monde de la vie, rendre plus en adéquation le système éducatif avec les exigences du monde professionnel.*
- ***Motiver*** *: c'est un besoin pour des jeunes et adultes après des scolarités difficiles.*
- ***Insérer*** *: les jeunes sortis du système traditionnel sans qualification et sans diplôme.*
- ***Intégrer*** *les jeunes ou adultes dans un système de formation qui tente de gérer des ruptures notamment de lieux (milieu scolaire – entreprise).*

2-Le partenariat en alternance

Souvent, ***la réalité des situations auxquelles l'apprenant se trouve confronté est en inadéquation avec les objectifs tracés en partenariat d'alternance***, cela est dû à ***l'hétérogénéité des partenaires dont les intérêts peuvent diverger***. Paradoxalement, cette hétérogénéité peut être bénéfique pour l'apprenant, dans le sens où elle lui permet d'affronter des situations contradictoires qui vont lui servir d'outils d'analyse pour la construction de son identité

[56] Schwartz, Bertrand, 1994, Moderniser sans exclure, Paris, Ed. La Découverte p. 245. Cité par Clavier, Loïc, 2001, Évaluer et former dans l'alternance, Paris, l'Harmattan, p. 71-74.
[57] Schwartz, Bertrand, 1994, ibid.
[58] Houssaye, J, 1987, école et vie active, résister ou s'adapter, Paris, Delachaux et Niestlé. Cité par Clenet, Jean, 1998.

professionnelle. ***La construction du partenariat, qui met l'apprenant en position centrale et comme principal acteur du processus d'intégration des savoirs, doit :***

-Préciser d'une façon cohérente le contenu du projet pédagogique commun dont la conception est basée sur la concertation et l'articulation des procédures et des situations ;

- Spécifier les rôles et les positionnements des différents acteurs de la formation qui apportent appui à l'apprenant en tenant compte de ses intérêts et clarifier leurs attentes ;

- Définir le système spatio-temporel du passage de l'apprenant ;

- Mettre en évidence les procédures de suivi et d'évaluation ;

Ceci nécessite, certainement, un travail commun d'analyse des situations de travail et d'apprentissage et leur traduction en termes de référentiels d'emploi et de formation. ***R. Fonteneau*** éclaire cette conception, en proposant ***une approche constructive d'un partenariat en alternance***, rappelant que ***« L'apprenant est au centre du système partenarial vers lequel convergent les différents processus générés par les partenaires. Il est au centre des préoccupations[59] »***. En fois de quoi, il dénombre les dimensions qui caractérisent ***l'alternance partenariale*** par le projet, le temps, l'espace et les acteurs partenaires.

- ***Le projet*** doit être reconnu et discuté au préalable par l'ensemble des partenaires. Pour ce faire, une rédaction collective du projet, dans un milieu précis, s'avère impérative. Il doit s'articuler à partir d'acteurs bien définis, dans un espace temps socialement repérable.

- ***La durée*** que doit passer l'apprenant en entreprise doit être suffisante pour lui permettre d'avoir une expérience, de s'imprégner de sa culture, de comprendre son organisation et son fonctionnement, d'explorer l'environnement professionnel, notamment en côtoyant ses acteurs, de réaliser à terme des tâches enseignables et de découvrir une voie professionnelle diversifiée. Par ailleurs, le temps de son séjour en établissement doit être calculé de façon à ce qu'il puisse intégrer les ressources acquises pendant les phases d'alternance et réussir une continuité des enseignements. ***R. Fonteneau*** déclare, lorsqu'il parle de conjuguer les temps des différentes instances concernées, que ***« La réussite de l'alternance dépendra donc de la capacité des différentes organisations engagées à négocier un temps commun à l'alternance suffisamment cohérent pour que l'apprenant ait l'impression de ne vivre qu'un temps, et ne pas passer son temps à courir après les temps des autres. L'organisation doit donc accepter de modifier ses habitudes temporelles pour respecter le projet. Et cela passe plus facilement par l'adaptation du temps des acteurs concernés[60]».***

[59] Fonteneau, Roland est maître de conférences en sciences de l'éducation à l'Université de Tours.
Éducation permanente N°115, L'alternance partenariale, p. 29.
[60] Idem, p. 33.

- ***Les principales missions de l'entreprise*** convergent vers la production de biens ou de service, organisée techniquement, économiquement et socialement, elle doit faire face à l'économie de marché et cela signifie qu'accueillir des jeunes en alternance, pour elle, présente des inconvénients, un coût, ou pour le moins n'entre pas dans sa stratégie. C'est ce que confirme Mauduit Corbon lorsqu'elle dit que *« les finalités de l'entreprise ne sont pas liées prioritairement à la formation. Car elle répond (...) organisée pour les exploiter pédagogiquement*[61] *»*. En entrant dans le partenariat d'alternance, l'entreprise devient un lieu où le savoir autour de l'action doit être organisé, un lieu où l'action doit être reformulée. Pour P. Bachelard[62] « l'entreprise doit apprendre à produire de la formation comme elle produit des biens et des services ».

- ***L'établissement de formation, lui, a pour principale mission*** de former, en dispensant des enseignements. Il organise, suit et évalue la formation en sa globalité. En s'appuyant sur l'observation et l'analyse des situations de travail vécues par les alternants et la mise en place de retours réflexifs sur leur pratique lors de séances organisées, il devient un lieu d'échange et de synthèse. ***Ces prérogatives sont celles d'améliorer la qualité de formation, de proposer des innovations, de construire des dispositifs de formation adaptés aux stratégies des organisations, d'identifier et d'anticiper les mutations des organisations***. Aussi, un ***lieu d'accueil et de concertation pour les acteurs du partenariat, notamment les maîtres de stage des différentes entreprises. En passant d'un espace à un autre, l'apprenant est soumis à des règles et des contraintes différentes. Chaque lieu a ses propres caractéristiques et sa propre organisation. L'apprenant doit pouvoir vivre son apprentissage de façons différentes.*** *« Dans l'alternance partenariale, les partenaires doivent donc se rencontrer tour à tour dans les différents espaces, pour actualiser leurs représentations et aider l'apprenant dans sa démarche formative. Cela permet au moins de se référer aux expériences que vit l'apprenant sur les autres scènes, et de les intégrer aux contenus de la formation de manière critique, d'un autre point de vue* [63]*».*

3-Les acteurs de partenariat en alternance

L'alternance implique au moins trois partenaires, qui interagissent entre eux dans un but commun, celui de former l'apprenant.

a- L'apprenant

[61] Mauduit Corbon, Michelle, Alternances et Apprentissages, Paris, Hachette éducation, 1996..
[62] Bachelard, Paul, Apprentissage et Pratiques d'Alternance, Paris, Édition L'Harmattan, 1994.
[63] Fonteneau, Roland, op, cit. p. 33.

Auteur de son apprentissage, l'apprenant est au centre du système partenarial. Partagé entre deux lieux aux logiques différentes, il est scolaire au centre de formation et professionnel en entreprise, il se voit confronté à des rythmes de vie et à des systèmes relationnels différents. Il essaye de ***« recontextualiser »*** les processus construits pendant les périodes d'alternance pour leur donner sens, d'estimer les réels apports de sa pratique professionnelle, ensuite de formaliser, avec l'aide de son formateur, l'atteinte des objectifs pédagogiques. M. Mauduit Corbon affirme que : *« sa participation à l'exercice du métier est partielle ; son autonomie est rarement globale par rapport à un acte professionnel. En situation de travail, ses acquis ne sont pas toujours structurés ni étayés techniquement et scientifiquement*[64] *».*

b- Le tuteur

Le tuteur prend une place importante dans le partenariat en alternance, il intervient pédagogiquement dans la transmission d'aptitudes et de savoir-faire, au risque de prendre parfois de la distance par rapport à sa mission principale qui est celle de production. Son action envers le stagiaire qui consiste à développer ses compétences professionnelles et sociales étroitement liées au travail, à la culture et à l'environnement de l'entreprise, l'incite à avoir un contact direct et régulier avec l'apprenant. ***P. Bachelard***[65] inscrit les activités du tuteur en ce qui suit :

Accueillir l'apprenant en lui faisant découvrir l'entreprise comme lieu de travail et système de valeurs. Le stagiaire tend vers l'observation que vers la production afin de s'intégrer avec la culture de l'entreprise et s'adapter à son environnement. Le tuteur va aider le nouveau stagiaire à comprendre le fonctionnement et les règles intérieur de l'entreprise. Adapter les tâches proposées aux besoins de l'entreprise à la capacité de l'alternant et insérer le stagiaire avec les objectifs de production et de formation.

Ces différents temps d'accueil, de préparation et de formation induisent plusieurs activités du tuteur qui prennent des aspects fonctionnels relationnels et pédagogiques. Des activités de coordination avec le centre de formation qui nécessite parfois des déplacements dans le but d'améliorer les procédures, le suivi et, par échanges d'expérience et de dialogue, renforcer l'efficacité de l'encadrement. Aussi, le tuteur peut recevoir les formateurs sur le lieu de travail du stagiaire pour effectuer des bilans, s'intéresser de près aux actions que mène le stagiaire au sein de l'entreprise des activités formatives où le tuteur intervient dans l'apprentissage du stagiaire pour la maîtrise des savoirs pratiques dans un cadre professionnel : *« Il établit des liens logiques avec les éléments de la théorie qu'il rappelle, il facilite la mise en relations de différents*

[64] Mauduit Corbon, Michelle, 1996, op, cit. p. 14.
[65] Bachelard, Paul, 1994, op, cit. p. 96-106

éléments d'un savoir qui souvent ne prend du sens que par rapport au concret de l'objet fabriqué[66] *».*

L'apprenant prend un temps pour se familiariser avec l'environnement de l'entreprise et la nature des activités qui lui sont attribuées. *«La familiarisation, est une progression des expériences nouvelles qui part du plus familier pour aller vers le plus éloigné ; c'est se former à travers les faits vécus, l'information recueillie, la réalisation d'une tâche, plutôt que par l'écoute et la compréhension des discours du maître*[67]*».*

Le contact permanent lié au travail et l'accompagnement dans les lieux sociaux de l'entreprise font naître une relation basée sur la confiance et le respect entre les deux acteurs du partenariat. Ainsi, l'apprenant peut prendre le tuteur comme modèle et un bon exemple de référence pour l'accessibilité à un métier et la construction d'un projet. De plus, certaines activités liées à la réalisation des tâches que propose le tuteur au stagiaire nécessitent une mobilisation de connaissances théoriques qui ne peuvent être ignorées. Ceci implique que le tuteur ne peut échapper à la reprise de la théorie pour en faire l'articulation avec la pratique (le réel) et aider le stagiaire à mieux comprendre le pourquoi des activités pratiques. D'une part, le tuteur doit inventer une pédagogie pour la transmission des savoir-faire. D'autre Part, ça lui permet de s'auto-former, de se rappeler et de développer de nouvelles compétences. Par ailleurs, les difficultés de type pédagogique auxquelles le tuteur se trouve confronté nécessitent une formation. P. Boulet rappelle les liens entre logique interne de l'entreprise et formation de tuteurs pour l'alternance en écrivant, *« la formation des tuteurs, mais aussi celle des jeunes, doit s'intégrer dans la logique de l'entreprise, constituer une réponse aux propres problèmes de celle-ci, accompagner une politique de modernisation et de développement*[68] *».*

c- Le formateur

La mission du formateur en alternance ne se limite pas seulement à la transmission des savoirs. Il joue, également, un rôle déterminant dans l'accompagnement de l'apprenant tout au long de son cursus de formation et dans la mise en œuvre d'une stratégie globale de formation et des outils « d'opérationnalisation» appropriés. Il intervient dans la gestion des temps de formation afin de l'adapter à la diffusion progressive des contenus pendant les différentes phases de l'alternance, en prenant compte des périodes de stages en entreprises.

---

[66] Ibid, p. 100.
[67] Vincent (F), « la pédagogie du tutorat », éducation permanente, n° 65, oct-82, p. 81.
[68] Boulet, Paul, 1992, l'enjeu des tuteurs, les éditions d'organisation, p. 101.

Son rôle devient particulièrement fort en alternance, en faisant les articulations entre les cours dispensés dans le centre de formation et les activités en entreprise. L'idée est d'aider les apprenants à en tirer profit de leur expérience, ce qui leur permettra de mieux se projeter dans l'avenir et de concevoir leurs propres critères d'analyse. Généralement, les formateurs ont tendance à privilégier les savoirs théoriques, car pour eux les savoirs pratiques et les savoir-faire que l'apprenant s'acquiert en entreprise sont les conséquences, voire des applications des savoirs qu'on lui propose dans le lieu de formation. On retrouve cette attitude, surtout, chez les formateurs issus du système scolaire traditionnel ou chez certains formateurs qui n'ont pas compris les vrais objectifs de l'alternance. Ils posent souvent des interrogations sur les objectifs de formation de la période en entreprise et sur les moyens de les atteindre. L'acquisition ailleurs d'une expérience particulière sur laquelle le formateur n'a pas à priori la maîtrise, est déterminante pour l'atteinte des objectifs pédagogiques. Il y a nécessité pour le formateur d'apprendre à décrypter et analyser ce qui est formateur dans une situation de travail et, d'organiser pédagogiquement la prise d'information en fonction des situations rencontrées par l'apprenant, le traitement de l'expérience et le retour structuré des connaissances vers l'apprenant. Il s'agit là d'exploiter pédagogiquement, en les liants, les savoirs et les situations.

Cette succession d'actions opératoires s'effectue d'une manière synchronisée avec le développement des acquis en situation de travail. À ce sujet, P. Bachelard indique que *« les formateurs ont comme caractéristique commune d'être impliqués dans les mécanismes de l'alternance qu'ils n'ont que rarement connue dans leur jeunesse ; ils doivent transmettre les connaissances théoriques et/ou pratiques du métier, accompagner le jeune dans sa découverte et compréhension de l'entreprise. Jouant un rôle de médiateur entre le jeune, l'école et l'entreprise, ces formateurs doivent partager avec des partenaires un pouvoir (institution de formation ou entreprise) qui les met dans une situation très différente de celle de l'enseignement classique*[69] ». Un travail de négociation avec les tuteurs s'impose alors aux formateurs, sur les objectifs de formation de la période en entreprise et sur les moyens de les atteindre en fonction des possibilités qu'offre l'entreprise.

Le formateur, dans le partenariat d'alternance, est sensibilisé à des problèmes autres que ceux relevant de la simple transmission des savoirs, il a la lourde tâche de gérer l'articulation entre formation générale, la formation technique théorique et la formation pratique complémentaire. Mais, ne pouvant assumer seul cette mission, le formateur doit faire appel à d'autres plus compétents que lui par rapport aux problèmes non scolaires qui envahissent le domaine de la

[69] Bachelard, Paul, op, cit, p. 107.

formation, il doit s'imprégner d'une culture produite par des professionnels détachés du monde scolaire où le langage de l'action prime sur le langage de l'information et du discours.

Section 3- Formation conventionnée[70]

La formation conventionnée dans son sens large se traduit par les conventions et le développement du partenariat dans le secteur de la formation et l'enseignement professionnel ; elle se veut, depuis le début de la décennie 2000, la traduction d'une politique volontariste de l'Etat algérien pour la modernisation de SFEP afin d'améliorer la qualité de la formation professionnelle en l'articulant avec les besoins actuels en compétences professionnelles, pour ainsi répondre aux exigences du marché de travail. C'est dans des conditions critiques que la formation conventionnée (FC) a pris naissance pour faire face aux nouvelles évolutions des techniques et des équipements de haute technologie, l'utilisation d'une main d'œuvre formée pour ces technologies devenant ainsi impérative. Les nouvelles conditions de la compétitivité exigent de l'entreprise de s'adapter aux changements des techniques et méthodes de production et de gestion des ressources humaines, et de garantir une flexibilité optimum afin de faire face à un environnement incertain et fortement concurrentiel, conditions de sa survie et de sa croissance.

Depuis l'année 2003 et dans le cadre de la réforme, le Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels a mis en place des mécanismes permettant de concrétiser la nouvelle approche visant à **piloter *par l'aval*** (*par la demande au lieu par l'offre)* le système national de formation et d'enseignement professionnels, en renversant la démarche précédente qui a existé depuis longtemps mais avec de faibles résultats en matière de qualité et de qualification. En Algérie cette démarche traditionnelle était fondée sur l'Approche Par Objectifs (APO), approche relativement stérile dans le domaine de la construction des compétences tant pour la formation initiale que pour les travailleurs qui poursuivent des formations complémentaires en cours d'emploi (formation continue). Le pilotage par l'offre n'à jamais répondu souhaits et aux ambitions des algériens d'être bien préparés à l'emploi, ni à celui de l'entreprise de disposer, sur le marché du travail, d'une main d'œuvre déjà dotée des compétences nécessaires pour être productive dans un délai réduit. Depuis 2004, le Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels (MFEP) s'est engagé dans l'implantation d'une nouvelle démarche de formation : l'Approche Par Compétences (APC) qui vient compléter, au niveau des curricula, la batterie de nouveaux dispositifs institutionnels de pilotage

[70] Ben Yaou Madjid- Note de recherche doctorale *Document résultat d'enquêtes (année 2010) auprès du Ministère de la Formation et Enseignement Professionnels.*

et de régulation (commissions de partenariats et procédures de conventionnement) des structures du secteur de la formation. Le secteur de la formation professionnelle se trouve actuellement à la croisée des chemins entre l'APC qui balbutie au niveau opérationnel, les nouveaux dispositifs de pilotage par l'aval qui jouent encore une fonction surtout décorative, les anciennes méthodes et pratiques qui pèsent encore de tout leur poids à tous les niveaux, et enfin la logique systémique (sociétale) qui privilégie la réponse à la ***forte demande sociale*** sur la réponse à la ***demande économique.***

Pour la réalisation de cet ensemble de réformes le MFEP a organisé un processus de concertation (qui s'est échelonné sur plusieurs années) [71], tant au sein de ses structures, qu'en faisant appel à ses partenaires socioéconomiques (en tant que des principaux utilisateurs de produit de la formation professionnelle) et à de nombreux professionnels. De multiples ateliers ont été mis en place pour élaborer les nomenclatures des métiers et définir les compétences et de savoir-faire nécessaires pour l'exercice de différents métiers.

Et pour une meilleure visibilité de la demande, à travers le partenariat, la stratégie visée consiste à faire participer les entreprises et employeurs :

- à la définition des filières et profils de formation demandés au niveau de l'emploi, de façon à assurer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins des employeurs,

- au développement des stages pratiques en milieu professionnel, pour faire acquérir aux diplômés, la professionnalisation et l'opérationnalité nécessaires et exigée par les utilisateurs,

- au développement de l'apprentissage,

- à la formation continue des travailleurs par l'élévation de leurs connaissances et le renforcement de leurs compétences.

[71] « Séminaire international sur les métiers de la nouvelle économie fondée sur le savoir (24-26 janvier 2004) ; conférence nationale sur l'apprentissage (28-29 novembre 2004), précédée par six conférences régionales ; journées d'études sur la diffusion des TIC dans le secteur (24 et 25 avril 2005) ; conférence internationale sur la nomenclature des branches et spécialités de la formation professionnelle (06-07-08 mai 2005) ;journées d'étude sur le financement de l'apprentissage et de la formation continue (28-29 mai 2005) ; journées d'étude sur le centre d'étude et de recherche sur les professions et qualifications, CERPEQ (06-07 juin 2005) ; journées d'étude sur l'institut national de développement de la formation continue, INDEFOC (13-14 juillet 2005) ; rencontre national des inspecteurs (03-04 juillet 2005) ; durant l'année 2006, mise en place de groupes de travail qui se sont penchés sur une douzaine de dossiers et dont les résultats ont été examinés au niveau d'ateliers (décembre 2006) ; durant le premier trimestre de l'année 2007, préparation -aux niveaux local et régional- des assises de la formation et de l'enseignement professionnels, qui se sont déroulées les 08, 09 et 10 avril 2007 ». In Ben Yaou M, « La formation professionnelle et les mutations de son cadre sociétal : économie de bazar et marginalisation de la construction des compétences », in revue Réflexions et perspectives, Revue scientifique et académique de l'université d'Alger 2, juin 2012, note de bas de page, p 11.

Section 4- Quelques expériences étrangères[72]

Dans cette section, nous nous contenterons de présenter très brièvement quelques modèles étrangers typiques en matière de relation formation-emploi : les modèles japonais, américain, puis une comparaison des modèles français et allemand.

1- Le modèle japonais

La flexibilité du marché du travail au Japon (et plus généralement dans les « grands dragons » d'Asie du Sud Est, Japon, Corée, Taiwan, Singapour) est assurée par les grandes entreprises privées et publiques, les petites et moyennes entreprises et les entreprises de sous-traitance. Fonctionnant en marché interne, les entreprises recrutent des jeunes diplômés sans formation professionnelle spécifique. Les jeunes ainsi recrutés passent par différents postes de travail y recevant une formation sur le « tas » et acquérant une vaste gamme de compétences, de même qu'une bonne connaissance de l'entreprise. La relation formation emploi apparaît plus comme le fait des méthodes de travail et des attitudes que des connaissances proprement dites. La formation débute au Japon une fois que l'employé est recruté et fait partie d'un processus inhérent au système de production. Les emplois d'ouvriers et de techniciens sont fournis par les écoles secondaires et les collèges universitaires qui peuvent recevoir de façon quasi-automatique, en fonction de leur réputation, les offres d'emploi des entreprises. Ces entreprises ne disposant pas toujours des moyens, ni de compétences pour former leur personnel, les besoins de formation sont ainsi satisfaits en partie par les écoles professionnelles ou par des écoles de niveau de formation post-secondaire qui offrent une formation assez générale.

2- Le modèle américain

Le système américain offre le même parcours scolaire à l'ensemble des jeunes jusqu'à la fin du secondaire. La formation professionnelle secondaire est considérée comme un moyen pour maintenir les élèves les plus défavorisés dans le système scolaire afin de mieux les préparer à l'emploi. La transition vers la formation professionnelle, effectuée pour l'essentiel dans le cadre de l'enseignement supérieur, est relativement longue et peu régulée avec des files d'attente relativement longues pour les jeunes avant d'accéder à un emploi stable. Les groupes défavorisés peuvent participer dans des programmes de formation liés à l'accès à un emploi, ce qui permet de se former tout en recherchant un emploi et d'acquérir ainsi une gamme plus large de qualifications utiles sur le marché de l'emploi, qui réclame sans cesse plus de facultés

[72] M Ben Yaou, cours Systèmes et Politiques d'Insertion Professionnelle et de Création d'Activités (SPIPCA), 1ère année master, 2012-2013, Département de Sociologie du Développement Social, Faculté des Sces Sociales et Humaines, UMMTO.

d'adaptation. Afin d'éviter des déficits de qualification, différents programmes se focalisent sur les emplois à faibles exigence de qualification au niveau des tâches opérationnelles ainsi qu'à la formation sur le « tas ».

3- Comparaison entre le modèle français et le modèle allemand[73]

Dans le modèle ***Français***, l'école et le travail demeurent institutionnellement séparés. Il privilégie les études générales. Les élèves orientés vers les études professionnelles sont le plus souvent les laissés-pour-compte du système général qui conditionne la réussite dans les filières professionnelles et ceci d'autant plus que les jeunes sortent sans qualification du système éducatif quand ils échouent dans les matières générales du Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP) ou du Brevet d'Etude Professionnel. Le système de formation professionnelle français est construit sur le principe formel d'une correspondance entre niveaux hiérarchiques de l'emploi et niveaux de formation censés répondre à ces besoins.

Le modèle ***Allemand*** est un système qui comporte une formation générale à l'école couplée sur un mode interactif à une formation pratique en entreprise. La transition professionnelle se fait dans un système dit dual ou par alternance, basé sur des formations professionnelles post-secondaires. L'organisation du système allemand est la résultante d'une coopération entre les entreprises, les partenaires sociaux et l'Etat ; ce système est cofinancé par le gouvernement et les employeurs d'une part et les programmes de formation sont co-déterminés par les syndicats qui optent pour une formation générale et les employeurs pour une formation spécifique. Ce système repose sur un processus en deux étapes. La première étape est caractérisée par l'entrée des jeunes dans les formations par alternance. La seconde quant à elle est l'entrée des jeunes dans les emplois. La force du système résulte du fait qu'il concerne une proportion très élevée (plus de 70% en 1994) des sortants du système scolaire et que les abandons en cours de formation sont rares. Le système dual favorise l'insertion professionnelle des jeunes car l'élève se mue progressivement et naturellement en employé qualifié ce qui permet aux jeunes de développer les relations professionnelles avec les futurs employeurs.

En Allemagne à la fin *de l'apprentissage,* ***un brevet professionnel*** *est délivré par* ***la chambre de commerce et d'industrie locale*** *ou par* ***une chambre des métiers***. ***Contrairement*** à la ***France,*** l'obtention *du brevet* est **indépendante du** ***système scolaire et universitaire*** *et* ***ne permet pas l'accès à des formations diplômantes d'enseignement général***.

[73] Mr Ben Yaou, cours SPIPCA, op cité et Jacqueline Hénard, *L'Allemagne : un modèle mais pour qui ?*, Paris, Presses des MINES, 2012.

En ***France***, la *formation professionnelle est intégrée* ***dans la hiérarchie unique des formations du système éducatif,*** en ***Allemagne***, *les systèmes* ***d'enseignement général et de formation professionnelle sont indépendants l'un de l'autre***. Bien qu'indépendant des hiérarchies et des niveaux du système d'enseignement général, ***le brevet professionnel allemand*** n'en est *pas moins reconnu et valorisé par l'entreprise et favorise l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi* ***; car les jeunes Allemands*** *passent par un* ***apprentissage professionnel*** *après un* ***parcours scolaire réussi*** *dans* ***l'enseignement général*** *et* ***avant de s'engager dans des études universitaires***.

Le succès de la ***formation professionnelle « Duale » à trois conséquences*** *pour* ***les relations hiérarchiques et l'organisation de l'entreprise allemande. Première conséquence***, c'est que les salariés auront acquis grâce à la formation professionnelle une qualification professionnelle reconnue et valorisée pour exercer un poste d'***employé qualifié*** ou d'***ouvrier qualifié.*** Ce type de poste, produit du système de formation professionnelle **allemand**, correspond à ***un domaine de compétences et à un domaine de responsabilités précis***, en général conforme à **l'apprentissage professionnel** qu'a effectué le salarié.

Deuxième conséquence, dans l'entreprise allemande, la période de formation professionnelle est ***une socialisation professionnelle***, un moment privilégié pour construire du lien social et de l'identification par rapport à un groupe de métier et par rapport à l'entreprise. ***L'identité professionnelle des jeunes salariés allemands sera fortement marquée par le métier et par l'entreprise dans laquelle le jeune salarié a fait ses premières armes, y compris lorsqu'il s'agit d'une première expérience après avoir obtenu un diplôme d'une université ou d'une école supérieure spécialisée. L'entreprise allemande*** joue un ***rôle important de dans la socialisation des jeunes gestionnaires et des jeunes ingénieurs ;*** par contre en ***France***, c'est ***l'établissement de formation,*** la ***Grande École ou l'université, qui jouera plutôt ce rôle.***

Troisième conséquence, ***la formation professionnelle « Duale » transforme également les salariés de l'entreprise en formateurs occasionnels des apprentis***, ce qui les *responsabilise et les sensibilise à l'identification et au transfert de processus de travail et de compétences professionnelles* à transférer, instaure de manière structurelle une dynamique d'apprentissage organisationnel qui touche l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Conclusion du chapitre I

Le processus d'apprentissage est un processus alterné entre le réel et sa conceptualisation. La prise de conscience est une démarche réussir-comprendre car les connaissances se construisent dans l'action : "l'action constitue un savoir autonome et un pouvoir déjà considérable car, il ne s'agit que d'un savoir faire et non d'une connaissance consciente. Peretti dit : ***« La formation en alternance demande de rapprocher et d'articuler étroitement des pratiques et des conceptions apparemment disparates, en tout cas hétérogènes. Elle requiert de resserrer des liens entre professions et cultures, techniques et théories multiples[74]»***. En particulier, l'avantage d'allier l'expérience professionnelle et formation donc accès plus facile à l'emploi. L'alternance recherchée en principe est celle du model Allemand dit « Dual » qui permet de soutenir les acquisitions des savoirs spécialisés ou généraux par la stimulation d'applications en situations réelles et celle qui garantit l'acquisition des compétences pertinentes qui conduit à l'insertion professionnel de l'apprenant.

[74] De Peretti, André, cité par Mauduit Corbon, Michelle, 1996, Alternances et Apprentissages, Paris, Hachette éducation, p. 7.

Deuxième chapitre

Présentation de la politique de réformes du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, des organes de partenariat et de la politique de conventionnement formation professionnelle-employeurs.

Introduction

Le SFEP il a entrepris une réforme qu'il a engagé depuis une dizaine d'années dans le but d'améliorer l'efficacité du système de formation professionnelle en vue d'apporté une meilleure réponse aux besoins de ***l'économie en ressources humaines qualifies***, aussi à la jonction entre ***l'éducation nationale et le marcher de travail*** pour réalisé une adéquation entre ***la demande sociale et les besoins en main-d'œuvre qualifiées***. Afin de passer à un pilotage du système par la demande, le MFEP a mis en place une démarche de partenariat en tant que principe fondamental permettant d'adapter l'offre de formation aux besoins de l'économie et du marché du travail et cela à partir l'année 2000. Dans notre chapitre de recherche qui s'inscrit dans le champ contextuel de l'état des lieux qui comprend : la politique des réformes du SFEP **section 1**, la présentation des organes de partenariat **section 2**, et en fin, la politique de conventionnement formation professionnelle-employeur **section 3**.

Section 1- La politique de réformes du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels

Dans le cadre de processus des politiques des réformes engagée par l'État algérienne concernant une définition d'une politique globale de formation visant à rationaliser l'architecture institutionnelle d'ensemble, à renforcer la coordination intersectorielle et à tenir compte des nouvelles exigences, et d'autre part le renforcement de la professionnalisation de la formation, par des réformes tant au ***niveau pédagogique*** qu'à celui de ***l'organisation des filières et des relations avec l'environnement socio-économique. M Benyaou***[75] dans sa recherche doctorale ***(La première partie, chapitre. II, sous section 22, § 222)***, intitule : «***Les réformes engagées dans le secteur de la formation professionnelle durant la décennie 2000 »***, il à mis l'accent sur le processus de la politique de réforme concernant les objectifs visés par le SFEP et les résultats achevés qu'on va les mentionner comme suit :

1-Réformes concernant la politique et l'architecture d'ensemble du secteur

Cet aspect de réforme concerne une création d'un **observatoire[76] national de l'éducation et de la formation[77]** et le **conseil [78]national de l'éducation et de la formation[79]*et*** la composition de son ***assemblée générale*** donne une place supérieure ***aux représentants*** **(enseignants,**

[75] Communication donnée au séminaire international (EXIFORMAM, IREMAM, Aix en Provence, avril 2013).
[76] « L'observatoire est une structure nationale d'expertise, d'étude, de veille et d'analyse prospective du système d'éducation et de formation composé des secteurs de l'éducation nationale, de la formation et de l'enseignement professionnels et de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique » placé sous la tutelle du ministère de l'éducation .
[77] Décret présidentiel n° 03-406 du 05 novembre 2003.
[78] « Un organe national de concertation, d'étude et d'évaluation en matière d'éducation et de formation », placé sous la tutelle du Ministère de l'Éducation Nationale.
[79] Décret présidentiel n° 03-407 du 05 novembre 2003.

administration et organismes centraux, parents d'élèves) des ***trois secteurs du système éducatifs*** (4 sur 62 membres), et un avantage très important aux délégués des ***secteurs à vocation identitaire et culturelle***[80] ; au préjudice d'autres *secteurs des finances, de la protection de l'environnement, de la planification et de la poste et TIC, et les secteurs à vocation économique (industrie, agriculture, tourisme, artisanat, commerce…*), ce qui élague l'articulation ***du système éducatif*** avec ***l'environnement économique.*** *Ces deux organismes ont pour le moment* ***une existence purement « décorative*** [81]***»***.

Un ***observatoire propre au ministère de la formation et de l'enseignement professionnels*** *est prévu par* ***la loi d'orientation du secteur*** il à ***défini ses orientations à moyen et long terme*** par la (**Loi n° 08-07 du 23 février 2008**[82]**)** qui ***fixe des objectifs volontaristes en termes d'objectifs quantitatifs et qualitatifs pour la formation et l'enseignement professionnels***[83]**.**

La *coordination et la concertation au sein du secteur, aux niveaux régional et national, sont à la charge respectivement des conférences régionales et de la conférence nationale de la formation et de l'enseignement professionnels*[84].

Un ***observatoire de la formation et de l'enseignement professionnel*** *est créé auprès du* ***Ministre en charge du secteur***[85]**.** *La formation des équipes falloir transmettre cette nouvelle pédagogie qui se fait au* ***Canada*** ; dans le but d'avoir un système d'information efficace pour identifier les besoins en formation, en qualification et sur la ***« formation et l'emploi dans le marcher de travail »,*** pour évaluer et améliorer les dispositifs de formation et d'enseignement professionnels.

2- Professionnalisation et la validation des acquis professionnels

[80] Note de M. BENYAOU, « Affaires religieuses, moudjahiddine, santé et population, jeunesse et sports, Haut conseil islamique, Académie de la langue arabe, Haut conseil de la langue arabe ; haut commissariat de l'amazighité, centre national pédagogique et linguistique pour l'enseignement de tamazight, personnalités de du domaine des arts, des sciences, de la culture et des sports (14 sur 62) ».

[81] Est une conclusion aboutirai par M. BENYAOU dans la plupart de ses recherches sur terrain concernant les réformes engagée par l'État sur le Secteur de la Formation et l'Enseignement professionnelle en Algerie.

[82] Cette loi vient couronner une longue période (2004 à 2007) consacrée à un processus de concertation et de rencontres de réflexion organisés par le ministère de la formation et de l'enseignement professionnels en collaboration avec ses partenaires.

[83] Noter par M. BENYAOU, Séminaire international sur les métiers de la nouvelle économie fondée sur le savoir (24-26 janvier 2004) ; conférence nationale sur l'apprentissage (28-29 novembre 2004), précédée par six conférences régionales ; journées d'études sur la diffusion des TIC dans le secteur (24 et 25 avril 2005) ; conférence internationale sur la nomenclature des branches et spécialités de la formation professionnelle (06-07-08 mai 2005) ;journées d'étude sur le financement de l'apprentissage et de la formation continue (28-29 mai 2005) ; journées d'étude sur le centre d'étude et de recherche sur les professions et qualifications, CERPEQ (06-07 juin 2005) ; journées d'étude sur l'institut national de développement de la formation continue, INDEFOC (13-14 juillet 2005) ; rencontre national des inspecteurs (03-04 juillet 2005) ; durant l'année 2006, mise en place de groupes de travail qui se sont penchés sur une douzaine de dossiers et dont les résultats ont été examinés au niveau d'ateliers (décembre 2006) ; durant le premier trimestre de l'année 2007, préparation -aux niveaux local et régional- des assises de la formation et de l'enseignement professionnels, qui se sont déroulées les 08, 09 et 10 avril 2007.

[84] Noter par M. BENYAOU, Loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels, art. 23 et 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.

[85] Loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels, art. 25.

Parmi les réformes de SFEP ***l'amélioration des méthodes pédagogiques*** à travers ***l'intromission de la pédagogie par les compétences*** visant la ***flexibilisation de l'organisation de la formation et l'amélioration de sa qualité qui doit ainsi privilégier l'acquisition des compétences spécifiques à chaque spécialité et niveau de formation et permettre une meilleure prise en charge de la formation continue (formation à la carte, passerelles horizontales et verticales) ; à travers*** le ***développement de la professionnalisation*** et la création des nouveaux Instituts d'Enseignement Professionnel[86]et les Instituts de Formation et d'Enseignement Professionnels[87] (en remplacement de l'ancien statut-type des instituts de formation professionnelle, IFP[88]).

La validation[89] des acquis professionnels, la loi stipule (art. 29) que ***« Toute personne engagée dans la vie active peut demander la validation de ses acquis professionnels en vue d'obtenir une dispense partielle ou totale des conditions d'accès à la formation ou à l'enseignement professionnels »*** ; pour favorisé les personnes qui possèdent des qualifications professionnelles ; et de savoir-faire mais ils n'ont pas des diplômes pour la création des ***micro-entreprises***, dans le cadre des dispositifs publics (**CNAC et ANSEJ** de lutte contre le chômage et d'insertion professionnel).

3- Développement du partenariat et du conventionnement

Le développement du partenariat est consacré comme l'élément fondamental de la politique de la formation professionnelle. En effet, le dispositif de concertation est complété par la mis en place de cadre de collaboration à travers des conventions qui constituent de véritables instrument d'écoute pour mieux cerner les besoins en qualifications. Cette démarche de partenariat concrétisé à travers les conventions cadre au niveau de l'administration centrale et les conventions spécifiques, au niveau local, et la meilleure démonstration de l'adaptation et de la

[86] Décret exécutif n° 08 293 du 20 septembre 2008 fixant le statut-type des instituts d'enseignement professionnel et décret exécutif n° 08-294, du 20 septembre 32008 fixant les modalités de création des diplômes d'enseignement professionnel du premier degré (DEP 1) et du deuxième degré (DEP 2).

[87] Décret exécutif n° 10-99 du 18 mars 2010 fixant le statut type des instituts de formation et d'enseignement professionnels (

[88] Noter par M. Ben Yaou la mise en place de l'enseignement professionnel (recommandé par la CNRSE par la création d'un Bac professionnel) a été l'objet de fortes controverses et d'une opposition frontale des enseignants des établissements de l'enseignement secondaire technologique qui ont refusé de rejoindre le secteur de la formation professionnelle, jugeant cela comme une dévalorisation de leur statut social. Ces controverses et oppositions dénotent de la place socialement toujours dévalorisée des métiers débouchant sur un travail manuel dans l'Algérie d'aujourd'hui. Le sous secteur de l'enseignement professionnel sera ainsi amené à être créé de toutes pièces et le diplôme prévu du baccalauréat professionnel sera remplacé par le diplôme d'enseignement professionnel du deuxième degré (DEP 2) donnant accès à la préparation du diplôme de technicien supérieur dans la spécialité suivie.

[89] Certification des acquis professionnels a fait l'objet de conventions entre le ministère de la formation et de l'enseignement professionnels et ces organismes.

réactivité de notre appareil pour la prise en charge des besoins en formation initiale et en formation contenue [90]

*Un nouvel organe introduit dans le cadre des réformes qu'est « **le conseil de partenariat de la formation et de l'enseignement professionnels »**[91]**,** organe consultatif de concertation, de coordination et d'évaluation qui participe à l'élaboration de la politique du secteur et cet organe et ses démembrements sont censés permettre un pilotage par la demande du système national de formation et de l'enseignement professionnels (**M. BENYAOU**)*[92].

Dans cette perspective, des autres mécanismes et instruments ont été mis en place, notamment par le plan quinquennal 2005/2009[93]*, pour complété le processus de programme de réforme comme un prolongement logique pour comblé quelques lacunes qui sont échappées ou pour un renforcement et consolidation des quelques points importants qui sont lancer bien avant dans le programme de réforme et parmi ses aspects assignés :*

- *Réhabilitation des métiers manuels pour accompagner les grands projets de l'Etat notamment dans l'agriculture, l'hôtellerie et le BTPH (notamment l'ouverture de sections détachées en maçonnerie à travers les communes et les villages conformément aux instructions de Monsieur le wali).*
- *Revalorisation des métiers de l'artisanat traditionnel pour sauvegarder ce riche patrimoine.*
- *Mise en place d'une politique efficiente en matière de formation des ressources humaines.*
- *Ouverture de spécialités de l'économie nouvelle fondée sur le savoir.*
- *Intégration d'un programme de loisirs et divertissements à travers une politique d'humanisation du secteur.*

[90] Voir l'ouvrage collectif de l'équipe de Crasc, cordonnée par : Nouria Benghabrit-Remaoune, Quelles formation pour quels emplois en Algérie ?, Actes du colloque national organisée par le Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle(Crasc), en partenariat avec la Direction de l'emploie et la Direction de la formation professionnelle de la wilaya d'Oran, les 4 et 5 octobre 2011, P16-17.

[91] Loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels, art. 24 et décret exécutif n° 09-170 du 02 mai 2009 fixant les attributions, la composition et les modalités d'organisation et de fonctionnement du 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.

[92] L'assemblée générale du conseil de partenariat, qui se réunit deux fois par an en session ordinaire, comprend (art. 05 du décret 09-170) les représentants de 22 ministères (dont tous ceux en charge des secteurs économiques et socio-éducatifs), du commissariat général à la planification et la prospective, le président du conseil national consultatif pour la promotion des PME/PMI, des représentants de chambres nationales de commerce et d'industrie, de l'agriculture, de l'artisanat et des métiers, de la pêche, un représentant de l'union générale des travailleurs algériens (UGTA), de l'union nationale des paysans algériens, des principales organisations patronales (CAP, CNPA, CGEOA), de l'ANSEJ, de l'ANEM, de l'agence nationale du développement de l'investissement (ANDI), de l'ANGEM, et 20 représentants d'entreprises publiques relevant des sociétés de gestion des participations. Ces membres, proposés par leurs secteurs et organismes, sont nommés pour un mandat de 03 ans par arrêté du ministre en charge de la formation et de l'enseignement professionnels ; le président de l'assemblée est nommé par décret sur proposition du ministre en charge de la formation et de l'enseignement professionnels

[93] Evaluation de la rentrée de FEP novembre 2009 » par l'APW de Tizi-Ouzou le 15 et 16 novembre année 2009.

- *Elargissement de l'action du secteur qui se traduit par :*

- la prise en charge de la formation et l'accompagnement de la femme au foyer et la femme rurale.

- L'ouverture de sections détachées en milieu rural.

- La prise en charge des élèves n'ayant pas le niveau scolaire requis.

- L'adoption du dispositif « alphabétisation qualification ».

- *S'ouvrir à l'environnement et mettre en place des mécanismes de partenariat durable avec les partenaires socio- économiques et culturels.*

Ces nouvelles reformes engagées sont principalement orientées vers la préparation, la formation et la mise à niveau de la ressource humaine car s'agissant d'un investissement sûr et durable.

Section 2- Les organes du partenariat [94]

Le conseil de partenariat ***entame sa troisième année d'activité depuis son installation en Janvier 2011***. Dans le cadre de ***ses missions***, ***le conseil de partenariat*** il est sensé d'apporter au SFEP une plate forme cadre dans laquelle son motif est ***d'associé un partenariat actif avec le monde du travail, en vue de cerner les moyens à l'élaboration d'une stratégie et d'une politique nationale dans le domaine qui privilégient toutes les actions pratiques.*** Dans cette optique, et en relation avec l'implication de sa composante judicieusement choisie parmi les professionnels du monde de l' industrie, de la réalisation et de la gestion, le conseil a mené des actions de nature à concevoir les réflexions pour un concours approprié au développement du SFP. Ces réflexions ont abouti à la conception des termes de références pour la réalisation de plusieurs études considérées comme indispensables à la compréhension des lignes directrices d'un plan de développement concerté du secteur.

Le conseil de partenariat est entré pleinement dans son rôle d'appui au secteur qui portera essentiellement sur l'observation du système national de formation et d'enseignement professionnels, de son rythme de progression, de ses performances par rapport aux objectifs attendus et de ses éventuels dysfonctionnements. Cette observation ne se départira aucunement d'une analyse objective et constructive de la situation, elle œuvrera dans le sens de l'amélioration des conditions de prise en charge des missions dévolues à ce système.

[94] Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

*En fin l*e ***conseil de partenariat de la formation et de l'enseignement professionnels***[95] est un organe national consultatif de concertation, de coordination et d'évaluation en matière de formation professionnelle qui participe par des recommandations et des avis à l'élaboration et à la définition de la politique nationale de formation et d'enseignement professionnels ainsi qu'à la définition des besoins en compétences et qualifications nécessaires. Les attributions, la composition et les modalités d'organisation et de fonctionnement de cet organe qui vient consolider la nouvelle approche du système national de formation et d'enseignement professionnels en privilégiant le pilotage par la demande et non plus par l'offre[96].

1-Le conseil de partenariat

Il est ***chargé*** notamment de contribuer :

Par des avis et recommandations à la définition de la politique et de la stratégie nationales de formation et d'enseignement professionnels, en vue d'assurer sa cohérence, l'amélioration de son rendement et l'adaptation des offres de formation aux besoins de l'environnement socio-économique. ***Au développement des filières*** et des profils de formation demandés au niveau du marché de l'emploi, de façon à assurer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché de l'emploi à travers des propositions formulées par les comités techniques spécialisés et par les commissions de wilaya de partenariat. ***Au renforcement de la nomenclature*** nationale des spécialités de formation et d'enseignement professionnels par l'introduction de nouvelles filières qui répondent aux exigences du marché de l'emploi. ***Au développement et à la promotion*** de l'apprentissage et de la formation continue ; Et d'assurer le dialogue et la concertation d'une façon régulière et permanente entre l'ensemble des acteurs et partenaires du système national de formation et d'enseignement professionnels.

Il permettra grâce à la présence de tous les acteurs économiques et sociaux à la concrétisation des objectifs en matière de prise en charge des jeunes demandeurs de formation et de mise à niveau de la ressource humaine nécessaires à la compétitivité des entreprises d'une part et d'autre part assurer au secteur de la formation et de l'enseignement professionnels :

-L'ouverture des entreprises pour l'accueil des jeunes dans le cadre de la formation par apprentissage et l'organisation de stages pratiques inscrits dans les cursus de formation.

[95] Crée par l'article 24 Loi n° 08-07 du 23 février 2008, portant loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels.
[96] Sont fixées par le décret exécutif n0 09.170 du 02 mai 2009.

-***L'immersion professionnelle*** des formateurs pour leur permettre d'établir et d'approfondir les liens avec les entreprises.

2-La composition du Conseil de Partenariat

Présidée par une personnalité issue du secteur économique ***nommée par décret présidentiel***, le ***Conseil de Partenariat*** comprend ***l'assemblée générale, le bureau et les comités techniques spécialisés.***

2-1) L'assemblée générale est composée part :

- *Des principaux départements ministériels ;*
- *Des représentants d'entreprises publiques relevant des sociétés de gestion et des participations de l'Etat ;*
- *Des représentants des unions professionnelles ;*
- *Des chambres consulaires ;*
- *Du partenaire social.*
- *Des représentants des organismes chargés de la promotion de l'emploi et du développement des investissements.*

Elle délibère sur le règlement interne, le bilan d'activité et du rapport annuel du conseil et son approbation. Elle est également appelée à donner un avis sur toute question soumise par son président ou le ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels.

2-2 Le bureau du Conseil de Partenariat : est composé de dix (10) membres élus par l'assemblée générale pour trois (03) ans et nommés par arrêté du ministre de la formation et de l'enseignement professionnels, le bureau du conseil est chargé notamment **:**

- *L'élaboration du projet de règlement intérieur, du projet de programme d'activité et du rapport annuel ;*
- *Du suivi de la mise en œuvre du programme et de la coordination et du suivi des activités des comités techniques spécialisés.*

2-3 Les comités techniques spécialisés : le conseil constitue en son sein des comités techniques spécialisés dont la composition, les missions et le mode de fonctionnement sont fixés par le règlement intérieur.

3- Le fonctionnement du conseil de partenariat

Le Conseil de Partenariat se réunit en session ordinaire deux (02) fois par an. Il peut se réunir en session extraordinaire sur convocation de son président ou du ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels. Il peut être saisi de l'ensemble des secteurs sur toute question relative à la formation et à l'enseignement professionnels. Il présente un rapport annuel au ministre de la formation et de l'enseignement professionnels qui sera transmis au gouvernement.

Le Conseil de Partenariat de la Formation et de l'Enseignement professionnels travaillera en étroite collaboration avec les différents organismes, en particulier :

- *L'agence nationale de l'emploi (**ANEM**) en tant qu'agence impliquée directement dans la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, notamment à travers la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi.*
- *L'agence nationale de gestion du microcrédit, autre instrument de réalisation de la politique nationale de l'emploi à travers la promotion du microcrédit pour lutter contre le chômage et la précarité ;*
- *Le centre d'études et de recherche sur les professions et les qualifications (**CERPEQ**), chargé notamment :*
    - ***i.*** *D'entreprendre des études et de mener des recherches sur les qualifications et leur évolution ainsi que les conditions d'acquisition des qualifications par les différents modes de formation et leurs résultats ;*
    - ***ii.*** *De mener toute étude ayant un intérêt pour le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels.*
    - ***iii.*** *Du dispositif d'observation et d'insertion des diplômés de la formation professionnelle.*
- *L'office national des statistiques dont le rôle est de veiller à l'élaboration, la disponibilité et la diffusion d'informations fiables, régulières et adaptées aux besoins des agents économiques et sociaux ainsi qu'à la mise à disposition d'analyses et d'études socioéconomiques nécessaires à l'élaboration et au suivi de la politique économique et sociale du pays ;*
- *Le fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continue à travers la gestion des taxes d'apprentissage et de formation continue.*

Il sera alimenté par les institutions économiques, à travers des études fournissant les indicateurs et paramètres nécessaires à la formulation de propositions et d'orientations en matière de politique et de stratégie de formation professionnelle, en vue d'assurer la cohérence

globale et la synergie indispensable à l'efficacité et à l'efficience des politiques d'emploi et de formation en faveur d'une adéquation entre les besoins en qualifications et les programmes de formation.

Il insufflera la dynamique de valorisation et d'élévation des niveaux de compétences en Algérie en assurant une veille sur l'évolution des systèmes de formation initiale et continue et en veillant à la qualité de la formation.

Section 3- Le conventionnement formation professionnelle-employeurs

1- Impact du partenariat sur le développement de la formation continue, de l'apprentissage et l'introduction de nouvelles filières

Le MFEP a approché les plus importants secteurs d'activité économique pour conclure avec eux des conventions-cadre de partenariat au niveau central et des conventions spécifiquse au niveau local, pour la mise en place d'espaces durables d'échange et de collaboration.

Le secteur de la FP a atteint les résultats suivants :

Années	Nombre de conventions cadre	Nbre conventions spécifiques	Effectifs mis en formation
1991 à 2002			**27 897**
	38	**1045**	
2003	**13**	**406**	**29 372**
2004	**19**	**487**	**44 059**
2005	**5**	**553**	**36 729**
2006	**9**	**513**	**26 482**
2007	**2**	**456**	**27 809**
2008	**7**	**520**	**31 799**
2009	**2**	**829**	**46 847**
2010	**2**	**653**	**26803**
Total	**97**	**5 462**	***297 797***

Source : MFEP, enquête réalisée par Mr Ben Yaou, année 2011.

Dans ce cadre l'apport des deux institutions de soutien (CNEPD et INDEFOC) de par leur statut d'EPIC, a été considérable.

Année	CNEPD	INDEFOC		
	Nombre de conventions	Effectifs mis en formation	Nombre de conventions	Effectifs mis en formation
2004	6	35938	2	796
2005	17	18084	75	4692
2006	25	17104	73	3380
2007	11	21093	91	3786
2008	20	1680	2	4109
2009	10	1683	72	4884
Total	89	95582	315	21647

Source : MFEP, enquête réalisée par Mr Ben Yaou, année 2011.

a- La formation au profit des travailleurs a concerné principalement les branches et spécialités suivantes (2003 à 2009).

- Formation aux TIC

30 805 formés (au profit des personnels d'Instituts publiques et privées)

- Les métiers de l'agriculture

- 12 759 formés (Ministère de l'agriculture, coopératives agricoles, agriculteurs dans les spécialités d'apiculture, culture maraîchère, aviculture, céréaliculture, cuniculture, élevage bovin, ovin, caprin...)
- 3 055 ont bénéficié de la certification des acquis professionnels au profit de candidats « porteurs de projets en apiculture »

- Pour les Métiers du transport

- Chauffeurs de taxi (83 135), Moniteurs auto-école (7 230) et Conducteurs professionnels (3 387)

- BTPH :

- 8 069 formés (au profit des entreprises de bâtiment publiques et privées dans les spécialités de maçonnerie, architecture, carrelage faïence, coffrage ferraillage...)

- Electricité électronique

- 4 555 formés (au profit d'entreprises publiques et privées dans les spécialités électricité bâtiment, électromécanique, électro motoriste, électronique, électrotechnique...)

- Métiers de l'Habillement

- 3 022 formés (au profit des Associations telles que IQRAA, AFAD, ANFED et autres, dans les spécialités de bonneterie tricot, broderie, couture...)

- Comptabilité et finances

- 5 569 formés (au profit des départements ministériels et des institutions publiques et privées tels que les finances, les directions du trésor des impôts et des contributions dans les spécialités de comptabilité, les finances, fiscalité...

- Pâtisserie traditionnelle

- 1094 formés (au profit des Associations telles que IQRAA, AFAD, ANFED et autres)

- Diverses spécialités pour la reconversion et la certification au profit des chômeurs allocataires de la CNAC.

- 8 030 allocataires
- 2 574 chômeurs promoteurs

➢ Agent de sécurité et de prévention

- 756 agents ont été formés au profit des instituts du MESRS

➢ Métiers de la maintenance et de l'entretien des infrastructures du MESRS

- 6 668 personnes ont été formées dans diverses spécialités

➢ Arts ménagers

- 210 formés (au profit d'associations).

b- ***Placement des apprentis***

Depuis 2004, une amélioration sensible de l'effort de partenariat dans le placement des apprentis a été ressentie en général, notamment dans les branches de l'agriculture, artisanat de service, artisanat traditionnel, bâtiment et travaux publics, comme indiqué sur le tableau suivant.

Placement des apprentis de 2004 à 2008

Branches	2004	2005	2006	2007	2008
AGR	3 050	8 537	10 594	7 005	7 461
AR$	15 915	16 056	14 635	9 541	10 000
ART	9 694	12 528	12 810	13 611	15 778
BTPH	7 263	9 988	16 254	19 537	24 851
CML	10 955	10 636	9 853	7 705	16 *773*
ELE	14 441	16 259	13 411	9 865	14 767
INF	34 772	39 789	33 586	17135	16 604
MME	14 769	16 297	15 267	11 981	14 721
TAG	21395	25 750	28195	32 535	51076
TOTAUX	132 254	155 840	154 605	128 915	172 031

Source : MFEP, enquête réalisée par Mr Ben Yaou, année 2011.

Plusieurs spécialités ont été intégrées dans la nomenclature des branches et spécialités par le biais des conventions, notamment :

Secteur	Exemples de branches et spécialités
Pêche et aquaculture	Aquariophilie, Agents et statistiques des pêches et TS en statistiques des pêches.
Environnement	Gestion et recyclage des déchets, Gestion et économie de l'eau et Environnement et propreté
Ressources en eau	Agent polyvalent d'entretien des réseaux d'assainissement, Entretien et réparation des réseaux d'alimentation en eau potable, Alimentation en eau potable, Exploitation des réseaux d'alimentation en eau potable
Travaux publics	Cantonniers
Jeunesse et sports	Marketing du sport, GRH mouvement associatif, Agent d'accueil, Espace vert et gazon, et Revêtement des sols

Source : MFEP, enquête réalisée par Mr Ben Yaou, année 2011.

Les besoins en main d'œuvre qualifiée exprimés par les départements ministériels et transmis au Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels (en réponse à l'instruction n°02 du 07.07.2009 du Premier Ministre), ont fait l'objet d'un examen par le réseau d'ingénierie pédagogique du ministère. Des réunions de travail ont été organisées avec les représentants des secteurs, au niveau de l'INFEP, pour l'étude de ces besoins.

c- Les secteurs concernés et dates de signature des conventions.

Ministère des Ressources en Eau et la SGP de l'Etat « Etudes et Réalisation des Grands Travaux Hydrauliques : 26/05/2010,
Ministère de la jeunesse et des Sports : 27/05/2010,
Ministère de l'énergie et des Mines : 31/05/2010,
Ministère de l'Intérieur et des Collectivités Locales : 02/06/2010, Ministère de la Pêche et des Ressources Halieutiques : 03/06/2010, Ministère de la Petite et moyenne entreprise et de l'Artisanat : 06/06/2010.

2- Aide à l'insertion professionnelle

Dans le cadre de l'aide à l'insertion professionnelle des diplômés sortants des établissements de formation professionnelle, des conventions cadre ont été signées avec l'ANGEM, et l'ANSEJ, dans le but d'aider les diplômés à créer leur micro entreprise, et la CNAC pour aider les

travailleurs ayant perdu leur emploi pour différentes raisons à la reconversion, le recyclage ou le perfectionnement dans des métiers porteurs d'emploi, ainsi qu'avec l'ANEM pour la mise en place d'un programme de formation au profit des jeunes de 16 à 20 ans.

Les actions réalisées sont les suivantes.

- ✓ la CNAC,

- 8 030 allocataires chômeurs ont bénéficié de formation, recyclage, et reconversion dans diverses spécialités porteuses d'emploi, dans le but d'aider les travailleurs ayant perdu leur poste de travail.
- 15 087 chômeurs promoteurs de 35 à 55 ans pour la création de leur micro entreprise ont été pris en charge par les établissements de formation professionnelle pour l'obtention de la certification des acquis professionnels.

- ✓ L'ANSEJ,

400 personnes, demandeurs de financement de crédit pour la création de micro entreprise ont bénéficié de la certification des acquis professionnels dans le cadre de l'aide à la création de micro entreprise.

- ✓ L'ANGEM,
  - Installation d'animateurs dans les établissements de formation professionnelle chargés de l'information et de l'orientation des stagiaires diplômés des CFPA et INSFP pour la création d'entreprise ;
    - ➢ 16 873 promoteurs des établissements de formation professionnelle diplômés ont été financés durant la période 2005 à 2010.

Les principaux secteurs d'activité

- Agriculture : 199
- Industrie : 2 295
- BTP : 1635
- Service : 7 932
- Artisanat : 4 812

- ✓ l'ANEM :

- Prise en charge du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, à travers la formation professionnelle pour l'amélioration et l'employabilité au profit des jeunes insérés dans le cadre du dispositif (DAIP), formations diplômante et qualifiante.
- 9 799 jeunes entre 16 et 20 ans ont été mis en formation dans diverses spécialités. Les principales branches professionnelles concernées :

- BTP : 2 671
- Hôtellerie et tourisme : 1802
- Electricité électronique : 1495
- Construction métallique : 1049
- Artisanat traditionnel : 763

- Mécanique moteur engin : 516
- Agriculture : 533

Liste des départements ministériels et institutions publiques, entreprises privées et Associations, avec lesquels des conventions ont été signées et dates de signature.

Départements ministériels

01 - Ministère de l'économie	20.05.1991
02 - Ministère de l'économie	30.09.1991
03 - Ministère de la santé/ Ministère du tourisme	08.05.1994
04 - Ministère de l'habitat	27.12.1995
05 - Ministère de la jeunesse et des sports	16.04.1996
06 - Ministère de l'équipement	17.11.1997
07 - Ministère de l'éducation nationale	17.11.1997
08 – CNPE	17.11.1997
09 - Secrétariat d'état à la culture	17.11.1997
10 - Ministère de la justice	17.11.1997
11 - Ministère des moudjahidine	30.04.1998
12 - Ministère de la solidarité/ Ministère de l'emploi	25.06.1998
13 - Ministère de la jeunesse et des sports	25.06.1998
14 - Ministère de l'industrie et de la restructuration	17.05.2000
15 - Ministère de la pêche et des R H	05.06.2000
16 - Ministère de la justice	20.09.2000
17 - Ministère des transports	03.10.2000
18 - Ministère de la solidarité	23.07.2000
19 - Ministère de l'habitat et de l'urbanisme	11.02.2001
20 - Ministère du tourisme et de l'artisanat	24.05.2001
21 - Ministère des travaux publics	28.07.2001
22 - Ministère des postes et télécommunications	26.02.2002
23 - Ministère des transports	29.02.2002
24 - Ministère de l'aménagement du territoire et de l'env.	06.01.2003
25 - Ministères habitat/ de l'emploi et de la SN	11.01.2003
26 - Ministère des ressources en eau	28.01.2003
27 - Ministère des travaux publics	05.02.2003
28 - Ministère de la santé, de la population et RH	22.02.2003
29 - Ministère PME et artisanat	21.05.2003
30 - Ministère des transports	24.06.2003
31 - Ministère de l'enseignement supérieur et de R S	16.06.2003
32 - Ministère de la communication et de la culture	29.01.2004
33 - Ministère de la solidarité et de l'emploi	04.02.2004
34 - Ministère délégué auprès du Chef du gouvernement, Chargé de la famille et de la condition féminine	07.03.2004
35 - Ministère de l'emploi et de la solidarité Nationale	22.03.2004
36 - Ministère de l'agriculture et du développement rural	29.03.2004
37 - MFSN /ANGEM	15.03.2005
38 - Ministères /jeunesse et sports/ éducation nationale	02.04.2005
39 - Ministère de l'Intérieur/DGSN	19.07.2005
40 - Ministère du tourisme	05.02.2006
41 - Ministère de la justice/ M de l'emploi et de la SN	08.05.2006
42 - Ministère de la pêche et des R H	17.05.2006
43 - MJS/ MEN et MESRS	22.05.2006
44 - MADR/DG des Forets	02.10.2006
45 - PME/Chambre nationale de l'artisanat et des métiers	28.11.2006
46 - Ministère des finances	05.05.2007
47 - Ministère de la solidarité nationale	17.02.2008
48 - Ministère de la solidarité nationale	12.05.2008

49 - Ministère de la solidarité nationale ANGEM/ ADS	12.05.2008
50 - Ministère de la Défense Nationale	04.03.2008
51 - Ministère du travail ESS	25.02.2009
52 - Ministère de la poste TIC	13.09.2009
53 - Ministère de la solidarité/ MEN/ MESRS	17.02.2010

Institutions publiques, entreprises privées et Associations et dates de signature des conventions

01 - Holding mécanique	12.05.1998
02 - Holding chimie pharmacie	12.05.1998
03 –CERIST	04.10.1999
04 – CNAC	12.05.1998
05 - ANDR (Association Rurale)	27.01.1999
06 – CNAC	06.06.2001
07 - METANOF - ANSEJ	25.06.1998
08 – ENSI	27.03.2000
09 – TOYOTA	23.01.2002
10 - AFAD (Association)	20.05.2002
11- CIEFAC	20.05.2002
12- Croissant rouge algérien	06.06.2002
13 - Groupe BELUX	10.06.2002
14- ANDR (Association)	07.07.2002
15 - Schneider Electric	19.11.2002
16 – Citroën	24.02.2003
17 - Entreprise SIAD	23.07.2003
18 – PMO	23.07.2003
19 – SAIDAL	20.10.2003
20 – CEIMI	20.10.2003
21- Entreprise TONIC	10.02.2004
22 - MEDIT Parma	11.02.2004
23 – IQRAA	17.03.2004
24 – CNAC	28.03.2004
25 – UFC	24.03.2004
26 – SNVI	18.04.2004
27 – ADARA	31.04.2004
28 – UNEB	01.05.2004
29 - SGP « GEPHAC »	08.06.2004
30 – COSIDER	10.07.2004
31- SGP « SINTRA »	13.07.2004
32 - SGP « ERGTHY »	13.07.2004
33 - SGP « INDJEB »	13.07.2004
34 - SGP " SOGEPORTS"	03.08.2004
35 - Entreprise KANAGHAZ	09.10.2005
36 - SGP « GESTOUR »	19.10.2005
37 - Association ANFEDR	04.05.2006
38 – UGEA	07.05.2006
39 - BP Algérie	27.07.2006
40 - Office national d'alphabétisation et d'enseignement pour adultes	08.09.2007
41 - Office national de lutte contre la drogue et la toxicomanie	18.02.2008
42 - Société KNAUF	16.07.2008
43 - Association IQRAA	22.10.2008

Conclusion de chapitre II

La politique de professionnalisation et de partenariat année (2000/2009) a progressé par rapport à la décennie précédente, mais ces progrès restent assez moyens corrélativement aux effectifs total du secteur ; ceci va pousser le MFEP à approcher les plus importants secteurs d'activité économique pour conclure avec eux des « conventions cadre de partenariat » au niveau central et « spécifiques » au niveau local, pour la mise en place d'espaces durables d'échange et de collaboration pour rattraper les lacunes existantes.

En Algérie, si la stratégie générale des réformes consiste dans la ré articulation de la formation avec l'emploi, il n'est pas sûr que les dispositifs mis en place pour cela garantissent la réalisation de cet objectif stratégique. On l'aura compris, dans les modèles d'articulation formation-emploi les plus efficaces, l'entreprise est impulsée par une logique de recherche permanente de compétitivité internationale qui la pousse à privilégier l'adaptabilité et l'innovation ; cette logique la place dans l'obligation de pratiquer l'alternance dans la formation de sa main d'œuvre ; l'entreprise joue ainsi une fonction centrale dans la mise en place du système de co-construction des compétences. L'Algérie a hérité de l'ex puissance coloniale un modèle qui sépare l'éducation-formation de l'emploi. Dans ces conditions la série de dispositifs, mobilisés par le MFEP, notamment dans le domaine du conventionnement, a de fortes chances de ne pas correspondre à des reconnexions de la formation avec le monde de l'entreprise ; nous voyons ces nouveaux dispositifs beaucoup plus comme des tentatives quasiment vouées à une fonction décorative, même si, au départ, ils peuvent susciter un certain espoir.

La raison de cette lecture est toute simple : c'est l'entreprise, comme nous l'avons vu, qui constitue l'acteur central de la co-construction des compétences et des partenariats formation-emploi ; or en Algérie les entreprises sont toutes petites et ne disposent que de faibles potentiels de croissance car placées face à une concurrence internationale féroce et qui entraine le développement de l' « import-import », qui lui-même engendre une dissipation de la demande nationale aux dépens de l'emploi et de l'entreprise en Algérie et en faveur des entreprises et de l'emploi à l'étranger.

Conclusion de la première partie

La relation entre le secteur de la formation professionnelle et le secteur économique doit être forte, concertée, complémentaire et de qualité, puisque les deux entités s'utilisent mutuellement et ont, toutes deux, intérêt à ce que l'environnement socio-économique soit sain, dynamique et, surtout, favorable à une véritable relance. Les réformes engagées part l'Etat dans le SFEP sont à considérer comme un examen : leur réussite est liée à l'insertion et l'embauche professionnelle dans le marché de travail, sinon, à quoi sert-il de former ?

De nombreux opérateurs sont susceptibles d'être impliqués dans le dispositif actuel de formation conventionnée, comme : l*es employeurs englobant les entreprises, les artisans, les exploitations agricoles … ; les établissements de la formation professionnelle ; les chambres consulaires de l'artisanat et des métiers, de l'industrie, de commerce; les partenaires sociaux; les commissions communales de l'apprentissage et les pouvoirs publics ; la wilaya, la direction de la formation professionnelle, l'inspection du travail,…; les institutions publiques le FNAC, l'INDEFOC, l'INFP, etc.* Toutes ces structures de différentes natures, peuvent intervenir directement ou indirectement, dans le cadre de ***l****a* concrétisation du projet de la formation en partenariat.

Mai, au-delà des listes de conventions-cadre étalées dans les rapports officiels, dans la pratique, c'est beaucoup plus les différents dispositifs publics de soutien à l'emploi des jeunes et à la création d'activités qui donnent quelques résultats, sans garantir pour beaucoup (d'entre ces dispositifs) la durabilité de l'emploi.

Dans la réalité le partenariat et le conventionnement au niveau national ne constituent souvent que de simples documents juridiques qui expriment certes une intention, mais dont rien ne garantie l'effectivité de l'application au niveau opérationnel.

C'est dans la deuxième partie que nous allons voir le degré d'effectivité de la nouvelle politique de partenariat et de conventionnement entre la formation et son environnement socioéconomique, c'est-à-dire confirmer ou infirmer notre hypothèse centrale quant au caractère décoratif des nouveaux mécanismes visant le pilotage par l'aval du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels.

Deuxième partie

Partenariat et conventionnement dans la wilaya de Tizi-Ouzou.

Introduction de la deuxième partie

Le partenariat dans la formation et l'enseignement professionnel avec les autres secteurs composant l'environnement socio-économique dans la wilaya de Tizi-Ouzou est une matrice de facteurs complexes.

Selon les responsables, le secteur FEP s'est inscrit dans une ligne directrice qui favorise la concertation, la communication positive et un partenariat solide et durable. Cette relation a été formalisée avant qu'elle ne soit concrétisée par la conclusion de conventions avec les secteurs stratégiques comme l'éducation, l'agriculture, la pêche, la justice, les domaines, les impôts, ainsi qu'avec l'OPGI, la CNAC, et l'EPLF.

Allier des partenariats, des conventionnements et les expériences professionnelles avec la formation est une tâche souvent difficile nécessitant de cerner les conditions favorables pour les réunir, ce qui exige une bonne volonté de la part des acteurs à s'investir dans le partenariat.

Ce projet ne doit pas privilégier pédagogiquement un lieu de formation au profit de l'autre, mais il permet d'établir des passerelles entre ce qui se passe au centre et ce qui se passe en entreprise.

Un tel projet suscite l'engagement des partenaires à travailler ensemble dans la définition des programmes d'études et l'élaboration des plans de formation et leur mise en œuvre, en plus, il nécessite des moments de rencontres dans un but de suivi et d'évaluation continuels, car le centre de formation professionnelle a l'obligation d'ouvrir ses portes aux représentants du monde du travail et à son environnement socio-économique.

Par ailleurs, le recours aux partenariats et aux conventionnements dans la formation dans la wilaya, nécessite un plus grand engagement du monde du travail dans la formation et une grande participation des entreprises.

Cette participation donne lieu à de nombreux avantages : l'information sur les techniques et les procédés, la possibilité d'avoir des conseils des organismes de formation afin de les aider à préciser les besoins de formation de leurs propres employés, la possibilité d'influencer les programmes d'études, car la nature des besoins du marché du travail et la rapidité des changements exigent une adaptation continue des programmes, etc.

Malgré tous ces avantages qu'on peut tirer du processus de partenariat qui relie la formation professionnelle avec son environnement socio-économique on n'est pas arriver à les concrétiser. L'objectif c'est de comprendre le véritable sens de partenariat qui permet de réconcilier les

opposés et de resserrer les liens réciproques entre le monde social, le monde de la formation et le monde de travail pour les relier autour du même centre d'intérêt.

C'est dans des partenariats « gagnant-gagnant », difficiles à organiser, que l'ensemble des partenaires peuvent en tirer un bénéfice et pour que les résultats de la construction des compétences professionnelles au niveau de la FP en général et de l'apprentissage en particulier puisse impulser le développement socio-économique de l'Algérie.

Dans cette deuxième partie, nous nous proposons de présenter brièvement le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels dans la wilaya de Tizi-Ouzou, et les réalisations de cette wilaya en matière de partenariat et de conventionnement entre la formation et l'emploi (chapitre I), puis d'examiner plus en détail les réalités du conventionnement et de la formation par alternance au niveau d'un établissement de formation.

Premier chapitre

Commission de partenariat et formation conventionnée dans la wilaya de Tizi-Ouzou

Introduction

La Formation et l'Enseignement Professionnels dans la wilaya de Tizi-Ouzou constituent un levier pour le développement humain et pour la croissance économique. La politique adoptée, qui a été mûrement réfléchie, prône toujours l'ouverture sur l'environnement caractérisé par une économie de marché concurrentielle et par une société complexe en constante mutation. Cet environnement qui est de nature dynamique qui caractérise cette région, exige un pilotage stratégique du dispositif de formation, lié à la nécessité d'adapter de manière permanente l'offre des formations en fonction de la demande économique, des réels besoins de l'économie nationale en nouveaux profils et main d'œuvre qualifiée à la hauteur de l'évolution technologique et aux exigences de l'ère de la performance. Sur cet aspect qu'on va introduire notre **chapitre I** qui comprend : la présentation générale du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels dans la wilaya de Tizi-Ouzou comme section 1, la présentation de ***la configuration de la commission de partenariat de la wilaya comme*** **section 2**, et enfin ***la situation de la formation conventionnée dans la wilaya de Tizi-Ouzou comme*** **section 3.**

Section 1- Présentation générale du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels dans la wilaya de Tizi-Ouzou

1- Bref historique

La formation professionnelle dans la wilaya de **Tizi-Ouzou**, antérieurement à ***1990, ne disposait que*** de 14 **CFPA** et d'un unique **INSFP,** sous la direction d'un ***service de la wilaya*** qui était rattaché initialement à ***la Direction du travail*** et par la suite à la D***irection de la valorisation des ressources humaines avec l'éducation nationale***.

Etablissements de formation professionnelle résidentielle situés dans la wilaya de Tizi-Ouzou (fin 1987).

Tutelle	Etablissements	observations
Ministère de la formation professionnelle	14 CFPA 01 CFA	Dont un CFPA en artisanat traditionnel
Ministère de l'éducation	3 ITE	
Ministère de la santé	2 écoles paramédicales	
Ministère de l'agriculture	2 établissements	ITMA et CFTVA
Ministère de l'habitat	Un centre de formation Un centre d'animation	CFPHU CNAT
Ministère de tourisme	Un centre de formation	ITHT
M des affaires religieuses	Un établissement	INCC
Total	26 établissements	

Source : m. Ben Yaou : thèse de magistère, « La formation professionnelle dans son environnement national et local : mutations et crise systémique. Illustration par le cas de la wilaya de Tizi-Ouzou.», UMMTO, 2004, p 153

En une vingtaine d'années, les structures de formation vont connaitre un développement très important. Les tableaux ci après donnent une image du potentiel du SFP au niveau de la wilaya de Tizi Ouzou au début de la décennie actuelle.

Ensemble des établissements régulièrement budgétisés et agréés année 2013

Situation de l'établissement	*Nombre*	*Capacité pédagogique*	*Capacité d'internat*
CFPA	*29*	*6970*	*1460*
ANNEXE CFPA	*12*	*1430*	*0*
TOTAL	***41***	***8400***	***1460***
SECTIONS DETACHEES	*12*	*310*	*0*
TOTAL	***53***	***8710***	
ETABLISSEMENT PRIVES AGREES	***58***	***4505***	***0***
T O T A L	***111***	***13215***	***1460***

Source : Bilan DFEP Tizi Ouzou, 2013, semestre 1

Tab n° 26- Situation des effectifs des stagiaires et apprentis au début de l'année 2013

Mode de formation	***Effectifs en formation***	***Dont***			
		Interne	***Demi-pension***	***Filles***	***Femmes en milieu rural***
Formation résidentielle	2757	501	1396	1447	135
Formation par apprentissage	4673	0	431	1555	0
Formation en cours du soi	69	0	0	36	0
Effectifs en sections détachées	185	0	27	166	9
Formation conventionnées	682	0	0	583	0
Total	**8366**	**501**	**1854**	**3787**	**144**
Etablissements agrées	1021	0	0	685	0

Source : DFEP, Bilan 2013 semestre 1

Capacités, effectifs stagiaires, encadrement et diplômés des CFPA

Désignation des Communes	**CFPA**						**Annexes CFPA**				**diplômés CFPA+Anxes**	
	Nbr	**Capacité postes de formation**	**Effectif stagiaires**		**Formateurs**		**Nbr**	**Capacité**	**Effectif stagiaires**		**Total**	**Dont filles**
			Total	**Dont filles**	**Total**	**Dont femmes**			**Total**	**Dont filles**		
Total wilaya	**31**	**9000**	**3902**	**2114**	**548**	**280**	**12**	**1270**	**691**	**478**	**1070**	**474**

Source : annuaire de la wilaya 2012, p 128

Instituts : capacités, effectifs stagiaires et formateurs pour la formation résidentielle 2011-2012

	Instituts (INSFP+IEP)						Annexes D'instituts (INSFP+IEP)					
	Nbr	Capacité	Effectif Stagiaires		Formateurs		Nbr	Capacité	Effectif Stagiaires		Formateurs	
			Total	Dont Filles	Total	Dont Femmes			Total	Dont Filles	Total	Dont Filles
Tizi Ouzou	1	250	462	347	35	20						
Irdjen	1	400	296	92	42	21	NEANT					
Ouaguenoun	1	400	275	100	32	14						
DBK	1	400										
Total Wilaya	4	1450	1033	539	109	55						

Source : annuaire de la wilaya 2012, p 123

Effectifs apprenants par apprentissage et autre modes de formation *année 2011/*2012

Désignation des communes	Diplômés des instituts		Autres effectifs stagiaires		
	Total	Dont filles	Apprentissage	Cours du soir	Par correspondance
Total wilaya	**161**	**91**	**9904**	**221**	**1271**

Source : Annuaire de la wilaya 2012, p 124

Pour coordonner cet ensemble de structures de formation et d'enseignements professionnels, une armature administrative est ***indispensable : la direction de la formation et de l'enseignement professionnels (DFEP)***.

2- La DFP[97] et ses structures administratives[98] en 1990

Elle comprend 04 services :

- Service de l'Administration et des Moyens (**SAM)**

- Service de Coordination et d'Orientation de la Formation Professionnelle (**SCOFP)**

- Service des Etudes et de Planification (**SEP)**

- Service de l'Emploi **(SE)**

3- Les missions de DFEP

[97] Sa création : le 04 août 1990 suite au décret exécutif N° 90 244.
[98] Les informations sur les structures administratives de la DFEP de Tizi Ouzou sont extraites d'un document du MFEP.

La Direction de la Formation et de l'Enseignement Professionnels a pour mission la formation des jeunes suivant les besoins du marché afin de leur assurer un emploi. En 2001, suite à l'introduction de l'enseignement professionnel, la Direction de la Formation Professionnelle change de nom et devient Direction de la Formation et de l'Enseignement Professionnels (DFEP)[99].

La DFEP ne place plus les jeunes dans des postes de travail mais elle les forme sans leur assurer un emploi. Suite à cette nouvelle réorganisation, on constate des modifications dans la structure de cette direction.

4- La DFEP et ses nouvelles structures

Parmi les nouveautés importantes citons la création d'un nouveau service appelé **SESIP** (Service des Etudes et du Suivi des Investissements et du Patrimoine) ; la disparition du service de l'emploi (SE) ; quand au SEP il a cédé place au service SFACI (Service de la Formation Alternative et de la Coordination Intersectorielle) ; le SCOFP s'est transformé en SSEFP (Service de Suivi des Etablissements de la Formation Professionnelle). Une structuration encore valable à nos jours et qui se veut adaptées aux nouvelles priorités du secteur, notamment la recherche d'une plus grande cohérence avec la monde socio économique..

5-Description de l'organigramme général

La DFEP de la wilaya de Tizi-Ouzou est organisée en quatre(04) services.

5-1- Service de l'Administration et des Moyens (SAM)

Il comprend deux (02) bureaux :

- Bureau du personnel
- Bureau des budgets et des moyens généraux

a- Ses actions principales consistent à :

- Animer, coordonner et contrôler les activités de la structure placée sur son autorité.

- Déterminer en relation avec les autres services les moyens nécessaires au fonctionnement de la DFEP.

[99] Nouvelle dénomination à partir du 31/03/2001 suite à l'arrêté interministériel qui confirme le décret exécutif N° 2000/233 du 14/08/2000 fixant les règles d'organisations et le fonctionnement des services de la DFEP.

- Assurer la gestion administrative du personnel.

- Elaborer le projet de budget de la DFEP.

- Etablir les situations financières périodiques et les bilans financiers.

- Tenir les inventaires des biens meubles et immeubles conformément aux reglements et instructions arrêtés à cet effet.

- Veiller à la préservation du patrimoine mobilier et immobilier de la DFEP.

- Déterminer avec les chefs des établissements les moyens nécessaires au fonctionnement des établissements de formation de la wilaya.

- Assurer les préparations des travaux des commissions paritaires, placées sous l'autorité de la DFEP.

- Elaborer les projets de budget des établissements sous tutelle au niveau de la wilaya, après examen des dossiers avec les chefs des établissements.

5-2- Service des Etudes, du Suivi des Investissements et du Patrimoine (SESIP)

Il est appelé aussi le service technique, il est composé de trois (03) bureaux :

- Bureau des études (ce bureau n'existe pas concrètement[100]).
- Bureau du patrimoine
- Bureau du suivi des investissements.

a- Ses missions sont :

- Etudier et proposer, suivant les formes et procédures en vigueur, les projets d'infrastructures et d'équipements des structures de formation relevant du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels au niveau de la wilaya.

- Assurer la réalisation des opérations d'investissements et d'en faire une évaluation des bilans périodiques selon les procédures en vigueur.

[100] Ce qui renseigne amplement sur la culture réelle du secteur, faite d'improvisation et d'opacité dans la décision.

- Assurer la gestion et l'assainissement de la nomenclature des opérations inscrites à l'indicatif de la wilaya en matière d'investissement, dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels.

- Veiller au respect des normes arrêtées en matière de la construction et d'équipements technico-pédagogiques.

- Veiller à l'élaboration des programmes d'entretien et de maintenance des infrastructures et des équipements.

- Etablir et tenir à jour le fichier du patrimoine des structures et des CFPA.

- Assurer et suivre, en relation avec les services concernés tout mouvement d'équipements technico-pédagogiques.

- Mettre en œuvre et ajuster le plan de formation en fonction des besoins en main d'œuvre qualifiée et d'en évaluer les résultats.

- Elaborer et actualiser la carte de la formation professionnelle de wilaya.

- Prendre toute mesure permettant une utilisation optimale des biens meubles et immeubles.

- Mettre en œuvre les actions relatives à la rénovation du patrimoine mobilier et immobilier.

- Mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires à la régularisation, la protection et la valorisation du patrimoine.

- Assurer la mise en œuvre des projets inscrits dans le programme du secteur au niveau local.

5-3-Service de la Formation Alternative et de la Coordination Intersectorielle (SFACI)

Il est organisé en trois (03) bureaux :

- Bureau des relations intersectorielles
- Bureau de la formation alternative
- Bureau de l'apprentissage

Section 2- La commission de partenariat de wilaya

La nature de sa composition issue essentiellement des secteurs économiques, son autonomie vis-à-vis de l'administration de la formation et de l'enseignement professionnels, procurent à cette commission, indépendance et crédibilité, le ministère de la formation et de l'enseignement professionnels n'assurant que le secrétariat administratif et technique. ***La commission de wilaya de partenariat est « Placée sous l'autorité directe du wali, elle est composée des opérateurs économiques, des services de l'administration de la wilaya chargés de l'emploi, de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, …, du mouvements associatif, etc. ;c'est un organe local de concertation et d'évaluation en matière de formation et d'enseignement professionnels*** [101]***».***

Elle est créée au niveau dans chaque wilaya par le ***décret n^0 09.170 du 02 mai 2009,*** et chargée *de contribuer par des* ***avis et recommandations*** *au développement du partenariat et* ***d'assurer une coordination permanente*** *avec les acteurs et partenaires socioéconomiques au niveau de la wilaya ; elle transmet périodiquement des rapports au* ***conseil de partenariat*** (niveau national). La composition, les attributions et les modes de fonctionnement de ***ces commissions de wilaya qui sont le prolongement du conseil au niveau local, sont fixés par*** **arrêté** ***conjoint du*** **ministre** ***chargé de l'intérieur et de collectivités locales et du*** **ministre** ***chargé de la formation et de l'enseignement professionnels.***

« Favoriser la création des liens indispensable à la cohérence du système de formation et d'enseignement professionnels et son adéquation avec l'environnement socio-économique et mettre à jour de la carte de la formation et l'enseignement de la wilaya, encourager et favoriser toute initiative novatrice tendant à mettre en place des mécanismes d'adaptation des formations aux possibilités réelles d'insertion professionnelle des stagiaires [102]», telles sont les missions de la commission de wilaya.

Section 3- La situation de la formation conventionnée dans la wilaya de Tizi-Ouzou[103]

31-Le développement du conventionnement

Le conventionnement entre les établissements de formation et les employeurs constitue un axe stratégique de la nouvelle stratégie du secteur.

[101] Nouria Benghabrit-Remaoun, Quelles formation pour quels emplois en Algérie ?, Actes du colloque national organisée par le Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (CRASC), en partenariat avec la Direction de l'emploi et la Direction de la formation professionnelle de la wilaya d'Oran, les 4 et 5 octobre 2011, P 25.
[102] Idem. P25
[103] Voir Journal Liberté du 24 Septembre 2008.

Jusqu'à l'année 2008, le secteur de la FEP de la wilaya de Tizi-Ouzou à enregistré la conclusion de ***43 conventions***, ce qui dénote, selon la direction de la FEP, l'intérêt accordé par le secteur à son environnement. Il était prévu, dans le cadre du développement de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, le lancement de formations d'initiation, en partenariat, avec le secteur des postes, des technologies de l'information et de la communication, aux profits des chômeurs, des catégories particulières, aux femmes aux foyers et rurales.

Le tableau suivant, qui donne la liste de conventions signées par la DFEP de Tizi Ouzou avec différentes structures, de 2011 à 2013, ainsi que le contenu des conventions, les partenaires et les effectifs d'apprenants concernés, laisse à penser que cette stratégie a largement porté ses fruits au niveau de la wilaya (24 conventions signées soit une moyenne de 08 par an, pour plus de 2000 personnes).

Bilan des actions réalisées dans le cadre des conventions- années 2011-013. Wilaya Tizi Ouzou

année	Ref de la convention	partenaire	objet	spécialité	Effectif en for mation	Etablissement ayant réalisé l'action
2011	N°02 DFEP/SFARI/ 11	UNFA /Wilaya T. O	Formation de la femme rurale	Pâtisseries-gâteaux trad	33	CFPA KRRAD RACHID
2011	N°01 DFEP/SFARI/ 11	Croissant rouge	Formation de la femme au foyer	couture	13	CFPA KRRAD RACHID
2011	N°01 du 02/01/2011	Croissant rouge de T.O	Formation de la femme au foyer	Coiffure informat/ nitia	14 20	CFPA MAKOUDA
2012	N°60 DFEP/SFARI/ 11	Croissant rouge Algérien	Formation de la femme rurale	Couture/ coiffure dames	07 12	CFPA TALA ALLEM
2012	N°67 DFEP/SFARI/du 12	Maison d'arrêt AZZAZGA	Formation des incarcères	Maçonnerie/ informat/initia peinture Batiment soudure coiffur H	08 16 08 09 12	CFPA AZAZGA
2012	N°36 DFEP/SFARI/10	Association TAGMATS N'AT GENAD	Formation de la femme au foyer	Couture gateaux traditionnels coiffure Dames informat/ initia	100 180 30 80	CFPA TIZI RACHED
2012	N°61 DFEP/SFARI/ 05/05/2012	Association IKRAA	Formation de la femme rurale	Piquage et montage de vetements	26	CFPA TIZI GHANIF
2012	N°57 DFEP/SFARI/ 08/11/2011	Association TALA MILOULEN	Formation de la femme au foyer	Couture coiffure d tissage traditionnel	22 09 03	CFPA IFERHOUNEN
2012		Association sociale du village ait el mensour	Formation de la femme au foyer	couture	25	CFPA IFERHOUNEN
2012		Association alphabitisation	Formation de la femme rurale	couture	18	CFPA OUADIAS
2012	N°12/2012/DFEP/SFARI	La chambre de la peche de T.O	formation	Marin-pecheur	30	CFPA AIT CHAFAA
2012	N°43DFEP/SFARI/10	Association des handicapés TAFTHILT	Initiation à l'informatique	Femme rural	18	CFPA MAKOUDA
2012	N°229DFEP/SFARI/12	ANSEJ et CNAC	Formation des jeunes porteurs de projets	Apiculture AViculture Elevage bovin	13 16 200	CFPA MECHTRAS
2012	N°66DFEP/SFARI/du 20/09/2012	DFEP Duc	initiation	Informat/Administ/	10	TOUT LES CFPA
2012	N°65/DFEP/SFARI/du 01/08/2012	DFEP DLEP	initiation	Informa/Admi/Metiers de BT	30	TOUT LES CFPA
2012	N°68DFEP/SFARI/12	DFEP/Maison	formation	Cuisine des Col	80	CFPA

		d'arret T.O/CFPA Boukhalfa R.A		couture H Coiffure H Peinture BT/ inform/ maçonnerie electricité BT Broderie	50 80 60 25 60 40 16	BOUKHALFA R.A
2012		CFPA Boukhalfa A.T	formation	couture	53	CFPA BOUKHALFA A.T
2012	N°69DFEP/SFARI/12	DFEP/Maison d'arret/CFPA Draa Elmizan	formation	Peinture vitre Cuisine. Collec	09 10	CFPA KERRAD RACHID OUDIAS BOUKHALFA R.A
2012	N°766/DFEP/SFARI/12	Conservation des forets	Formation des jeunes dans l'environnement	Protection de l'environnement	50	TOUT LES CFPA
2012	N°64DFEP/SFARI	O.P.G.I T.O	Formation de manoeuvres	Les spécialité BTP	100	
2013	N°71DFEP/SFARI/13	Le tourisme	formation	Toutes les spécialités du tourisme ôtellerie	100 30	
2013	N)72/DFEP/SFARI/13	La gendarmerie T.O	formation	Les spécialités de l4administration	30	
2013	N°69/DFEP/SFARI/13	Services agricoles T.O	formation	Les spécialités de l'agriculture	200	
2013	N°70DFEP/SFARI /13 Chambre de commerce	formation	Les spécialités du comerce		62	
Total					2017	

Source : DFEP de Tizi Ouzou

Le tableau ci après donne pour l'année 2013 les effectifs de jeunes que l'Agence Nationale de l'Emploi et de la Main d'œuvre (ANEM) adresse au secteur de la formation pour qu'ils bénéficient d'une formation (par apprentissage) dans le cadre du dispositif « Contrat de Formation Insertion (CFI) ».[104]

Tableau - Situation des inscrits en formation des jeunes de 16 à 20 ans, établissements, branches, spécialité, groupes, année 2013

Etablissement	Code spécialité	spécialités	branche	Nbr inscrit	Effectiff mis en formation	Nbre de groupes	Nbre de conven-tions éta-blies avce ANEM	Nbre inscrit ANEM
Cfpa Boughni	ELE 0307	Electricité BT	ELE	05	05	01		05
Cfpa Tadmait	BTP 0709 CPX0702 ELE0703 BAM0701	Inst.Sani.gaz Graniture auto Electri. BT Minuis BT	BTP CPX ELE BAM	24 11 13 09	15 08 07 07	01 01 01 01		
Cfpa Tigzirt	HTO0706	Hotel.recep	HTO	07	07	01		

[104] « Le Contrat formation insertion est destiné aux jeunes chômeurs sans formation ni qualification. Les bénéficiaires des C F I sont placés, soit dans les chantiers de travaux divers initiés par les collectivités locales ou par les différents secteurs d'activité, soit en formation auprès de maîtres- artisans (formation par apprentissage). La durée du contrat d'insertion est fixée à : une (01) année non renouvelable dans le secteur économique ; une (01) année renouvelable une seule fois, à la demande de l'employeur, dans le secteur des institutions et administrations publiques ; la durée du chantier pour les jeunes placés dans les chantiers initiés par les collectivités locales ; une (01) année non renouvelable pour les formations auprès de maîtres artisans. » M Ben Yaou, cours SPIPCA.

	BTP0702	Maçonnerie	BTP	04	04	01		
Cfpa L.N.I	BTP0706 BTP0711	Chauffage Peinture vitrerie	BTP BTP	08 06	08 06	01 01		
Cfpa Dbk	HTE0705 MME0709 HTO0704 CML0702	Tailleur méca, répar.VL cuisine.collec SFS	HTE MME HTO CML	01 03 15 04	01 03 15 04	01 01 01 01		
Cfpa Sidi Naamane	HTO0704 BTP0709	Cuisine.collec.Inst.s ant.gaz Coiffure D	HTO BTP	02 03 02	02 03 02	01 01 01		
CFPA Draa Elmizane	BTP0709 BTP0709	Insta,san.gaz Insta san gaz	BTP BTP	05 13	05 13	01 01		
Cfpa Mechtras	AGR 716R	Elevage de petits animaux	AGR	07	07	01		
Total				277	122			

Source : DFEP de Tizi Ouzou

32- Un détournement de la fonction du conventionnement ? [105]

Les statistiques récentes montrent que ***ce mode de formation est de nature essentiellement sociale et n'a que peu de rapports avec l'entreprise et son ouverture avec son environnement socio-économique,*** *comme cela était prévu dans le cadre des réformes récentes concernant le SFEP en Algérie, qui visent à construire des relations de partenariat en collaboration avec les acteurs de l'environnement socio-économique de la formation professionnelle, environnement qui doit intervenir d'une manière directe ou indirecte pour contribuer aux développement de projets de la formation conventionnée* .

En effet, le contenu des tableaux et la qualité des partenaires (associations, croissant rouge, administrations) montre qu'il s'agit essentiellement fait ***de conventions à caractère social***. Le conventionnement n'est pas pour l'essentiel destiné à répondre aux besoins du secteur productif en matière de qualification de la main d'œuvre, mais correspond à soutenir des petits métiers et des activités de survie.

De plus, ces statistiques sont présentées de sorte à être interprétées abusivement, en faisant penser que l'AMEM envoie les jeunes en formation pour répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée des employeurs, alors qu'en réalité, ce type de formation ne garantie aucun emploi pour ses bénéficiaires, une fois la formation terminée.

[105] Voir : l'article récent de BenYaou M intitulé : « Formation professionnelle et construction des compétences : le cas d'un CPFA de Kabylie », Séminaire international EXIFORMAM, IREMAM, Aix en Provence, février 2013.

Conclusion de chapitre I

Le secteur de la FEP dans la wilaya de Tizi-Ouzou a certes connu un développement quantitatif considérable de ses infrastructures, de son encadrement pédagogique et de ses effectifs d'apprenants et de diplômés. Mais il demeure renfermé sur soi même ; cette déconnexion de vis-à-vis l'environnement économique ne s'explique pas seulement par la faiblesse du management des CFPA et de la direction de la formation, mais plus structurellement par la fonction de récupération des déperditions scolaires qui est assignée à ce secteur. D'autre part, l'espace entreprise est encore loin d'intégrer la dimension « ***ressources humaines*** » comme facteur de performance. « Dans ces conditions, c'est la stratégie de mise en place de mécanismes de pilotage par l'aval qui est ainsi démunie de l'un de ses principaux instruments »[106].

La ***commission de wilaya de partenariat*** chargée de contribuer par des avis et recommandations au développement du partenariat et d'assurer une coordination permanente avec les acteurs et partenaires socioéconomiques au niveau de la wilaya, dont la transmission des rapports périodiques au ***conseil de partenariat*** semble avoir ***échoué*** dans son rôle de médiation et d'intermédiation, qui est la raison de son existence. ***Ses principales missions*** (favoriser la création des liens indispensables à la cohérence du système de formation et d'enseignement professionnels et son adéquation avec l'environnement socio-économique, mettre a jour de la carte de la formation et l'enseignement de la wilaya, encourager toute initiative novatrice tendant à mettre en place des mécanismes d'adaptation des formations aux possibilités réelles d'insertion professionnelle des stagiaires) ***nous semblent, après ce bref survol des résultats du conventionnement dans la wilaya, déjà compromises.***

En effet, les données statistiques qui nous ont été communiquées sont loin de refléter les caractéristiques d'un conventionnement entre la formation et l'entreprise. Par contre ces statistiques semblent avoir un objectif de communication entre institutions administratives (la direction de la formation et de l'enseignement professionnels cherchant ainsi à transmettre aux autorités supérieures le message d'une bonne application de la réforme sur le terrain) et en l'absence d'une évaluation externe, avoir aussi le sens d'une ***auto-évaluation par des statistiques décoratives*** (autoévaluation destinée à susciter la promotion de ses auteurs ?).

Qu'en est-il alors de la mise en œuvre au niveau opérationnel -c'est sur le terrain que les politiques sont censées se réaliser-, celui d'un établissement, de la concrétisation de la réforme visant le pilotage par l'aval des établissements et du secteur ?

[106] Noté par M. BENYAOU qui ajoute « En l'absence de mécanisme capable de jouer convenablement cette fonction d'interface avec l'emploi, le CFPA Kerrad Rachid s'est chargé d'effectuer lui-même une enquête auprès de employeurs », in BenYaou, communication intitulée : « Formation en apprentissage et construction des compétences : le cas d'un CPFA de Kabylie », *séminaire Exiformam, IREMAM, avril 2013, p 13.*

Deuxième chapitre

Présentation de nos enquêtes et de leurs résultats

Introduction

Pour pouvoir tester concrètement nos hypothèses, c'est à dire les confirmer ou les infirmer, il est nécessaire d'utiliser des méthodes et techniques adéquates pour récolter les informations, et bien sûr de mesurer le phénomène à étudier afin d'arriver à des résultats objectifs. Le chemin méthodologique emprunté pour réaliser cet itinéraire c'est la démarche à entreprendre pour rechercher les données avec le minimum d'erreurs d'investigation et d'interprétation. Selon C. Gérard ***« la méthodologie ne peut être donnée clés en main ..., elle est à concevoir »***[107]**.** Cette démarche de construction méthodologique pour la réalisation de la recherche nécessite, ainsi, des outils, des conditions, des méthodes propres se construisant suivant les situations auxquelles le chercheur se trouve confronté et selon le terrain sur lequel il mène sa recherche. D'après Wright Mills[108], le modèle idéal est celui de ***« l'artisan intellectuel »,*** qui construit lui-même sa théorie et sa méthode en le fondant sur les contours précis du terrain. Dans cette logique nous allons bâtir ce deuxième chapitre sur une assise méthodologique élaborée en nous référant à des méthodes éprouvées dans ce domaine.

Ce *chapitre* II**,** qui reprend le travail que nous avons effectué dans l'enquête de terrain, sera organisé en deux sections :

- *d'abord une 1ère section qui va exposer le cadre méthodologique de notre enquête et présenter cette enquête elle-même,*
- *puis une deuxième section qui présentera les résultats de notre enquête.*

Section I- Présentation générale de notre enquête

Il y a lieu de problématiser notre objet d'investigation à partir des ***situations réelles***, articulant les éclairages théoriques et les échanges constructifs[109] effectués avec des acteurs qui interviennent directement dans ce projet de la « *formation conventionnée* » ou « *la formation en partenariat* »[110] *;* le rôle de ces acteurs dans ce partenariat est bien explicité dans un cadre institutionnel et juridique par le MFEP. Cette action de partenariat est traduite dans deux textes normatifs. Le premier consiste dans ***« le contrat d'apprentissage »*** pour ***«la formation par apprentissage»,*** qui est une ***formation initiale*** destinée aux jeunes inscrit dans la formation professionnelle âgés de 16 à 25 ans. Le second, quant à lui, porte sur ***« les contrats de***

[107] Gérard, Christian, 2003, Concevoir l'alternance en éducation, autonomie, apprentissage et accompagnement, Note de synthèse pour l'Habilitation à Diriger des Recherches en Sciences de l'Éducation, p.240-241.
[108] Wright, Mills, cité par : Kaufmann, Jean Claude, 1996, L'entretien compréhensif, Éditions Nathan, p. 10.
[109] Pendant les échanges constructifs chacun essaye d'apprendre à travers l'autre, il y a une réciprocité d'enseignements.
[110] C'est *la coopération et la collaboration entre les acteurs dans un environnement ouvert et entre le milieu des établissements de la formation professionnelle et le milieu des entreprises.*

conventionnement »[111] pour la ***«formation complémentaire »,*** qui est une ***formation continue*** destinée aux travailleurs qui sont déjà sur les lieux de travail pour le perfectionnement ou pour des gens qui les préparant par une formation pour les recruter ensuite. Ces deux modes de formation sont en principe connectés avec une ***alternance et une collaboration partenariale interactive entre les entreprises et organismes employeurs et les établissements de la formation professionnelle, les dispositifs de lute contre le chômage, des associations, et les agences nationale d'emplois.*** L'élément central dans ce partenariat formation-entreprise, c'est -dans le cas concret sur lequel porte notre enquête- ***« l'apprenti »*** ; le but de sa formation est de lui transmettre des savoirs, et des savoir-faire pour augmenter ses chances d'accéder à un emploi stable et durable.

C'est sur la base de la connaissance de ces premières spécifications réglementaires que nous sommes parvenus à cerner le champ de notre investigation, car la méthodologie de recherche n'est pas quelque chose d'un ***« déjà là »,*** mais consiste à concevoir pour choisir une méthode de recherche, puis à chercher les moyens et les outils nécessaires pour construire les linéaments de cette recherche. ***« L'enquête s'apprend en faisant, d'une manière sinueuse et chaotique. Rien ne peut remplacer les essais et les erreurs personnels, la rencontre directe des difficultés, le doute, l'expérience de la solitude du terrain*** [112]***».*** Ainsi la construction de la recherche ***«se dévoile pour une bonne part en faisant ».***[113]

1- Le cadre méthodologique de notre enquête

La recherche en sciences sociales suit une démarche méthodologique globale faisant appel à des outils et à des techniques que le chercheur lui-même se construit, selon la réalité et les données de terrain d'enquête, à partir des méthodes scientifiques reconnues. E***lle change*** selon *la diversité des thèmes posés dans le cadre théorique et les objectifs tracés.* ***« La méthode est un ensemble de règles ou de procédés pour atteindre un objectif »***[114] ***;*** aussi R. Quivy et L-V Campenhoudth [115] pensent ***qu'une méthode de travail ne se présente jamais comme une simple addition de techniques qu'il s'agit d'appliquer, mais c'est une démarche globale de l'esprit humain qui demande à être réinventée pour chaque travail, et ainsi tout travail de recherche suit des démarches propres à chaque chercheur.*** Cependant, la difficulté dans un travail de recherche, c'est bien de ***se mettre sur les rails***, selon **R. Quivy** et **L-V Campenhoudth** qui

[111] A ce titre, les responsables du CFPA objet de notre enquête nous ont assuré qu'une seule formation pour l'année 2013 rentre dans la formation conventionnée, celle concernant des cuisiniers qui travaillent dans une entreprise publique et possèdent des qualités et des qualifications dans leurs domaine, mais restent faibles en formation théorique c'est pour combler ces lacunes qu'une formation complémentaire intervient afin d'améliorer les compétences de l'ensemble de ce personnel et répondre à ses besoins en formation théorique.

[112] Beaud Stéphane & Weber Florence, 1998, Le guide de l'enquête de terrain, Paris, la découverte, p. 12.

[113] Gérard, Christian ; Gillier, Jean Philippe, 2002, Se former par la recherche en alternance, Paris, l'Harmattan, p. 90.

[114] GRAWITZ Madelaine ; « Lexique des sciences sociales »,7éme édition Dalloz, Paris, 2002, P 275.

[115] Quivy, Raymond, Campenhoudt, Luc-Van, 1995, Manuel de recherche en sciences sociales, Paris, Dunod, p.3

affirment que ***« le premier problème qui se pose au chercheur est tout simplement celui de savoir comment bien commencer son travail*** [116] ***».*** Cet effet est dû, quand on i de faire converger plusieurs idées qui envahissent en même temps notre esprit pour les classer, les enchainer et les tirer vers le centre du projet que l'on s'est fixé au départ.

2- L'objet de notre recherche et la passation de questionnaire

Nous nous intéressons à ***«la formation conventionnée», au modèle de partenariat conventionnel, aux acteurs de la formation professionnelle et à leur environnement socio-économique et nous interrogeons sur son efficacité dans la construction des compétences professionnelles***. Nous nous intéressons plus globalement aux ***réformes***[117] ***récentes engagées par l'État dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels (SFEP)***, et nous nous interrogeons aussi sur ***la nature de la relation et l'interrelation qui peut exister entre les acteurs partenaires*** (leurs pratiques, leurs actions, et leurs comportements dans ce partenariat dans la « formation par apprentissage »***), pour évaluer cette articulation dans la réalité du terrain, compte tenu des normes juridiques définies dans les contrats d'apprentissages et les conventions.*** Sur ce point **Kaufmann** indique: ***« Il me paraît plus judicieux d'avoir dès le début une idée en tête, qui jouera le rôle de guide évitant de se perdre. Il est même tout à fait possible de partir d'une hypothèse, d'une question, pour définir ultérieurement un sujet et un terrain*** [118]***».***

Plusieurs interrogations commencent alors à émerger portant sur le fondement de la ***«formation conventionnée»*** en Algérie, ***sur la manière dont elle est mise en place, sur la façon dont elle est vécue par ses acteurs, et sur l'appropriation des savoirs et l'acquisition des compétences par les jeunes qui sont en rupture avec le système de l'éducation nationale.*** C'est de cette manière qu'on a abouti à notre question de départ qui est : q***u'est ce qui fait de cette articulation formation/emploi un mode de formation pertinent pour s'approprier des savoirs et construire des compétences chez les apprentis et en quoi y a-t-il un gap entre les postulats du modèle de l'alternance et les pratiques algériennes ?*** Ces premiers éclairages confirment une règle qui nous est familière : ***e****n sciences sociales et en sociologie en particulier un bon travail de recherche consiste à s'efforcer d'énoncer le projet sous forme d'une question de départ.*

[116] Ibid., p. 21.
[117] *L'offre de la qualité des formations professionnelles qui s'articulent avec les besoins de l'environnement socio-économique du pays ; ainsi avec le marcher de travail en Algérie ; son but, c'est de facilité l'insertion professionnelle, la construction des compétences et d'absorber le taux de chômage pour faire une régulation dans l'articulation formation-emploie.*
[118]Kaufmann Jean Claude, 1996, L'entretien compréhensif, Éditions Nathan, p. 34.

Les travaux de recherche antérieurs sur la ***formation conventionnée*** en Algérie ne sont pas assez abondants pour qu'ils puissent nous aider à comprendre et prendre conscience de ses origines et de sa culture. C'est en observant, en posant des questions pertinentes, en analysant des situations et des événements, qu'on peut réussir un travail de recherche.

Concernant la formation par apprentissage dans sa configuration concrète dans notre pay***s, c'est une catégorie de formation par alternance relativement propre à l'Algérie, pour au moins deux raisons :***

- d'une part, ***la partie formation dans un lieu de "production" est -notamment- prépondérante par rapport à la formation en établissement de formation professionnelle ;***
- d'autre part, le contrat d'apprentissage en Algérie ***engage, outre l'entreprise*** (terrain d'apprentissage***) et l'apprenti lui-même, d'autres acteurs, notamment le centre de formation professionnelle*** (dans une autre fonction que la formation car il ***veille aussi sur la bonne exécution du contrat et contribue au présalaire que reçoit l'apprenti) et la commune qui est chargée d'enregistrer le contrat au début du processus de formalisation.***

L'apprentissage a donc certaines dimensions spécifiques que nous ne retrouvons pas en totalité ailleurs : une dimension « sociale » (présalaire payé en grande partie par l'Etat pour une bonne part de la durée du contrat) ***et une dimension territoriale*** (l'APC utilisant cet outil pour placer les jeunes en formation). ***Ces multiples facettes donnent à cette « formation par apprentissage » une grande importance pour nous, et c'est un réel sujet de conversation et de discussion avec des différents acteurs qui interviennent dans ce modèle de formation par alternance, qui est le terrain d'investigation*** de ***notre projet de mémoire***.

Nous commençons, alors**,** à poser des questions à des personnes impliquées dans ce mode de formation (apprentis, formateurs, responsables d'établissement, maitres d'apprentissages…), sur ***« l'apprentissage professionnel »***[119]***, nous commençons aussi à nos documenter sur le mode de formation par apprentissage***[120]*, sur ses finalités et ses objectifs, sur sa réglementation, sur son organisation et sur les contraintes soulevées par quelques concepteurs quant à son déroulement ; ainsi que sur la nature des relations qui existent entre ces acteurs*. Ceci nous a conduits ***vers l'hypothèse que le plus grand problème se traduit par un décalage entre* « le dire *et* le faire »*, la difficulté se trouve dans la mise en œuvre de l'alternance*.** Peu ***d'acteurs du dispositif mis en place comprennent "l'alternance en formation" celle de***

[119] *La politique du secteur favorise l'apprentissage professionnel en tant que mode de formation adéquat car il permet aux apprentis d'apprendre en faisant et d'avoir plus de chance d'obtenir un poste d'emploi après la formation et pour d'autres raisons que nous avons signalé dans le volet théorique de cette recherche.*

[120] Ministère de la Formation et l'Enseignement Professionnels Algérien, « Recueil des textes de lois de l'apprentissage » et des documents conçus par des acteurs de la formation professionnelle contenant des stratégies d'organisation et des propositions de réorganisation pour une réelle mise en place de l'alternance en formation.

l'occident comme le modèle allemand, comme nous l'avons remarqué nous-mêmes dans nos lectures, et à travers les échanges effectués avec des chercheurs et des acteurs dans le domaine.

Parmi les grands facteurs qui nous ont aidés dans cette recherche, il y a : l'imprégnation et l'intégration de la culture du terrain dans lequel nous la réalisons (*notre lieu de résidence étant à coté des acteurs de la formation professionnels concernés), l'utilisation de nos moyens personnels pour les déplacements (véhicule), l'utilisation des moyens d'information et de communication (téléphone et internat) avec les acteurs qui concernent notre étude, notre connaissance des personnes qui peuvent nous aider (proches et amis), notre caractère d'esprit ouvert et patient. Ces facteurs nous ont permis de gagner la confiance de nos enquêtés, de faciliter la tâche de collecte des informations sur le lieu et le temps que nos enquêtés préfèrent pour les rendez-vous pour « passer » nos* **entretiens par questionnaire.** *Cette méthode nous a été toujours efficace, opérationnelle, très proche du terrain et des acteurs du système. Notre but par cette technique c'est de créer un climat favorable pour que nos enquêtés soient à l'aise, grâce à la prise en compte de leurs contraintes dans la fixation des rendez-vous concernant le lieu et le temps qui leur conviennent. C*omme contrepartie, cette démarche permet de ***garantir la stabilité psycho-socio-professionnelle de l'enquêté****, pour que lui aussi puisse répondre a nos attentes en informations sur notre objet de recherche, quand nous lui soumettons nos questionnaires* ; cette méthode est très efficace et nous a servi *à collecter des informations crédibles, sincères et objectives, ce qui facilite nos interprétations des résultats, et nos analyses statistiques et sociologique et l'interprétation finale des résultats de notre recherche*. La présence en *face à face nous facilite l'analyse des comportements de nos enquêtés pour pouvoir utiliser ces observations dans notre interprétation des résultats, car le coté psychologique de la personne et de ses comportements peu nos donner des informations d'ordre visuel et non verbal.*

Ainsi, l*a* ***Wilaya de Tizi-Ouzou,*** *précisément le* ***CFPA*** *de la commune de* ***« Tadmaït »,*** *ont été un élément facilitateur pour la réalisation de notre recherche et le terrain où nous travaillons reste le terrain le plus approprié pour l'effectuer.*

L'objet de notre recherche *s'est donc construit à partir d'un "déjà là", du cadre théorique conçu à partir de différentes lectures et des entretiens effectués avec différents acteurs de l'alternance.* ***Kaufmann*** *voit que l'objet se construit peu à peu, par une élaboration théorique qui progresse jour après jour, à partir d'hypothèses forgées sur le terrain. Il en résulte une théorie d'un type particulier, frottée au concret,* dont *les données n'émerge que lentement.*

3- Outils méthodologiques et recueil des données sur le terrain

3-1- Les lectures exploratoires

Les lectures[121] nous ont beaucoup aidés à travailler notre problématique. Elles ont été d'un grand apport pour entamer cette recherche dans le cadre de la «***formation conventionnée***». Cette dernière nous a ouvert plusieurs horizons de réflexion et donné beaucoup de nouvelles idées, à travers la lecture de plusieurs ouvrages dans le champ d'investigation de notre recherche. Ces lectures ont fait émerger de nouvelles questions et apporté d'autres réponses à nos questionnements et des questionnements à nos représentations. Cette *phase exploratoire* par les lectures nous a servi, en fait, à forger des idées de base pour notre travail de recherche. En outre, elle a largement contribué à la conception de la problématique. C'est à partir, aussi, de cette aventure littéraire que nous avons construit le socle théorique de notre recherche, en essayant toutefois d'articuler ces différentes lectures avec notre propre pensée et, aussi, avec celle d'autres personnes.

3-2- Le choix du questionnaire

Différentes méthodes peuvent être utilisées pour sortir des perceptions subjectives et du savoir commun et aller vers un travail d'investigation scientifique en sciences sociales ; en matière de recherche sociale, *« **il importe avant tout que le chercheur soit capable de concevoir et de mettre en œuvre un dispositif d'élucidation du réel, c'est-à-dire dans son sens le plus large, une méthode de travail**[122]».* Selon **Blanchet** et **Gotman**, *les sciences humaines ont recours à quatre méthodes principales* : la recherche documentaire, l'observation, le questionnaire et l'entretien, dont seuls ***le questionnaire*** et ***l'entretien*** autorisent la **« *production de données verbales*[123]».** Nous nous sommes orientés vers « **le questionnaire »** en tant que moyen scientifique d'investigation en sciences sociales**. *La préparation du questionnaire est forgée par* la conduite d'entretiens *effectués avec quelques acteurs du système de « la formation par apprentissage ». P*ar contre pour *« la formation complémentaire » qui était censée entrer dans des relations de coopération avec le monde socio-économique, comme cela était avancé dans le cadre des nouvelles réformes du SFEP , le terrain nous a montré qu'aucune convention de formation n'a été engagée durant les années 2013/2014, alors qu'un document officiel (tableaux figurants en pages 79 à 81. Par contre la relation formation-emploi et la***

[125] Les lectures sont soit des travaux de recherche (anciens et récents) concernant la formation par alternance, soit des documents remis par des instances au niveau central (ministère de la formation professionnelle) et local (Direction de wilaya et institut). Ces documents comportent des rapports et des résultats sur la mise en œuvre de l'alternance et les dysfonctionnements.

[122] Quivy Raymond & Campenhoudth Luc-Van, 1995, op, cit. p. 3.

[123] Blanchet Alain & Gotman Anne, 2001, L'enquête et ses méthodes : l'entretien, Tours, Nathan, p. 40.

construction de partenariats, qui s'est manifestée dans le mode de la « formation par apprentissage », assuré par l'établissement de formation professionnelle a été peu traduite dans notre volet théorique.

3-3 Les entretiens exploratoires

Des entretiens effectués avec quelques acteurs du système vont nous servir de passerelles pour *cadrer l'objet de notre recherche et la construction du questionnaire* ; on commence *toujours nos entretiens* en *demandant* ***à nos interlocuteurs de réciter brièvement leurs parcours en général,*** et ***en liaison avec l'objet de l'entretien.*** Sur cet aspect Kaufmann affirme : ***« c'est en engageant l'informateur dans une démarche réflexive par rapport à lui-même et à l'objet, que l'enquêteur obtient les données les plus riches***[124] », d'autre part, ***« dès que l'entretien gagne en profondeur, tout devient plus facile***[125] ***»***. *C'est, en fait, une stratégie pour mettre l'interlocuteur le plus à l'aise possible ; car en entamant ses révélations par la description de son parcours, il semble que l'interviewé se met progressivement sur les « rails »*. Ainsi, cette phase réduite de l'entretien permet non seulement la mise en confiance de l'informateur, mais elle *laisse également le temps à l'interviewer de connaître une partie de l'état psycho-socio-professionnel* de l'interviewé[126], d'avoir *une représentation de son vécu et de son expérience*. Par conséquent l'enquêteur pourrait poser des questions pertinentes. ***Le guide d'entretiens a été élaboré sur la base de nos connaissances sur la «formation conventionnée » le travail conceptuel et l'étude effectuée au début de cette recherche pour construire la problématique***.

Mais, on *ne n'attache pas beaucoup d'importance aux questions préalablement élaborés, car les questions peuvent varier selon les acteurs, selon les interactions qui peuvent se produire avec l'interviewé, selon l'évolution de l'entretien*. Ainsi, de *nouvelles questions peuvent émerger en plein entretien. L'entretien support d'exploration devient, alors, un instrument souple aux mains d'un chercheur attiré par la richesse du matériau qu'il découvre* ; ainsi, nous considérons *nos premiers entretiens comme des supports d'exploration* ; la conduite des entretiens *nous a aidés à l'élaboration des questions qui constituent le questionnaire et au choix des personnes à interviewer*. **P. Rabinow** explique qu'*« **il faut en effet toujours essayer de trouver les personnes susceptibles d'apporter le plus par rapport aux questions posées***[127]*»*.

---

[124] Kaufmann, Jean-Claude, 1996, op, cit. p. 62.
[125] Ibid, p. 47.
[126] L'individu est le résultat d'un processus, il est le produit d'une histoire qu'on peut dire aussi bien « sociale» que « personnelle » : à la fois produit des multiples interactions personnelles dans lesquelles il a été pris depuis sa naissance et le produit des multiples références culturelles linguistiques auxquelles il a été exposé et qu'il s'est appropriées successivement. Citer par (S. Beaud & F. Weber, 1998, p. 304).
[127] 240 Ranibow, Paul, 1988, cité par Kaufmann, J-C, 1996, op, cit. p.42.

Dans la **collecte des données dans notre recherche l'objectif** c'est *d'analyser la relation de l'alternance avec l'appropriation des savoirs et la construction des compétences ; savoir aussi la nature de partenariat qui existe entre les acteurs partenaires dans cette catégorie de formation et ses limites par rapport aux comportements et aux pratiques algériennes.*

La grille de questions utilisées a été construite en tenant compte du statut et de la posture de chaque acteur dans le système ; **elle *s'articule autour des thèmes*** suivants :

- *Parcours de l'interviewé(e) ;*
- *Définition et vision du système, et comparaison avec les autres modes de formation ;*
- *Motifs du choix de se former ou de former dans le système ;*
- *Les éléments forts et les éléments faibles du dispositif ;*
- *La posture et le rôle de l'interviewé dans le système ;*
- *Les rapports avec les différents acteurs du système ;*
- *Disponibilité et utilisation des différents outils dans le système.*

La conduite d'entretiens* nous a amené *à progresser et à améliorer notre façon d'agir face aux déclarations des interlocuteurs* ; on *cherche toujours la bonne technique et les meilleurs outils pour les utiliser au bon moment et au bon endroit. Ceci nous permet de mieux faire à chaque situation devant laquelle on se trouve confronté, car on doit à chaque moment s'attendre à l'imprévu et à l'incertain des situations et des informations.

34- La conception du questionnaire

Le questionnaire est le principal outil utilisé dans la présente recherche pour la collecte des informations et des données sur le terrain. Tout d'abord une ***construction d'un premier questionnaire comme le point de départ pour notre recherche, questionnaire destiné aux responsables de l'établissement de la formation professionnelle,*** au **CFPA** de la commune de **Tadmaït,** pour une première exploration sur les données et les caractéristiques générales[128]dont dispose ce **CFPA.** Après avoir récupéré le premier résultat du questionnaire, nous avons constaté qu'il ya deux mode de formation assurés au niveau de l'établissement de formation: « *la formation par apprentissage* » et « *la formation résidentielle* », et à partir de ces données récoltées on a constaté qu'il existe trois types d'acteurs qui interviennent directement dans le

[128] « En terme d'infrastructure et d'équipement, de son personnel administratif ; de son organisation de formation; de son mode de gestion de management ; et surtout sur l'évolution de la formation par apprentissage, et sur leurs rôles et contributions dans ce partenariat ; aussi pour avoir leurs avis concernant les contraintes rencontrées et leurs propositions comme solution pour améliorer la ***« formation par apprentissage»*** ».

mode de *formation par apprentissage*, ce qui fait une logique d'élaboration de trois questionnaires concernant ces trois catégories qui sont : les apprentis, les maîtres d'apprentissage et les formateurs comme on le verra par la suite.

i- Les questionnaires sont constitués des axes et des indicateurs suivants.

a- Premier axe : l'articulation établissement de formation-entreprise

Parmi ***ses indicateurs*** on peut trouver :

- La conception des contenus des programmes ;
- L'articulation entre la théorie et la pratique ;
- La complémentarité entre les activités formatives et les activités professionnelles ;

b- Le second axe concerne l'appropriation des savoirs

Il concerne les ***populations des apprentis*** et ***des formateurs***, parmi ***ses indicateurs*** on retrouve :

- Les résultats des examens et des évaluations ;
- Les activités des apprentis dans la construction des savoirs et leurs usages ;
- La motivation des apprentis pour apprendre de nouveaux savoirs ;

c- Le troisième axe concerne la construction des compétences professionnelles

Cet axe concerne ***les populations des apprentis*** et ***des tuteurs***, parmi ***ses indicateurs*** on retrouve :

- Les comportements et les attitudes des *apprentis* au sein de l'entreprise ;
- La qualité et la quantité de production des *apprentis* dans les délais ;
- L'usage des savoirs et des ressources dans la réalisation des tâches et la résolution des problèmes concrets ;

d-Le quatrième axe concerne le partenariat établi entre les acteurs de la formation

Cet axe concerne ***les populations des formateurs*** et ***des tuteurs***, parmi ses indicateurs on retrouve :

- La coordination et la concertation entre les différents acteurs du système ;
- La conception du projet et des programmes de formation conjointement ;
- Les visites et déplacements des acteurs entre les différents lieux ;

ii- L'élaboration des questionnaires a été réalisée comme suit.

a- Le questionnaire orienté vers les *apprenti*s

Ce questionnaire contient les caractéristiques des apprenants en ce qui concerne le sexe , l'âge, la profession de père, de la mère, la dernière classe suivie à l'école, la spécialité de formation où il est inscrit, le niveau actuel en cours de formation, la durée de la formation , le semestre actuel ; et 14 questions qui traduisant les variables de notre étude :

- Type d'orientation vers la formation professionnelle (formation par apprentissage).
- L'appropriation des savoirs dans cette formation.
- La construction des compétences professionnelles dans cette formation.
- Les contraintes et les propositions pour améliorer la formation conventionnée (le mode de partenariat).

b- Le questionnaire orienté vers les formateurs

Ce questionnaire contient les caractéristiques des formateurs en ce qui concerne le Sexe ; âge ; spécialité de formation étudiée ; statut ; grade (ou niveau) ; ancienneté dans la formation professionnelle ; spécialité de formation assurée ; 13 questions qui traduisant les variables de notre étude :

- La formation par apprentissage et l'appropriation des savoirs.
- La relation établie entre les acteurs du système formation par apprentissage.
- Les contraintes et les propositions pour améliorer la formation conventionnée (mode de partenariat).

d- Le questionnaire orienté vers les tuteurs

Ce questionnaire contient les caractéristiques des tuteurs en ce qui concerne le sexe ; âge ; spécialité de formation étudiée ; statut professionnel ; grade (ou niveau) ; ancienneté dans le domaine ; poste occupé ; 10 questions qui traduisant les variables de notre étude :

- La formation par apprentissage et la construction des compétences.
- La relation établie entre les acteurs du système et sa relation avec la construction des compétences professionnelles.
- Les contraintes et les propositions pour améliorer la formation conventionnée (mode de partenariat).

iii- Le test du questionnaire

Pour tester la sincérité et la fidélité des questionnaires, ceux-ci ont été consultés et corrigés par notre directeur de mémoire et distribués à des personnes expérimentées dans le domaine[129] pour donner leurs avis, conseils et la correction d'éventuelles erreurs ; d'autre part les questionnaires ont été soumis à un échantillon réduit des populations concernées pour effectuer des essais et en mesurer la consistance.

a- La sincérité des questionnaires

Après la révision des trois questionnaires, et la dernière correction qu'était faite par notre directeur de mémoire et les observations des personnes qui ont une relation avec notre objet de recherche, nous avons procédé à quelques essais. Selon **N. Berthier,** *« On peut demander à des experts de relire le questionnaire pour corriger certains défauts. Mais cela ne permet pas de se passer des essais sur le terrain. Quelle que soit l'expérience du concepteur, la mise à l'épreuve de l'instrument d'enquête auprès d'un nombre limité de sujets est nécessaire[130] ».*

b- La constance des questionnaires

Afin de tester la fiabilité des questionnaires, on a ***choisi un échantillon***[131] de ***05 stagiaires et 03 de leurs tuteurs*** *correspondants, en milieu d'activité professionnelle, d'une façon aléatoire pour avoir leurs avis et leurs remarques concernant tout ce qui est en relation avec les questionnaires*. Par ailleurs, le questionnaire concernant ***les formateurs*** a été remis à 03 formateurs afin d'avoir leurs impressions et leurs critiques : si les questions sont comprises, si elles sont gênantes ou intéressantes, si elles sont claires et satisfaisantes, si elles sont longues et difficiles à comprendre et quelles interprétations peut-on leur donner. Ceci afin d'apporter des modifications et améliorer le style des questions.

Après révision et correction de quelques défauts signalés par cette catégorie et vérification de la constance auprès d'un échantillon réduit, les questionnaires sont devenus près à être distribués.

iv- Le choix de la population d'étude

Le choix de notre population de recherche est basé sur ce qu'on cherche à trouver ou à montrer c'est-à-dire la relation entre les acteurs de partenariat, avec l'appropriation des savoirs et

[129] Notamment à un parent et des amis universitaires qui préparent le doctorat ou un diplôme de Magister.
[130] Berthier, Nicole, 2000, Les techniques d'enquête en sciences sociales, Armand colin, p. 124.
[131] Cet échantillon n'a pas été pris en considération lors de notre étude, il a servi juste pour vérifier la constance du questionnaire.

l'acquisition des compétences professionnelles pour l'apprenti. ***C'est pourquoi, il y a eu une diversité dans le choix de la population***. En effet, ***la pédagogie de l'alternance interactive (formation par apprentissage) nécessite l'imprégnation effective et active de plusieurs acteurs dans sa mise en œuvre et une compréhension profonde et commune de ses principes et de sa culture***. Afin d'avoir des ***angles de vue différents***, on a décidé ***d'élaborer trois questionnaires différents pour trois populations différentes appartenant au même système***. Ce sont les apprentis qui sont sur les lieux de stage qui ont une ample vision de la formation par apprentissage, vue leur expérience dans le système, les formateurs et les tuteurs qui sont les deux importants acteurs intervenant dans la formation des jeunes. L'engagement de chaque partenaire se révèle nécessaire et important car chacun a une mission à accomplir pour que le processus de formation par apprentissage fonctionne : voila s'est pourquoi on a choisi cette démarche. On s'efforce d'avoir une version, une opinion et une vision de chacun des acteurs constituant le système partenarial sur : la démarche entreprise dans la mise en œuvre de ce partenariat, l'efficience de l'alternance et le rôle positif des situations d'alternance dans l'appropriation des savoirs et l'acquisition des compétences.

Un échantillon aléatoire a été choisi dans la population des stagiaires des différents niveaux et lieux d'apprentissage et leurs tuteurs ou leurs maitres d'apprentissages ; « tout en sachant qu'aucun échantillon ne peut être considéré comme représentatif dans une démarche qualitative [132] ». Cependant, on a donné ***15 questionnaires*** pour le premier responsable de la formation par apprentissage pour les distribuer aux formateurs et, après une période d'une semaine le responsable ne nous a remis que ***06 questionnaires*** qui sont remplis parmi les quinze questionnaires. P***ar contre pour les questionnaires destinés aux stagiaires et à leurs tuteurs,*** on a eu d'abord une liste ***livrée par le CFPA de Tadmaït*** contenant les adresses ***des tuteurs et leurs apprentis*** sur leurs lieux d'apprentissages. On à abouti à un échantillon de ***20 apprentis et 15 maitres de stage ;*** c'est de cette manière qu'on a rencontré ces deux catégories concernées par nos questionnaires ; tellement leurs niveaux d'instructions est faible nous avons accompagné les enquêtés dans leurs réponses à nos questionnaires pour répondre à toutes les questions, surtout les questions ouvertes qui exigent une rédaction. Mais cela s'est fait après une conversation entre nous et eux pour les convaincre et en expliquant un peu l'objet d'étude et son objectif car on n'est qu'étudiant et rien d'autre. A partir de là, ils ont exprimé une volonté et une motivation à répondre à nos questionnaires avec bon cœur, mais à condition de répondre à nos questionnaires oralement. C'est avec cette manière qu'on est arrivés à convaincre nos enquêtés (les tuteurs et leurs apprentis).

[132] Michelat, Guy, 1975, cité par Kaufmann, Jean Claude, 1996, op, cit. p. 41.

Section 2- Présentation générale du CFPA « Mezaguer Saïd » de Tadmaït

I-Identification de l'établissement (Terrain d'investigation)

Nom de l'établissement : CFPA MEZAGUER Said.

Adresse : Route d'Alger commune de Tadmait Wilaya de Tizi-Ouzou.

Numéros téléphone fixe : 020/ 68/ 82/ 55.

Numéros téléphone mobile : ǂ⇲ǂ ⌙↠ǂ ⇲ǂǂ ⇠↤ǂ ⇠↔↘

Date de création de l'établissement : 10/ 06/ 1974.

Situation juridique de l'assiette (terrain) : Domaniale.

Chef d'établissement et son état civil : **Directeur**

Nom : MERCHICHI Prénom : Ali

Date et lieu de naissance : ↔⇃ǂ↔ǂǂ↤↦⇡⇢ W : Alger

Date d'installation dans l'établissement : 25/01/2009.

Date de première installation au niveau du secteur : 28/10/1978.

Dernière fonction occupée : ATP.

Mr MERCHICHI Ali avait déjà exercé au niveau du secteur depuis le 28/10/1978.

Les personnes qui ont répondu aux questions : Monsieur Tikobaini : r*esponsable de la gestion de la formation par apprentissage au CFPA.* N° mobile : ǂ↓ǂ ⇃↕ǂ ↕⇡ǂ ⇠⇲ǂ ↕⇠↘

II-Données générales sur l'établissement (CFPA de Tadmait):

II-1 / Formation résidentielle

Spécialités de formation	Effectifs en formation	Diplômés années 2012	Abondons année 2012	Échecs années 2012
Maçonnerie	**10**	**08**	**02**	**00**
Installation sanitaire et gaz	**41**	**37**	**04**	**00**
Electricité bâtiment	**25**	**20**	**05**	**00**
Cuisine de collectivité	**18**	**17**	**01**	**00**
Garniture auto et ameublement	**09**	**07**	**02**	**00**
Peinture lettre décoration	**27**	**19**	**08**	**00**
Total	**130**	**108**	**22**	**00**

II-2/ <u>Formation en cours de soir</u> : (Néant)

Spécialités de formation	Effectifs en formation	Diplômés année 2012	Abandons année 2012	Échecs année 2012
Néant	**Néant**	**Néant**	**Néant**	**Néant**
Total				

II-3/ <u>Formation par apprentissage</u>

Spécialités de formation	Effectifs en formation	Diplômés années 2012	Abandons année 2012	Échecs années 2012
Menuiserie bâtiment	**07**	**06**	**01**	**00**
Installation sanitaire et gaz	**27**	**20**	**05**	**02**
Construction métallique	**10**	**08**	**01**	**01**
Electricité	**10**	**08**	**01**	**01**
Cuisine de collectivité	**19**	**17**	**02**	**00**
Mécanique réparation de véhicule léger	**07**	**06**	**00**	**01**
Pâtisserie	**12**	**10**	**02**	**00**
Technique administrateur-gestion	**05**	**05**	**00**	**00**
Informatique	**04**	**04**	**00**	**00**
Garniture auto et ameublement	**02**	**01**	**00**	**01**
Total	**103**	**85**	**12**	**06**

II-4/ Le personnel de l'établissement

	Personnel formateur par niveau et statut juridique		**Personnels administratifs par niveau et statut juridique**	
Statuts	**Niveaux**	**effectifs**	**Niveaux**	**effectifs**
Permanent	**PFP(TS)**	**21**	**Direction**	**01**
	PSEP1	**06**	**Directeur**	**01**
	PSEP2	**11**	**Intendant**	**01**
			Adjoint technique pédagogique	**03**
			Conseiller a l'orientation	**01**
			Agent professionnel d'administration	**01**
			Agent d'administration	**03**
			Agent de saisie	**02**
			Secrétaire	**01**
			Agent de bureau	**01**
			Adjoint service économe	**01**
			Ouvrier professionnel 1 ère catégorie	**03**
			Ouvrier professionnel 2 ème catégorie	**04**
			Ouvrier professionnel 3 ème catégorie	**04**
			Appariteur principale	**01**
			Conducteur auto 1 ère catégorie	**01**
			Ouvrier professionnel niveau 1	**01**
			Ouvrier professionnel niveau 2	**02**
			Gardiens contractants	**10**
Contractuel			**Ouvrier professionnel niveau 1**	**09**
			Ouvrier professionnel niveau 2	**01**
			Agents de saisie niveau 03	**01**
DAIP	**TS**	**04**		
	DEUA	**08**		
Vacataire	**……**	**……**	**……**	**……**
Autre	**……**	**……**	**……**	**……**
Total	**05**	**50**	**22**	**51**

II-5/Infrastructure et équipements

Infrastructures et équipements pédagogiques	Infrastructures de laboratoires	Autres infrastructures
Equipement de Maçonnerie complet	Atelier	Un Magasin Général (matériel et outillage)
Equipement de Plomberie	Atelier	06 salles de cours
Equipement Mécanique Auto	Atelier	Une Administration
Equipement d'Electricité complet	Atelier	Un service intendance
Equipement de Menuiserie	Atelier	Un service pédagogique Résident
Equipement de Tournage	Atelier	Un service pédagogique Apprentissage
Equipement de Garniture Auto et d'Ameublement	Atelier	Internat: capacité de 150 en effectif
Equipement de Pépiniériste	Espace vert	Demi-pension : capacité 150 effectif prise en charge
Capacité théorique du CFPA pour 300 en effectif		Un terrain de foot ball
		Deux logements d'astreinte sont occupés
		14 Logements d'accompagnement sont occupés
		Parc auto, un véhicule de service et un camion

III- Formation conventionnée

III-1 Formation conventionnée pour l'année 2012

Spécialités de formation	Effectifs en formation	Diplômés année 2012	Abandons année 2012	Échecs année 2012
Magasinier				
Cuisine de collectivité				
Total				

III-2 <u>Formation conventionnée en cours actuellement</u>

Spécialités de formation	Date de démarrage	Durée de formation	Effectif inscrits	Organismes partenaires	mode de formation
Néant	**Néant**	**Néant**	**Néant**	**Néant**	**Néant**
Total					

Q-1/ Depuis quand votre établissement assure t-il des formations conventionnées ?

Réponse :

Deux conventions ont été signées en 2012 avec deux organismes différents

Q-2/ Donnez les différentes formations conventionnées assurées depuis 2010 à nos jours

III-3

Années	Spécialités	Mode de formation	Les effectifs de stagiaires
2009	**Néant**	**Néant**	**Néant**
2010	**Néant**	**Néant**	**Néant**
2011	**Néant**	**Néant**	**Néant**

Q-3/ Comment se fait l'affectation des stagiaires dans la formation conventionnée ?

Réponse :

Suivant l'accord et la signature d'une convention entre l'organisme employeur et l'organisme formateur à savoir : la spécialité, l'effectif, le niveau demandé, la durée de formation. L'employeur doit remettre les dossiers des candidats et une liste nominative ensuite déterminer les dates d'entrées et de sorties.

Q-4/ Dans le processus pédagogique, quelle est la différence entre la formation conventionnée et la formation classique ?

Réponse :

La formation classique ou résidentielle se fait complètement en formation pratique et théorique dans l'établissement CFPA pendant une durée déterminée par une nomenclature ministérielle. Tandis que la formation conventionnée se fait en fonction des manques dans les notions et savoirs techniques que le candidat aura besoin de combler ; donc c'est une formation complémentaire.

Q-5/ Quelle sont les relations avec les partenaires de la formation conventionnée ?

Réponse :

Les relations sont purement administratives

Q-6/ Est-ce que les partenaires de la formation conventionnée assurent une partie de la formation ?

Réponse :

Non, par ce que les stagiaires assurent un emploi chez leurs employeurs, donc sont autorisées seulement à faire une formation accélérée de deux à trois mois et de fois par semestre

Q-7/ La formation conventionnée comprend-elle des périodes de stages pratiques ?

Réponse :

Non, par ce que sont des employés

Q-8/ A la fin de la formation conventionnée le stagiaire est-il orienté vers un emploi précis ?

Réponse :

Il existe deux cas :

1- un candidat ou plusieurs déjà employés

2- un candidat ou plusieurs à former pour être employés

Une fois la formation terminée, des évaluations finales seront opérées sur les candidats auprès d'un jury d'examen suite à une délibération un PV sera établi, des attestations de succès seront délivrées pour les candidats en attente des diplômes

Q-9/ Quels contraintes ou difficultés rencontrez-vous dans la formation conventionnée ?

Réponse :

Les employeurs ou les responsables des candidats ne cherchent plus « après eux » ; ils ne font aucun suivi

Q-10/ Quelles propositions faites-vous pour améliorer la formation conventionnée ?

Réponse :

Les conventions signées par les deux parties doivent être bien précises comme : indiquer et orienter, précises les articles portés sur la convention

Section 3- Présentation des résultats de nos enquêtes

1- Catégorie Formateur

		Spécialités de formations étudiées						Effectif	Pourcentage
		Génie civil	Maint-Engins Roulants	Méca-Générale tournage	Electricité bâtiment	Techno-Transf-Bois	Sans réponse		
Types de formation assurée au CFPA	Maçonnerie	01						01	14.28 %
	Méca-Répa.Auto		01					01	14.28 %
	Tournage			01				01	14.28 %
	ElectriBâtiment				01			01	14.28 %
	Menui-Bâtiment					01		01	14.28 %
	Sans réponse						02	02	28.57 %
Total effectif		01	01	01	01	01	02	**07**	
Pourcentage		14.28 %	14.28 %	14.28 %	14.28 %	14.28 %	28.57 %		**100%**
Ancienneté profession Nelle	1à 5ans	01	01					02	28.57 %
	Plus 5 à 10ans				01	01		02	28.57 %
	Plus 10ans			01				01	14.28 %
	Sans réponse						02	02	28.57 %
Total effectif		01	01	01	01	01	02	**07**	
Pourcentage		14.28 %	14.28 %	14.28 %	14.28 %	14.28 %	28.57 %		**100%**
Grade	PEP	01			01	01		03	42.84 %
	PSEP1		01					01	14.28 %
	PSEP2			01				01	14.28 %
	Sans réponse						02	02	28.57 %
Total effectif		01	01	01	01	01	02	**07**	
Pourcentage		14.28 %	14.28 %	14.28 %	14.28 %	14.28 %	28.57 %		**100%**
Age	De 20 à 30 ans							00	00%
	Plus30-40				01			01	14.28 %
	Plus40-50	01	01	01				03	42.84 %
	Plus50					01		01	14.28 %
	Sans réponse						02	02	28.57 %
Effectif		01	01	01	01	01	02	**07**	
Pourcentage		14.28 %	14.28 %	14.28 %	14.28 %	14.28 %	28.57 %		**100%**
Sexe	Tous hommes	01	01	01	01	01	02	**07**	**100%**
Pourcentage		14.28 %	14.28 %	14.28 %	14.28 %	14.28 %	28.57 %		**100%**

Le tableau ci-dessus est un tableau croisé entre les spécialités de formation étudiées et les formateurs selon les différents critères : Age, Sexe, Grade, Ancienneté professionnelle, et types de formations assurées au CFPA.

La répartition de l'échantillon des formateurs selon le sexe, indique que la totalité de l'échantillon, avec un effectif 07 sur 07 avec un ratio de 100%, sont de sexe masculin, se partageant sur 05 spécialités de formation étudiées avec un ratio de 71.43%, et chacun occupe une spécialité de formation dispensées : Technologie et Transformation du Bois, Electricité bâtiment, Mécanique Générale et Tournage, Génie Civil et Maintenance Engins Roulants ; les 02 restants avec un ratio de 28.57 % n'ont pas répondu.

La répartition de l'échantillon des formateurs selon l'âge, indique que 03 en effectif avec un ratio de 42.84 % sur 07 en effectif total, occupent la catégorie d'âge (Plus de 40 jusqu'à 50 ans) ; ils sont répartis sur 03 spécialités : Mécanique Générale et Tournage, Génie Civil et Maintenance Engins Roulants ; 01 en effectif avec un ratio de 14.28 % occupe la catégorie d'âge (Plus de 30 jusqu'à 40 ans) dans la spécialité Electricité bâtiment, et 01 en effectif avec un ratio de 14.28 % occupe la catégorie d'âge (plus de 50 ans) dans la spécialité Technologie et Transformation du Bois, et 02 personnes restantes en effectif avec un ratio de 28.57 % n'ont pas répondu.

La répartition de l'échantillon des formateurs selon le Grade, indique que 03 en effectif avec un ratio de 42.84 % sur 07 en effectif, ont le Grade de PEP, qui prend les spécialités Génie Civil, Electricité Bâtiment, et technologie de transformation du Bois et 01 en effectif avec un ratio de 14.28 % a le Grade de PSEP1 dans la spécialité de Maintenance Engins Roulants et 01 en effectif avec un ratio de 14.28 % à le Grade PSEP2 dans la spécialité de Mécanique Générale et Tournage et les 02 restants avec un ratio de 28.57 % sont pas répondu.

La répartition de l'échantillon selon l'Ancienneté professionnelle, indique que 04 en effectif avec un ratio de 57.14% sur 07 en effectif total partagent les deux classes de l'Ancienneté professionnelle avec un 02 effectif pour chacune d'elle avec un ratio de 28.57 % dans la classe de (1 ans jusqu'à 5) et la classe (Plus de à 10 ans) sont répartis sur toutes les spécialités étudiées sauf une spécialité, 01 en effectif avec un ratio de 14.28 % occupe la classe d'Ancienneté (plus de 10 ans) dans la spécialité étudiée de Mécanique Générale, et les 02 restants avec un ratio de 28.57 % n'ont pas répondu.

Selon les types de formation assurées au CFPA, on voit que chaque type de formation enseignée au CFPA est assurée par un formateur, comme la formation Maçon est assurée par le formateur qui a eu une spécialité de formation Génie Civil, la formation Mécanique Réparation auto elle est assurée par le formateur qu'à eu une spécialité de formation Mécanique Générale et Tournage, la formation Electricité bâtiment elle est assurée avec le formateur qui à eu une spécialité de formation Electricité bâtiment, la formation Menuiserie Aluminium elle est assurée par le formateur qui à eu une spécialité de formation Technologie et Transformation du Bois. On constate que les types de formation assurée au CFPA sont adéquats avec les spécialités de formation étudiée de la part des formateurs, ce qui fait un bon signe pour l'appropriation des savoirs.

<u>NB</u>- Interprétation des réponses du type « oui » et « non » : il s'agit chaque fois d'un <u>assemblage</u> des différentes réponses, classées en ces deux catégories (réponses positives ou négatives à la question) selon leurs arguments vis-a- vis de la positive ou la négative ou vis-à-vis des deux ensemble.

Tableau N° 1: Les contenus des programmes correspondent aux activités des stagiaires en milieu professionnel

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	07	100 %
Non	00	00 %
Total	07	100

Le tableau N°01 ci-dessus a pour but de démontrer la correspondance des contenus des programmes théoriques par rapport aux activités des apprentis en milieu professionnel de travail.

Avec l'analyse des réponses et des propos des enquêtés, tous les formateurs avec un effectif de **07** personnes sur **07** de l'échantillon avec un taux de **100,** affirment que les programmes théoriques correspondent aux activités en milieu professionnel.

Tous les formateurs disent **oui et commentent** en même temps ; leurs réponses sont regroupées comme suit : ***« Les programmes sont discutés au niveau des instituts ; la commission de coordination et la concertation entre les différents acteurs du système en partenariat dans la création du projet et des programmes cette collaboration se fait avec des visites et déplacements dans les différents lieux de formation ».***

De ce fait, on constate qu'il y a une grande correspondance des programmes théoriques avec les activités qui faites en milieu professionnel, aussi ce grand rattachement et rapprochement entre les deux milieux de formation que ce soit au CFPA ou en stages pratiques des apprentis chez leurs employeurs, indique qu'il y a une bonne communication entre les deux acteurs dans ce mode de formation en partenariat.

Tableau N° 2 : Les contenus des programmes sont actualisés selon les besoins du monde du travail.

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	03	42.85%
Non	04	57.15%
Total	07	100

Le tableau N°02 ci-dessus a pour but de montrer l'actualisation des programmes théoriques avec les besoins du monde travail.

L'analyse des réponses et des propos des enquêtés donne **: 04** personnes sur **07** enquêtés avec un ratio de **57.15%** ont répondus par un **non**, affirmant la non actualisation des contenus des programmes théoriques avec le besoin du monde de travail alors que **03** personnes avec un ratio de **42.85%** de l'échantillon restant répondent par un **oui**.

Ceux qui sont répondu par un **non et commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit ***: « Les programmes ne sont pas actualisés selon les besoins du monde de travail, il y a un manque de communication entre ces deux acteurs; le monde de travail n'est pas associe a l'élaboration des programmes et les entreprises sont déboutées de ce partenariat ».*** Et ceux qui sont répondus par un **oui et commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit : ***« C'est avec le regroupement des enseignants et les inspecteurs par spécialités que se fait l'élaboration des programmes ; à chaque fois une spécialité a besoin d'une actualisation, en fonction de l'évolution technique (nouveaux appareillages, outils, machines)»***.

On constate que les contenus des programmes et leurs actualisations avec le monde de travail restent assez bien d'après ceux que dit la majorité des formateurs, ce qui exige une sérieuse politique de collaboration et de coopération entre les acteurs de ce partenariat. Tous ce qui concerne les échanges et les renseignements sur les deux milieux et ses exigences en compétence et en qualification pour mieux se placer dans le marché du travail de ses besoins en qualité des formations professionnelle, et avec des assises et des renions avec les organes de concertation et avec les cellules de communication comme les commissions communales et de wilaya ; le but est de permettre la régulation entre les deux milieux de la formation professionnelle et le milieu socio-économique pour réaliser une bonne communication intermédiation dans le partenariat ; car son rôle c'est de cibler la demande de travail en formation et d'autre part de répondre à ses besoins ; car c'est là l'objectif de cette formation conventionnée et c'est là l'objectif primordial des réformes engagées par l'Etat, et c'est la première raison d'existence ou de l'installation de tous ces organes de communication.

Tableau N^{o} 3 : Les programmes de formation sont organisés à partir des compétences visées.

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	02	28.57 %
Non	05	71.43 %
Total	07	100

Le tableau N°03 ci-dessus a pour but de savoir est ce que les programmes de formation sont organisés à partir des compétences visées.

L'analyse des réponses et des propos des enquêtés donne **05** personnes sur **07** enquêtés avec un ratio de **71.43%** ont répondu par un **non**, affirmant que les programmes ne sont pas organisés par rapport aux compétences visées, alors que les **03** personnes avec un ratio de **28.57 %** de l'échantillon restent réponds par un **oui**.

Ceux qui sont répondu par un **non et commentent** en même temps leurs réponses sont regroupés comme suit **: « Sont organisées spécifiquement aux objectifs de chaque matière, ou de chaque exercice ni moins ni plus ».** Et ceux qui sont répondus par un **oui et commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit **:** ***« Ajuster des connaissances par compétence, en réunissant tous les moyens qu'il faut faire, dont des stages pédagogiques dans des instituts concernant les compétences visées pour mieux se situer dans le monde du travail et les évolutions technologiques et les méthodes nouvelles de gestion».***

On a retenu à travers l'analyse de ces différentes réponses des formateurs, qu'il y a toujours une déconnexion entre les deux milieux de cette formation par alternance ; à propos de l'organisation des programmes et leur articulation avec les compétences visées et souhaitées de la part de ces partenaires, ce qui va renforcer l'idée de la non communication entre les acteurs du partenariat en matière d'organisation, de collaboration et d'élaboration des référentiels des programmes de formation en commun ; donc on constate aussi qu'il n y a pas une vraie harmonie entre les acteurs des deux milieux. L'interaction dans la pédagogie d'alternance exige la participation et la coopération des acteurs entre eux pour réussir ce projet de formation ; la communication c'est le secret majeur qui détermine la réussite ou l'échec de ce projet ; ce décalage, va remettre en cause la bonne volonté d'investir dans ce plan de formation. Cette déconnexion entre ces deux milieux est déjà confirmée au début de notre analyse relative au **tableau N^{o} 2** avec la notion de ***contenus des programmes et leur actualisation selon les besoins du monde de travail*** qui sont détachés l'un de l'autre. Cela explique que le rôle de contrôle et de suivi est très important pour la régulation de ce déséquilibre, et parmi les facteurs de régulation, on peu penser à la commission de partenariat qui est chargée de cette mission ; mais leurs marges de manœuvre et son intervention sont très loin des raisons de sa création.

Tableau N° 4 : Il y a un enchaînement entre les séances théoriques et les activités en milieu professionnel.

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	03	42.85%
Non	04	57.15%
Total	07	100

Le tableau N°04 ci-dessus a pour but de savoir est ce qu'il y a un enchainement entre les séances théoriques et les activités en milieu professionnel.

L'analyse des réponses et des propos des enquêtés donne **: 04** personnes sur **07** enquêtés avec un ratio de **57.15%** ont répondu par un **non**, affirmant qu'il n y a pas un enchainement entre les séances théoriques et les activités en milieu professionnel, alors que **03** personnes avec un ratio de 42.85% de l'échantillon répondent par un **oui**.

Ceux qui ont répondu par un **non commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit : ***« Le programme disponible inadéquat avec le mode de formation par apprentissage et avec le contenu de la formation ; impossibilité de situer le stagiaire dans le chantier ».*** Et Ceux qui ont répondu par un **oui commentent** leurs réponses regroupées comme suit : ***« Toujours la théorie à l'occasion de la pratique ; et l'enseignant qui assure les savoirs théoriques dans l'établissement CFPA, a une idée sur les tâches réalisées chez l'employeur en milieu professionnel de travail. Nous donnons des exemples concrets de notre expérience vécue sur le terrain ».***

On constate aussi qu'il y a toujours une séparation entre les deux milieux de cette alternance et cela apparait avec le détachement entre les programmes théoriques dans le CFPA avec ce qui se réalise comme activité en milieu professionnel de travail. Ceci renforce l'idée d'un partenariat décoratif entre les acteurs de ce mode de formation et confirme d'autre part notre analyse avec les tableaux **N° 02 et N° 03 qui montrent aussi cette séparation entre les programmes théoriques avec les compétences visées et avec les activités qui sont faites en milieu d'apprentissage et aussi avec le monde économique et le marché du travail**.

Tableau N° 5 : La formation se fait en examinant les situations professionnelles vécues par nos stagiaires en milieu professionnel pour leur transmettre des informations théoriques qui peuvent l'aider.

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	05	71.43 %
Non	02	28.57 %
Total	07	100

Le tableau N°05 ci-dessus a pour but de savoir est ce que la formation se fait en examinant les situations professionnelles vécues par les apprentis en milieu professionnel pour leur transmettre des informations théoriques qui peuvent les aider.

L'analyse des réponses et des propos des enquêtés **donne : 05** personnes sur **07** enquêtés avec un ratio de 71.43 % répondus par un **oui**, affirment que la formation se fait en examinant les situations professionnelles vécues par leurs stagiaires en milieu professionnel pour leur donner des informations théoriques qui peuvent les aider, alors que **02** personnes avec un ratio de 28.57 % de l'échantillon répondent par un **non**.

Ceux qui ont répondu par un **oui et commentent** leurs réponses regroupées comme sui**:** ***« La transmission des informations théoriques se fait suivant le suivi pédagogique et les évaluations périodiques en milieu de stage pratique pour l'observation des situations professionnelles en vue d'une orientation si nécessaire».***

On constate que les formateurs jouent un rôle très important dans ce projet de formation en aidant l'apprenti même dans son milieu professionnel de travail, ce qui fait qu'ils sont très attentionnés et s'inquiètent beaucoup pour que l'apprenti soit efficace et compétent en fin de formation, ce qui va permettre aux apprentis d'acquérir un savoir théorique et un savoir pratique qui va leur permettre par la suite une construction des compétences professionnelles.

Tableau N^{o} 6 : Les aspects théoriques de la formation servent comme une base pour les activités professionnelles des stagiaires en milieu de travail.

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	07	100%
Non	00	00%
Total	07	100

Le tableau N°06 ci-dessus a pour but de savoir est ce que les aspects théoriques de la formation servent comme une base pour les activités professionnelles des apprentis en milieu de travail

L'analyse des réponses et des propos des enquêtés **donne 07** personnes sur **07** enquêtés avec un ratio de 100% répondus par un **oui**, affirmant que les aspects théoriques de la formation servent comme une base pour les activités professionnelles des apprentis en milieu de travail

Tous ont répondu par un **oui et commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit**:** ***« La théorie est enseignée à l'occasion de la pratique, elle est toujours utile à la réalisation d'un travail pratique (savoir les lois et formules, calcul du diamètre) ; car la***

technologie et les notions techniques d'une spécialité ne peuvent pas changer sauf dans le cas dans l'évolution des appareils, des machines peuvent accepter des mises à jours ».

On constate que les savoirs théoriques sont considérés comme base pour la réalisation des tâches professionnelles dans les terrains des stages pratiques, ce qui fait que les deux aspects se complètent mutuellement pour construire des compétences professionnelles avec les apprentis.

Tableau N^0 7 : Les référentiels de formation sont élaborés en commun par nous et les professionnels issus du monde de travail.

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	01	14.29 %
Non	06	85.71 %
Total	07	100

Le tableau N°07 ci-dessus a pour but de savoir est ce que les référentiels de formation sont élaborés en commun par les formateurs et les professionnels issus du monde de travail

L'analyse des réponses et des propos des enquêtés **donne 06** personnes sur **07** enquêtés avec un ratio de **85.71 %** qui ont répondu par un **non**, affirmant que les référentiels de formation ne sont pas élaborés en commun par eux et les professionnels issus du monde de travail, alors que 01 personne avec un ratio de **14.29 %** répond par un **oui.**

Ceux qui ont répondu par un **non et commentent** leurs réponses regroupées comme suit : ***« Avec l'invitation des partenaires économiques à assister aux assises ; ainsi que par des commissions compétentes au niveau des instituts et l'enseignant doit seulement appliquer ».*** Et celui qui à répondu par un **oui et commente** en même temps, sa réponse est comme suit : « Selon les orientations reçues par nos responsables supérieurs au niveau du CFPA ».

On déduit que même les référentiels de formation ne sont pas élaborés avec la participation des différents partenaires qui interviennent dans ce partenariat de formation, ce qui renforce l'écart de ces deux milieux d'alternance, comme on à déjà vu cela dans les tableaux **N° 2, 3, 4,** ce qui fait que les acteurs qui sont censés réagir pour la mis en place de l'articulation entre les deux terrains de formation sont quasiment absents et n'accomplissent pas leurs missions.

Tableau N^0 8 : Nous effectuons des visites en milieu de travail pour le suivi des stagiaires et voir ce que se fait durant le stage.

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	07	100 %
Non	00	00 %
Total	07	100

Le tableau N°08 ci-dessus a pour but de voir est que les formateurs font des suivis des stagiaires en milieu professionnel pour voir ce que se font chez leurs employeurs.

Avec l'analyse des réponses et des propos des enquêtés, tous les formateurs avec un effectif de **07** personnes sur **07** de l'échantillon avec un taux de **100%** affirment que les programmes théoriques corresponds aux activités en milieu professionnel.

Tous leurs réponses regroupées comme suit : ***« une fois par semaine, et les suivis se font avec la participation des adjoints techniques et pédagogiques en collaboration avec les formateur et le maîtres d'apprentissages, nous traçons un programme de suivi pour les stagiaires ».***

On constate que les formateurs sont tous conscient de leurs missions dans cette formation en partenariat ; ils donnent une très grande importance aux suivis des stagiaires surtout en leurs milieux d'apprentissages pour les évaluant, les orientant et les encourageant aussi pour les motivant pour qu'ils deviennent efficace et compétent en même temps.

Tableau N^0 9 : Le projet de formation définit les rôles des différents acteurs et les objectifs de la formation ; il est co-consruit au préalable avec les acteurs du monde de travail.

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	02	28.57 %
Non	05	71.43 %
Total	07	100

Le tableau N°09 ci-dessus a pour but de savoir est ce que le projet de formation définit les rôles des différents acteurs et les objectifs de la formation ; est-il co-consruit au préalable avec les acteurs du monde de travail ?

L'analyse des réponses et des propos des enquêtés **donne 05** personnes sur **07** enquêtés avec un ratio de **71.43 % ont** répondu par un **non**, affirmant que ce projet de formation ne définit pas les rôles des différents acteurs et les objectifs de la formation ; et n'est-il pas co-consruit au préalable avec les acteurs du monde de travail, alors que les **02** autres personnes avec un ratio de **28.57 %** répondent par un **oui.**

Ceux qui sont répondu par un **non et commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit : ***« Aucun partenariat n'existe avec le monde de travail, à part un partenariat socioprofessionnel à caractère purement administratif ni plus ni moins ».*** Et ceux qui ont répondu par un **oui et commentent** en même temps leurs réponses aussi sont regroupées comme

suit ***: « Les objectifs de projet de formation et les rôles des acteurs en partenariat sont définis par un texte ministériel concernant la formation par apprentissage, qui détermine les missions à remplir de la part de ses acteurs qui sont : l'administration du CFPA (le directeur, l'adjoint technique), l'enseignant ; l'employeur (le maitre d'apprentissage) ; la CCA (un agent chargé par l'APC) ; l'apprenti lui-même ».***

On voit que le projet de formation en partenariat concernant les rôles des acteurs, et les objectifs de cette formation sont définis par une **loi** dans un cadre institutionnel bien déterminé édicté par le Ministère de la FEP ; on constate aussi que les entreprises sont écartées et éloignées dans ce projet professionnel en formation, et on a déjà remarqué dans le chapitre précédant que toutes les conventions de formation étaient signées et faites avec plusieurs secteurs d'activités à caractère social. Le monde économique est le secteur le mieux placé pour accueillir ces conventions de partenariat avec la formation professionnelle pour que les apprentis acquièrent des savoirs et des savoirs faire et construisent des compétences professionnelles dans une alternance interactive, est considérée comme un mode de formation très efficace si on se réfère au modèle Allemand de la formation professionnelle dit « DUAL ».

Tableau N^0 10 : On rencontre les maitres de stage afin d'échanger sur les manières de former le stagiaire et son évaluation.

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	01	14.29 %
Non	06	85.71 %
Total	07	100

Le tableau N°10 ci-dessus a pour but d'avoir une idée sur les rencontres des formateurs avec les maitres d'apprentissages afin d'échanger les manières de former les apprentis et de les évaluer.

L'analyse des réponses et des propos des enquêtés montre que presque tous des formateurs avec un effectif de **06** personnes sur **07** de l'échantillon et un taux de **85.71 %** affirment qu'ils ne se rencontrent pas avec les maitres de stages pour échanger sur les manières de former l'apprenti, alors qu'une personne avec un ratio de **14.29 %** répond par un **oui.**

Tous les formateurs qui disent **oui et commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit : ***« Réunions pédagogiques, pour sensibiliser le stagiaire sur son métier et l'orienter pour apprendre le geste professionnel, les procédures d'évaluation sont discutées et négociées concernant sa discipline et son rendement en milieu professionnel».***

On constate que les rencontres entre ces deux acteurs dans la formation professionnelle quels que soit les formateurs en milieu d'établissement (CFPA) qui assurent les savoirs théoriques ou les maitres des stages qui assurent les savoir-faire pour les apprentis en milieu d'activité professionnelle sont loin l'un de l'autre. De ce fait, cette partenariat un caractère formel et est fondé sur une relation purement administrative, la collaboration et la coopération entre les deux acteurs est le grand absent dans ce projet ; ce qui entraine l'absence de la construction des compétences dans l'apprentissage

Tableau N^0 11 : On aide les apprenants à trouver un emploi à la fin de leur formation.

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	07	100%
Non	00	00%
Total	07	100

Le tableau N°11 ci-dessus a pour but de voir est-ce que les formateurs aident les apprentis à trouver un emploi à la fin de leur formation.

Avec l'analyse des réponses et des propos des enquêtés, tous les formateurs de l'échantillon, avec un effectif de **07** personnes sur **07** avec un taux de **100%** affirment qu'ils aident les apprentis à trouver des emplois à la fin de leur formation professionnelle.

Tous les formateurs disent **oui et commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit : ***« En leur donnant des adresses d'entreprises et des conseils pour faciliter leur intégration et en les orientant à travers des connaissances dans le monde de travail pour tenter leurs chances ; car les employeurs là où ils effectuent leurs stages ne les recrutent que rarement à cause de leur manque d'expérience».***

On constate que le manque d'expérience pour les nouveaux diplômés de la formation professionnelle trouve des difficultés à décrocher un emploi et s'insérer dans la vie professionnelle chez leurs employeurs.

Tableau N 13 : Les contraintes rencontrées dans la formation conventionnée

		Effectif	**Pourcentage**
Les contraintes	**C1**	05	71.43 %
	C2	02	28.57 %
Total		07	100 %

C1 Le manque de qualité de la formation est à l'origine des difficultés d'insertion des stagiaires ; le monde de l'entreprise ne s'intéresse pas à la formation : absence de relation contractuelle réelle entre le centre de formation et les entreprises, manque de concertation dans la structuration des programmes et manque d'implication des maitres de stage au sein des entreprises. La politique économique du pays a créé des distorsions et compliqué la tâche à l'administration publique, et cela dans le souci de répondre aux besoins des échéances politiques de court termes, d'éviter des déflagrations sociales et sauvegarder la stabilité politique du pays ; à ce titre, les dispositifs d'aide et de soutien accordés à la très petite entreprise ne nous paraissent pas judicieux.

C2 Le niveau scolaire des jeunes n'étant pas élevé, la différence d'âge influe négativement sur l'assimilation des apprentissages ; le manque d'effectifs des stagiaires, conséquemment aux réussites scolaires, engendre une absence de candidats à la formation professionnelle, surtout dans les spécialités « lourdes » où les sections sont presque vides.

Tableau N 14 : Les propositions qui sont données pour améliorer la formation conventionnée

		Effectif	**Pourcentage**
Les propositions	**P1**	05	%
	P2	02	%
Total		07	100

P1 Il faut changer la politique économique actuelle du pays par une politique bien claire et à long terme vis-à-vis l'insertion professionnelle, il faut une formation qui s'intéresse essentiellement à former des apprentis qui répondent aux besoins qualitatifs des entreprises, car cette politique de soutien public tous azimuts pour créer les petites entreprises en faveur des jeunes démotive les apprentis à mener une carrière professionnelle en entreprise. **A**ussi la principale mission de l'administration est de renforcer le dialogue avec les secteurs socio-économiques et le monde du travail, les entreprises et la concertation entre les acteurs de la formation professionnelle, pour assurer une bonne qualité de formation pour les apprentis. La performance de l'administration publique est solidement liée à la stabilité institutionnelle, et également à la qualité de la politique économique.

P2 Classer les candidats à la formation par âge et niveau scolaire, pour remédier au problème des sections lourdes qui n'ont plus de demande de formation.

2- Catégorie Maitres de stage

		Spécialités des formations assurées						Effectif	Pourcentage
		Menuise-Aluminium	Tôlerie peintre	Plomberie	Garniture auto	Mécanique auto	Pâtisserie		
Niveau d'étude	**Primaire**							00	00%
	Moyen	02	02	04	01			09	60%
	Secondaire			02	01	01	02	06	40%
Effectif		02	02	06	02	01	02	**15**	
Pourcentage		13.33%	13.33%	40%	13.33%	06.66%	13.33%		**100%**
Sexe	**Homme**	02	02	06	02	01	02	**15**	100%
	Femme	00	00	00	00	00	00	00	00%
Effectif		02	02	06	02	01	02	**15**	
Pourcentage		13.33%	13.33%	40%	13.33%	06.66%	13.33%		**100%**
Catégo-rie D'Age	**20 à 30ans**			02				02	13.33%
	Plus 30 à 40	01	02	03	01		02	09	60%
	Plus 40 à 50	01		01	01	01		04	26.66%
	Plus de 50							00	00%
Effectif		02	02	06	02	01	02	**15**	
Pourcentage		13.33%	13.33%	40%	13.33%	06.66%	13.33%		**100%**
Ancien neté Profess ionnelle	**1 à 5ans**			01				01	06.66%
	Plus 5 à 10ans			04	01		02	07	46.66%
	plus10 à 15 ans	02	01	01	01			05	33.33%
	Plus15 à 20 ans		01			01		02	13.33%
	Plus 20ans							00	00%
Effectif		02	02	06	02	01	02	**15**	
Pourcentage		13.33%	13.33%	40%	13.33%	06.66%	13.33%		**100%**

Ce tableau N° ci-dessus est un tableau croisé entre les spécialités de formation assurées par les Maitres de stage selon les différents critères : Age, Sexe, Ancienneté professionnelle, et Niveau d'étude.

La répartition de l'échantillon des **Maitres de stage selon leur Ancienneté professionnel**le, indique qu'un effectif **07** avec un ratio de **46.66%** sur **15** au **total** a une Ancienneté professionnelle de **Plus de 5 ans à 10 ans**, et un effectif **de 04** sont dans la spécialité **plomberie**, **02** dans la spécialité **Pâtisserie** et **01** dans la spécialité **Garniture auto.** Dans l'Ancienneté professionnelle **de plus de 10 ans jusqu'à 15 ans,** 05 en effectif avec un ratio de **33.33%,** dont **02** dans la spécialité de formation **Menuiserie Aluminium, 01 en Tôlerie peintre, 01 en Plomberie, et 01 en Garniture auto ;** dans l'Ancienneté professionnelle de **Plus de 15 jusqu'à 20 ans,** avec **02** en effectif et un ratio de **13.33%,** dont **01** dans la spécialité **Tôlerie peintre, 01** en spécialité **Mécanique auto. D**ans l'Ancienneté professionnelle de **1 an jusqu'à 5 ans, 01** en effectif avec un ratio de **06.66%,** il est dans la spécialité **Plomberie.**

La répartition de l'échantillon selon **la catégorie d'Age des Maitres de stage** indique que **09** en effectif sur **15** avec un ratio de **60%** sont dans la catégorie **d'Age** de **Plus 30 ans jusqu'à 40**

ans, qui sont **répartis en : 03** dans la spécialité **Plomberie, 02** en spécialité **Tôlerie peintre, 02** dans la spécialité **Pâtisserie, 01** dans spécialité **Garniture auto, et 01** dans la spécialité **Menuiserie Aluminium ;** dans la catégorie **d'Age Plus de 40 jusqu'à 50 ans), 4** en effectif avec un ratio de **26.66%** sont également répartis sur les spécialités de formation **(01 pour chacune)** suivantes :**Menuiserie Aluminium, Mécanique auto, Garniture auto, et Plomberie ;** dans la catégorie **d'Age de 20 ans jusqu'à 30 ans, 02** en effectif total avec un ratio de **13.33%** sont sur la spécialité de formation **Plomberie.**

Selon **le sexe** le tableau indique que **la totalité des Maitres de stages** sont du **sexe masculin, cela** est dû à la nature de l'activité qu'est destinée en majorité au sexe masculin (la pâtisserie étant abordable pour le sexe féminin).

S**elon le Niveau d'étude,** le tableau indique que **09** en effectif sur 15**,** avec un ratio de **60%,** ont **le niveau moyen.** Par spécialité de formation assurées on trouve**, 04** en effectif dans la spécialité **Plomberie, 02** en effectif dans la spécialité **Tôlerie peintre, 02** en effectif dans la spécialité **Menuiserie Aluminium,** et un **01** en effectif dans la spécialité **de Garniture auto. 06** en effectif sur **15** avec un ratio de **40%** ont de niveau secondaire, on trouve parmi eux **02** en effectif assurant la spécialité de formation **Plomberie,** et **02** en effectif assurant la spécialité **Pâtisserie, 01** en effectif assure la spécialité **Mécanique auto** et **01** en effectif assure la spécialité de formation **Garniture auto.**

NB- Interprétation des réponses qui suivent les « oui » et les « non » : il s'agit ici encore d'un <u>assemblage</u> des différentes réponses des apprentis, classées en ces deux catégories (réponses positives ou négatives à la question).et leurs arguments vis-a- vis des positive ou des négatives ou vis-à-vis des deux ensemble.

Tableau No 1 : Chargez les stagiaires de tâches qui sont liées à leur formation

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	15	100 %
Non	00	00 %
Total	15	100

Le tableau N°01 ci-dessus a pour but de montré si les maitres de stages chargent les stagiaires de tâches qui sont liées à leur formation

L'analyse des réponses et des propos des enquêtés montre que tous les maitres de stages avec un effectif de **15** personnes sur **15** et un taux de **100%** affirment qu'ils chargent tous les apprentis de taches qui conviennent avec leurs formation en stage pratique dans le milieu de travail.

Tous disent **oui et commentent** en même temps, leurs réponses regroupées comme suit**: *« Notre rôle envers les stagiaires c'est de les charger des taches qui sont liées à leur formation pour qu'ils puissent apprendre et acquérir des savoirs faire car c'est ça la logique du stage pratique en milieu professionnel ; en même temps les stagiaires doivent exprimer une bonne volonté pour apprendre et une grande motivation. A travers cela nous posons des questions concernant les tâches difficiles ou mal saisies pour mieux les encadrer ; pour qu'ils deviennent opérationnels et compétents à la fin de leur formation et de notre part notre devoir c'est de les suivre , en parallèle, en observant et en les guidant dans toutes ces tâches professionnelles du début de l'opération jusqu'à sa fin et en évaluant leurs tâches et en les encourageant toujours. Nous essayons de les motiver et orienter vers l'objectif principal de la formation en expliquant l'utilité du stage pratique pour qu'ils soient toujours dynamiques car ils sont tous des jeunes donc on doit les aider au maximum en exploitant rationnellement leur énergie et leurs capacités».***

De ce fait, on constate que tous les maitres des stages sont très conscients de leurs missions qu'ils remplissent comme il faut dans cette formation conventionnée, en transmettant aux apprentis les savoir faire professionnels pour qu'ils les rendent capables et compétent dans leur avenir professionnel.

Tableau N^{o} 2 : Aidez les stagiaires à comprendre comment utiliser la formation théorique pour la réalisation des activités et des taches complexe en milieu professionnel

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	15	100 %
Non	00	00 %
Total	15	100

Le tableau N°02 ci-dessus a pour but de montré si les maitres de stages aident les apprentis à comprendre comment utiliser la formation théorique pour la réalisation des activités et des tâches complexes en milieu professionnel.

L'analyse des réponses et des propos des enquêtés montre que tous les maitres de stages avec un effectif de **15** personnes sur **15** et un taux de **100%,** affirment aider les apprentis à comprendre comment utiliser la formation théorique pour la réalisation des activités et des tâches complexes en milieu professionnel.

Tous disent **oui et commentent** en même temps, leurs réponses sont regroupées comme suit **: *« On sait tout ce qui se passe dans les établissements de formation professionnelles là d'où viennent nos apprentis et on est au courant surde la manière dont ils forment les***

stagiaires et même concernant les programmes théoriques qui sont mal enseignés pour les stagiaires ; donc nos connaissances sur ce qui ce passe en milieu d'établissement. Nous jouons même en plus le rôle des formateurs en expliquant à nos stagiaires à quoi servent les savoirs théoriques en essayant de les placeront sur des situations concrètes de travail pour qu'ils puissent articuler les savoirs théoriques avec les savoirs pratiques ; notre expérience dans ce domaine de formation en milieu de travail et avec les cas des différents stagiaires qui nos viennent de partout. En peu de temps, ils appréhendent mieux et rapidement et ils développent un esprit et un comportement orienté beaucoup plus vers la pratique par ce que, dans le processus de formation professionnelle, ils passent la plupart de leurs temps dans le milieu de stage pratique. A cette occasion on exige souvent de nos stagiaires de ne pas hésiter à poser des questions concernant les activités professionnelles pour mieux les mettre au courant sur la réalité des situations d'exercice des tâches professionnelles pour qu'ils soient opérationnels et deviennent des ouvriers compétents et capables d'assumer la responsabilité de leurs actes et devenir des professionnels à l'avenir et de nous honorer à la fin de leur formation surtout s'ils réussissent dans leurs vie sociale et professionnelle ».

On constate aussi que tous les maitres des stages sont très conscients de leurs actions en remplissant une double mission comme il faut : leur mission en tant que maitres de stage en milieu professionnel de travail et celle des formateurs en milieu de CFPA concernant les programmes théoriques, ce qui va combler automatiquement toutes les lacunes que l'apprenti trouverait dans sa formation professionnelle, leur permettant ainsi d'acquérir tout ce qu'il faut comme base théorique et savoir faire pratique transmis par la voix de cette formation conventionnée.

Tableau No 3 : Négociez avec les responsables de l'établissement de la formation professionnelle sur les moyens qu'offre l'entreprise pour la formation du stagiaire

	Effectif	**pourcentage**
Oui	02	13.34%
Non	13	86.66 %
Total	15	100

Le tableau N°03 ci-dessus a pour objectif de savoir si les maitres de stages négocient avec les responsables de l'établissement de la formation professionnelle sur les moyens qu'offre l'entreprise pour la formation du stagiaire.

13 personnes sur **20** enquêtés avec un ratio de **86.66 %** ont répondu par un **non**, affirmant qu'ils ne négocient pas avec les responsables de l'établissement de la formation professionnelle sur les

moyens qu'offre l'entreprise pour la formation de l'apprenti, alors que **02** personnes avec un ratio de **13.34%** de l'échantillon répondent par un **oui**.

Ceux qui répondu par un **oui et commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit **: *« Sur la manière et la façon comment former le stagiaire et sur tout ce qui est en relation avec la formation pratique des stagiaires et les biens matériels de production que nous offrons aux stagiaires en milieu d'activité professionnelle, en général tout ce qui concerne les outils et les appareils, les machines comme les matériaux de travail ; mais le CFPA ne prend pas en considération ces négociations car on ne les voit pas , à part la première rencontre ce qui fait qu'ils ne prennent en considération ni nos personnes ni les stagiaires ni le processus de déroulement de la formation elle-même »***.

On constate qu'ils n y a pas vraiment une communication et de dialogue entre les partenaires de cette formation sur tout ce qui concerne les informations nouvelles sur les deux milieux, ce qui va engendrer un grand problème pour connaitre les différentes mises à jours dans les programmes de formation ou même la méconnaissance des exigences du marché du travail et ses besoins en qualifications et en compétences professionnelles.

Tableau N^{o} 4 : Participez souvent à des réunions avec des formateurs sur les manières et méthodes de formation du stagiaire

	Effectif	**pourcentage**
Oui	02	13.34%
Non	13	86.66 %
Total	15	100

Le tableau N°04 ci-dessus a pour objectif de savoir est ce que les maitres de stages participent souvent à des renions avec des formateurs sur les manières et méthodes de former le stagiaire. **13** personnes sur **20** enquêtées avec un ratio de **86.66 %** ont répondu par un **non**, affirmant qu'il n y a pas souvent de participation à des réunions avec des formateurs sur les manières et méthodes pour former l'apprenti, alors que **02** personnes avec un ratio de **13.34%** de l'échantillon répondent par un **oui**.

Ceux qui ont répondus par un **oui et commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit : ***« On fait des renions avec les formateurs pour rapprocher les programmes théoriques au sein des établissements avec les programmes pratiques qui se font en notre milieu professionnel de travail, dans l'objectif d'avoir un équilibre entre les deux milieux et être au courant de tout ce qui se passe entre les deux terrains de formation et d'aller en***

parallèle vers le même but et aussi de savoir quelles sont les évolutions technologiques nouvelles, concernant les nouvelles techniques et appareils de production pour faire des mises à jour et élaborer un nouveau programme à suivre pour servir l'actualité du monde actuel et ses exigences en qualité et en quantité ; et aussi pour s'adapter aux nouvelles demandes du marché de travail et produire un bon modèle d'apprenti à la fin de sa formation, que ce soit dans la théorie ou dans la pratique de sa formation professionnelle, sinon ça ne sert a rien cette alternance et avoir un esprit de partenariat ».
On constate qu'ils n y a pas aussi de dialogue entre les partenaires de cette formation ; donc ni l'un ni l'autre ne peut être au courant de tout ce qui se passe dans les différents milieux ; cela qui va remettre en cause l'existence et la nature du partenariat s'il n y a pas une coopération , une conversation sérieuse pour travailler et collaborer ensemble pour la réussite de ce projet de formation professionnelle ; les informations nouvelles sur les deux milieux de formation vont donner un nouveau souffle : comme la connaissances des données sur les différentes mises à jours à propos des programmes de formation, à propos de l'évolution des techniques et des technologies récentes ; même aussi de piloter les exigences du marché du travail et ses besoins en qualité et en compétences professionnelles , ce qui va faciliter la tâche et se situer dans toutes les qui entraves de notre temps surtout avec le phénomène de mondialisation.

Tableau N^{o} 5 : Participez à l'élaboration du projet de formation avant de recevoir le stagiaire

	Effectif	**pourcentage**
Oui	02	13.34%
Non	13	86.66 %
Total	15	100

Le tableau N°05 ci-dessus a pour objectif de savoir est ce que les maitres de stages participent à l'élaboration du projet de formation avant de recevoir l'apprenti.

13 personnes sur **20** enquêtées, avec un ratio de **86.66 %, ont** répondu par un **non**, affirmant qu'elles ne participent pas à l'élaboration du projet de formation avant de recevoir l'apprenti, alors que **02** personnes avec un ratio de **13.34%** répondent par un **oui**.

Ceux qui sont répondus par un **oui et commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit **: *« On participant à ce projet de formation c'est en donnant des informations sur notre activité professionnelle et sur les spécialités qu'on peut assurer pour les nouveaux stagiaires et le CFPA nous envoie des stagiaires dans la spécialité qui nous concerne en tant qu'employeurs et maitres de stages en même temps ».***

On constate là aussi qu'il n' y a pas un dialogue entre ces deux milieux de formation comme on l'a vu plusieurs fois en analysant nos tableaux précédents ; les deux personnes qui affirment l'existence d'une participation à la communication ne parlent que d'un dialogue classique, une description générale de leurs activités professionnelles dans leurs milieu de travail. A part cela, il n y a aucun échange d'idées et d'expériences sur les savoirs et des savoir faire concernant la formation et concernant le projet tracé dans les manuels pour évaluer tout ce qui est en relation avec les objectifs du projet, ses qualités pour continuer sur la même voie ou de ses défauts pour les réparer ou les trouver des solutions.

Tableau N° 6 : Votre rôle en vers le stagiaire est clairement défini dans le projet de formation

	Effectif	**pourcentage**
Oui	15	100 %
Non	00	00 %
Total	15	100

Le tableau N°06 ci-dessus a pour objectif de savoir est ce que le rôle des maitres de stages envers l'apprenti est clairement défini dans ce projet de formation.

15 enquêtés sur **15** avec un ratio de **100%** ont répondus par un **oui**, affirmant que les rôles envers l'apprenti sont clairement définis dans ce projet de formation. Tous ont répondu par un **oui et commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit **: *« Absolument oui, c'est ça ce qui nous relie avec l'établissement de formation et avec l'apprenti c'est la relation d'apprentissage, car on a cette habitude de former les stagiaires en même temps on connait bien notre rôle et notre mission envers nos stagiaires. Notre tâche principale c'est de transmettre tout ce qu'on possède comme expérience, savoir, savoir faire pour l'apprenti pour qu'il soit opérationnel à l'avenir et compétent et aussi de lui permettre de développer en soi un esprit de création et d'innovation ; pour qu'il puisse avoir un travail et faciliter son intégration dans la vie professionnelle et de pour lui faciliter la capacité de décrocher un poste d'emploi ».*** On constate que tous les maitres de stages en milieu professionnel de travail, connaissent bien leurs missions et leurs rôles dans ce projet de formation professionnelle, et cela se traduit d'après toutes leurs réponses et cela est un bon indice pour la réussite de cet partenariat entre les acteurs partenaires, car la définition des rôles et des missions de chaque partenaire permet de les situer dans leurs cadre institutionnel et juridique qu'est déterminé par la loi.

Tableau N° 7 : Recevez régulièrement les formateurs sur le lieu de travail pour effectuer des bilans sur les actions que mène le stagiaire au sein de l'entreprise

	Effectif	**pourcentage**
Oui	04	26.67 %
Non	11	73.33 %
Total	15	100

Le tableau N°07 ci-dessus a pour objectif de savoir est ce que les maitres de stages reçoivent régulièrement les formateurs sur le lieu de travail pour effectuer des bilans sur les actions que mène le stagiaire au sein de l'entreprise.

11 personnes sur **20** enquêtés avec un ratio de **73.33 %** ont répondu par un **non**, affirmant qu'ils ne reçoivent pas régulièrement les formateurs sur le lieu de travail pour effectuer des bilans sur les actions que mène le stagiaire au sein de l'entreprise, alors que **04** personnes avec un ratio de **26.67 %** répondent par un **oui**.

Ceux qui sont répondus par un **oui et commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit : ***« On a des périodes et des moments programmés et planifiés pour recevoir les formateurs de nos stagiaires dans notre milieu de travail et cela correspond aux formalités et règlements qui relient les deux lieux de formation , qui sont motionnés dans le contrat d'apprentissage et des fois quand il y a une exception ou une urgence, la présence des formateurs est obligatoire quand il surgit des comportements insupportables de la part des stagiaires ou d'autres raisons qui peuvent se produire dans le parcours de la formation. Mais généralement on reçoit les formateurs uniquement dans le but d'évaluer les actions du stagiaires au sein de milieu d'activité professionnelle et pour évaluer ses tâches et ses activités avec une note concernant son stage d'apprenti en milieu professionnel».***

Tableau N° 8 : Les procédures d'évaluation sont discutées seulement avec les formateurs

	Effectif	**pourcentage**
Oui	13	86.66 %
Non	02	13.34 %
Total	15	100

Le tableau N°08 ci-dessus a pour objectif de savoir est ce que les procédures d'évaluations sont discutées seulement avec les formateurs.

13 personnes sur **20** enquêtés avec un ratio de **86.66 %** ont répondus par un **oui**, affirmant que les procédures d'évaluation sont discutées seulement avec les formateurs, alors que les **02** personnes avec un ratio de **13.34 %** de l'échantillon répondent par un **non**.

Pour tous ceux qui ont répondu par un **oui et commentent** en même temps, leurs réponses sont regroupées comme suit **: *« Les procédures d'évaluation des stagiaires sont discutées uniquement avec leurs formateurs et personne d'autre ; les formateurs ne les voit pas sauf aux moments où on va donner une note d'évaluation de nos apprentis à la fin de stage de formation et à part ça rien ».*** Et ceux qui ont répondu par un **non et commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit : ***« Les procédures d'évaluation sont discutées avec les responsables du CFPA et les formateurs de l'établissement ».***

Tableau N 9 : Les contraintes rencontrées dans la formation conventionnée

		Effectif	**Pourcentage**
Les contraintes	**C1**	04	26.67%
	C2	05	33.33%
	C3	06	40%
Total		15	100%

C1 Il y a un manque d' apprentis, en plus il y a des apprentis qui nous viennent en milieu de stage avec des savoirs théoriques très limités, et leurs programmes de formation ne sont pas articulés avec la demande actuelle, ils ne suivent pas les évolutions de notre temps ; on peu dire que ces programmes sont anciens, ce qui nos pose des difficultés dans cette formation on car nous rattrapons tout cela.

C2 La majorité des apprentis ne sont pas vraiment intéressés à acquérir des compétences professionnelles, ils ne cherchent qu'à avoir le papier diplôme de fin de formation pour aller directement vers les dispositifs de soutien à la création des petites entreprises.

C3 Un grand manque de motivation de la part des apprentis, un obstacle à l'acquisition des savoir faire, un manque de suivi de leurs formateurs en milieu d'activité professionnelle pour faire évaluer leurs comportement, assiduités et discuter et échanger les informations concernant ce projet de formation.

Tableau N° 10 : Les propositions qui sont faites pour améliorer la formation conventionnée

		Effectif	**Pourcentage**
Les propositions	**P1**	04	26.67%
	P2	05	33.33%
	P3	06	40%
Total		15	100%

P1 Il faut faire apprendre aux apprentis des savoirs théoriques en élaborant des programmes en adéquation avec les exigences du monde actuel matière de qualité des savoirs en théoriques, ce qui va par la suite faciliter l'intégration des apprentis dans le milieu professionnel de travail sans difficulté, comme cela chaque acteur dans cette formation remplira sa tâche de former les apprentis en leur transmettant des savoirs théoriques dans leur établissement de formation et ensuite ils vont acquérir des savoirs faire chez nous en milieu d'activité professionnelle.

P2 Il faut motiver les apprentis par autres choses comme par une bourse, des lieux de loisirs et de sport, des sorties professionnelles en relation avec la formation ; il faut éliminer le dispositif de l'ANSEJ pour la catégorie des jeunes de moins de 30 ans pour leur donner la chance d'apprendre comme. Il faut construise des compétences et avoir des savoirs et des savoirs faire et 'enlever de leurs tête les crédits d'aide à la création des petites entreprises, jusqu'à ce qu' ils apprennent bien et maitrisent leurs métiers de formation et deviennent mûrs, possèdent des expériences professionnelles dans leurs mains. A cette étape s'ils veulent demander des crédits pour avoir des micro-entreprises ce sera encore mieux pour eux , car à cette étape ils peuvent facilement réussir dans leurs parcours professionnel à l'avenir**.**

P3 Il faut que les organes de médiation jouent leurs rôles (commission communale, de wilaya), pour qu'elles créent un climat favorable au déroulement de cette formation partenariale en même temps motiver les apprentis en donnant du sens à leurs soucis, à leurs actions et à leurs pratiques en revalorisant leurs statuts pour qu'ils soient mieux motivés et pour qu'ils aient un sentiment d'estime de soi et ce sentiment va les pousser à l'innovation et à la création.

2- Catégorie Apprentis

		Spécialités des formations étudiées						Effectif	Pourcentage
		Menuiserie Aluminium	Tôlerie peintre	Plomberie	Garniture auto	Mécanique auto	Pâtisserie		
Profession Père	**Maçon**			03	01	02		06	30%
	Fellah		02	02				04	20%
	Fonctionnaire						01	01	05%
	Agent sécurité			02				02	10%
	Cuisinier	01					02	03	15%
	Commerçant	01		02	01			04	20%
Effectif		02	02	09	02	02	03	**20**	
Pourcentage		10%	10%	45%	10%	10%	15%		**100%**
Profession Mère	**Sans profession**	02	02	09	02	02	03	20	100%
Durée de Formation	**12 Mois**				02			02	10%
	18 Mois	02	02	09		02	03	18	90%
Effectif		02	02	09	02	02	03	**20**	
Pourcentage		10%	10%	45%	10%	10%	15%		**100%**
Semestre Actuel en Formation	**Premier S1**	02	01	05			03	11	55%
	Deuxième S2		01	04	01			06	30%
	Troisième S3				01	02		03	15%
Effectif		02	02	09	02	02	03	**20**	
Pourcentage		10%	10%	45%	10%	10%	15%		**100%**
Dernier Classe Suivi à l'Ecole	**Primaire**							00	00%
	moyenne	02	02	09	02	01	01	17	85%
	Secondaire					01	02	03	15%
Effectif		02	02	09	02	02	03	**20**	
Pourcentage		10%	10%	45%	10%	10%	15%		**100%**
Sexe	**Tous garçons**	02	02	09	02	02	03	**20**	**100%**
Age	**Tous entre 15-20**	02	02	09	02	02	03	**20**	**100%**
Pourcentage		10%	10%	45%	10%	10%	15%		**100%**

Ce tableau N° ci-dessus est un tableau croisé entre les spécialités de formation étudiées par les apprentis selon les différents critères : Age, Sexe, Grade, Dernière classe suivie à l'école, Semestre actuel en formation, Durée de formation, Professions du père et de la Mère.

La répartition des apprentis selon **le sexe et l'âge**, indique que **100%** des enquêtés apprentis du CFPA sont de **sexe masculin ;** cela peut être expliqué par la nature des spécialités étudiées comme étant des spécialités destinées seulement aux hommes. Tous les apprentis se trouvent dans la **catégorie d'âge** située entre **15 et 20 ans**, cela étant lié à la réglementation la formation initiale par apprentissage qui fixe l'âge entre **16 à 25** ans.

La répartition de cette population selon **la dernière classe sui à l'école**, indique que **17** en sur **20** avec un ratio de **85**% des enquêtés ont un **niveau moyen :** dont un **09** sur **17** d'effectif avec un ratio de **45**% se trouvent dans la spécialité **plomberie, 02** sur **17** en effectif dans la spécialité **Menuiserie Aluminium, 02** sur **17** en effectif dans la spécialité **Tôlerie peintre, 02** sur **17** en

effectif dans la spécialité **Garniture auto**, **01 sur 17** en effectif se trouve dans la spécialité **Mécanique auto**, et **01** sur **17** se trouve dans la spécialité **Pâtisserie ;** les **03** restants avec un ratio de **15%** ont un **niveau secondaire** : dont **02** sur **03** en effectif se trouvent dans la spécialité **Pâtisserie** et **01** sur **03** sont da la spécialité **Mécanique auto.** On constate aussi que la majorité des apprentis en milieu professionnel d'apprentissage au CFPA sont répartis entre les niveaux moyen et secondaire.

Selon **le semestre actuel de formation,** nous avons **11** sur **20** en effectif (avec un ratio de 55% des enquêtés) au **premier semestre de formation**, 06 sur **20** avec un ratio de **30** % se trouvent dans **le deuxième semestre de formation,** les **0 3 en effectif restants** étant **en troisième semestre.** Dans la spécialité de **plomberie** il y a 09 apprentis (avec un ratio de **45**% par rapport au pourcentage total des spécialités de formation) partagés entre **05 au** premier semestre et **04** au deuxième semestre.

Selon **Durée de la formation, 18** en effectif sur **20** se situent dans la durée de avec un ratio de **90% ; cette durée concerne toutes les spécialités ;** les **02 en** effectif restants sont dans la spécialité **garniture auto**, en durée de **12 mois.**
Concernant **la profession de la mère** tous les apprentis de cet échantillon ont répondu par **sans profession. Selon la profession de père,** on trouve six professions au total. Nous avons **06** sur **20** des pères des apprentis, avec un ratio de **30**%, dans la profession **Maçon :** leurs fils sont pour **03** en formation Plomberie, **02** en Mécanique Auto et **01** en Garniture Auto ; 04 sur 20 des professions des pères, avec un ratio de **20%,** en profession **Fellah ;** la même chose pour la profession **commerçant** avec un ratio de **20%,** dans la profession **Fellah** leurs fils sont 02 en spécialité **Plomberie** et 02 en spécialité de formation **Tôlerie Peintre ; pour** la profession **Commerçan**t leurs fils sont à 02 en spécialité **Plomberie** et à 02 dans les spécialités **Menuiserie Aluminium** et **Garniture auto. P**our la profession des pères **Cuisinier, nous avons 03** apprentis en effectif (avec un ratio de **15%),** leurs fils sont **02** en **Pâtisserie** et **01** en **Menuiserie Aluminium ;** en avant dernier suit la **profession des pères Agent de sécurité (**avec un ratio de **10%) et** leurs fils sont dans spécialité de formation **Plomberie,** et en dernier **la profession des pères Fonctionnaire** avec un **seul** père avec un ratio de **05%** et un seul fils en spécialité de formation **Pâtisserie.**

NB- Interprétation des réponses qui suivent : les « oui » et les « non » signifient chaque fois d'un <u>assemblage</u> des différentes réponses des apprentis, classées en ces deux catégories

(réponses positives ou négatives à la question) et leurs arguments vis-a- vis de la réponse positive ou négative ou vis-à-vis des deux ensemble.

Tableau N^0 1 : l'orientation vers le choix de la formation conventionnée

	Effectif	**Pourcentage**
Choix personnel	20	100 %
Orientation par CFPA	00	00 %
Conseillé par une personne	00	00 %
Autres raison	00	00 %
Total	20	100 %

Le tableau N°01 ci-dessus a pour but de montrer s'il y a lieu une orientation claire vers le choix de la formation conventionnée. L'interprétation du tableau est à faire comme un choix pour un contrat d'apprentissage, régi par un contrat que l'on peut considérer comme une convention sans garantie de l'emploi du diplômé en fin de formation.

L'analyse des réponses et des propos des enquêtés montre que tous les apprentis (avec un effectif de **20** personnes sur **20** soit un taux de **100%)** affirment l'existence d'un **choix personnel** concernant l'orientation vers le choix de la formation par apprentissage.

De ce fait, on constate que tous les apprentis sont très conscients de leurs actions en choisissant la formation avec un contrat d'apprentissage et ce choix reflète leur degré d'indépendance et d'autonomie car ils savent bien ce qu'ils veulent exercer dans l'avenir.

Tableau N^0 2 : J'ai signé un contrat

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	20	100 %
Non	00	00 %
Total	20	100 %
Avec mon employeur	20	100 %
Total	20	100 %
Je sais pourquoi	20	100 %
Je ne sais pas pourquoi	00	00%
Total	20	100 %
Je connais son utilité	20	100 %
Je ne connais pas son utilité	00	00%
Total	20	100 %
Oui je connais les procédures du contrat	04	20%
Non je ne connais pas les procédures du contrat	16	80%
Total	20	100 %

Le tableau N°02 ci-dessus a pour objectif de savoir est ce que l'apprenti il à signé un contrat et avec qui, pourquoi cette signature, quelle est son utilité, et sa connaissance des procédures du contrat.

L'analyse des réponses et des propos des enquêtés montre que tous les apprentis (un effectif de **20** personnes avec un taux de **100%)** affirment avoir ont ***signé un contrat avec les employeurs où ils effectuent leurs apprentissage en milieu professionnel, ils savent bien aussi le sens de cette signature du contrat et l'utilité de ce contrat pour eux***.

Par contre, ***concernant les procédures du contrat,* 16** apprentis sur **20** enquêtés (avec un ratio de **80%) ont** répondu par un **non** et affirment leur ***méconnaissance de ces procédures,*** alors que les **04** apprentis (avec un ratio de **20%** de l'échantillon) restants ont répondu par un **oui** et affirment leur connaissance des procédures du contrat**.**

Tous ceux qui ont répondu par « **oui je connais *les procédures du contrat*» et commentent** en même temps, leurs réponses sont regroupées comme suit : ***« les procédures du contrat concernent les droits et obligations des deux parties contractantes, la partie employeur et la partie apprenti. Chacune d'elles va respecter les normes du contrat pour un bon déroulement de l'apprentissage surtout pour nous protéger de tout dépassement ou exploitation qu'on peut subir durant la durée de notre apprentissage et aussi pour avoir une protection sociale concernant les accidents de travail dans le milieu professionnel de notre formation pratique en général ».***

Le tableau précédent nous *traduit l' ignorance des procédures du contrat par la grande majorité de apprentis sont en majorité jeunes et ont un niveau intellectuel faible qui peut ne pas leur permettre de connaitre les procédures du contrat;* on peut ainsi *constater que les personnes chargées de l'orientation (ou les responsables concernés au CFPA) n'ont pas joué leur rôle de médiation et d'orientation en expliquant aux apprentis tout ce qui se rapporte aux procédures du contrat pour qu'ils soient au courant préalablement des normes définies par la réglementation sur la format régissant les relations avec leurs employeurs, le partage des droits et des obligations des deux parties contractuelles en milieu d'activité professionnelle, afin de leur permettre de préserver leurs droits. Le but de la réglementation c'est de créer un climat favorable pour acquérir des savoirs faire et construire les compétences professionnelles des apprentis.*

Tableau N^0 3 : Avoir un projet professionnel avant l'inscription dans la formation conventionnée

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	17	85%
Non	03	15%
Total	20	100%

Le tableau N°03 ci-dessus a pour objectif de savoir si ces apprentis ont un projet professionnel avant de leur inscription dans la formation par apprentissage.

Un effectif de **17** apprentis sur **20** enquêtés (avec un ratio de **85) ont** répondu par un **oui**, quant à l'existence d'un projet professionnel avant de s'inscrire à la formation conventionnée par apprentissage, et un effectif de **03** apprenti seulement (avec un pourcentage de **15%)** ont répondu par **non**.

Ceux qui ont dit **oui et commentent** en même temps, leurs réponses sont regroupées comme suit : « ***Tout d'abord j'adore ce métier que je suis en train de faire une formation professionnelle et aussi je souhaite être un bon artiste et créateur dans mon domaine pour avoir facilement un travail et si je possède les moyens qu'il faut je vais travailler pour mon compte ou je vais faire un crédit bancaire avec l'ANSEJ pour faire une petite entreprise concernant mon métier à l' avenir*** ».

On constate que la majorité des apprentis ont un objectif bien déterminé comme un projet professionnel inscrit au départ dans le mode de la formation par apprentissage en relation avec le choix de la spécialité comme l'indique le Tableau N^0 1. Concernant l'orientation vers le choix de la formation par apprentissage qui est un choix personnel de tout les apprentis, on constate aussi que la majorité des apprentis développent un esprit capitalistique et d'entreprenariat car ils comptent beaucoup sur le dispositif de L'ANSEJ pour avoir des crédits et créer leurs propres entreprises. On peut considérer cela comme le facteur le plus motivant pour les apprentis de suivre une formation professionnelle en général et avoir un diplôme pour qu'ils puissent satisfaire aux conditions nécessaires pour demander de bénéficier d'un crédit pour créer leurs futures entreprises avec le soutien du dispositif de l'ANSEJ, dans lequel le diplôme, dans une spécialité liée à la production de biens ou de services, constitue une condition fondamentale .

Tableau N 4 : correspondance des contenus des programmes théoriques aux activités en milieu professionnel

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	13	65%
Non	07	**35**%
Total	**20**	**100**%

Le tableau N°04 ci-dessus a pour objectif de savoir si les programmes théoriques correspondent aux activités en milieu professionnel.

13 personnes sur **20** enquêtés (avec un ratio de **65%) ont** répondu par un **oui**, affirmant qu'il y a une adéquation et une correspondance des programmes théoriques avec ceux des activités en milieu professionnel, alors que **07** personnes (avec un ratio de **35%)** restants ont répondu par un **non**.

Ceux qui sont répondu par un **oui et commentent** en même temps leurs réponses regroupées comme suit : ***« Les mesures et calculs et les dessins aussi, concernant les précautions à prendre pour éviter les accidents de travail qui existent dans le contenu théorique et on les trouve aussi dans le milieu professionnel ».***

Ceux qui sont répondu par un **non et commentent** en même temps leurs réponses sont aussi regroupées comme suit : ***« On ne remplit que les fiches de présence et d'absence l'une chez l'employeur et l'autre au CFP. A la fin du stage l'employeur va nous donner une note pour nous évaluer et en même temps on va avoir une note d'évaluation au niveau du CFPA. Heureusement le coefficient du stage pratique est supérieur à celui de la théorie, sinon on va redoubler, car on fait plusieurs spécialités dans un seul groupe ce qui nous empêche d'avoir des bonnes notes ; par ex : je suis une formation en tôlerie-auto et je me retrouve dans la formation théorique où j'étudie sur « la charpente » qui n'à rien à voir avec mon métier qui porte sur les voitures etc. Ainsi on est réunis avec les spécialités composées des soudeurs , de menuisiers-aluminium, tôlerie, peintre, et dans les examens on mélange les questions sur toutes ces trois spécialités ».***

On constate qu'il y a presque **un tiers** de l'échantillon qui exprime une appréciation **négative** sur la correspondance des programmes théoriques avec les activités en milieu professionnel car il est possible que leurs spécialités n'exigent pas vraiment les techniques de mesure et de calculs, les schémas et les dessins comme dans la spécialité **pâtisserie.** Peut être aussi ils n'ont pas eu un bon encadrement théorique de la part de leurs formateurs par rapport aux **deux tiers** de l'échantillon ayant répondu par un **oui** concernant la correspondance des savoirs théoriques et des savoir-faire en milieu d'activité, car la majorité des spécialités comme citées dans le tableau précédent portant sur les caractéristiques des apprentis de notre échantillon (***spécialités de formation au CFPA, la profession des parents, l'âge, la durée et le niveau de formation et la dernière classe suivie à l'école)*** ; les réponse positives sont majoritaire probablement par ce que le gros des effectifs d'apprentis sont placés dans les spécialités techniques qui demandent

l'utilisation des mesures er des calculs, les schémas et les dessins, comme il se peut qu'ils ont bénéficié d'un bon encadrement de la part de leurs formateurs.

Ces considérations nous poussent à déduire qu'il y a une bonne correspondance des programmes théoriques avec ceux en milieu d'activité professionnelle, malgré qu'il y a certaines lacunes qui peuvent se rattraper de la part des formateurs concernés que ce soit ceux qui sont au CFPA ou ceux qui sont en milieu professionnel, cela à travers une bonne communication entre les deux milieux de formation professionnelle en apprentissage qui correspond à une mode de formation en alternance et en partenariat.

Il faut quand même retenir que le secteur de la FEP suit une logique de minimisation des coûts de la formation en apprentissage puisque plusieurs spécialités, éloignées les unes des autres dans les savoirs théoriques, effectuent leur formation théorique et technologique complémentaire (**FTTC, dispensée au CFPA**) dans la même classe, et avec le même et seul formateur ; il est vrai qu'il n'est pas indiqué de charger un formateur de former quelques apprentis, mais n'est-il pas possible de regrouper autant que possible les apprentis par spécialités en assurant gratuitement leur transport quand leur lieu de résidence est éloigné du lieu du regroupement ; cela se fait bien dans le milieu universitaire.

Tableau N 5 : La concordance entre le nom de la spécialité et son programme théorique assuré par les formateurs

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	**15**	**75**%
Non	**05**	**25**%
Total	**20**	**100**%

Le tableau N°05 ci-dessus vise à savoir si il y une correspondance entre le nom que porte la formation assurée avec le contenu assuré comme programme théorique. **15** personnes sur **20** enquêtés (avec un ratio de **75%) ont** répondu par **un oui**, affirmant l'adéquation et la correspondance entre le nom de la formation et son contenu assuré comme programme théorique, alors que **05** apprentis (avec un ratio de **25%** de l'échantillon) restant répondent par **un non**.

Ceux qui sont répondu par un **oui et commentent** en même temps, leurs réponses sont regroupés comme suit : ***« bien sûr c'est le programme qu'il faut pour notre spécialité pour avoir un savoir théorique qui va nous préparer normalement pour la réalisation des tâches en milieu professionnel de travail et à exercer notre métier à l'avenir ».*** Et ceux qui ont répondus par un **non et commentent** en même temps, leurs réponses sont regroupées aussi comme suit : ***« On***

fait une seule spécialité dans la réglementation mais au CFPA on nous rassemble sur plusieurs spécialités avec différents niveaux (sessions nouvelles et anciennes dans le même groupe) et le formateur fait le va-et-vient entre la session nouvelle et la session ancienne, ce qui nous empêche de mieux saisir et assimiler le cours et nous démotivera progressivement jusqu'à ne à ne pas chercher à comprendre le reste du cours et se contenter juste de remplir la fiche de présence physique seulement ».

En constate qu'un quart de la population de notre échantillon d'apprentis a une appréciation négative vis-à-vis de la correspondance du nom de la spécialité et son contenu théorique ; par contre les trois quarts de notre échantillon ont exprimé une attitude positive qui reflète la satisfaction de la plupart des apprentis en matière d'adéquation entre le nom de la spécialité et son programme théorique.

Nous pouvons déduire que presque toutes les spécialités de formation étudiées au niveau du CFPA sont en harmonie avec le nom qu'elles portent, et que cette correspondance est bien étudiée de la part des personnes qui conçoivent les référentiels de formation visant à assurer cette adéquation et cet équilibre et pour que les apprentis se retrouvnt dans leurs formations.

Tableau N 6 : L'explication théorique et l'appui des formateurs sur se qui se réalise comme activités en milieu professionnel

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	**07**	**35**%
Non	**13**	**65**%
Total	**20**	**100**%

Le tableau N°06 ci-dessus a pour but de savoir si les formateurs au CFPA appuient ce qui se réalise comme activités en milieu professionnel au cours des activités de FTTC.

13 personnes sur **20** enquêtés (avec un ratio de 65**%)** ont répondu par **un non**, affirmant que les formateurs au niveau du CFPA n'appuient pas ce qui se réalise comme activités en milieu professionnel, et seuls **07** apprentis (ratio de **35%** de l'échantillon) répondent par **un oui**.

Ceux qui sont répondu par un **oui et commentent** en même temps, leurs réponses sont regroupées comme suit : ***« Les dessins, les schémas et certaines techniques et des choses comme le matériel qu'on trouve au CFPA avec nos formateurs, on ne le retrouve pas en milieu professionnel ».*** Ceux qui sont répondu par un **non et commentent** en même temps, leurs réponses sont regroupées aussi comme suit **: *« On cherche tout seul et en même temps on sollicite les gens dans le domaine pour avoir des nouveaux savoirs et des nouvelles compétences qui vont nous aider à mieux comprendre la relation entre les cours théoriques en***

milieu d'activité professionnelle pour une meilleure articulation entre les deux milieux de formation. Mais des fois c'est nos maitres d'apprentissage qui remplissent les deux fonctions à la fois car la plupart du temps dans notre formation on les partage ensemble, cela est possible grâce à leurs contrôles , à leurs observations et à leurs remarques, leur attention et leur inquiétude sur notre avenir professionnel ; ils essayent de toute leurs capacités de nous assurer un bon encadrement dans notre formation, c'est eux qui assument une grande part de la responsabilité et de la conscience professionnelles ».

On constate que **deux tiers de notre échantillon** ont une attitude négative envers les formateurs du CFPA concernant leurs apports aux savoirs articulant avec les savoir faire en milieu professionnel ; par contre ce sont les maitres de stage qui contribuent et fournissent beaucoup plus d'effort par rapport aux formateurs pour assurer une bonne qualité de l'apprentissage en lui transmettant les compétences qu'il faut et en assumant la une grade part de la responsabilité dans cette alternance en formation.

Nous déduisons que peut être il n'existe pas d'organe chargé de suivi et du contrôle concernant les actions et les comportements des formateurs sur leurs façons d'assurer les cours théoriques pour les apprentis ou bien que les formateurs au CFPA savent à l'avance que les savoir faire et la construction des compétences pour les apprentis se construisent uniquement en milieu d'activités professionnel et que les savoirs théoriques qu'ils assurent ont peu d'apport dans la construction des compétences professionnelles, ou encore n'ont-ils pas assez de compétences qui leurs permettraient d'articuler les savoirs théoriques et ceux des savoir faire pratiques, ou enfin qu'il y a un « modus vivendi » entre le responsable chargé du contrôle (le directeur adjoint chargé de l'apprentissage, ATPA) et ses collègues formateurs.

Tableau N 7 : L'aide du milieu professionnel à acquérir de savoir par rapport à l'établissement de formation

L'aide du milieu professionnel	**Effectif**	**Pourcentage**
Oui	**20**	**100**%
Non	**00**	**00**%
Total	**20**	**100**%

Le tableau N°07 ci-dessus a pour but de voir l'apport et l'aide du milieu professionnel à acquérir des savoirs censés être dispensés dans l'établissement de formation professionnelle.

20 personnes sur **20** enquêtés (ratio de **100%)** ont répondu par un **oui**, affirmant que le milieu professionnel a une très grande contribution dans la construction des savoirs et des savoir faire ;

ce milieu est considéré comme le plus qualifié pour une bonne construction des compétences professionnelles par rapport à l'établissement de formation professionnelle.

Tous ont répondu par un **oui et commentent** en même temps, leurs réponses sont regroupées comme suit **:** ***« Au centre de formation professionnelle CFPA on acquiert les savoirs théoriques seulement ; par contre les savoirs faire et la construction des compétences professionnelles c'est en milieu d'activité qu'on les acquiert ; les programmes théoriques qu'on nous assure au CFPA ne suivent pas les évolutions de notre temps surtout concernant les évolutions technologiques et les nouvelles techniques et les nouvelles machines et instruments du travail en relation avec notre spécialité ; c'est seulement dans le milieu professionnel qu'on est au courant de tous ces changement car c'est un milieu de , en plus il est interactif en relation permanente avec les clients et avec les nouvelles choses concernant le domaine du métier ; au CFPA les programmes ne sont pas nouveaux, sans aucune mise à jour, et sont élaborés en dehors de toutes les évolutions actuelles».***

On constate que le milieu des employeurs est le mieux placé et le plus favorable pour la construction des savoirs et des savoir faire pour les apprentis ; il permet aux apprentis d'être capables à l'avenir d'assumer et d'exercer leurs métiers convenablement et facilite leur insertion dans le marché du travail pour avoir un emploi; par contre le peu de savoirs théoriques dispensé (faible volume horaire notamment) restent toujours des connaissances juste utiles pour se faire une idée sur la nature de travail ou de l'activité à exercer et ne participent pas beaucoup actuellement dans la construction des compétences professionnelles, ils ne sont qu'un support théorique et une condition pour accéder aux stages pratiques.

Tableau N 8 : L'appui du milieu professionnel sur les cours théoriques pour la réalisation des tâches complexes

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	**13**	**65**%
Non	**07**	**35**%
Total	**20**	**100**%

Le tableau N°08 ci-dessus a pour but de savoir s'il y a un appui du milieu professionnel en matière théorique pour la réalisation des tâches complexes.

13 personnes sur **20** enquêtés (ratio de 65**%) ont** répondu par **un oui**, affirmant que le milieu professionnel appuie beaucoup dans le domaine théorique pour la réalisation des tâches complexes au niveau des activités professionnelles, alors que **07** apprentis (ratio de **35%)** répondent par **un non**.

Ceux qui sont répondu par un **oui et commentant** en même temps, leurs réponses sont regroupées comme suit **:** ***« Des fois les calculs mathématiques, physiques comme les dessins, les schémas sont utiles dans la formation théorique ; ils nous aident à réaliser des tâches professionnelles complexes là où on peut aussi s'inspirer et avoir de l'imagination au préalable concernant le modèle final qu'on désire élaborer à la fin du processus de travail ».*** ***L***es réponses de ceux qui ont répondus par un **non** et **commentent** en même temps sont regroupées comme suit **:** ***« Les tâches complexes ne se réalisent jamais avec les cours théoriques, si on ne se met pas sur une situation-problème on ne peut jamais réaliser les tâches complexes et aussi sans que le maître de stage soit au courant ; sinon on ne va pas créer l'occasion de réaliser aucune tâche complexe car même les maitres de stages ont aussi peur de créer des problèmes avec les clients ou de gaspiller la matière première de production surtout celle qui est coûteuse pour eux, et on risque de créer une perte de temps et on ne va pas réaliser les souhaits des clients et leurs commandes »***.

On constate que le milieu d'activité professionnelle ne peu jamais négliger l'apport de l'établissement du CFPA aux apprentis à disposer des savoirs théoriques qui leurs permettent de les aider à l'exercice des tâches professionnelles chez les employeurs. Il faut préciser que les deux milieux sont comme les deux faces d'une même pièce de monnaie qui vont ensemble, chacune est liée à l'autre dans une interaction permanente.

Tableau N 9 : Les situations concrètes de travail aident à comprendre les notions de base existant dans le contenu du programme théorique de la formation

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	**11**	**55**%
Non	**09**	**45**%
Total	**20**	**100**%

Le tableau N°09 ci-dessus a pour but de voir l'aide des situations concrètes de travail à comprendre les notions de base existant dans le contenu du programme théorique.

11 personnes sur **20** enquêtés (soit **55%) ont** répondu par **un oui**, affirmant que les situations concrètes de travail aident à comprendre les notions de base existant dans le contenu du programme théorique de formation, alors que 09 apprentis (ratio de **45%)** répondent par **un non**.

Les réponses de ceux qui ont répondu par un **oui et commentant** en même temps sont regroupées comme suit **:** ***« Bien sûr les situations concrètes de travail m'aident à mieux comprendre les contenus de programmes théoriques, surtout les calculs, les schémas, et même les exercices physiques et mathématiques, et à comprendre aussi la façon et la manière***

d'utiliser les outils, de prendre les mesures de sécurité concernant les accidents de travail et comment faire marcher les appareils dans le milieu du travail, car dans la théorie toutes ces opérations sont un peu ambigües et difficiles à comprendre car on ne s'appuie que sur notre imagination sans faire le mouvement ou bien le geste professionnel ; c'est des choses abstraites, et c'est à travers la pratique de terrain qu'ont se retrouve mieux et qu'on maitrise les notions de la formation théorique et acquiert des savoir faire, et en même temps permet de consolider nos connaissances théoriques ». Les réponses de ceux qui ont répondu par un **non et commentant** en même temps sont aussi regroupées comme suit **: « *Les situations concrètes de travail ne nous servent pas pour mieux comprendre les notions de base qui existent dans les contenus de notre formation théorique car les notions de base priment sur la pratique, c'est elles qui nous guident dans le terrain, il faut les comprendre et les apprendre bien avant l'occasion de la pratique, comme un moyen nécessaire entre nos mains pour manipuler les outils en toute confiance en soi et, avec l'habitude, on va avoir des savoirs faire et être rapide, efficace et dynamique dans la réalisation de travail professionnel ; c'est donc à travers les notions de base théoriques qu'on peut avancer en première étape et après va venir le stage pratique pour concrétiser nos savoirs théoriques sur le terrain ».***

On constate que les situations concrètes de travail aident beaucoup à comprendre les notions de base des programmes théoriques et développent la réflexion théorique mais l'aspect théorique de la formation aide aussi à comprendre les démarches à suivre dans le milieu professionnel ; de ce fait on peut dire que les deux milieux de cette alternance formation se nourrissent et se complètent mutuellement dans la transmission des savoirs et des savoirs faire.

Tableau N 10 : L'aide du stage à apprendre des nouveaux savoirs et compétences pour exercer une activité professionnelle à l'avenir

		Effectif	**Pourcentage**
Oui		**17**	**85**%
Non	**Rien à ce moment**	**00**	**00**%
	Autres stage à la fin	**01**	**05**%
	Internet	**02**	**10**%
	Autres	**00**	**00**%
Total		**20**	**100**%

Le tableau N°10 ci-dessus a pour but de savoir l'apport du stage et son aide à apprendre des nouveaux savoirs et compétences pour exercer une activité professionnelle à l'avenir.

17 sur **20** enquêtés avec (**85%) ont** répondu par **un oui**, affirmant que le stage aide les apprentis à apprendre des nouveaux savoirs et compétences pour exercer une activité professionnelle à

l'avenir, alors que **02** apprentis (**10%)** répondent par **un non et** préfèrent l'internet comme moyen de remplacement et **01** apprenti (**05%)** constate que le stage de formation ne suffit pas pour la construction des compétences professionnelles.

Les réponses de ceux qui ont répondus par un **oui et commentant** en même temps sont regroupées comme suit **:** ***« Oui sûrement, sinon on ne va pas aller vers cette formation et perdre notre temps si on se ne retrouve pas dans cette formation en alternance ; et si on n'acquiert pas des compétences qui progressent jour après jour dans notre période du stage peut être on va abandonner sûrement ce domaine s'il n y a pas de rendement observable dans notre parcours professionnel en stage pratique ; c'est cela qui nous donne l'impression qu'on est capable à l'avenir d'exercer une activité professionnelle et être compétent dans ce domaine car on a acquis tous ce qu'il faut pour être à la hauteur dans notre stage pratique qui a une grande valeur dans notre formation ; à travers nos maîtres de stage, à travers leur bon encadrement, leur suivi, nous ont transmis beaucoup de leur savoir faire qui est très important dans le domaine professionnel résultat du travail de production des biens matériels qui vont être appréciés par la plupart des clients : c'est ça l'objectif et le but principal dans le stage et aussi on profite de leur expérience sur la façon de travailler ou la façon de se comporter avec les clients qui est aussi un facteur très important pour une personne qui veut réussir dans sa vie sociale et professionnelle ».*** Les réponses de ceux qui ont répondu par un **non et commentent** en même temps sont aussi regroupées comme suit **:** ***« On ne compte pas sur le seul stage si on veut augmenter notre chance d'avoir un poste de travail à l'avenir car on a un manque d'expérience et un manque d'encadrement de la part de nos maitres de stages qui nous négligent et on nous détourne de l'objectif principal qui est en principe d'acquérir des compétences professionnelles et des savoirs faire pour nous permettre d'avoir un travail à l'avenir ; aussi l'internet nous aide beaucoup car il y a des vidéos concernant notre métier, expliquant des choses nouvelles qu'on n'a pas trouvées sur notre lieu d'apprentissage, avec des méthodes et des techniques très avancées et avec une facilité d'assimiler, tout cela grâce à l'image et à l'oral à la fois ».***

On peut déduire a travers ces réponses ; que ce modèle de formation est très efficace pour la construction des compétences, l'acquisition des savoirs et des savoirs faire ; pour les apprentis surtout l'apport du milieu professionnel de travail est très grand, sa contribution dans la réussite de cette formation est très importante, car il occupe trois cinquièmes de la durée de la formation réservés uniquement pour les stages pratiques, ce qui pousse les apprentis à développer une réflexion beaucoup plus orientée vers la pratique.

Tableau N 11 : La formation me prépare convenablement à exercer mon métier à l'avenir

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	**16**	**80**%
Non	**04**	**20**%
Total	**20**	**100**%

Le tableau N°11 ci-dessus a pour but de savoir si cette formation professionnelle prépare bien les apprentis à exercer leurs métier convenablement à dans l'avenir professionnel.

16 personnes sur **20** enquêtés (**80%) ont** répondu par **un oui**, affirmant que cette formation professionnelle en alternance les préparent convenablement à l'exercice de leurs métier dà l'avenir, alors que **04** apprentis a(**20%)** répondent par **un non.**

Les réponses de ceux qui ont répondu par un **oui et commenté** en même temps sont regroupées comme suit **: «** ***Cela c'est* sûr,** ***cette formation nous préparent bien pour être compétent et des professionnels à l'avenir et d'être responsables et d'avoir confiance en soi sans aucun doute dans nos capacités et sans contraintes, car on a acquis beaucoup de savoir et de savoir faire qui nos permettront d'assumer l'exercice de notre activité convenablement et c'est ça notre raison de faire cette formation par apprentissage. C'est le mode de formation professionnelle qu'est considéré comme le plus efficace pour garantir la construction des compétences professionnelles par rapport aux autres modes de formation, en même il facilite l'insertion professionnelle aux nouveaux surtout comme apprentis »*** **.** les réponses de ceux qui ont répondu par un **non et commentent** en même temps sont regroupées comme suit ***: « Cette formation par apprentissage est une formation pertinente pour avoir des savoirs et des savoir faire et la construction des compétences professionnelles ; elle reste toujours incapable de nous assurer un emploi pour notre vie professionnelle à l'avenir. Ceci fait qu'une formation dans nos mains ne suffit pas pour avoir une grande chance d'avoir un poste de travail à l'avenir car on a un manque d'expérience et c'est ça qui est le grand obstacle car si on veut travailler chez une personne, on ne pense pas qu'il va nous faire confiance pour nos savoirs et à nos savoir faire sans expérience et surtout il y a beaucoup des gens qui cherchent un travail rt pour cette raison il n y a pas un grand espoir de décrocher un emploi facilement avec une simple formation professionnelle».***

On constate d'une part que cette formation professionnelle par apprentissage permet un grand apport et une très grande capacité à transmettre aux apprentis des savoirs et des savoirs faire dans les deux milieux de formation, qui leur ouvrent la porte de l'avenir professionnel ; mais d'un autre coté , malgré la pertinence de cette formation et toutes ses qualités et avantages, elle reste incapable de garantir aux apprentis une grande chance de décrocher un poste de travail à la fin de

leur formation; car il n'y a pas vraiment une politique bien claire de l'insertion professionnelle pour les nouveaux demandeurs d'emploi dans un marché du travail en déséquilibre permanant et caractérisé par une très grande faiblesse de l'offre d'emploi par rapport à la demande. Cela veut dire que le fait d'avoir des qualifications et des compétences professionnelles ne va pas augmenter la chance des apprentis à s'insérer dans une activité professionnelle qui va garantir leur avenir. Si l'apprenti trouve un travail sa durée reste déterminée ce qui donne l'impression qu'elle n'est qu'une insertion sociale pour absorber la grande demande social d'emploi et le but c'est juste de garder la stabilité politique de pays. Tous ces constats ne démotivent cependant pas les gens sans diplôme pour se diriger vers les centres ou les instituts de formation professionnelle pour effectuer des formations professionnelles et obtenir des diplômes !

Tableau N 12 : La connaissance de l'emploi à exercer à l'avenir

	Effectif	**Pourcentage**
Oui	**20**	**100**%
Non	**00**	**00**%
Total	**20**	**100**%

Le tableau N°12 ci-dessus a pour but de voir si les apprentis connaissent bien leurs futurs emplois à exercer comme un métier d'avenir.

Tous les apprentis avec un effectif de **20** personnes sur **20** (**100%)** affirment leur connaissance des emplois à exercer dans leur avenir comme activité professionnelle.

On constate que tous les apprentis sont mûrs et très conscients de leurs métiers professionnels dans l'avenir ; cela traduit une grande conscience qui règne dans la population de l'échantillon ; leurs choix de la formation conventionnée reflètent leurs objectifs bien déterminés de faire le chemin qui relie la formation professionnelle à leurs avenirs professionnels.

Tableau N° 13 : Les contraintes rencontrées dans la formation conventionnée

		Effectif	**Pourcentage**
Les contraintes	**C1**	06	30 %
	C2	09	45 %
	C3	05	25 %
Total		20	100

C1 On n'a pas reçue une bonne formation au CFPA car les programmes théoriques ne sont pas conformer à ceux qu'on trouve en milieu d'apprentissage.

C2 On est exploités par nos maitres d'apprentissage dans le milieu professionnel de travail et en contrepartie on ne reçoit pas un bon salaire : c'est juste de l'argent de poche qu'on nous donne.

C3 On n'est pas motivé dans cette formation, c'est nous-mêmes qui cherchons tout ce qui lui manque et sans aide ou orientation de personne au CFPA

C4 Aussi nous savons bien qu'à la fin de la formation nous allons devenir des chômeurs.

Tableau N° 14 : Les propositions qui sont faites pour améliorer la formation conventionnée

		Effectif	**Pourcentage**
Les propositions	**P1**	06	30 %
	P2	09	45 %
	P3	05	25 %
Total		20	100

P1 Il faut assurer des programmes théorique de formation de qualité pour nos faciliter la tâche en milieu professionnel aussi il ne faut pas mélanger les spécialités entre elles dans la FTTC.

P2 Il faut que les responsables du CFPA soient au courant de tout ce qui se passe en milieu d'apprentissage : il y en a des déplacements sans raisons objectives, de l'exploitations et des malentendus avec nos maitres de stages.

P3 Le CFPA doit nous aider à nous trouver des emplois à la fin de notre stage pour nous motiver plus à acquérir des savoirs faire et construire de vraies compétences professionnelles.

Conclusion de chapitre II

Les enquêtes menées au niveau des acteurs qui interviennent dans la formation en alternance par apprentissage se sont avérées pleines d'enseignements.

- Les différents acteurs (hors apprentis) se renvoient la balle et s'accusent mutuellement de la responsabilité des déficiences constatées : aucun d'entre eux ne reconnait y avoir sa part. Cela montre les conditions psychosociales déplorables dans lesquelles se déroule cette formation.

- Les fonctions censées être garanties par ce type de formation en alternance que constitue l'apprentissage ne se retrouvent pas dans les actions de formation que nous avons étudiées. La co construction des compétences des apprentis, par une collaboration étroite entre le centre de formation (par le biais de formateurs) et les maîtres d'apprentissage n'est qu'une idée fausse car la collaboration entre ces deux acteurs est purement formelle et de nature administrative, de l'avis de la grande majorité de enquêtés.

- Les apprentis s'estiment, à raison, victimes de ces jeux d'acteurs car pour eux :

- la formation reçue n'est pas bonne et les programmes théoriques ne sont pas conformes à la pratique en milieu professionnel ;

- ils sont exploités par les maîtres d'apprentissage en milieu professionnel et ils ne reçoivent en contrepartie de leur travail que des subsides de misère ;

- la motivation et l'orientation sont absentes et l'avenir leur réserve de longues périodes de chômage.

- Des mythes amplement galvaudés tombent :

- un premier mythe tombe : l'apprentissage est considéré par tous les milieux comme le mode de formation professionnelle qui assure le mieux l'articulation formation emploi, or il s'avers que dans la pratique les apprentis connaissent de fortes périodes de chômage après avoir terminé leurs formation ; sauf à bénéficier de l'aide des dispositifs publics , ce qui met l'apprentissage sur le même pied d'égalité que la formation résidentielle ;

- un autre mythe tombe : les employeurs recrutent rarement leurs ex apprentis ; les formateurs du CFPA terrain de notre enquête constatent que le manque d'expérience pour les nouveaux diplômés de la formation professionnelle trouvent des difficultés à décrocher un emploi et s'insérer dans la vie professionnelle chez les employeurs qui ont contribué à leur formation.

- Enfin, l'enquête a confirmé le caractère trompeur des statistiques de la DFEP de Tizi Ouzou quant à l'importance du conventionnement entre le secteur de la formation et son environnement socio économique. Le CFPA de Tadmaït est affublé de plusieurs conventions pour cette année, alors que ses responsables déclarent n'avoir enregistré que 02 conventions, en 2012. Ces mêmes responsables nous ont fait part d'une définition bizarre du conventionnement, qui prend deux formes : conventions en cours d'emploi entre entreprises et centre de formation au profit de travailleurs en postes (qui rentre dans la définition classique comme une des formes des conventions dans le domaine de la formation) et convention de formation initiale sans garantie d'emploi pour l'apprenant à la fin de la formation.

Cette deuxième catégorie de conventionnement l'éloigne de la stratégie de pilotage par l'aval et le resitue dans la politique classique de l'offre, avec cependant un nuage de fumée destiné à tromper l'opinion.

Le caractère décoratif de l'essentiel du conventionnement déclaré dans les statistiques officielles est par conséquent consacré par notre recherche pour le cas de la wilaya de Tizi-Ouzou

Conclusion générale

Notre recherche sur la formation conventionnée en Algérie nous a amené à explorer plusieurs rivages.

Dans le premier chapitre, nous avons défini les caractéristiques typiques de la formation par alternance, telles qu'elle se présente, sur la base de travaux d'auteurs éprouvés, dans les pays industrialisés, où la compétence de ressources humaines est à la base des dynamiques de l'innovation technique et organisationnelle, source de croissance et de compétitivité économique. A travers un bref survol des grands systèmes de formation de part le monde, nous avons confirmé que la formation par alternance constitue le système le plus efficace pour la construction de compétences professionnelles. Le système dual en Allemagne fait figure de leader mondial en la matière.

Dans le deuxième chapitre, nous avons décrit la nouvelle politique de construction du pilotage par l'aval du secteur de la formation professionnelle et examiné les nouveaux organes et mécanismes mis en place pour concrétiser cette orientation stratégique. Nous avons noté que , en apparence des résultats importants sont déjà engrangés par le MFEP dans le domaine du partenariat et du conventionnement. Mais nous avons aussi averti que seules les conventions spécifiques, au niveau local, expriment la réalité du conventionnement, car d*ans la réalité le partenariat et le conventionnement* au niveau national ne constituent souvent que de simples documents juridiques qui expriment certes une intention, mais dont rien ne garantie l'effectivité de l'application au niveau opérationnel.

Pour prouver cette assertion, nous avons vu, dans le troisième chapitre, ce qu'il en est dans la wilaya de Tizi Ouzou où les conventions conclues, loin de permettre la formation pour l'emploi ou celle de travailleurs en poste, ont le plus souvent comme fonction de soutenir, par la formation des catégories sociales fragiles, soit une fonction plus sociale que socioéconomique. En effet, le contenu des tableaux statistiques qui exhibent le bilan du secteur de la FEP et la qualité des partenaires concernés par le conventionnement (associations, croissant rouge, administrations) montre qu'il s'agit essentiellement fait ***de conventions à caractère social***. Le conventionnement n'est pas pour l'essentiel destiné à répondre aux besoins du secteur productif en matière de qualification de la main d'œuvre, mais vise à soutenir des petits métiers et des activités de survie.

Le quatrième et dernier chapitre nous a permis d'aller plus loin, à travers une enquête sur la formation par apprentissage, soit le mode de formation qui se rapproche le plus de la formation par alternance et que le discours officiel ne cesse de présenter comme la meilleure formule pour rapprocher la formation de l'entreprise, pour promouvoir l'emploi des jeunes et combattre le chômage. Les résultats de nos enquêtes auprès des acteurs qui réalisent les différentes facettes de la formation par apprentissage, et auprès des jeunes apprentis eux-mêmes, ont fini par nous convaincre que les structures actuelles du SFEP sont dans l'incapacité de construire des partenariats porteurs avec le monde économique et d'organiser une construction des compétence 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 par apprentissage et les présupposés de la formation par alternance sont loin d'exister dans ce type de formation Les pratiques de partenariat entre la formation et l'entreprise sont de nature formelle et les relations entre les centres de formation professionnelle et les maîtres artisans revêtent un caractère quasi exclusivement administratif.

Au total, nous pensons que les causes 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.

Enfin, nous avons, sur la base de l'analyse d'informations recueillies auprès des différentes catégories enquêtés, formulée plusieurs propositions permettant d'améliorer la formation par alternance en Algérie dans sa forme apprentissage.[133]

[133] Ce serait allonger inutilement cette conclusion générale que de reprendre ces multiples propositions qui figurent dans le dernier chapitre, à la fin des analyses des résultats de l'enquête pour chacune de catégories d'acteurs.

Annexes

Annexe I

Questionnaire destinés aux responsables de l'établissement

I-Identification

1- Nom de L'Établissement :
2-Date de création de l'établissement :
3-Personnes ayant répondus aux questions :
4-Numéros téléphone :

II-Données générales sur l'établissement :

II-1 / Formation résidentielle

Spécialités de formation	Effectifs en formation	Diplômés années 2012	Abondons année 2012	Échecs années 2012

II-2/ <u>Formation en cours de soir</u>

Spécialités de formation	Effectifs en formation	Diplômés année 2012	Abandons année 2012	Échecs année 2012

II-3/ <u>Formation par apprentissage</u>

Spécialités de formation	Effectifs en formation	Diplômés années 2012	Abandons année 2012	Échecs années 2012

	Personnel formateur par niveau et statut juridique		Personnels administratifs par niveau et statut juridique	
Statuts	**Niveaux**	**effectifs**	**Niveaux**	**effectifs**
Permanent				
Contractuel				
Vacataire				
DAIP				
Autres				
Total	----------		----------	

II-4/ <u>Personnel de l'établissement</u>

II-5/ <u>Infrastructure et équipements</u>

Infrastructures et équipements pédagogiques	Infrastructures de laboratoires	Autres infrastructures

III- Formation conventionnée

III-1 Formation conventionnée pour l'année 2012

Spécialités de formation	Effectifs en formation	Diplômés année 2012	Abandons année 2012	Échecs année 2012
Total				

III-2 Formation conventionnée en cours actuellement

Spécialités de formation	Date de démarrage	Durée de formation	Effectif inscrits	Organismes partenaires	mode de formation

Q-1/ Depuis quand votre établissement assure t-il des formations conventionnées ?

Q-2/ Donnez les différentes formations conventionnées assurées depuis 2010 à nos jours

III-3

Années	Spécialités	Mode de formation	Les effectifs de stagiaires
2009			
2010			

2011			

Q-3/ Comment se fait l'affectation des stagiaires dans la formation conventionnée ?
Q-4/ Dans le processus pédagogique, quelle est la différence entre la formation conventionnée et la formation classique ?
Q-5/ Quelle sont les relations avec les partenaires de la formation conventionnée ?
Q-6/ Est-ce que les partenaires de la formation conventionnée assurent une partie de la formation ?

Si oui, en quoi consiste cette participation ?

Si non pour quoi les partenaires n'assurent-ils pas de participation ?

Q-7/ La formation conventionnée comprend-elle des périodes de stages pratiques ?

Si oui, donnez les durées et lieux des stages par spécialité

III-4

Spécialités de formation	**niveaux**	**Durée des stages pratiques**	**Les lieux des stages pratiques**

Q-8/ A la fin de la formation conventionnée le stagiaire est-il orienté vers un emploi précis ?

Si oui ? Selon quelles modalités ?

Si non, comment le diplômé procède t-il pour rejoindre un emploi ?

Q-9/ Quels contraintes ou difficultés rencontrez-vous dans la formation conventionnée ?

Q-10/ Quelles propositions faites-vous pour améliorer la formation conventionnée ?

Merci pour votre aimable collaboration

Annexe II

Questionnaire destiné aux formateurs dans la formation conventionnée

Identification

Sexe : H F

Age :

Spécialité de formation étudiée:

Statut :

Grade (ou niveau):

Ancienneté dans la formation professionnelle :

Spécialité de formation assurée:

Q-1/ **L**es contenus des programmes correspondent-ils aux activités des stagiaires en milieu professionnel ?

Si oui, les programmes sont-il discutés avant avec les acteurs de la formation ?

Si non, comment créez-vous vous-même le programme de formation?

Ou le CFPA vous remet-il un programme de formation complet ?

Q-2/ Les contenus des programmes sont ils actualisés selon les besoins du monde de travail ?

Si oui, comment ?

Si non, pourquoi ?

Q-3/ Les programmes de formation sont ils organisés à partir des compétences visées ?

Si oui, comment s'organisent-ils ?

Si non, comment mesurez-vous la compétence de l'apprenti ?

Q-4 Y a t-il un enchaînement entre les séances théoriques et les activités en milieu professionnel ?

Si oui, comment se fait cet enchainement ?

Si non, pourquoi n'y a t-il pas un enchaînement ? Donnez les raisons concrètes ?

-
-
-

Q-5/ Est-ce que vous examinez les situations professionnelles vécues par vos stagiaires dans le milieu professionnel pour leur transmettre des informations théoriques pour les aidez ?

Si oui, comment ?

Q-6/ Les aspects théoriques de la formation servent- ils comme une base pour les activités professionnelles des stagiaires en milieu de travail ?

Si oui, comment se réalise l'articulation entre les deux aspects?

Si non, quel est le rôle de la formation théorique ?

Q-7/ Est-ce que les référentiels de formation sont élaborés en commun par vous et des professionnels issus du monde du travail ?

Si oui, quelle est la manière utilisée pour fixer les repères de formation?

Si non, comment est assurée la prise en compte des besoins du marché du travail concernant la qualité de la formation ?

Q-8/ Effectuez-vous des visites en milieu de travail pour le suivi de vos stagiaires pour voir ce qui se fait durant le stage ?

Si oui, combien de fois par mois (ou par trimestre), et comment cela se passe-t-il?

Si non, comment faites-vous pour être au courant de ce qui ce passe en milieu professionnel ?

Q-9/ Le projet de formation définit-il les rôles des différents acteurs et les objectifs de la formation et est-il co-construit au préalable avec les acteurs du monde de travail ?

Si oui, expliquez

Si non, quelle est la nature de partenariat qu'existe entre les différents acteurs ?

Q-10/ Y a t-il des rencontres avec les maîtres de stage afin d'échanger sur les manières de former les stagiaires ?

Si oui, comment se font ces rencontres ?

Comment les procédures d'évaluation sont- elles discutées et négociées ?

Si oui, comment ?

Q-11/ Aidez-vous les apprenants à trouver un emploi à la fin de la formation ?

Si oui, comment ?

Les employeurs où ils effectuent leurs stages ou leur apprentissage les recrutent-ils souvent ?

Sinon pourquoi à vote avis ?

-
-
-

12/ Quelles contraintes ou difficultés rencontrez-vous dans la formation conventionnée ?

13/ Quelles propositions faites-vous pour améliorer la formation conventionnée ?

Merci pour votre aimable collaboration

Annexe III

Questionnaire destiné aux encadreurs (maitre de stage) dans la formation conventionnée

Identification

Sexe : H F
Age :
Spécialité de formation étudiée:
Statut :
Grade (ou niveau) :
Ancienneté dans le domaine :
Poste occupé :

Q-1/ Chargez-vous le stagiaire à des tâches qui sont liées à sa formation ?

Si oui, expliquez ?

Q-2/ Aidez-vous le stagiaire à comprendre comment utiliser la formation théorique pour la réalisation des activités et des tâches complexes en milieu professionnel ?

Si oui, comment ?

Si non, comment le stagiaire devient-il opérationnel ?

Q-3/ Négociez-vous avec les responsables de l'établissement de la formation professionnelle sur les moyens qu'offre l'entreprise pour la formation du stagiaire ?

Si oui, pour quels paramètres le CFPA prend-il en compte ce que vous demandez?

-
-
-

Q-4/ Participez-vous souvent à des réunions avec les formateurs sur les manières et méthodes de former le stagiaire ?

Si oui, quels sont les apports de ces réunions?

-
-
-

Q-5/ Participez-vous à l'élaboration du projet de formation avant de recevoir le stagiaire ?

Q-6/ Est-ce que votre rôle envers le stagiaire est clairement défini dans le projet de formation ?

Si oui, explicitez ce rôle ?

Q-7/ Recevez-vous régulièrement les formateurs sur le lieu de travail pour effectuer des bilans sur les actions que mène le stagiaire au sein de l'entreprise ?

Si oui, précisez comment ?

Q-8/ Les procédures d'évaluation sont elles discutées avec les formateurs seulement?

Q-9/ Quelles contraintes ou difficultés rencontrez-vous dans la formation conventionnée ?

Q-10/ Quelles propositions faites-vous pour améliorer la formation conventionnée ?

Merci pour votre aimable collaboration

Annexe IV

Questionnaire destiné aux apprenants de la formation conventionnée

Identification

-Sexe : G F
-Age :
-Profession de père :
-Profession de mère :
-La dernière classe suivie à l'école :
-Spécialité de formation où vous êtes inscrit:
-Niveau actuel en cours de formation :
-Durée de la formation :
-Semestre actuel :

Q-1/ Comment avez-vous été orienté (e) vers la formation conventionnée ?

- Choix personnel ?
- Orientation par le CFPA ?
- Conseiller par quelqu'un (Précisez) ?
- Autres raisons : précisez ?

Q-2/ Avez-vous signé un contrat ? Avec qui ?

- Savez-vous pourquoi vous avez signé le contrat ?

-Savez-vous en quoi consistent les procédures du contrat et sont utilité?

Si oui, expliquez

Q-3/ Avant de vous inscrire dans cette formation aviez-vous un projet professionnel ?
Si oui lequel ?

- Ce projet professionnel correspond-il à la formation que vous effectuez ?

Q-4/ Est-ce que les contenus des programmes correspondent aux activités en milieu professionnel ?

Si oui, expliquez en quoi elles correspondent aux activités en milieu professionnel?

-
-
-

Si non, à quoi sert selon vous cette alternance entre la formation en CFPA et sur le terrain professionnel?

Q-5 /Y a-t- il une concordance entre le nom de la formation étudiée et le programme théorique assuré par les formateurs?

Si oui, ce programme prépare-t-il bien pour exercer le métier ?

Si non, quelle est la raison de ce décalage ?

Q-6/ Pour vous expliquer les cours théoriques, les formateurs s'appuient-ils sur ce que se réalise comme activités en milieu professionnel ?

Si oui, expliquez comment se fait cette méthode ?

Si non, arrivez-vous **tout seul** à mettre en relation les activités en milieu de travail et les cours théoriques? Expliquez ?

Q-7/ Le milieu professionnel vous aide à acquérir un savoir-faire que vous ne pouvez pas acquérir dans l'établissement de formation professionnelle ?

Si oui, expliquez l'apport du milieu professionnel ?

-Quel est le rôle de l'apprentissage ?

Q-8/ En milieu professionnel, s'appuie-t-on sur les cours théoriques pour réaliser des tâches complexes ?

Si oui, expliquez comment ?

Si non, a quoi servent les cours théoriques selon vous?

Q-9/Les situations concrètes de travail vous aident-elles à comprendre les notions de base existant dans le contenu de programme théorique de la formation?

Si oui, comment ?

Si non, quelle est la relation entre les deux milieux?

Q-10/Le stage vous aide-t-il à apprendre de **nouveaux savoirs** et avoir des **compétences** pour l'exercice d'une activité professionnelle à l'avenir ?

Si oui, comment ?

Si non, comment faites-vous pour acquérir ces nouveaux savoirs et compétences ?

- Rien pour le moment ?
- Autres stages à la fin de votre formation ?

- Internet ?
- Autres (préciser)?

Q-11/ Pensez-vous que cette formation vous permet d'être préparé convenablement à exercer votre métier (qualité de la formation, acquisition de compétences techniques, etc.)?

Si oui, êtes-vous content de cette formation?

Si non, qu'est ce qui vous semble manquer à cette formation ?

Q-12/ Connaissez-vous l'emploi que vous allez exercer ?

Si oui précisez (quelle entreprise ? Quelle localité ? Quel poste de travail ?...)

Si non, êtes vous préparés à chercher un emploi ?

Si oui, expliquez en quoi a consisté cette préparation ?

Si non, comment allez-vous procéder?

Q-13/ Quelles contraintes ou difficultés rencontrez-vous dans la formation conventionnée ?

Q-14/ Quelles propositions faites-vous pour améliorer la formation conventionnée ?

Merci pour votre aimable collaboration

Annexe V

REGLEMENT INTERIEUR DU CONSEIL DE PARTENARIAT DE LA FORMATION ET DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS ADOPTE PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DU 07/07/2011

SOMMAIRE

I)- Propos préliminaires
II)- Avant-projet de règlement intérieur du Conseil de Partenariat.
- Titre I : Dispositions générales
- Titre II : Les instances et organes du Conseil
  - ✓ Section I : l'Assemblée Générale
  - ✓ Section II : Le Président
  - ✓ Section III : Le Bureau
  - ✓ Section IV : Les Comités Techniques Spécialisés
- Titre III : Le secrétariat administratif et technique
- Titre IV : Dispositions finales

PROJET DE REGLEMENT INTERIEUR DU CONSEIL DE PARTENARIAT DE LA FORMATION ET DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS

I) - PROPOS PRELIMINAIRES :

La création d'un **Conseil de Partenariat de la Formation et de l'Enseignement Professionnels** trouve son ancrage juridique dans la loi N°08-07 du 23 février 2008 portant loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels.

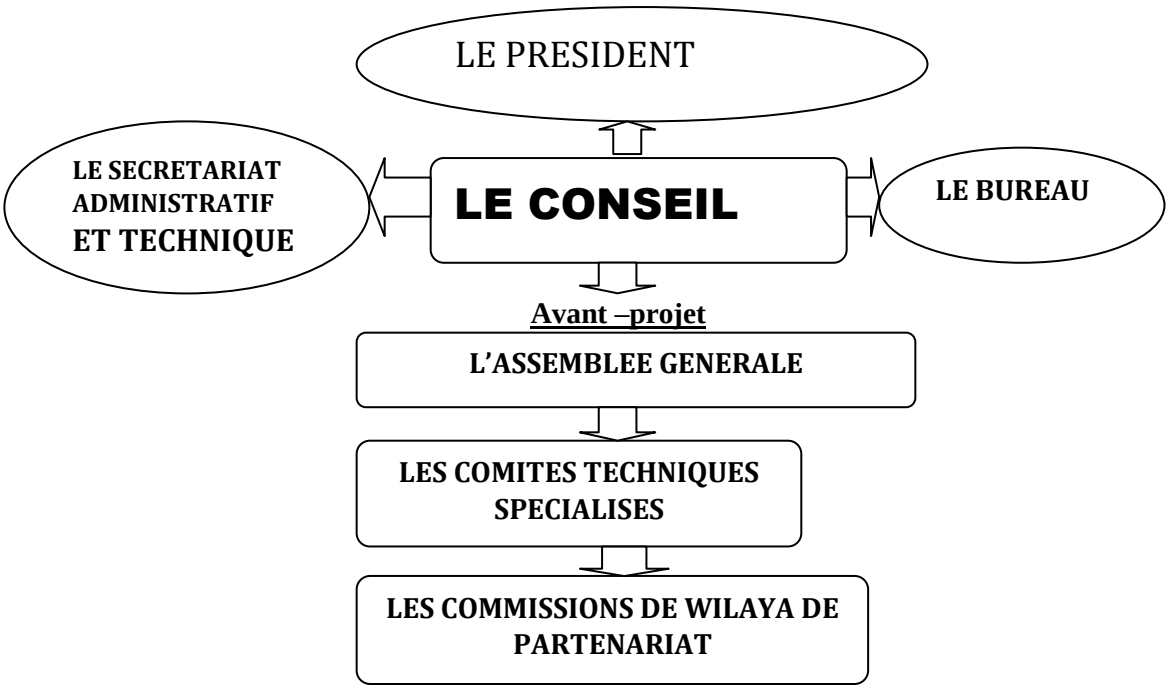
Cette loi introduit de nouveaux organes de concertation en vue de favoriser la redynamisation des relations entre les différents acteurs du système national de formation et d'enseignement professionnels d'une part, et de renforcer la concertation avec les entreprises et le monde économique en général, d'autre part.

Plus précisément le chapitre 4 de cette loi institue trois (03) organes de concertation, à savoir :

- La Conférence Nationale et les Conférences Régionales de la formation et de l'enseignement professionnels ;
- Le Conseil de Partenariat de la formation et de l'enseignement professionnels ;
- L'Observatoire de la formation et de l'enseignement professionnels.

Le Conseil de Partenariat de la Formation et de l'Enseignement Professionnels est régit par le décret exécutif n°09-170 du 2 mai 2009 fixant les attributions, la composition et les modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil de Partenariat de la Formation et de l'Enseignement Professionnels.

Schéma organisationnel et fonctionnel du Conseil de Partenariat de la Formation et de l'Enseignement Professionnels



REGLEMENT INTERIEUR DU CONSEIL DE PARTENARIAT DE LA FORMATION ET DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS

Considérant,

- La loi n° 08-07 du 16 Safar 1429 correspondant au 23 février 2008, portant loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels, notamment son article 24.
- Le décret exécutif N°09-170 du 7 Joumada El Oula 1430 correspondant au 2 mai 2009 fixant les attributions, la composition et les modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil de Partenariat de la Formation et de l'Enseignement Professionnels.
- La proposition par le Bureau du Conseil de Partenariat du présent projet de règlement intérieur.

Et après délibérations,

L'Assemblée Générale du Conseil de Partenariat, réunie le ***07/07/2011*** a adopté le présent règlement intérieur :

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 :

Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer les règles d'organisation et de fonctionnement du Conseil de Partenariat de la Formation et de l'Enseignement Professionnels, ci-dessous dénommé « Le Conseil ».

ARTICLE 2 :

Le Conseil est un organe national consultatif de concertation, de coordination et d'évaluation en matière de formation et d'enseignement professionnels. A ce titre le Conseil à pour attributions, notamment de :

- Contribuer par des avis et recommandations à la définition de la stratégie nationale de la formation et de l'enseignement professionnels en vue d'assurer sa cohérence, l'amélioration de son rendement et l'adaptation des offres de formation aux besoins de l'environnement socio économique ;
- Contribuer par des recommandations et avis à la consolidation du système national de formation et d'enseignement professionnels et de formuler toutes propositions sur l'ensemble des programmes mis en œuvre en la matière ;
- Contribuer au développement des filières et des profils de formation demandés au niveau du marché de l'emploi, de façon à assurer l'adéquation entre l'offre de formation et des besoins du marché de l'emploi à travers des propositions formulées par les Comités Techniques Spécialisés et par les Commissions de Wilaya de Partenariat ;
- Contribuer au renforcement de la nomenclature nationale des spécialités de formation et de l'enseignement professionnels par l'introduction de nouvelles filières qui répondent aux exigences du marché de l'emploi ;
- Contribuer par des avis et recommandations au développement et à la promotion de l'apprentissage et de la formation continue ;

- Examiner les bilans annuels des programmes réalisés et donner des avis sur les résultats obtenus dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels ;
- Assurer le dialogue et la concertation d'une façon régulière et permanente entre l'ensemble des acteurs et partenaires du système de la formation et de l'enseignement professionnels ;
- Donner son avis sur toute question d'intérêt national portant sur la formation et l'enseignement professionnels ;
- Donner son avis sur toute question d'intérêt national portant sur la formation et l'enseignement professionnels ;
- Elaborer un rapport annuel sur la formation et l'enseignement professionnels qu'il adresse au Ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels.

ARTICLE 3 :
Les programmes de travail du Conseil sont élaborés par le Bureau et adoptés par l'Assemblée Générale du Conseil, conformément à l'article 7 du décret exécutif n°09-170 du 02 mai 2009, susvisé.
A ce titre, l'Assemblée Générale délibère notamment sur ce qui suit :

- Le règlement intérieur du Conseil ;
- Le bilan d'activité du Conseil ;
- Le projet de budget de fonctionnement ;
- Le rapport annuel du Conseil et son approbation ;

L'Assemblée Générale peut en outre donner son avis sur toute question qui lui est soumise par le Président du Conseil ou par le Ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels.

TITRE II INSTANCES ET ORGANES DU CONSEIL DE PARTENARIAT

ARTICLE 4 :
Les instances et organes du Conseil sont :

- L'Assemblée Générale ;
- Le Président ;
- Le Bureau ;
- Les Comités Techniques Spécialisés.

Le Ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels assure le secrétariat administratif et technique du Conseil.

SECTION 1 L'ASSEMBLEE GENERALE

ARTICLE 5 :
L'Assemblée Générale est composée des membres désignés pour représenter une administration, une institution, une organisation, une entreprise publique ou privée et ce, conformément à l'article 05 du décret exécutif n° 09 170 du 02 mai 2009, susvisé.

ARTICLE 6 :
Les membres de l'Assemblée Générale du Conseil sont nommés par arrêté du Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels sur proposition de l'administration, de l'institution, de l'organisation, de l'entreprise dont ils relèvent, pour une période de trois (3) années.

ARTICLE 7 :
Les membres de l'Assemblée Générale du Conseil perdent leur qualité de membre lorsqu'il est mis fin à leurs fonctions par l'administration, l'institution, l'organisation ou l'entreprise dont ils relèvent.

ARTICLE 8 :
Tout membre qui s'absente à trois (03) sessions consécutives de l'Assemblée Générale sera remplacé par son administration, son institution, son organisation ou son entreprise.

ARTICLE 9 :
Le membre visé à l'article 8 ci-dessus, est remplacé dans les mêmes formes que celles qui ont prévalu pour sa désignation dans un délai de deux (02) mois, pour la période restante du mandat.

ARTICLE 10 :
L'Assemblée Générale est l'organe de délibération pour l'examen, l'évaluation et l'adoption des programmes, des bilans d'activité, des budgets de fonctionnement et des rapports annuels du Conseil.

ARTICLE 11 :
Les délibérations de l'Assemblée Générale du Conseil sont approuvées à la majorité simple des voix des membres présents.
En cas d'égalité des voix, celle du Président est prépondérante.

ARTICLE 12 :
L'Assemblée Générale est chargée notamment **:**

- D'examiner, d'amender et d'adopter le règlement intérieur du Conseil ;
- D'examiner et d'adopter le programme d'activité du Conseil,
- D'examiner, d'évaluer et d'adopter le bilan d'activité du Conseil ;
- D'examiner et d'adopter le rapport annuel qui sera adressé au Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels ;
- D'examiner et de formuler des avis sur toute question qui lui est soumise par le Président du Conseil ou par le Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels ;
- De s'exprimer, selon le cas, par des avis, des rapports ou des études ;
- De délibérer sur les résultats des travaux des Comités Techniques Spécialisés ;
- D'adopter le projet de budget de fonctionnement du Conseil.

ARTICLE 13 :
L'Assemblée Générale du Conseil se réunit en session ordinaire deux (02) fois par an, sur convocation de son Président.
Elle peut se réunir en session extraordinaire, sur convocation du Ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels, de son Président ou à la demande des deux tiers (2/3) de ses membres

ARTICLE 14 :

Le Président du Conseil propose l'ordre du jour de l'Assemblée Générale et adresse les convocations aux membres, quinze jours au moins avant la date de la réunion. Ce délai peut être réduit à huit (08) jours pour les sessions extraordinaires.

ARTICLE 15 :

L'Assemblée Générale ne peut se réunir valablement qu'en présence de la majorité simple de ses membres.

Si le quorum n'est pas atteint, il est procédé à une deuxième convocation au maximum dans les vingt et un (21) jours qui suivent. Dans ce cas, l'Assemblée Générale tient sa réunion, quel que soit le nombre des membres présents et délibère valablement.

En cas d'absence à une session de l'Assemblée Générale du Conseil, le membre absent peut mandater, pour un seul mandat, un autre membre pour le représenter valablement.

ARTICLE 16 :

Les membres de l'Assemblée Générale peuvent faire des propositions d'enrichissement de l'ordre du jour. Ces propositions doivent parvenir au Bureau du Conseil huit (08) jours avant la date de la réunion pour les sessions extraordinaire et deux (02) jours avant la date de réunion pour les sessions extraordinaires.

ARTICLE 17 :

Les avis et recommandations de l'Assemblée Générale sont consignés sur un procès verbal signé par le Président. Le procès verbal est numéroté, répertorié et transcrit sur un registre.

Le procès-verbal est transmis au Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels et à l'ensemble des membres du Conseil.

SECTION 2 LE PRESIDENT

ARTICLE 18:

Dans le cadre de la mise en œuvre des prérogatives qui lui sont dévolues, le Président est l'interlocuteur et le porte-parole officiel du Conseil. A ce titre, il a pour mission notamment :

- De proposer l'ordre du jour des sessions de l'Assemblée Générale ;
- De diriger les travaux de l'Assemblée Générale;
- De présider le Bureau et de répartir les taches entre ses membres ;
- De veiller au bon déroulement des travaux ;
- D'organiser les interventions et les débats ;
- De proposer a l'Assemblée Générale la constitution des Comités Techniques Spécialisés et de veiller à leur mise en place ;
- De coordonner les travaux des Comités Techniques Spécialisés ;
- D'assurer la consolidation des recommandations ;
- De présenter à l'Assemblée Générale le projet de budget de fonctionnement du Conseil ;
- De présenter à l'approbation de l'Assemblée Générale les projets de programmes et de bilans d'activités du Conseil ;
- De présenter à l'Assemblée Générale, une fois par an, le bilan moral et financier du Conseil ;
- De décider de l'opportunité de soumettre pour examen par le Bureau du Conseil des rapports des Commissions de Wilaya de Partenariat**.**
- De présenter au ministère de la formation et de l'enseignement professionnels des demandes d'exécution de dépenses liées à la prise en charge des besoins nécessaires au fonctionnement du conseil.

En outre,

- Il adresse au Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels le rapport annuel après son adoption par l'Assemblée Générale ;
- Il représente le Conseil de Partenariat auprès des institutions nationales et internationales et peut déléguer, à cette fin, un membre du Bureau de son choix.

ARTICLE 19 :

Dans le cadre de son programme d'activité, le Président du Conseil, peut proposer au Ministre de la Formation et de l'Enseignements Professionnels de confier à des groupes de consultation nationaux ou étrangers la réalisation de travaux d'études et d'expertises.

ARTICLE 20 :

En cas d'empêchement temporaire du Président, la présidence du Conseil est assurée par un membre du Bureau élu par ses pairs.

ARTICLE 21 :

Le mandat du Président prend fin dans les cas suivants :

- décès,
- démission ou fin de fonction,
- maladie de longue durée.

ARTICLE 22 :

Le Président du Conseil est assisté dans sa mission par un Bureau.

SECTION 3 LE BUREAU

ARTICLE 23 :

Le Conseil est doté d'un Bureau, conformément à l'article 11 du décret exécutif n° 09 170 du 02 mai 2009, susvisé.

ARTICLE 24 :

Le Bureau est composé de dix (10) membres. Il est élu par l'Assemblée Générale en séance plénière pour un mandat de trois (03) ans.

ARTICLE 25 :

Les membres du Bureau élus par l'Assemblée Générale sont nommés par arrêté du Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels.

ARTICLE 26 :

Le Bureau ne peut se réunir qu'en présence d'au moins six (06) de ses membres. Si le quorum n'est pas atteint, les membres du Bureau sont convoqués pour une nouvelle réunion dans les huit jours, pour le même objet, et délibère valablement quel que soit le nombre des membres présents.

ARTICLE 27 :

Le Bureau délibère sur toutes les questions relevant de ses attributions, à la majorité simple de ses membres présents.
En cas d'égalité des voix, celle du Président est prépondérante.

ARTICLE 28 :

Le Bureau du Conseil est chargé notamment :

- D'élaborer le projet de règlement intérieur;
- De préparer le projet de programme d'activité et de suivre sa mise en œuvre,
- D'élaborer le rapport annuel ;
- D'assister les Comités Techniques Spécialisés et les groupes de travail, notamment sur le plan organisationnel ;
- D'assurer la coordination et le suivi des activités des Comités Techniques Spécialisés et des groupes de consultation et d'expertise ;
- D'élaborer le projet de budget de fonctionnement du Conseil.

ARTICLE 29 :

Les missions énumérées à l'article précédent sont réparties entres les membres du Bureau par décision du Président du Conseil.

SECTION 4 LES COMITES TECHNIQUES SPECIALISES

ARTICLE 30 :

Il est créé au sein du Conseil, des Comités Techniques Spécialisés.
Il peut, par ailleurs, constituer en cas de besoin, des commissions « ad hoc » et des groupes de travail d'expertise.

ARTICLE 31 :

Les Comités Techniques Spécialisés sont composés au minimum de trois (3) membres du Conseil.

ARTICLE 32 :

La liste et la composition des Comités Techniques Spécialisés sont arrêtées par décision du Président du Conseil.
En outre, le Président du Conseil peut faire appel à toute personne qui, en raison de ses compétences, peut être d'un apport utile aux travaux des Comités Techniques Spécialisés.

ARTICLE 33 :

Les comités techniques spécialisés sont chargés notamment :

- De participer à l'actualisation et à l'enrichissement de la nomenclature des spécialités ;
- De proposer de nouvelles filières demandées par le marché du travail ;
- De proposer la suppression des spécialités de la nomenclature pour lesquelles un besoin n'est plus exprimé ;
- De participer à la validation de la nomenclature des spécialités ;
- De proposer des études portant sur les évolutions économiques et professionnelles déterminantes pour l'emploi et les qualifications du secteur d'activité considéré ;
- De participer à l'adaptation et à l'enrichissement des programmes de formation ;
- De participer à l'identification des besoins en qualifications et compétences professionnelles des différents secteurs d'activité et des entreprises ;
- De proposer toute mesure en vue d'améliorer les conditions d'organisation et de fonctionnement des formations ;
- De contribuer et faciliter la prise en charge des stages pratiques en milieu professionnel.

ARTICLE 34 :

La répartition des Comités Techniques Spécialisés se présente comme suit :

- Comité Technique Spécialisé du bâtiment, des travaux publics, de l'hydraulique et du bois et ameublement ;
- Comité Technique Spécialisé de l'agriculture, de l'industrie agroalimentaire, de la pèche et de l'aquaculture ;
- Comité Technique Spécialisé du tourisme, de l'environnement et de l'artisanat ;
- Comité Technique Spécialisé de la construction mécanique, de la construction métallique et de la maintenance des moteurs et engins ;
- Comité Technique Spécialisé de l'électricité et de l'électronique ;
- Comité Technique Spécialisé de l'informatique, de l'audiovisuel et arts et industries graphiques ;
- Comité Technique Spécialisé des métiers de service, de l'industrie de l'habillement et de confection ;
- Comité Technique Spécialisé des métiers de l'administration et de gestion ;
- Comité technique Spécialisé chargé des aspects organisationnels de la formation ;
- Comité Technique Spécialisé chargé des aspects d'ingénierie de la formation.

En plus des Comités Techniques Spécialisés ci-dessus énumérés, le Président du Conseil peut, en cas de besoin, proposer au Bureau la création d'autres Comités Techniques Spécialisés qui auront à traiter des dossiers particuliers soumis au Conseil.

ARTICLE 35 :

Chaque Comité Technique Spécialisé est présidé par un membre du Conseil désigné par Président du Conseil.

ARTICLE 36 :

Le Bureau du Conseil répartit entre les différents Comités Techniques Spécialisés les thèmes à étudier, tels qu'adoptés par l'Assemblée Générale.
Le Président peut, par ailleurs, charger un Comité Technique Spécialisé de mener un travail ponctuel sur une question particulière.

ARTICLE 37:

Les Comités Techniques Spécialisés se réunissent sur convocation de leurs Présidents.
Ils peuvent se réunir autant de fois que la tache qui leur est confiée l'exige.

ARTICLE 38 :

Les réunions des Comités techniques Spécialisés sont sanctionnées par un procès verbal signé par son Président dans lequel sont consignées les conclusions des travaux.

ARTICLE 39 :
Les conclusions finales des travaux relatifs au thème traité, font l'objet d'un rapport adressé au Président du Conseil.

ARTICLE 40 :
Les résultats des travaux des Comités Techniques Spécialisés sont soumis à l'approbation du Bureau et présentés à l'Assemblée Générale.

ARTICLE 41 :
Les membres des Comités Techniques Spécialisés sont tenus, au cours de leurs travaux, de respecter les principes et les orientations dégagés par le Président du Conseil.

ARTICLE 42 :
La présence des membres aux séances de travail des Comités Techniques Spécialisés est obligatoire.

ARTICLE 43 :
En cas de besoin, des commissions « ad hoc » peuvent être créées par décision du Président du Conseil, sur proposition des Présidents des Comités Techniques Spécialisés.

ARTICLE 44 :
Les commissions « ad hoc » sont créées pour la durée de la mission qui leur est confiée.

ARTICLE 45:
Toute commission « ad hoc » désigne en son sein un Président chargé de présenter ses travaux au Comité Technique Spécialisé, en relation avec le thème arrêté.

ARTICLE 46 :
Le responsable du secrétariat administratif et technique assure le secrétariat des commissions "ad hoc''.

TITRE III LE SECRETARIAT ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

ARTICLE 47 :
Le Conseil est doté d'un secrétariat administratif et technique. Il dispose d'un siège mis à sa disposition par le Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels.

ARTICLE 48 :
Le personnel du secrétariat administratif et technique est désigné par le Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels.

ARTICLE 49 :
Le Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels met à la disposition du Conseil les moyens matériels et humains nécessaires à son fonctionnement.

ARTICLE 50 :
Le secrétariat administratif et technique est chargé notamment :

- De préparer les sessions du Conseil, les réunions du Bureau et celles des Comités Techniques Spécialisés
- D'établir les convocations et de les faire parvenir aux membres du Conseil, au moins quinze (15) jours avant la date de la réunion ;
- De préparer les documents à soumettre au Bureau et au Conseil et d'assurer leur transmission aux membres dans les délais impartis ;
- De recueillir et de distribuer tout rapport et document utiles pour les travaux du Conseil ;
- De suivre les travaux des Commissions de Wilaya de Partenariat ;
- De veiller à la consolidation et à la transmission aux membres du Conseil des documents, PV et rapports élaborés par :
    - ✓ le Conseil,
    - ✓ les Comités Techniques Spécialisés,
    - ✓ Les Commissions de Wilaya de Partenariat.
- De veiller à la conservation des archives ;
- De suivre l'exécution du budget alloué pour le fonctionnement du Conseil.

TITRE IV DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 51:
Le règlement intérieur peut être modifié dans les mêmes formes ayant prévalu à son approbation.

ARTICLE 52 :
Le présent règlement intérieur entre en vigueur dés son approbation par l'Assemblée Générale du Conseil de Partenariat.

Annexe VI- Contrat d'apprentissage

الجمهـورية الجـزائرية الديـمقـراطيـة الشعبيـة
République Algérienne Démocratique et populaire

وزارة التكوين و التعليم المهنيين

MINISTÈRES DE LA FORMATION
T DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS

عقـــد التمهـــين
CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Entre d'une part l'organisme employeur (1) بيـن المـؤسسة المستخدمـة من جهـة

Dénomination et adresse de l'organisme : ..... تسميـة و عنوان المؤسسـة:.....

Nom ..... اللقـب: .....

Prénom ..... الإسـم : .....

Principale activité exercée ..... النشـاط الرئيسي الممـارس :.....

Numéro d'immatriculation à la sécurité sociale. ..... رقـم التسجيل في الضمـان الإجتمـاعي:.....

Nombre de salariés employés ..... عـدد المستخدمين: .....

Et d'autre part و مـن جهـة أخـرى :

(1) L'Apprenti 1- المتمهـن

Nom ..... اللقـب : .....

Prénom ..... الإسـم: .....

Fils (fille) de ..... **et de** ..... إبـن(ة):..... و .....

Date et lieu de naissance ..... تاريخ و مكان الإزدياد : .....

Date de fin d'étude ..... تاريخ نهاية الـدراسـة: .....

Diplôme ou dernière classe fréquentée..... الشهادة أو آخر قسم تابع فيه الـدراسة : .....

(2) Le tuteur légal 2- الـوالي الشـرعي

Nom..... اللقـب : .....

Prénom ..... الإسـم : .....

En qualité de Père ,Mère,Tuteur légal (2) بصفته أب ، أم ،ولي شرعي (2)

Profession:..... الـمهنـة:.....

Adresse:..... العـنـوان : .....

---

(1) Articles 5,10 et 11 de la loi numéro 81-07 du 27 juin 1981 relative à l'Apprentissage modifiée et complété par la loi numéro 90-34 du 25 Décembre 1990.

(1) المواد **10.5** و **11** من القانون رقم **81-07** المؤرخ في **27** جوان **1981** المتعلـق بالتمهين و المعـدل و المتمـم بالقـانون رقـم **90-34** في **25** ديسمبـر **1990**.

(2) Rayer les mentions inutiles

(2) شطب العبـارات الغيـر معنية

cle 1- le présent contrat pour objet la mise en

rentissage de M .....

s la spécialité .....

rés de M .....

igné ci-dessus organisme employeur , conformément aux ositions de la loi 81-07 du 27 juin 81 modifiée et complétée la loi 90-34 du 25 décembre 90 relative à l'apprentissage s textes pris pour son application.

cle2- la durée du présent contrat est égale à la durée de

prentissage dans la spéialité de .....

st de .....mois.

formément à la nomenclature Nationale des spécialités .

cle3 - L'apprentissage s'effectue par l'exécution pratique. tée et progressive des diffécentes opéations liées à l'exer- du métier sur le lieu de travail sus-indiqué et par une ıation théorique technologique dispensée dans la structure ormation désignée par le centre de formation professionnelle le l'apprentissage ou l'Institut National spécialisé à la ıation professionnelle validant le présent contrat .

cle4 - L'apprentissage objet du présent contrat est tionné par un diplôme professionnel délivré par ministration chargée de la formation professionnelle s les conditions et formes fixées par voie reglementaire .

cle5 - Le controle technique et pédagogique de l'Apprenti- e est assuré par le centre de formation professionnelle et prentissage ou l'Institut National spécialisé à la formation essionnelle ayant validé le présent contrat.

cle6 - 1) Pendant la durée du présent contrat l'apprenti oit un présalaire versé par le centre ou l'institut d'un tant mensuel équivalent à 15% du salaire National imum garanti (SNMG) durant une période allant de 12 mois selon la spécialité

ıu delà de cette période un présalaire progressif est versé l'organisme employeur et fixé comme suit :

euxiéme semestre 30% du SNMG .
roisléme et quatriéme semestre 50% dn SNMG .
inquiéme semestre 60% du SNMG .
ixiéme semestre 80% du SNMG .

ontrat d'apprentissage est celui par lequel un organisme loyeur s'engage à assurer une formation professionnelle ıodique et compléte à un apprenti qui s'oblige , en repartie à travailler pour lui pendant la durée du contrat ennant un présalaire préalablement fixé ...Art 10
ontrat d'appreatissage est passé par écrit et signé par ployeur et son tuteur légal
t enregistré par l'APC du lieu d'apprentissage qui le smet aux fins de validation à l'Institution de Formation essionnelle désignée la plus proche
t exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.
ne peut être reçu en qualité d'apprenti s'il est âge de ıs de 15 ans et de plus de 25 ans à la date de signature ontrat d'apprentissage

المادة الأولى: يهدف هذا العقد الى تمهين

السيد .....

في التخصص .....

لدى السيد .....

المشار اليه اعلاه المؤسسة المستخدمة طبقا لأحكام القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 81 المعدل و المكمل طبقا لأحكام القانون رقم 90-34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المتعلق بالتمهين و نصوصه التطبيقية

المادة الثانية : مدة هذا العقد معادلة لمدة التمهين في التخصص.....

وهي ..... شهرا

و ذلك طبقا للمدونة الوطنية للاختصاصات

المادة الثالثة : يتم التمهين من خلال ممارسة عملية متكررة و متدرجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة المشار اليها أعلاه ومن خلال تكوين نظري تكنولوجي مكمل حتم في هيكل التكوين المعين من طرف مركز التكوين المهني و التمهين أو المعهد الوطني المختص في التكوين المهني الذي صادق على هذا العقد .

المادة الرابعة : يجاز التمهين الذي هو موضوع هذا العقد بشهادة مهنية تسلم من طرف إدارة التكوين المهني في الشروط القانونية.

المادة الخامسة : تتم المراقبة التقنية و التربوية للتمهين من طرف مركز التكوين المهني و التمهين أو المعهد الذي صادق على هذا العقد .

المادة السادسة : 1) خلال مدة العقد يتقاضى المتمهن أجر مقدم يعادل 15% من الأجر الوطني الأدنى المضمون من طرف مركز التكوين المهني و التمهين أو المعهد الوطني المختص في التكوين المهني و ذلك أثناء فترة تتراوح بين 6 و12 شهرا حسب الاختصاص .

2) بعد هذه المدة يدفع للمتمهن شبه أجر تدريجي من طرف الهيئة المستخدمة طبقا للطريقة التالية

- أثناء السداسي الثاني 30% من الأجر الوطني الأدنى المضمون
- أثناء السداسي الثالث و الرابع 50% من الأجر الوطني الأدنى المضمون .
- أثناء السداسي الخامس 60% من الأجر الوطني الأدنى المضمون .
- أثناء السداسي السادس 80% من الأجر الوطني الأدنى المضمون .

عقد التمهين هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي و تام لمتمهن يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد ويتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد لفا

المادة10.

يكون عقد التمهين مكتوبا و مرفقا من قبل المستخدم و المتمهن و وليه الشرعي .

ويسجل من طرف المجلس الشعبي البلدي بمكان التمهين الذين ير له للمصادقة عليه على أقرب مؤسسة معتمدة للتكوين المهني.

- يعفى عقد التمهين من جميع حقوق الطابع و التسجيل
- لا يسمح بقبول أي متمهن يقل نه عن 15 نة و تزيد عن 25 نة عند تاريخ إمضاء عقد التمهين

L'âge maximal fixé ci-dessus ne s'applique pas aux handicapés physiques.....Art .12.
Aucun employeur ne peut recevoir des apprentis s'il n'est majeur ou émancipé.
la mission d'apprentissage ne peut être confiée aux individus condamnés pour crime ou délit, pour attentat aux moeurs , à plus de trois mois d'emprisonnement pour vol ou extorsion de fonds , escroquerie , abus de confiance ou pour infraction à la législation en vigueur en matière de fraude ..... Art 13.

- DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES :

L'apprenti a droit :
- Présalaire,
- Aux réductions et avantages accordés au titre du régime scolaire ..... Art .16 .

L'Apprenti doit :
- Remplir les tâches qui lui sont confiées dans le cadre de l'apprentissage objet du contrat.
- Observer les horaires légaux du la travail .
- Obéir à son employeur , dans la limite des termes du contrat.
-Aider , selon ses capacités physiques et intellectuelles, son employeur dans son travail.
- Eviter la dégradation des moyens de travail .
- Suivre avec assiduité les cours de formation théoriques technologiques complémentaires ..... Art 18.

Avantages accordés à l'organisme employeur:
- la prise en charge par l'Etat pendant une période variant de 6 à 12 mois selon la spécialité du présalaire versé à l'apprenti.
-Exonération des cotisations dues pour l' appenti au titre des assurances sociales d'assurance contre les accidents du travail des allocations familiales.
-Exonération du versement forfaitaire dû au titre de l'impôt sur le présalaire de l'apprenti ..... Art 20 .

L'organisme employeur doit :
-Veiller à la réalisation d'un apprentissage progressif permettant l'acquisition professionnelle prévue au contrat .
-Prévenir le tuteur légal de l'apprenti en cas d'absence d'accident ou de tout autre fait de nature à motiver son intervention .Art 19 .
- Prévenir la commission communale de l'apprentissage dans les cas de nature à motiver son intervention Art 19.

4- En cas d'annulation ou résiliation du contrat :
-Est nul tout nouveau contrat d'apprentissage liant l'apprenti , sans que les obligations du précédente contrat aient été remplies compliment..... Art 26.
-Pendant les deux premiers mois de l'apprentissage le contrat peut être rompu unilatéralement par l'une ou l'autre des parties sans réparation ..... Art 24.
Lorsque la résiliation du contrat d'apprantissage intervient d' une façon abusive du fait de l'employeur celui-ci est tenu:
- de réparer le préjudice causé à l'apprenti
- de payer une amende pouvant aller jusqu'a cinq fois le montant des sommes engagées par l'état pour la prise en charge du présalaire et la couverture sociale de l'apprenti et des exonérations fiscales dont il aura bénéficié. de s'acquitter du paiement de la taxe d'apprentissage prévu par l'article 8 ci-dessus , la section sociale du tribunal est seule compétente en la matière.

L'APPRENTI DOIT :
Compenser le temps d'inutilisaton pour raison de santé ou absence à l'exclusion des congés rémunérés

ن المحدد أعلاه لا يطبق على المعوقين المادة (12).
جوز لأي مستخدم التكفل بمتمهن ما لم يكن راشدا أو مؤهلا
جوز ا ناد مهمة التمهين للأشخاص الذين حكم عليهم لارتكابهم جنحة
نناية لإخلاقهم بالأداب العامة
، حكم عليهم باكثر من ثلاثة اشهر جنا لارتكابهم جريمة رقة أو ابتزاز
، أو إحتيال حتيال أو خيانة الأمانة التشريع المعمول به في مجال
ليل على القانون (المادة 13).

قوق و واجبات الطرفين:

ن له الحق في :

شبه أجر

لا فادة من التخفيضات و الامتيازات المعمول بها في النظام الدرا ي المادة 16.

ب على المتهن :

اداء المهام المسندة اليه في إطار الأعمال المرتبطة بالتمهين
موضوع العقد .
حترام مواعيد العمل القانونية
طاعة المستخدم في شروط حدود العقد
اعدة المستخدم في عمله بما يتنا ب و قدراته الجسمية و الذهنية
لامتناع عن إحداث أضرار بو ائل العمل
لمواضبة على دروس التكوين النظري التطبيقي التكميلي المادة 18.

المنوحة للمؤ سة المستخدمة :

تكلف الدولة أثناء مدة تتراوح بين 6 و 12 شهرا حسب التخصص
دفع أجر للمتمهن .
لاعفاء من الشتراكات الواجب دفعها عن التمهين و المتعلقة
الضمان الاجتماعي و التامينات من حوادث العمل و دفع المنح العائلية
لاعفاء من الدفع الجزائي بر م الضريبة على الأجر المسبق للمتمهن المادة 20 .

على المؤ سة المستخدمة :

سهر على تحقيق تمهين تدريجي يسمح باكتساب التأهيل المهني
نصوص عليه في العقد
ن تعلم وليه الشرعي في حالة غيابه المتكرر أو تعرضه لحادث
و للأمر يستلزم تدخله - المادة 19 -
ن تعلم اللجنة البلدية للتمهين في الحالات التي تستوجب تدخلها - المادة19 -

الة الغاء أو فسخ عقد التمهين :

عد باطلا كل عقد تمهين جديد يربط المتمهن بالتزام قبل أن ينفذ
لى الوجه التام الإلتزامات المترتبة عن العقد السابق المادة 26.
كن إلغاء العقد من أحد الطرفين دون تعويض خلال الشهرين
ولين من التمهين المادة 24.

بعد الشهرين الأولين فإن كل فسخ عقد تمهين بصفة تعسفية من طرف
ستخدم يلزم هذا الأخير تعويض الضرر الذي تسبب فيه للمتمهن و دفع
إمة مالية قد تبلغ 5 مرات قيمة المبالغ التي تعهدت بها الدولة لكفالة
جر المسبق للمتمهن و للتغطية الإجتماعية و قيمة الاعفاءات الجبائية
ي ! تفاد منها تسديد ر م التمهين المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه
نتص القسم الاجماعي بالمحكمة دون غيره بالموضوع .

على المتمهن :

يض الأوقات الغير مستعملة في حالة مرض
تغيب با تثناء العطل المدفوعة الأجر .

tuteur légal soussigné déclare sur l'honneur que l'apprenti -nomme n'a pas bénéficié d'un cycle d'apprentissage alablement au présent contrat.

يصرح بشرفه الوالي الشرعي الممضي أدناه أن المذكور أعلاه لم يستفد قبل هذا العقد بدون التمهين.

it à..... le ..... بتاريخ _____ تم في:

3 Exemplaire originaux

في 3 نسخ إصلية.

Signature de l'apprenti : إمضاء المتمهن :

Signature de tuteur légal : إمضاء الوالي الشرعي :

Signature de l'employeur: إمضاء المستخدم:

copie à : (1) نسخة إلى :

: -le Directeur du Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage ou l'institut national spécialisé de la formation professionnelle.

- مديرمركز التكوين المهني و التمهين أو المعهد الوطني المختص في التكوين المهني.

- L'organisme employeur.

- المؤسسة المستخدمة.

- L'apprenti ou son tuteur.

- المتمهن أو وليه الشرعي.

Dossier administratif concernant l'apprenti joint au présent contrat : (2) المستندات الخاصة بالتمهين المرافقة لهذا العقد:

- 01 Extrait de naissance ou fiche individuelle - 01 شهادة الميلاد.

- 01 Certificat médical. - 01 شهادة طبية.

- 02 Photos d'identité. - 02 صور شمسية.

- 01 Certificat de scolarité (s'il y a lieu) - 01 شهادة مدرسية (في حالة وجودها).

Réservé à l'A. P. C مخصص للبلدية

Vilaya..... ولاية

ommune..... بلدية

uméro d'enregistrement de contrat رقم تسجيل العقد

)ate تاريخ

ate de transmission au CFPA ou à L'INSFP ..... أرسل إلى مركز التكوين المهني و التمهين أو المعهد الوطني المختص في التكوين المعهني.

Cachet الخاتم

Réservé au CFPA ou L'INSFP مخصص لمركز التكوين المهني و التمهين أو المعهد الوطني المختص في التكوين المهني

FPA et INSFP..... مركز التكوين المهني و التمهين أو المعهد المختص في التكوين المهني بـ:

dresse ..... العنوان:

uméro de validation du contrat ..... - عقد التمهين مصدق عليه تحت رقم

ate..... تاريخ:

ans le métier..... - في التمهين :

urée de l'Apprentissage .....Mois, شهرا ..... - مدة التمهين:

u ..... Au ..... من..... إلى .....

urée de prise en charge du présalaire ur le CFPA ou L'INSFP..... Mois, شهرا ..... - مدة دفع الأجر المسبق من طرف مركز التكوين المهني و التمهين أو المعهد الوطني المختص في التكوين المهني

a FTTC se développera au ..... - يتم تنظيم التكوين النظري و التكنولوجي التكميلي بـ

Cachet : الخاتم

Annexe n° VII

Loi n° 08-07 du 16 safar 1429 correspondant au 23 février 2008, portant loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels

Le Président de la République,
- Vu la constitution, notamment ses articles 53, 119,122 (alinéa 16) et 126 ;
- Vu la loi n° 81 – 07 du 27 juin 1981, modifiée et complétée, relative à l'apprentissage;
- Vu la loi n° 90 – 21 du 15 août 1990, modifiée et complétée, relative à la comptabilité publique ;
- Vu la loi n° 90 – 31 du 4 décembre 1990, relative aux associations ;
- Vu la loi n° 91 – 05 du 16 janvier 1991, modifiée et complétée, relative à la généralisation de l'utilisation de la langue arabe;
- Vu l'ordonnance n° 95–20 du 19 Safar 1416, correspondant au 17 juillet 1995, relative à la cour des comptes ;
- Vu l'ordonnance n° 96 – 01 du 19 chaabane 1416 correspondant au 10 janvier 1996, fixant les règles régissant l'artisanat et les métiers ;
- Vu la loi n° 02 – 09 du 25 Safar 1423 correspondant au 8 mai 2002, relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées ;
- Vu la loi n° 08-04 du 15 Moharram 1429 correspondant au 23 janvier 2008, portant loi d'orientation de l'éducation nationale ;

Après avis du Conseil d'Etat ;
Après adoption par le parlement ;
Promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er La présente loi d'orientation a pour objet de fixer les dispositions fondamentales applicables à la formation et à l'enseignement professionnels et de définir le cadre de leur organisation institutionnelle.

Art. 2.- Au sens de la présente loi, le service public de la formation et de l'enseignement professionnels comprend :
- la formation professionnelle initiale y compris l'apprentissage et la formation continue ;
- l'enseignement professionnel.

Art. 3 -Composante du système national d'éducation et de formation, le service public de la formation et de l'enseignement professionnels contribue :
- au développement des ressources humaines par la formation d'une main-d'œuvre qualifiée dans tous les domaines d'activité économique ;
- à la promotion sociale et professionnelle des travailleurs ;
- à la satisfaction des besoins du marché de l'emploi.

Art. 4.-La dotation de tout citoyen d'une qualification professionnelle reconnue est un objectif national et permanent. L'Etat assure l'égalité des chances dans l'accès au service public de la formation et de l'enseignement professionnels. Des dispositifs particuliers doivent être mis en place pour la formation des personnes handicapées et des populations spécifiques.

Art. 5.- L'Etat met en place, dans le cadre de la mise en œuvre de la politique nationale de formation et d'enseignement professionnels, tous les moyens et engage toutes mesures susceptibles de fédérer les efforts des collectivités locales, des établissements publics et privés, des organisations professionnelles et du mouvement associatif pour les faire participer activement à l'œuvre nationale de promotion de la formation et de l'enseignement professionnels.

TITRE II DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Chapitre 1 La formation professionnelle initiale

Art. 6.- La formation professionnelle initiale, au sens de la présente loi, vise l'acquisition de qualifications pratiques et de connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice d'un métier.

Art.7.-La formation professionnelle initiale a pour objectif d'assurer une qualification de base à tout demandeur de formation.

Chapitre 2 La formation professionnelle continue

Art. 8.-La formation professionnelle continue, au sens de la présente loi, vise à assurer le recyclage des travailleurs et leur perfectionnement.

Art. 9.- La formation professionnelle continue a pour objectifs :
- de favoriser l'insertion, la réinsertion et la mobilité professionnelles des travailleurs ;
- d'adapter les capacités des travailleurs à l'évolution de la technologie et des métiers.

Cette formation peut s'effectuer sur les lieux de travail et en entreprise.

TITRE III DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Art. 10.- L'enseignement professionnel, au sens de la présente loi, désigne tout enseignement à la fois académique et qualifiant assuré par des établissements d'enseignement professionnel après le cycle obligatoire des établissements de l'éducation nationale.

Art.11.-L'enseignement professionnel vise la préparation à l'exercice d'un métier ou d'un groupe de métiers.
Il prépare également à des formations professionnalisantes se situant dans le prolongement de la filière suivie.
Art. 12.- L'enseignement professionnel englobe des enseignements scientifiques et technologiques et qualifiants ainsi que des périodes de formation en milieu professionnel.
L'enseignement scientifique et technologique vise l'acquisition de la culture scientifique et technologique permettant le développement des compétences professionnelles.
L'enseignement qualifiant vise l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un métier.
Les cycles de formation en milieu professionnel visent essentiellement l'acquisition des compétences qui ne peuvent être réalisées qu'en milieu professionnel.
Art.13.- L'enseignement professionnel est destiné aux élèves de l'enseignement obligatoire admis à l'enseignement post-obligatoire et ayant opté pour cet enseignement, ainsi qu'aux élèves réorientés à partir de l'enseignement secondaire général et technologique.
Les conditions d'admission et les modalités d'orientation sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels et du ministre chargé de l'éducation nationale.
TITRE IV LE CADRE INSTITUTIONNEL ET ORGANISATIONNEL DE LA FORMATION ET DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS
Chapitre I Des institutions
Art. 14.- Le cadre institutionnel de la formation et de l'enseignement professionnels comprend :
- les établissements publics de la formation et de l'enseignement professionnels ;
- Les établissements publics de soutien aux activités de la formation et de l'enseignement professionnels ;
- Tout autre lieu relevant du secteur public et qui peut être affecté pour assurer une formation professionnelle.

Les statuts et les modalités de création de ces établissements sont fixés par voie réglementaire.
Art. 15.- Les personnes physiques ou morales de droit privé peuvent créer des établissements de formation ou d'enseignement professionnel.
Les conditions d'application du présent article sont définies par voie réglementaire.
Art.16.- Il est créé un centre national de formation et d'enseignement professionnel virtuel.
Les modalités d'organisation et de fonctionnement de ce centre sont fixées par voie réglementaire.
Chapitre II Organisation de la formation et de l'enseignement professionnels
Art. 17.-Le ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels fixe les modes de formation et d'enseignement professionnels, l'organisation de la formation et de l'enseignement professionnels ainsique les conditions et les modalités d'inscription dans les établissements de formation et d'enseignement professionnels.
Art.18.- Les programmes de formation professionnelle initiale et les programmes d'enseignement professionnel sont fixés par le ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels.
Art.19.-Les cycles de formation professionnelle initiale et les cycles d'enseignement professionnel sont sanctionnés par des diplômes délivrés par le ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels.
Les modalités de création de ces diplômes sont fixées par voie réglementaire.
Art. 20.- La formation professionnelle continue est organisée soit dans le cadre du système de la formation et de l'enseignement professionnels, soit à l'aide de programmes spécifiques.
Elle est sanctionnée, selon le cas, par un diplôme délivré par le ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels, par une attestation de formation ou par un certificat de qualification.
Les conditions et les modalités d'application des dispositions du présent article sont fixées par voie réglementaire.
Chapitre III Orientation et évaluation
Art. 21.-Le ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels fixe les conditions et les modalités d'orientation dans les différentes filières de formation et d'enseignement professionnels, en fonction des vœux des postulants et des capacités des établissements d'accueil.
Art. 22.- Les activités de la formation et de l'enseignement professionnels sont soumises à une évaluation périodique dont les modalités et les critères sont fixés par le ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels.
Chapitre IV Des organes de concertation, structures et instruments de soutien
Art.23.- Il est crée , auprès du ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels, un organe dénommé " Conférence nationale de la formation et de l'enseignement professionnels " et des organes régionaux dénommés " Conférences régionales de la formation et de l'enseignement professionnels" .
Ces organes constituent un cadre de concertation, de coordination et d'évaluation des activités du réseau de la formation et de l'enseignement professionnels.
La composition, les attributions, et le fonctionnement de ces organes sont fixés par voie réglementaire.
Art.24.- Il est créé, auprès du ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels, un Conseil de partenariat de la formation et de l'enseignement professionnels.
Le Conseil de partenariat de la formation et de l'enseignement professionnels participe, par des recommandations et des avis, à l'élaboration et à la définition de la politique nationale de la formation et de l'enseignement professionnels.

Les attributions, la composition ainsi que les modalités d'organisation et de fonctionnement de ce conseil sont fixées par voie réglementaire.
Art. 25.- Il est créé, auprès du ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels, un observatoire de la formation et de l'enseignement professionnels
chargé des activités de prospective en terme de besoins quantitatifs et qualitatifs en matière de qualification.
L'observatoire de la formation et de l'enseignementprofessionnels assure notamment les missions suivantes :
- constituer un système d'information efficace sur la formation et l'enseignement
Professionnels et sur le marché de l'emploi au niveau national et régional ;
- participer, en tant qu'instrument de politique de développement de la formation et de l'enseignement professionnels, à l'identification des besoins en formation et en qualification ;
- fournir l'outil d'aide à la décision à travers la définition, l'évaluation et l'amélioration des dispositifs de la formation et de l'enseignement professionnels.
Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'observatoire sont fixées par voie réglementaire
Art. 26.- Il est institué une carte nationale de la formation et de l'enseignement professionnels, établie et actualisée par le ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels, après consultation des parties concernées et en fonction des besoins en main-d'œuvre qualifiée, au niveau local et national.
Art. 27.-Les nomenclatures des branches, des filières et des spécialités de la formation
et de l'enseignement professionnels, les nomenclatures des équipements technicopédagogiques, ainsi que les nomenclatures des manuels techniques et professionnels sont fixées par le ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels, après avis des instances techniques et pédagogiquesconcernées.
TITRE V DISPOSITIONS PARTICULIERES
CHAPITRE I Homologation des formations et validation des acquis professionnels
Art. 28.- Les programmes de formation et d'enseignement professionnels, autres que ceux prévus par la nomenclature des branches, des filières et des spécialités du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, dispensés dans les établissements publics ou privés, peuvent être homologués par le ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels.
Art. 29.-Toute personne engagée dans la vie active peut demander la validation de ses acquis professionnels en vue d'obtenir une dispense partielle ou totale des conditions d'accès à la formation ou à l'enseignement professionnels.
Les modalités d'application du présent article sontfixées par voie réglementaire.
CHAPITRE II Des stagiaires de la formation professionnelle et des élèves de l'enseignement professionnel
Art.30.-Les stagiaires de la formation professionnelle etles élèves de l'enseignement professionnel bénéficient, sous certaines conditions, d'aides spécifiques de l'Etat pour couvrir en partie les frais liés à leur formation.
Les modalités d'application du présent article sont définies par voie réglementaire.
TITRE VI DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES
Art. 31.- Les textes réglementaires régissant la formation et l'enseignement professionnels demeurent en vigueur jusqu'à la publication des textes d'application de la présente loi, et ce, dans un délai n'excédant pas douze (12) mois à partir de la publication de la présente loi au Journal officiel.
Art. 32.- La présente loi sera publiée au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.
Fait à Alger, le 16 Safar 1429 correspondant au 23 février 2008.
Abdelaziz BOUTEFLIKA

Bibliographie

- Agence nationale de développement social: Revue sur le programme de micro crédit septembre 2005.
- André, Geay, l'école de l'alternance, Paris, l'harmattan, 1998.
- Bachelard, Paul, Apprentissage et Pratiques d'Alternance, Paris, Édition L'Harmattan, 1994.
- Bang, Vinh, Didactique et acquisition des notions, dans approche de construction des concepts en sciences. Actes des II° journées de Chamonix sur l'Éducation scientifique, Paris, Université de Paris 7, Didactique des disciplines, 1980.
- BAUDRY B., 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, 1993.
- Beaud Stéphane & Weber Florence, Le guide de l'enquête de terrain, Paris, la découverte, 1998.
- Beillerot, Jacky, Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, éditions Nathan, 1998.
- Ben Yaou M, 2004, Thèse de Magistère, « La formation professionnelle dans son environnement national et local : mutations et crise systémique. Illustration par le cas de la wilaya de Tizi-Ouzou.», UMMTO.
- Ben Yaou M, 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.
- Ben Yaou M, cours « Systèmes et politiques d'insertion professionnelle et de création d'activités» (SPIPCA), Master I, Sociologie du développement social, année universitaire 2012-2013.
- Ben Yaou M, « Eléments de réflexion sur les mécanismes de reproduction de la léthargie du champ universitaire », XIXe Congrès international de l'AISLF, CR07, Sociologie des relations professionnelles et du syndicalisme, Rabat, juillet 2012.
- BenYaou, communication intitulée : « Formation en apprentissage et construction des compétences : le cas d'un CPFA de Kabylie », *séminaire Exiformam, IREMAM, avril 2013.*
- Ben Yaou M, « La formation professionnelle et les mutations de son cadre sociétal : économie de bazar et marginalisation de la construction des compétences », in revue Réflexions et perspectives, Revue scientifique et académique de l'université d'Alger 2, juin 2012
- *Ben Yaou M, enquête réalisée au niveau du MFEP, année 2011.*
- *BEN YAOU M, Formation professionnelle et construction des compétences : le cas d'un CPFA de Kabylie*, Séminaire international *EXIFORMAM, IREMAM, Aix en Provence, février 2013.*
- Berthier, Nicole, Les techniques d'enquête en sciences sociales, Armand Colin, 2000.
- Blanchet Alain & Gotman Anne, L'enquête et ses méthodes : l'entretien, Tours, Nathan, 2001.
- Boulet, Paul, l'enjeu des tuteurs, les éditions d'organisation, 1992.
- Bourdieu, Pierre, Raisons Pratiques : sur la théorie de l'action, Paris, Seuil, 1994.
- Bourgeon, Gil, 1979, socio-pédagogie de l'alternance, Mesonance, 1979.
- Boyer Robert et Saillard Yves (sous la direction), Théorie de la régulation. L'état des savoirs, La Découverte, 1995.
- Bureau international de travail (BIT) « Marché du travail et emploi en Algérie » : Revue BIT 2003.

- Bureau international de travail (BIT) « Marché du travail et emploi en Algérie » : Revue de BIT 2003.
- Chavance Bernard, L'économie institutionnelle, La Découverte, 2012.
- Clavier, Loïc, Évaluer et former dans l'alternance, Paris, l'Harmattan, 2001.
- Clenet, Jean, Représentations, Formations et Alternance, Paris, l'Harmattan, 1998.
- Clenet, Jean, In Colloque International de l'Université d'Oran Es-Senia : « Formation, production de compétences et GRH : quelles perspectives ? », 2005.
- COLLECTIF « 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.
- Jacqueline Hénard, L'Allemagne : un modèle mais pour qui ?, Paris, Presses des MINES, 2012
- DAVAL .H « Analyse du processus entrepreneurial à travers le rôle de ses acteurs principaux », Actes de la VIIème conférence Internationale de management stratégique, Louvain la Neuve, 1998.
- Denoyel, noël, Le biais du gars, Maurecourt, Editions Universitaires, 1990.
- Direction générale de l'emploi et de l'insertion : Quatre (04) nouveaux dispositifs pour l'emploi en 2004 : revue 22 octobre 2003.
- Direction générale de l'emploi et de l'insertion : Quatre (04) nouveaux dispositifs pour l'emploi en 2004 : revue Janvier 2004.
- Fabre Michel, Penser la formation, Paris, PUF, 1994.
- Geay, André, Didactique et Alternance, in Jean-claude Sallaberry, Dominique Chartier, Christian Gérard,1997, L'enseignement des sciences en alternance, Paris, l'Harmattan, 1997.
- Gérard Christian, Problématiser, Paris, se former, 1994.
- Gérard, Christian ; Gillier, Jean Philippe, Se former par la recherche en alternance, Paris, l'Harmattan, 2002.
- Gérard, Christian, Concevoir l'alternance en éducation, autonomie, apprentissage et accompagnement, Note de synthèse pour l'Habilitation à Diriger des Recherches en Sciences de l'Éducation, 2003.
- Gimonet, Jean-Claude, Une composante d'un système éducatif. L'alternance au sein des MFREO, Éducation et Alternance, Paris, Edilig, 1982.
- Giordan, André, Apprendre, Paris, Belin, 1998.
- GRAWITZ Madeleine ; « Lexique des sciences sociales »,7éme édition Dalloz, Paris, 2002.
- Kaufmann Jean Claude, L'entretien compréhensif, Éditions Nathan, 1996.
- Le Boterf, Guy, De la compétence. Essai sur un attracteur étrange, Paris, Les Éditions d'organisation, 1994.
- Legroux, Jacques, De l'information à la connaissance, Maurecourt, Mésonance, in Lerbet, Georges, 1997, Pédagogie et systémique, Paris, PUF, 1981.
- Levi-Strauss, Claude, La pensée sauvage, Paris, Plon, 1962.
- Lucas et Franco, Les formations en alternance, centre INFFO, 1985.
- Malglaive, Gérard, Alternance et Compétences, Les cahiers pédagogiques, n°320, 1993.
- March et Simon, Les organisations, Dunod, 1989.
- Mathey Pierre, Catherine, Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, éditions Nathan, 1998.
- Mauduit Corbon, Michelle, Alternances et Apprentissages, Paris, Hachette éducation, 1996.
- Nouria Benghabrit-Remaoun, Quelles formation pour quels emplois en Algérie ?, Actes du colloque national organisée par le Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et

Culturelle(Crasc), en partenariat avec la Direction de l'emploie et la Direction de la formation professionnelle de la wilaya d'Oran, les 4 et 5 octobre 2011.

- Orange, Christian, In Fabre, Michel, 1999, Situations problèmes et savoir scolaire, Paris, PUF, 1997.
- Perrenoud, Philippe, Faire acquérir des compétences à l'école, In Vie pédagogique, n°112, 1999.
- Philippe Mérieux, Professeur en sciences de l'éducation, Université Lumière Lyon II, Janvier 1992, La logique de l'apprentissage dans l'alternance, in Actes du colloque « les jeunes et l'alternance ».
- Prost, Antoine, Éloge des pédagogues, in Geay, André, 1998, L'école de l'alternance, Paris, l'Harmattan, 1985.
- Quivy, Raymond, Kampenhout, Luc-Van, Manuel de recherche en sciences sociales, Paris, Dunod, 1995.
- Raynal, Françoise et Rieunier, Alain, Pédagogie, Dictionnaire des concepts clés, Paris, ESF éditeur, 1998.
- République Algérienne démocratique et Populaire, Journal officiel
- Schwartz, Bertrand, Une autre école, Flammarion, Paris. In Clavier, Loïc, 2001, Évaluer et former dans l'alternance, Paris, l'Harmattan, 1977.
- Wilaya de Tizi Ouzou, annuaires années 2010-11-12.

Tables des matières

Introduction générale
1-Les raisons de choix du thème
2-Champ d'investigation et objet de la recherche
3-Objectifs de la recherche
4-Aspects généraux de la problématique de notre recherche
5-Quelques hypothèses
6-Définition des concepts liés à la recherche
7- Démarche générale et outils théoriques de la recherche
8-Plan général de la recherche
Première partie- Présentation des réformes visant la mise en place d'un pilotage par l'aval dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels en Algérie.
Introduction de la première partie
Chapitre I- Eléments sur les méthodes d'approche, notions de base et quelques expériences étrangères
Introduction
Section 1- Méthodes d'approche
1-La théorie de la régulation
2-L'approche sociétale
3-La théorie des conventions
4-La sociologie des curricula
5-La théorie des organisations
Section 2- Formation par alternance
1-La formation en alternance
2-Le partenariat en alternance
3-Les acteurs de partenariat en alternance
Section 3- Formation conventionnée
1- Impact du partenariat sur le développement de la formation continue, de l'apprentissage et l'introduction de nouvelles filières
2- Aide à l'insertion professionnelle
Section 4- Quelques expériences étrangères
1- Le modèle japonais
2- Le modèle américain
3- Comparaison entre le modèle français et le modèle allemand
Conclusion du chapitre I
Chapitre II, Présentation de la politique de réformes du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, des organes de partenariat et de la politique de conventionnement formation professionnelle-employeurs.
Introduction
Section 1- La politique de réformes du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels
1-Réformes concernant la politique et l'architecture d'ensemble du secteur
2- Professionnalisation et la validation des acquis professionnels
3- Développement du partenariat et du conventionnement
Section 2- Les organes du partenariat
1-Le conseil de partenariat
2-La composition du Conseil de Partenariat
3- Le fonctionnement du conseil de partenariat
Section 3- Le conventionnement formation professionnelle-employeurs
1- **Impact du partenariat sur le développement de la formation continue, de l'apprentissage et l'introduction de nouvelles filières**

2- **Aide à l'insertion professionnelle**
Conclusion du chapitre II
Conclusion de la première partie
Deuxième partie- Partenariat et conventionnement dans la wilaya de Tizi-Ouzou.
Introduction de la deuxième partie
Chapitre I- Commission de partenariat et formation conventionnée dans la wilaya de Tizi-Ouzou
Introduction
Section 1- Présentation générale du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels dans la wilaya de Tizi-Ouzou
1- Bref historique
2- La DEFP et ses structures de service qui sont
3- Les missions de DEFP
4- La DFEP et ses nouvelles structures
5-Description de l'organigramme général
5-1- Service de l'Administration et des Moyens (SAM)
5-2- Service des Etudes, du Suivi des Investissements et du Patrimoine (SESIP)
5-3-Service de la Formation Alternative et de la Coordination Intersectorielle (SFACI)
Section 2- La commission de partenariat de wilaya
Section 3- La situation de la formation conventionnée dans la wilaya
Conclusion du chapitre I
Chapitre II,
Introduction
Section 1- Présentation générale de notre enquête
1- La construction méthodologique de notre recherche
2- La construction de l'objet de notre recherche
3- Les outils méthodologiques et le recueil des données sur le terrain
3-1- Une approche du projet par les lectures exploratoires
3-2- Le choix du questionnaire
3-3- La conduite des entretiens exploratoires
3-4- La conception et la passation des questionnaires
Section 2- Présentation générale du CFPA « Mezaguer Saïd » de Tadmaït
I-Identification : fiche technique de présentation de l'établissement
1-1 Chef d'établissement et son état civil
1-2 Présentation de l'établissement (Terrain d'investigation)
1-3 Les personnes ayant répondu (source d'information)
II-Données générales sur l'établissement (CFPA de Tadmaït)
III- La formation conventionnée
Section 3- Les résultats des enquêtes
1-Catégorie des formateurs et ses résultats
2-Catégorie des maitres de stages et ses résultats
3-Catégorie des apprentis et ses résultats
Conclusion du chapitre II
Conclusion de la deuxième partie
Conclusion générale
Annexes
Bibliographie
Table des matières