SOMMAIRE

Editorial

Formation en bref.....P5

- La rentrée au CFPA El Achour
- Rencontre nationale des directeurs de wilaya de la formation et de l'enseignement professionnels.

Panorama.....P13

- La wilaya d'Oran
« Vers une adaptation des offres de formation aux besoins engendrés par les mutations économiques»

Entretien.....P24

- Entretien avec le DFP de la wilaya d'Oran
« Les perspectives de la wilaya d'Oran »

Dossier.....P28

Conférences régionales sur la formation par apprentissage
« Vers un apprentissage de qualité »
Synthèse des conférences régionales sur l'apprentissage
- Présentation du bilan du CAAL de Blida
- Entretien avec M. Batache sous-directeur de l'apprentissage

Pédagogie.....P43

- Développer la dimension citoyenne dans la formation professionnelle

Métier.....P45

- Technicien supérieur en réhabilitation et rénovation de l'habitat

Directrice de la publication
Mme. Rachida ALITOUCHE

Photographie
M. Walid CHIKH

Rédactrice en chef
Melle. Houria MERAZKA

Conception de la couverture
Mme. Lilia OUSLIMANI
Melle.Meriem BOUAOUA

Conception & maquette
Mme.Faïza MOSTEFAÏ

Révision linguistique
Mme.Mina TOUNSI

Editorial

La formation d'une ressource humaine qualifiée a toujours été le centre d'intérêt des pouvoirs publics en Algérie. Elle constitue un élément fondamental du développement économique et de l'union sociale. Par ailleurs, l'amélioration de l'acte de formation et de la qualification de la ressource humaine demeure aujourd'hui parmi les mesures les plus appropriées pour faire face aux mutations économiques de l'heure.

Nous somme confrontés à plusieurs problématiques, d'une part, le chômage des jeunes sans qualification, d'autre part, une absence de main d'œuvre qualifiée dont a besoin le secteur économique, ainsi que les évolutions technologiques auxquelles il ya lieu de s'adapter.

Tout cela nécessite une modernisation et une actualisation des méthodes de formation en nous appuyant sur les meilleures approches pour répondre, de manière rapide et efficace, aux besoins urgents et prioritaires de la conjoncture économique actuelle du pays.

Beaucoup d'effort ont été consentis par le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, tant sur le plan des réalisations des infrastructures et moyens pédagogiques que sur le plan de la diversification des cursus et modes de formation, et ce en vue de leur adaptation aux besoins du marché de l'emploi et des exigences du développement socio économique.

A ce titre, une nouvelle démarche, basée essentiellement sur l'ouverture de nos établissements de formation professionnelle à leur environnement socio-économique, a été adoptée, à travers le développement du partenariat, notamment au niveau local.

Le mode de formation par apprentissage a la particularité d'impliquer deux partenaires dans la réalisation de l'acte de formation, à savoir l'établissement de formation professionnelle pour assurer la formation théorique et l'organisme employeur pour la formation pratique.

Il est considéré comme étant le mode de formation le moins coûteux et le plus adapté aux besoins et à la réalité de l'entreprise, puisqu'il se justifie par l'existence d'un poste de travail, et se déroule en milieu professionnel.

D'ailleurs, la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 le définit comme « un mode de formation professionnelle ayant pour but l'acquisition, en cours d'emploi, d'une qualification professionnelle initiale reconnue, permettant l'exercice d'un métier dans les divers secteurs de l'activité économique liés à la production de bien et de services ».

Le dernier amendement de cette loi, a débouché sur la promulgation de la loi n° 14-09 du 9 août 2014 modifiant et complétant la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage, définissant l'âge maximal d'accès à l'apprentissage à 35 ans pour les jeunes des deux sexes, valorisant la fonction du maître d'apprentissage ou maître artisan et soumettant l'apprentissage à l'évaluation. Ce contrôle technique et pédagogique est à assurer par les corps d'inspection pédagogique relevant de l'administration chargée de la formation professionnelle.

En effet, ce mode de formation, qui a connu depuis son institutionnalisation beaucoup d'adaptations à la situation socioéconomique du pays, demeure aujourd'hui, comme une alternative pour former une ressource humaine opérationnelle et à moindre coût. Il constitue l'un des axes prioritaires du plan d'action 2015/2019 du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels.

Les objectifs que l'on se fixe dans ce cadre, visent à former plus de 75 % des effectifs en apprentissage, et ce, à travers l'implication des différents secteurs d'activités dans le processus de formation.

A ce titre, l'instruction N°343 de Monsieur le premier ministre en date du 17 novembre 2013 exhorte toutes les entreprises et organismes employeurs, à « s'impliquer pleinement dans ce processus de formation à même de répondre efficacement à leurs besoins en main d'œuvre qualifiée et d'améliorer l'employabilité de nos jeunes désireux d'intégrer rapidement le monde du travail ».

La même instruction invite l'ensemble des départements ministériels à saisir l'opportunité de la conclusion des marchés publics pour insérer dans leurs contrats avec les entreprises étrangères, une clause garantissant la prise en charge des apprentis ainsi que la formation de formateurs nationaux dans le domaine dans lequel elles exercent.

Cette implication des entreprises dans la formation et l'insertion des jeunes s'inscrit dans le cadre de la politique que mène le gouvernement pour lutter contre le chômage et l'exclusion des jeunes. Cela permettra de pérenniser le fonctionnement des entreprises sachant que les postes de travail vacants pourraient être éventuellement relayés par des jeunes ayant déjà acquis le savoir faire et les compétences nécessaires liés à ces postes de travail et qui n'éprouveront aucune difficulté à s'y adapter.

Extrait du discours du
Ministre de la formation et de l'enseignement professionnels
à La Conférence régionale sur la formation par apprentissage
-Constantine le 14 et15 décembre 2015.

La rentrée au CFPA Zitouni Mohamed d'El Achour septembre 2015

Après les anciens stagiaires, c'est au tour des nouveaux inscrits de rejoindre, les différents centres et instituts de formation professionnelle en cette matinée du 27 septembre 2015.

Au CFPA El Chahid Zitouni Mohamed d'El Achour, dans la wilaya d'Alger, le coup d'envoi de la rentrée professionnelle 2015-2016 a été donné par Mme Allaf, directrice de l'établissement, en présence des enseignants et de l'encadrement technique, du président de l'APC et bien sûr des principaux concernés, à savoir les nouveaux stagiaires et apprentis. Cette circonstance a été marquée par la levée des couleurs et l'écoute de l'hymne national. Mr Mébarki Mohamed, Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels, a adressé un message aux cadres travailleurs et stagiaires du secteur, dans lequel, il a souhaité la bienvenue à tout ceux qui ont rejoint pour la première fois les institutions de formation et d'enseignement professionnels et il les a félicités pour ce choix dans l'objectif; d'acquérir les connaissances et les compétences qui leurs permettront de se spécialiser dans une profession pour pouvoir accéder à l'emploi. Le Ministre a remercié l'encadrement pédagogique et tous les employés du secteur qui ont effectué leur tâche avec professionnalisme afin de mettre à niveau le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, pour que ce dernier joue un rôle crucial dans la formation de la ressource humaine et qu'il réponde aux besoins nationaux nécessaires au développement économique et social.

Dans son message, Monsieur le Ministre a aussi souligné, « la nécessité de la révision de la stratégie nationale dans le secteur surtout face aux nouveaux défis générés par les changements technologiques rapides, et les crises économiques complexes et inattendues ». « Il est ainsi impératif de réactualiser le système de la formation et de l'enseignement professionnels et de l'adapter à ces nouvelles exigences économiques pour qu'il réponde aux besoins croissants du marché du travail » a-t-il ajouté.

Pour faire face à cette situation difficile, le ministre a précisé « qu'une nouvelle politique a été adoptée, visant à atteindre les objectifs nationaux dans le domaine du développement des ressources humaines, afin d'améliorer la compétitivité des institutions économiques et réaliser la mise à niveau

du produit national dans le cadre d'une vision stratégique, fondée en particulier sur l'élargissement et le renforcement du partenariat au niveau local, l'amélioration de la qualité de la formation et une grande vitalité dans la gestion et la gouvernance ».Afin d'atteindre ces objectifs, le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels a commencé à mettre en œuvre un important programme dans lequel le ministre a insisté sur « la mise en œuvre du partenariat avec les opérateurs économiques, en donnant un intérêt particulier pour les activités économiques prioritaires et déficitaires en ressources humaines qualifiées en particulier, l'industrie, l'agriculture, la construction, les travaux publics, le tourisme et tout ce qui concerne les technologies de l'information et de la communication ». Il a aussi insisté sur « le développement de partenariat avec les différents acteurs, en particulier, les institutions économiques qui sont un espace privilégié pour l'acquisition des qualifications, des compétences et par conséquent cela permettra l'augmentation du taux d'insertion des diplômés du secteur.

Dans son message, Monsieur le Ministre a aussi exhorté « les formateurs et les professionnels à contribuer à l'élaboration des programmes et à soutenir les enseignants et à les réhabiliter professionnellement ».

Il a insisté aussi «sur la modernisation des méthodes de formation continue pour les formateurs et les directeurs des institutions de formation et le développement du système d'information du secteur en généralisant l'usage des technologies de l'information et de la communication ».

Enfin, il a signalé que « cette rentrée est marquée par le développement des centres d'excellence en partenariat avec les opérateurs publics et privés pour assurer une main d'œuvre qualifiée et efficace ».

Pour cette rentrée, le CFPA El Achour a enregistré un effectif nouveau de 841 stagiaires dont 481 filles.

Cet effectif se répartit comme suit :

157 stagiaires en formation résidentielle,

259 stagiaires en formation par apprentissage,

230 femmes au foyer,

18 stagiaires en formation conventionnée,

143 stagiaires en formation qualifiante,

22 stagiaires en cours du soir.

Le CFPA El Chahid Zitouni Mohamed d'El Achour qui a une capacité d'accueil pédagogique de 250 places, accueille actuellement un effectif de 1066 (nouveaux et anciens).

Pour ce qui est de l'encadrement pédagogique des stagiaires, Mme Allaf a signalé que «l'encadrement des stagiaires est assuré par des formateurs à l'expérience et aux compétences avérées, et que cet effectif est suffisant et arrive à répondre aux besoins du centre ».

L'effectif formateur se répartit comme suit.

32 PSFEP 1 et 2

17 PFP

02 formateurs (prés emploi)

02 enseignants vacataires.

S'agissant de la formation par apprentissage, les onze (11) centres de la zone s'entraident pour la réalisation de la FTTC (formation théorique et technologique complémentaire) de certaines spécialités sinon, les vacataires et les prés emploi prennent en charge cette action.

Parmi les nouvelles actions caractérisant cette rentrée, le CFPA Zitouni Mohamed a ouvert quatre (04) spécialités nouvelles, qui sont :

Agent d'entretien et de maintenance des équipements de télécommunications. Pour cette spécialité 44 apprentis sont mis en formation par apprentissage avec l'entreprise « Algérie télécom » de la région ouest. Après la formation, ces stagiaires seront recrutés.

La spécialité de pizzaiolo, pour un effectif de 35 stagiaires.

Viennoiserie, briocherie et croissanterie pour un effectif de 33 stagiaires.

Création de sites web (statiques et dynamiques) pour un effectif de 50 stagiaires.

Ces trois formations, sont des cursus de formation

qualifiante et de courte durée (entre 02 à 06 mois).

En plus de ces activités, le CFPA prend en charge les formations à la carte de 02 spécialités, la première en adjoint technique en informatique et la deuxième en secrétariat de direction.

Pour le déroulement de cette rentrée, Mme Allaf a indiqué que « mis à part le sureffectif enregistré pour cette session et vu l'effort exceptionnel consenti par le centre pour répondre à cette demande croissante, la rentrée s'est déroulée dans l'ensemble d'une manière satisfaisante».

En dernier, la directrice du CFPA a souligné «le manque de cantine et de foyer au niveau du centre. »

L'effectif stagiaires nouveaux par mode ou type de formation au CFPA Zitouni Mohamed d'El Achour (la rentrée de septembre 2015):

Désignation	Nombre de sections	Effectifs	
Résidentiel	6	157	
Apprentissage	/	259	
Passerelle	1	30	
Autres	20	395	Dont filles
Total septembre 2015		**841**	**481**
Total général (nouveaux et reconduits)		**1066**	**574**

Melle. Houria MERAZKA

Rencontre nationale des directeurs de wilaya de la formation et de l'enseignement professionnels

C'est sous la présidence de M. le Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels, Mohamed Mebarki, qu'une rencontre nationale des directeurs de wilaya de la formation et de l'enseignement professionnels a été organisée le 10 novembre 2015, à Alger. Cette rencontre au siège de l'INFEP à El Biar, vise à faire le point sur la rentrée de la formation professionnelle de l'année 2015/2016, à tirer les conclusions de son déroulement et enfin, à dégager les grandes lignes d'actions pour

l'année en cours.

Lors de ce regroupement, M. le Ministre a félicité les cadres du secteur pour la réussite de la rentrée de cette année. Il a souligné que « le déroulement de cette rentrée a été maîtrisé à tous les niveaux, grâce à une préparation rigoureuse au plan pédagogique, organisationnel et technique ; mais aussi grâce à une campagne d'information et de sensibilisation efficace ».

Au cours de cette conférence, M. Mebarki Mohamed a précisé que «les effectifs des stagiaires et élèves inscrits dans le secteur pour la rentrée de la formation professionnelle, session septembre 2015, ont augmenté de plus de 51.000 postes par rapport à l'année dernière, soit une augmentation de près de 14%, sachant que le taux moyen d'augmentation des effectifs habituel est de 5% ».

En effet les premiers résultats de cette rentrée font ressortir que les effectifs inscrits ont atteint un taux de 93% de l'offre de formation prévue (tous modes et dispositifs de formation confondus) qui était de 410.000 postes pédagogiques avec plus de 70% d'offre en formation diplômante et prés de 30% en formation qualifiante.

M. Mebarki a ajouté que « l'effectif global inscrit dépasse les 377.000 candidats. L'effectif inscrit en formation diplômante est de 268.479 stagiaires dont 139.380 stagiaires en formation résidentielle et 103.941 en formation par apprentissage, 2543 en formation à distance et 22.611dans différents dispositifs de formation ».

Les effectifs des nouveaux inscrits viennent s'ajouter aux effectifs reconduits qui totalisent 266.255 élèves stagiaires et apprentis, y compris les stagiaires étrangers de différentes nationalités au nombre de 1.143, donnant un effectif global de 643.700 stagiaires. Il a signalé aussi que « le secteur privé a offert pour cette rentrée quelques 16.000 places pédagogiques ».

Concernant le cursus de l'enseignement professionnel, le ministre a fait savoir que «il a été enregistré l'incorporation d'un effectif de 522 élèves nouveaux dont 41 élèves issus de la 4ème Année Moyenne admis au cycle secondaire, alors que l'offre était de 500 places pédagogiques ».

Cet effectif nouveau s'ajoute à celui des élèves reconduits en 1er et 2ème cycle, et qui est de 676 élèves. Ce qui donne un effectif global de 1198 élèves répartis dans les cinq instituts de l'enseignement professionnel existants dans les wilayas de Batna, Biskra, Blida, Constantine et Sétif.

«Nombreux sont les jeunes intéressés par la rentrée de la formation et enseignement professionnels même si l'engouement exprimé n'a pas atteint le niveau des besoins exprimés en matière de qualification », a observé M. Mebarki.

«L'inscription en ligne et l'orientation des stagiaires tendent à se généraliser, en effet, le taux d'utilisation de l›application inscription en ligne et orientation a atteint 93% soit dans 773 établissements sur 825 », a affirmé le Ministre.

Il a, par ailleurs, indiqué que «4 nouvelles spécialités ont été introduites au niveau national lors de la rentrée de septembre 2015 à savoir : Travaux publics et ouvrages, Laborantin mines et carrières, Travaux géotechniques et Cultures médicinales, aromatiques et condimentaires ».

«Ceci porte à 381 le nombre de spécialités enseignées sur les 442 que compte la nomenclature nationale, signifiant ainsi que toutes les wilayas ont élargi l'éventail de spécialités ouvertes au niveau des établissements » a-t-il encore souligné .

Selon le Ministre, une pression particulière a été constatée pour les formations sanctionnées par un diplôme de Technicien Supérieur (TS), précisant que le nombre d'inscrits de 70. 000 stagiaires s'est avéré nettement supérieur au nombre de postes ouverts qui était de 28.000. « Cette situation a nécessité l'ouverture de 140 sections détachées au niveau de différents établissements de formation, soit 30.000 places pédagogiques supplémentaires, pour résorber une grande partie du déficit constaté » a précisé M. Mebarki.

Le ministre a expliqué la forte demande

d'inscription en TS, par le fait que certaines spécialités en TS offrent des possibilités et des perspectives avérées d'emploi.

«La tendance nouvelle, chez les jeunes, est marquée par un intérêt particulier pour les études facilitant l'insertion dans le monde du travail », a indiqué le ministre. Il a recommandé d'adapter les offres de formation aux besoins des secteurs utilisateurs et des entreprises et de réfléchir à la mise en place d'un système transparent d'inscription et d'orientation en TS (en cas de besoins par concours, par quotas selon les régions et les wilayas, etc.). « Néanmoins, la solution reste la démultiplication de ces formations prisées, vers d'autres wilayas, où les conditions peuvent être rapidement réunies » dira-t-il.

Pour l'apprentissage, Mr le Ministre a précisé : «le nombre d'inscrits en apprentissage est de 39%, alors que notre objectif est fixé à 70%, parce qu'il s'agit du mode qui allie parfaitement nos deux défis : répondre aux besoins de l'entreprise économique en ressources humaines et faciliter l'employabilité des jeunes formés ».

« La promotion de la formation par apprentissage sera renforcée par la disposition introduite dans la Loi de finances 2016 et qui mobilisera le FNAC pour financer des actions de formation par apprentissage » a t – il ajouté.

Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels est un secteur stratégique dans le développement économique du pays. Dans ce cadre, il a été décidé de la mise en œuvre de conventions cadre avec les différents départements ministériels et autres partenaires économiques (976 conventions conclues mise en formation de 29.000 travailleurs).

«Cette action a montré son efficacité et doit être menée jusqu'au bout » a indiqué M. Mebarki.

Concernant l'entreprenariat, le Ministre a indiqué que « l'amélioration de la formation et son adaptation aux exigences du développement économique du pays, n'ont pas uniquement pour but la formation de la ressource humaine pour l'entreprise, mais aussi l'encouragement des jeunes à créer leur propre activité économique. Il ya lieu, alors, d'initier des formations à l'entreprenariat pour accompagner les formations aux métiers ».

« La rentrée de septembre 2015 a été marquée aussi, par le début de la mise en place de centres d'excellence, en coopération avec des entreprises, leaders dans leur domaine d'activité, et avec le concours de l'expertise étrangère » a-t-il signalé.

Après avoir abordé les questions importantes relatives à l'organisation de la formation, **le ministre a souligné une autre caractéristique de cette rentrée, en relation avec le contexte financier et économique mondial accompagné par la baisse des prix des hydrocarbures. « Le gouvernement a décidé de prendre des mesures tendant à diminuer les effets négatifs de cette situation économique défavorable, notamment en donnant la priorité au développement de l'industrie, de l'agriculture et du tourisme d'une part, et en améliorant la gouvernance de la sphère économique et la formation de la ressource humaine, d'autre part. A ce titre, les actions menées par le secteur s'inscrivent dans le cadre de cette politique de diversification de l'économie nationale. Elles visent à mettre à la disposition des différents secteurs socio économiques les compétences et les qualifications nécessaires » a t-il ajouté.**

En dernier, le ministre a demandé aux cadres du secteur de s'inscrire dans la démarche de rationalisation de l'utilisation des ressources et des moyens, tout en veillant à préserver la qualité du service public, de la formation et de l'enseignement professionnels.

La conférence nationale des directeurs de wilaya de la formation et de l'enseignement professionnels a donné lieu à des recommandations qui constitueront l'essentiel du plan d'action du secteur pour l'année 2016.

Ainsi, et à la lumière des travaux de cette conférence nationale, le ministre a demandé aux cadres et employés du secteur de veiller à la mise en œuvre des orientations suivantes :

A-Diversifier l'offre de formation :

- Poursuite, consolidation et développement du plan d'information et de communication, pour sensibiliser sur les possibilités offertes au niveau national en matière d'implantation de spécialités, ainsi que sur l'existence de possibilités d'internats au niveau des établissements de formation ;
- Implication des partenaires économiques dans la campagne d'information ;
- Encouragement de la mobilité des stagiaires et intégration de la dimension nationale de la formation ;
- Multiplication de l'ouverture de sections en formations passerelles dans diverses spécialités afin de satisfaire la demande importante du public ;
- Renforcement de l'offre de formation continue en cours du soir en veillant au fonctionnement des établissements au-delà de 16h30 ;
- Optimisation et rentabilisation des capacités de formation pour le développement des formations qualifiantes de courte durée ;
- Poursuite de l'effort d'adaptation des formations aux besoins du développement, en particulier dans les spécialités liées aux nouvelles orientations de la politique économique du pays, comme l'agriculture, le tourisme et l'industrie ;
- Prise en charge des filières nouvelles demandées ; vente et commercialisation, marketing, artisanat traditionnel, entretien et restauration du vieux bâti, automatisme, etc. ;
- Présentation de propositions pour l'élargissement de la nomenclature des spécialités et branches professionnelles ;
- Ouverture de sections de formation lorsque tous les éléments de qualification sont réunis (atelier, salle de cours équipement, programme, formateur, etc.) ;
- Initiation de formations à l'entreprenariat pour accompagner les formations aux métiers, pour encourager les jeunes diplômés à lancer leur propre activité.

B- Développer le mode de formation par apprentissage

- Développement du mode de formation par apprentissage pour répondre aux besoins et faciliter l'employabilité des jeunes formés ;
- Redistribution des effectifs de ce mode de formation, intensification des actions et dynamisation des relations des établissements de formation avec les opérateurs économiques et les artisans ;
- Promotion de l'apprentissage par la disposition insérée dans la Loi de finances pour 2016, qui va permettre au FNAC de financer des actions de formation par apprentissage.

C- Prendre en charge la demande de formation en TS :

A court terme

- Poursuite de la prise en charge de cette demande de formation à travers l'utilisation des potentialités existantes au niveau des wilayas, notamment par l'ouverture de sections détachées dans les IEP et les CFPA, qui disposent de tous les éléments de qualification ;
- Formation par apprentissage pour la prise en charge de la demande des candidats ayant le niveau de 3éme année secondaire ;
- Proposition d'une formation de niveau technicien (niveau 4) dans les CFPA avec possibilité de bénéficier du système de passerelles, permettant l'obtention d'un diplôme de technicien supérieur.

A moyen terme

- Proposition d'ouverture de sections de TS dans les spécialités à forte demande, telles que l'audiovisuel, les arts et industries graphiques, l'automatisme, la maintenance automobile, etc., dans les établissements de

formation disposant de moyens humains et matériel nécessaires ;

- Transformation des CFPA en INSFP dans les mêmes spécialités quand les conditions s'y prêtent.

D- Adapter les formations aux besoins socioéconomiques/ développement de partenariats.

- Renforcement de la formation dans les filières du BTP, de l'agriculture, de l'agroalimentaire, de l'hôtellerie et du tourisme, etc., pour répondre aux besoins des différents secteurs ;
- Développement du travail en partenariat, élément fondamental de l'adaptation des formations aux besoins de l'environnement socio économique, notamment au niveau local, et outil de rationalisation de la gestion, à impact multiple ;
- Application stricte de l'accord cadre, qui a pour objectif de faciliter la relation entre les établissements et les opérateurs, par les responsables locaux qui sont chargés de mettre en place la dynamique nécessaire à la promotion de ces partenariats ;
- Développement de la formation continue des travailleurs des administrations et entreprises publiques et privées, en application de l'instruction n° 198 du 13 août 2014 de Monsieur le Premier Ministre.
- Identification des partenaires potentiels (y compris étrangers) susceptibles d'accompagner la mise en place de centres d'excellence dans les domaines répondant aux besoins du développement socio économique et propositions quand l'environnement et les conditions le permettent.

E – Prendre toutes les mesures :

- Suivi des diplômés du secteur à travers notamment une coordination avec les organismes chargés de la promotion de l'emploi et les enquêtes périodiques ;
- Proposition des solutions de réorganisation du cursus de l'enseignement professionnel, qui n'atteint toujours pas les objectifs fixés dans le cadre de la réforme du système éducatif ;
- Amélioration des conditions de prise en charge des stagiaires, en matière d'hébergement et de restauration.

F- Veiller aux équipements techniques et pédagogiques :

- Renouvellement et actualisation des équipements technico pédagogiques, selon le développement universel des techniques et des méthodes ;
- Utilisation effective de tous les équipements mis à disposition, et redéploiement en interne, ou hors wilaya, des équipements non exploités pour rationaliser l'utilisation des moyens ;
- Prise des dispositions nécessaires pour doter, dans les meilleurs délais, en équipements techniques et pédagogiques, les sections fonctionnant sans équipement ou avec un équipement incomplet ;
- Dotation en cas de nécessité absolue, de certains établissements, en groupes électrogènes.

G- les infrastructures ;

- Accélération du rythme de réalisation des infrastructures afin d'éviter les réévaluations (dont les proportions sont encore alarmantes) ;
- Evaluation par l'administration centrale des projets gelés par le ministère des finances, et ne seront proposés pour la reprise que les projets indispensables et (ou) dont l'état d'avancement est appréciable ;
- Utilisation de manière rationnelle des infrastructures existantes, pour éviter de recourir systématiquement à l'inscription de nouvelles réalisations ;
- Prise en charge de la maintenance, de l'entretien et de la sécurité des infrastructures, y compris les internats.

H – Gérer les ressources humaines :

- Gestion des carrières professionnelles ;
- Régularisation des PGRH (plan de gestion des ressources humaines) et des renouvellements des commissions paritaires ;

- Concrétisation, dans les plus brefs délais, de l'opération de recrutement ainsi que la promotion exceptionnelle ;
- Réflexion sur les conditions et critères d'accès à la fonction de formateurs, pour les actualiser, en associant tous les intervenants, en particulier le partenaire social ;
- Formation et perfectionnement des formateurs qui constituent « l'élément central de l'acte de formation » et réflexion sur les moyens et méthodes d'actualisation de leurs connaissances ;
- Actions de formations continues et poursuite des formations statuaires au profit des différentes catégories de fonctionnaires concernés ;
- Réflexion sur le calendrier de mises en formation pédagogique des formateurs nouvellement recrutés, pour ne pas perturber le fonctionnement des sections ;
- Préparation de l'opération « Chantiers d'été 2016 » à l'instar de celle organisée au profit de 2200 formateurs et personnels administratifs et de soutien des wilayas du sud, et réflexion sur les moyens de mener cette opération dans les wilayas du sud,.

I- Gérer les établissements :

- Application de la réglementation, notamment les indications contenues dans le « Guide des instruments de gestion » élaboré par l'inspection générale ;
- Amélioration de la gestion administrative, financière et pédagogique des établissements, y compris en matière d'utilisation des formateurs (entraide et mobilité des formateurs entre établissements, formation complémentaire pour spécialiser les formateurs selon les besoins, etc.) ;
- Utilisation rationnelle des moyens disponibles mis à la disposition des différentes structures, tout en veillant à préserver la qualité du service public ;
- Développement des échanges de bonnes pratiques entre les établissements et les wilayas.

J-Généraliser l'utilisation des technologies de l'information et de la communication :

- Modernisation de l'administration soutien aux projets inscrits dans les programmes d'action du secteur, notamment ceux relatifs à la gestion administrative, financière et pédagogique des établissements.
- Mutualisation de l'usage des connexions internet au sein des établissements comme outil de travail (et non de divertissement) ;
- Rentabilisation des ressources et services disponibles à travers l'Intranefp et le portail du secteur, tels que : la messagerie, le système d'information géographique (SIG), la bibliothèque virtuelle et le partage de document, etc. Et ce, dans le cadre de la rationalisation des dépenses ;
- Parachèvement du système d'inscription en ligne, par l'exploitation entière du module « inscription et orientation » depuis l'inscription jusqu'à la remise des diplômes, et activation du portail d'authentification en ligne des diplômes du secteur au profit des entreprises et du large public ;
- Automatisation des actes de gestion administrative, financière et comptable et l'utilisation des modules développés, comme la plate forme ERP.

Tous les établissements, ainsi que l'administration centrale pourront, avant la fin de l'année 2015, avoir accès au registre national d'Etat civil, mis en place par le ministère de l'intérieur et des collectivités locales, dans le cadre de la modernisation de l'administration et de l'amélioration du service public, à travers une connexion de 04 MB. Ainsi les documents d'Etat civil nécessaires dans les opérations d'inscription et dans les dossiers administratifs seront consultables et téléchargeables en ligne.

Enfin, tous les responsables du secteur, au niveau central ou de wilaya, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de ce plan de travail. Une évaluation de la mise en œuvre de ces orientations sera effectuée d'une manière périodique.

Melle. Houria MERAZKA

La wilaya d'Oran

« Vers une adaptation des offres de formation aux besoins engendrés par les mutations économiques »

A) Monographie de la wilaya d'Oran

La ville d'Oran est située au fond d'une baie ouverte au nord et dominée directement à l'ouest par la montagne de l'Aïdour, d'une hauteur de 420 mètres, ainsi que par le plateau de Moulay Abdelkader al-Jilani. L'agglomération s'étend de part et d'autre du ravin de l'oued Rhiou, maintenant couvert.

La wilaya d'Oran est délimitée au Nord par la mer Méditerranée, au Sud-est par la wilaya de Mascara à l'Ouest par la wilaya d'Ain Témouchent, à l'Est par la wilaya de Mostaganem et au Sud par la wilaya de Sidi Bel Abbés.

Oran, surnommée « la radieuse », est la deuxième ville d'Algérie et une des plus importantes du Maghreb. C'est une ville portuaire de la Méditerranée, située au nord-ouest de l'Algérie, à 432 km de la capitale Alger, et chef-lieu de la wilaya du même nom. En bordure du golfe d'Oran, cette wilaya a su préserver son identité tout en s'imprégnant de l'influence de ses occupants successifs.

La wilaya d'Oran s'étend sur une superficie de 2015,11 Km². Elle est constituée administrativement de 09 daïras et de 26 communes.

La population totale de la wilaya est de 1822 000 habitants, soit une densité de 904 habitants par km². La population ayant un âge inférieur à 15 ans, représentant 26% du total de la population, constituera dans les années à venir une importante ressource humaine.

Le relief de la wilaya d'Oran est présenté selon six composantes naturelles qui sont :

La bordure côtière, les collines du Sahel : constituées par les monts d'Arzew , la basse plaine littoral de Bousfer-les Andalouses,le plateau d'Oran-Gdyel, la partie orientale de la plaine de la M'leta, la grande sebkha d'Oran et les salines d'Arzew.

Oran bénéficie d'un climat méditerranéen. L'anticyclone subtropical recouvre la région oranaise pendant près de quatre mois. En revanche la région est bien arrosée pendant l'hiver. Les faibles précipitations (420 mm de pluie) et leur fréquence (72,9 jours par an) sont aussi les caractéristiques de ce climat.

Les structures de base

- Réseau routier: La wilaya d'Oran est caractérisée par un réseau routier dense, d'une longueur de 1226,968 km.

-Réseau ferroviaire : La wilaya compte un réseau ferroviaire d'une longueur de 95 kilomètres (Une voie unique de 66Km et une voie double de29 Km), trois gares ferroviaires (Oran, Es Senia et Oued Tlelat) par lesquelles transitent 2 millions de voyageurs/an et 3 millions de tonnes de marchandises/an (exercice 2013).

-Réseau aéroportuaire: La wilaya compte un aéroport de classe internationale d'une capacité d'accueil de 3 millions de voyageurs par an (Exercice 2013).

- Réseau portuaire : La wilaya compte trois ports:

Port d'Oran : 2ème Port commercial du pays.

Port d'Arzew : 1er Port pétrolier du pays.

Port de Bethioua : Port pétrolier du pays.

-Réseau électrique : Le taux de raccordement à l'électricité est de 74,61 %,

Le taux de couverture en gaz de ville est de 64,15%. (au 31 /12 / 2014)

-AEP et assainissement : Taux de raccordement en AEP (Alimentation en eau potable) est de 98, 70%.

Réseaux d'adduction est de 1746,592 kms.

Un volume de distribution en eau potable égale 332399 m3/j (au 31 12 2014).

Deux STEP (Stations d'épurations des eaux usées)

Taux de raccordement en réseaux d'assainissement : 92,14%.

Longueur du réseau : 1375,766 kms (ANDI 2013).

-Education : Le secteur de l'éducation nationale est doté de 512 écoles primaires, 162 CEM et 71 Lycées. Un pôle universitaire important avec l'université d'Oran-Es-Sénia et l'Université des Sciences et de la Technologie. Le pôle compte huit (08) facultés et un (01) institut.

-Infrastructures sanitaires : Le Secteur public compte 05 hôpitaux, 14 hôpitaux spécialisés, 50 polycliniques, une école de Formation Paramédicale, un institut Technologique de Santé Publique ; 06 Structures de Transfusion Sanguine, 06 Centres d'hémodialyse, 01 Maison des diabétiques et 01 Laboratoire d'hygiène de wilaya.

-Forêt : La superficie totale des terres forestières est de 41259 HA, soit 20,5% de la wilaya d'Oran.

Le secteur économique

-Secteur de l'Agriculture : La superficie totale des terres agricoles de la wilaya d'Oran est de 97017,20ha (Source : D.S.A 31/12/2014.), soit 48 % de la wilaya d'Oran dont 6734,83 de terre improductive.

a) La production végétale :
-cultures maraîchères : 457189,5QX
-les céréales : 447950QX
Cultures industrielles :
-les fourrages :8763QX
- l'arboriculture :193277,5QX

b) La production animale :
-viande blanche : 98917,49QX
-viande rouge : 30263,53QX
-lait : 464272091
-œufs : 121732,48 10^3
-miel : 15866kg
-laine : 200173kg
-peau et cuir : 840,17QX

c) Cheptel :
-espèce bovine : 23091 unités

-espèce ovine : 167686 unités
-espèce caprine : 12916 unités.

-Secteur de la Pêche et les Ressources Halieutiques : Oran possède de grandes potentialités dans le domaine de la pêche qui est la ressource renouvelable et durable. Le secteur de la pêche est l'un des secteurs importants et stratégiques dans le développement économique du pays.

-Secteur du tourisme : La wilaya d'Oran possède d'importantes potentialités touristiques : théâtre national, théâtre de verdure, musée, ancienne ville d'Oran, quartier de Sidi El Houari, jardin municipal, Médina Djedida avec ses produits artisanaux, la cathédrale, le Djebel Murdjadjo, et les stations balnéaires. La wilaya a enregistré la réalisation de 98 hôtels avec 74 845 emplois créés, dont près de 63 000 postes d'emploi temporaires.

Par ailleurs, 11 projets de réalisation d'hôtels avec une capacité d'accueil estimée à 1 154 lits est en cours d'étude. La wilaya d'Oran dispose aussi de 96 agences de tourisme et de voyage et 26 restaurants touristiques classés (arrêté au 31 /12/2014).

-Secteur de l'Industrie : L'activité industrielle occupe une place de choix dans la wilaya d'Oran car elle constitue en son sein, une de ses plus grandes vocations.

Le complexe pétrochimique d'Arzew constitue un potentiel productif très important et ce, même à l'échelle nationale compte tenu de la dimension des unités qui y sont implantées et surtout des effets d'entraînement induits sur le développement des autres secteurs d'activités.

-Foncier Industriel : La wilaya dispose de trois (03) zones industrielles : Arzew, Hassi Ameur, Es Senia (I, II et III) et de 18 zones d'activités.

-Principales activités installées au niveau de la wilaya : Le secteur secondaire (transformation industrielle) occupe une place essentielle dans le paysage économique de la wilaya;

- L'industrie pétrochimique, ses dérivés énergétiques et plastiques dominent le paysage économique.
- La présence d'hydrocarbures a permis le développement d'industries consommatrices d'énergies comme l'industrie sidérurgique et celle des matériaux de construction.
- D'autres secteurs sont bien représentés : la chimie, la pétrochimie, la production de détergents, la peinture, le plastique, les produits cosmétiques, les produits pharmaceutiques, les articles ménagers, la fabrication de meubles, la sidérurgie, la métallurgie, l'emballage, l'agroalimentaire, le textile, le cuir, les matériaux de construction, la maintenance industrielle, le montage de matériel informatique.

L'emploi dans la wilaya d'Oran

Population active en 2014 est de 778987 hab.
Population occupée est de 736928 hab.
Population en chômage est de 42059 hab., un taux de 5, 40%.

Situation cumulée (ANSEJ) Au 31/12/2014

Secteur d'activité	Nombre de projets financés	Nombre d'emplois correspondants	Coût d'investissement	Taux
Services	1044	2207	4199226741.00	70 %
Industrie	273	804	1390213691.30	19 %
Artisanat	49	104	128130728.09	2%
BTPH	67	187	312802872.40	5%
Agriculture	20	61	80770900.30	2%
Pêche	17	84	141951640.25	1 %
Transport voyageur	1	2	5586207	0%
Transport frigorifique	0	0	0	0 %
Transport marchandise	3	6	13488241.1	0 %
Hydraulique	5	18	41295381.00	0 %
Profession libérale	12	21	40267337.34	1 %
Total	1491	3494	6 353 733 740	100 %

B) La formation et l'enseignement professionnels dans la wilaya d'Oran

La formation professionnelle est l'option préférée en termes d'enseignement complémentaire après la période d'enseignement obligatoire. L'offre de la formation est un critère essentiel pour les jeunes, ce qui leur permet d'envisager la possibilité d'un certain revenu et plus particulièrement une véritable expérience professionnelle qui les positionne déjà sur le marché du travail.

L'existence des liens très étroits avec les secteurs d'activités et la direction de l'emploi chargée de l'insertion professionnelle des jeunes est le point fort du système de la formation professionnelle.

L'apprentissage fait l'objet d'une mention particulière tant il est révélateur de force que vise Monsieur le Premier Ministre dans sa note, en date du 17 Novembre 2013, invitant chaque institution et organisme, quel que soit son statut juridique, à s'impliquer pleinement dans ce processus de formation à même de répondre efficacement à leur besoin en main d'œuvre qualifiée et d'améliorer l'employabilité de nos jeunes désireux intégrer rapidement le monde du travail.

Le présent schéma stratégique, document préparé et présenté par la direction de la formation et de l'enseignement professionnelle de la wilaya d'Oran constitue la 1ère application concrète de la méthode définie dans le plan local de développement de la formation professionnelle, visant à mettre en œuvre une carte prospective des formations.

Cet esprit de construction permet de définir une offre de formation couvrant l'intégralité de la wilaya et intégrant les grandes orientations qui seront définies : l'enseignement de BTPH, l'agriculture, l'agroalimentaire, le tourisme, la pétrochimie, l'environnement. Des pôles de compétences ou de transfert de compétences, établissement, ou groupe d'établissements seront désignés comme référent sur certaines filières où le besoin de l'économie le justifie, chaque zone comprendra au moins un établissement référant d'un pôle.

L'implantation de nouveaux plateaux techniques en lien avec l'évolution de l'offre ou la rénovation des filières ne pourra être envisagée qu'au terme de cette démarche.

L'orientation donnée à l'action du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels tient compte des indicateurs socioéconomiques internes et externes de la wilaya, dont les principaux se présentent comme suit :

a) Les indicateurs internes

-Les réformes engagées le secteur.

-Note de monsieur le Premier Ministre adressée aux membres du gouvernement en date du 17 Novembre 2013 portant sur les mesures visant à dynamiser l'apprentissage.

-Les orientations ministérielles en matière de développement de certaines branches professionnelles, (Bâtiment, Hydraulique, Agriculture, Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication).

-Les nouvelles spécialités introduites dans la nomenclature des branches professionnelles édition 2012.

-La gestion de flux de jeunes sortant de l'éducation nationale vers un produit de main d'œuvre spécialisée et adaptée.

-La démarche qualité de la formation.

-L'adaptation de l'offre par rapport aux besoins liés au développement.

-La rationalisation de la ressource humaine, de l'infrastructure et des équipements technico- pédagogiques à travers la spécialisation de quelques établissements de formation.

b) Les indicateurs externes

-Les spécificités socio-économiques de la wilaya à caractère touristique, pétrochimique, industrielle, agricole et agroalimentaire.

-La position stratégique de la wilaya par rapport à la liaison est-ouest ainsi que la région sud et son rôle important dans les échanges socio-commerciaux(port d'Oran et port d'Arzew).

-Les sortants de l'éducation nationale

dans tous ses paliers qui avoisinent les 10 000 annuellement.

-24 000 demandeurs d'emplois sans qualifications (source de la direction de l'emploi).

-Le développement de la wilaya d'Oran vers son côté ouest (université de Belgaid) et la réalisation de 05 mégas stations chargées de la transformation du gaz (source de la direction de Sonatrach, zone industrielle d'Arzew) et le programme important de réalisation d'équipements publics et de logements.

-Le développement du tissu industriel.
-L'implantation de l'usine Renault- Algérie Production (RAP) à Oued Tlelat et la vision projetée sur l'élargissement du pôle aux sous-traitants.
-L'exploitation de la base de données émanant de la direction PME-PMI.
Tous ces éléments ont conduit à identifier les principales filières d'activités. En plus des indicateurs internes et externes, des rencontres techniques ont été organisées avec les partenaires socio économiques.

Le tissu de la formation professionnelle dans la wilaya d'Oran :

Il est constitué de 24 établissements dont 04 INSFP, 01 IEP, 19 CFPA, et 02 Annexes de CFPA.

- **En matière de Ressources Humaines** la wilaya présente un effectif de 1.779 postes budgétaires dont 657 en encadrement pédagogique (142 PSEP2, 136 PSEP1, 314 PFP et 65 DAIP).

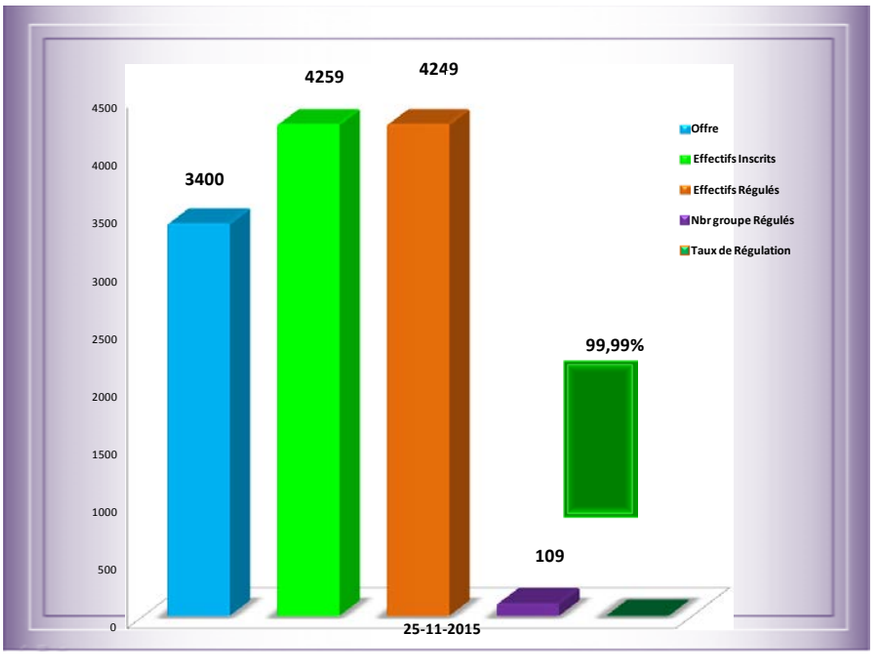
- **En matière de Spécialités Enseignées** le nombre, tous modes de formation confondus, est de 146 Spécialités dont 86 en résidentiel. Le taux de mise en œuvre de la nouvelle nomenclature des branches professionnelles, édition 2012 est de 34,6%.

- **En matière d'Effectifs Stagiaires** la wilaya assure une demande annuelle avoisinant 19.000 postes de formation dans différents mode et dispositifs de formation.

Le C.A.A.L d'Oran (Centre d'Animation de l'Apprentissage au niveau Local)

Il a été créé le 06 mai 2014.La mise en place du C.A.A.L a permis de réguler et d'organiser la gestion pédagogique des apprentis en formation par apprentissage (voir graphe ci-dessous).

La Régulation des métiers 2ème semestre 2015



La Formation des Formateurs destinée à l'apprentissage

Depuis l'installation du CAAL d'Oran, 91 formateurs ont été formés (voir tableau ci – dessous).

18 FORMATEURS	PEDAGOGIE PROFESSIONNELLE METHODOLOGIE DE LA MISE EN OEUVRE DES PROGRAMMES	DU 20/10/2014 AU 26/11/2014	1ere période
16 FORMATEURS	PEDAGOGIE PROFESSIONNELLE METHODOLOGIE DE LA MISE EN OEUVRE DES PROGRAMMES	DU 17/11/2014 AU 24/12/2014	2éme période
18 FORMATEURS	PEDAGOGIE PROFESSIONNELLE METHODOLOGIE DE LA MISE EN OEUVRE DES PROGRAMMES	DU 12/01/2015 AU 17/02/2015	3éme période
12 FORMATEURS	PEDAGOGIE PROFESSIONNELLE METHODOLOGIE DE LA MISE EN OEUVRE DES PROGRAMMES	DU 12/01/2015 AU 17/02/2015	4éme période
11 FORMATEURS	PEDAGOGIE PROFESSIONNELLE METHODOLOGIE DE LA MISE EN OEUVRE DES PROGRAMMES	DU 12/01/2015 AU 17/02/2015	5éme période
16 FORMATEURS	PEDAGOGIE PROFESSIONNELLE METHODOLOGIE DE LA MISE EN OEUVRE DES PROGRAMMES	DU 12/01/2015 AU 17/02/2015	6éme période
TOTAL	**91**		

La Formation des Maîtres d'Apprentissage

Le CAAL lance aussi des formations de maîtres d'apprentissage pour que ce dernier puisse accomplir sa mission essentielle de formation, d'encadrement et de suivi et d'évaluation.

A l'issue de leur formation, il est attendu que les maîtres d'apprentissage soient en mesure :

-d'appliquer le nouveau programme de formation destiné à l'apprentissage pour faire un plan de formation des apprentis au sein de l'entreprise ;

-d'appliquer le savoir de base, les règles de la visualisation, de la motivation et du processus de l'acquisition du savoir, ainsi que le travail en groupe et de maîtriser les principes de la communication ;

-d'appliquer la méthode de l'action didactique ;

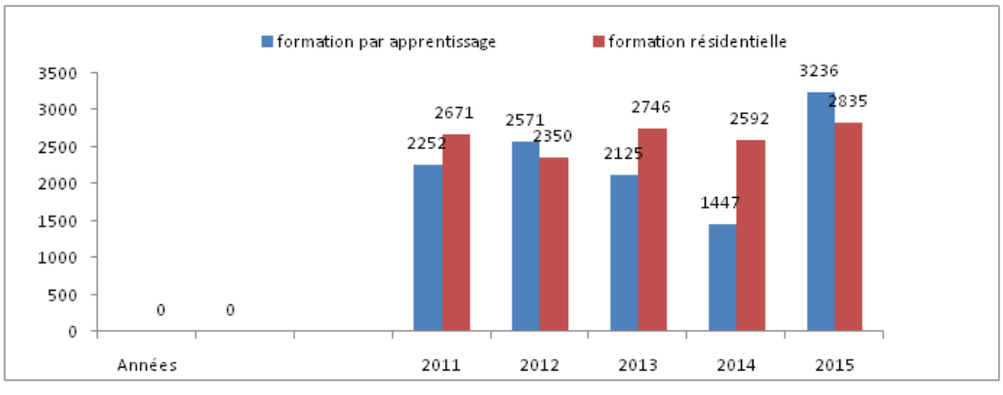
-de compléter le processus de la transmission du savoir –faire,

-d'apprécier, évaluer et observer le résultat et la performance des apprentis en théorie et en pratique et juger le niveau de l'apprentissage en entreprise (voir tableau ci-dessous).

N°	Effectifs	Thèmes	Périodes	Entreprises
1	12	Pédagogie professionnelle	26/05/2014 au 25/06/2014	SEOR
2	80	Pédagogie professionnelle	30/11/2014 au 14/06/2015	Hôtels Shératon Le Meridien Royal Eden Phoenix Driz SONATRACH

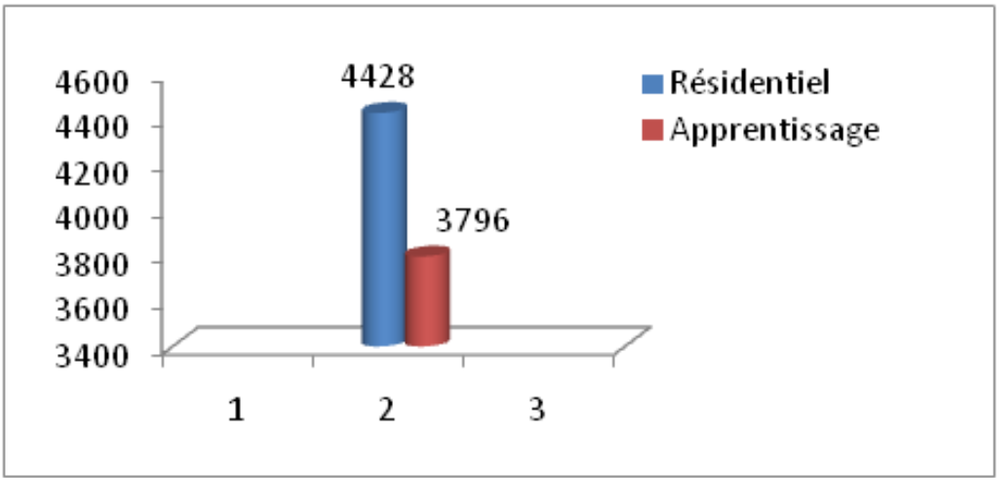
L'évolution des diplômés de la formation par apprentissage et résidentielle (période 2011-2015)

Pour le graphe ci-dessous, concernant les stagiaires diplômés en formation résidentielle et apprentissage, nous pouvons dire qu'en 2011, en 2013 et en 2014, le nombre de stagiaires diplômés en formation résidentielle est plus élevé par rapport à l'apprentissage. Mais en 2012 et 2015 les nombres des diplômés en apprentissage sont plus élevés que l'effectif résidentiel.



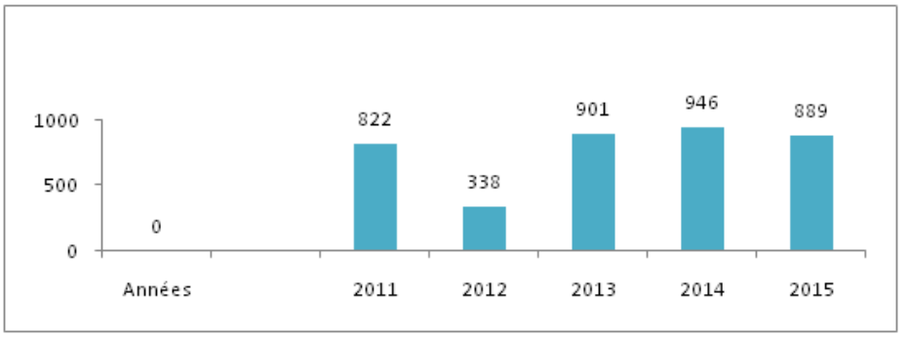
La situation des effectifs stagiaires incorporés en formation résidentielle et apprentissage à la rentrée de septembre 2015

Dans le graphe ci-dessous nous remarquons que l'effectif des stagiaires incorporés en formation résidentielle est plus élevé que celui de l'apprentissage. Ceci signifie que les jeunes ne sont pas bien informés sur le mode de formation par apprentissage où bien qu'ils ne trouvent pas d'entreprise pour faire la formation choisie.



L'évolution des catégories particulières période 2011-2015

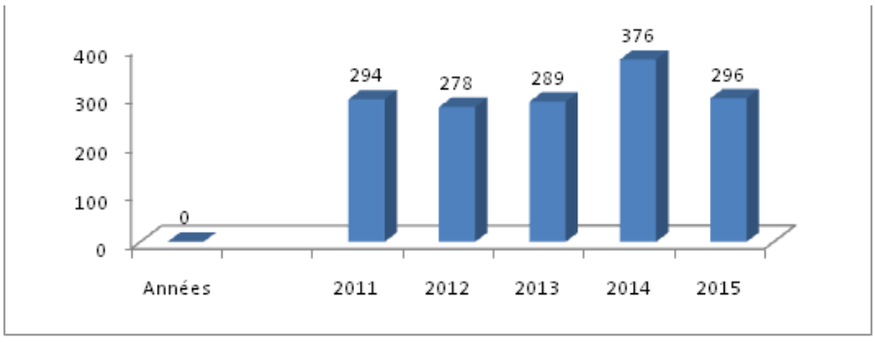
Concernant les catégories particulières, nous pouvons dire qu'en 2013 et 2014 les effectifs des stagiaires sont plus élevés qu'en 2011, 2012 et 2015 (voir graphe ci- dessous).



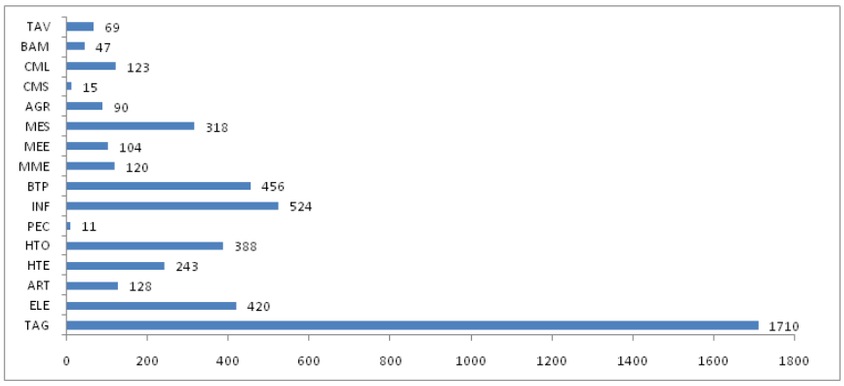
L'évolution des diplômés en cours du soir période 2011-2015

Pour les diplômés en cours du soir, nous pouvons dire qu'en 2011 le nombre de diplômés est élevé par rapport à l'année 2012. En 2013 une légère augmentation des diplômés et en 2014 une hausse significative a été observée. Mais en 2015 le nombre de diplômés a baissé (voir graphe ci- dessous).

Ceci signifie que la plupart des stagiaires en cours du soir sont des employés qui préfèrent les formations de courte durée.

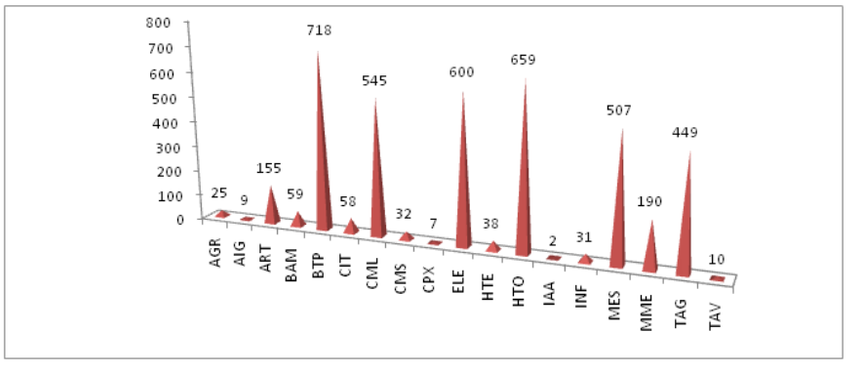


Classement des 16 branches professionnelles en formation résidentielle (effectif de la rentrée de septembre 2015) :



Le classement des 16 branches professionnelles en formation résidentielle montre que les stagiaires choisissent les branches professionnelles respectives : TAG, INF, BTP, ELE, HTO, MES, HTE, ART, CML, MME, MEE, AGR, TAV, BAM, CMS, PEC.

Classement des 18 branches professionnelles en formation par apprentissage (effectif de la rentrée de septembre 2015)



Le classement des 18 branches professionnelles en formation par apprentissage montre que les stagiaires choisissent les branches professionnelles respectives : BTP, HTO, ELE , CML , MES , TAG, MME , ART,BAM, CIT, HTE , CMS , INF , AGR , TAV,AIG, CPX, IAA.

C) Relation entre la formation professionnelle et le secteur économique

Nous constatons que les branches professionnelles des modes apprentissage et résidentiel suivantes ont pris la plus grande part : BTP, HTO, ELE, TAG, INF, CML et MES.

Et d'après le tableau de l'ANSEJ, le secteur des services prend la 1ère place avec un taux d'occupation de 70%, suivi du secteur de l'industrie avec 19%, en 3ème position le bâtiment et travaux public avec 5% suivi du secteur de l'agriculture avec 2%, suivi des secteurs de la pêche et les professions libérales avec 1%, et en dernier, les secteurs de l'hydraulique, le transport voyageur, transport frigorifique et transport marchandise avec 0%.

Nous pouvons dire que le secteur de la formation professionnelle répond d'une manière générale aux demandes de certains secteurs utilisateurs tels que : Le bâtiment et travaux publics, l'hôtellerie et le tourisme, l'électricité électronique, les techniques administratives et de gestion et les métiers de service et la mécanique. Pour l'agriculture un projet de partenariat est en

cours de réalisation. Pour que les établissements agricoles de la wilaya d'Oran assurent dans un proche avenir des formations agricoles de qualité, un partenariat de deux centres de formation professionnelle avec les instituts techniques du Ministère de l'agriculture ainsi que l'Ecole Nationale Supérieure de l'Agriculture d'El Harrach est indispensable. Le secteur de la formation et de l'enseignement supérieur cherche à être un anneau de liaison entre ces établissements et l'agriculteur en faisant parvenir à ce dernier les savoirs et les savoirs faire en continuité. Ces structures œuvreront à l'adaptation des offres de formation aux besoins imposés par les mutations économiques.

S'agissant du recrutement des stagiaires diplômés de la formation professionnelle, Mme Ameur Houaria, chef de département formation et développement à l'entreprise SEOR a précisé que «04 apprentis ont été recrutés en 2014 dans la spécialité plomberie et 12 autres en 2015 dans la même spécialité ». Elle a souligné aussi « que 88 apprentis sont en formation. Cet effectif se répartit comme suit : 03 apprentis en comptabilité et finance, 06 en secrétariat, 05 en informatique, 61 dans les métiers de l'eau et 13 dans la gestion ». La SEOR prend en charge même les stagiaires en formation résidentielle pour le stage pratique.

En parallèle, le secteur de la formation professionnelle a organisé pour la SEOR, un test de qualification au profit de 45 plombiers, la formation de 43 maîtres d'apprentissage (réalisée pour 12 et l'opération se poursuit), la formation de 19 chefs de secteurs AEP et en dernier, la formation de 20 chefs de Secteur assainissement (l'opération est en cours).Ces actions entrent dans le cadre de la convention de partenariat signée en 2014. Cette convention permet aux deux partenaires d'échanger les expériences des deux institutions pour la complémentarité des deux.

La responsable de la formation Mme Ameur Houaria a jugé que « les stagiaires recrutés dans son entreprise sont compétents et motivés ».

Concernant la branche de l'hôtellerie tourisme, «100 apprentis ont été recrutés au Méridien Oran hôtel, dans les spécialités : réception, restauration, cuisine et hébergement et 100 autres sont en formation par apprentissage » a précisé une responsable de l'hôtel, dans un bilan présenté lors de la préparation du 1er salon des métiers de l'hôtellerie et du tourisme avec la participation de la DFP de la wilaya d'Oran le 23 novembre 2015.

Depuis la signature de la convention le 14 mai 2014, 22 formateurs de la branche HTO de la formation professionnelle ont été pris en charge par cet hôtel pour une mise à niveau aux normes et standards internationaux.

De son côté la formation professionnelle a formé 32 maîtres d'apprentissage des hôtels pour une transmission efficace des savoirs et 04 programmes de formation ont été adaptés par les formateurs de la formation professionnelle et les maîtres d'apprentissage des hôtels dans les spécialités de l'hôtellerie (réception, restauration, cuisine et hébergement niveau 04).

On peut conclure que le secteur de la formation et l'enseignement professionnels va vers une tendance nouvelle qui est l'adaptation des offres de formation aux besoins des secteurs utilisateurs et des entreprises et que ce secteur encourage les jeunes à aller vers le mode de formation par apprentissage qui est un moyen pour résorber le chômage et développer l'économie nationale. Pour ce faire, le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels qui est un secteur stratégique dans le développement économique du pays, doit renforcer la procédure de mise en œuvre de conventions cadre avec les différents départements ministériels et autres partenaires économiques pour prendre en charge les besoins en ressources humaines de ces partenaires.

Sources:

- Documents de la DFP d'Oran année 2014.

- Statistiques de la DFP d'Oran année 2011 à 2015.

- Documents sur la rentrée de septembre 2015.

- Bilan sur le Partenariat (2013-2015).

- Document sur le CAAL d'Oran de Mme Benaissa H (sociologue formatrice en pédagogie de l'alternance) (2014 - 2015).

- Monographie de la wilaya d'Oran (ANDI Agence nationale pour le développement de l'investissement) 2013.

- Monographie de la wilaya d'Oran (DPSB annuaire statistique) 2013-2014.

- Rencontre avec le responsable de la formation de l'entreprise SEOR et de l'hôtel Méridien. (23 11 2015).

-La carte de la formation professionnelle de la wilaya d'Oran (2014-2018).

Fiche Technique

Direction de la Formation et de l'Enseignement Professionnels de la wilaya d'Oran

1-LES STRUCTURES DE LA DFEP DE LA WILAYA D'ORAN

Conformément aux disposition des articles 3, 4 et 5 du décret exécutif n° 2000-233 du 14 août 2000, fixant les règles d'organisation et de fonctionnement des services de formation professionnelle de wilaya ainsi que leurs mise en œuvre par l'arrêté conjoint des ministères chargés de la formation professionnelle, des finances et des collectivités locales et l'autorité chargée de la fonction publique, la direction de la formation professionnelle de la wilaya d'Oran est organisée en quatre services :

*Le Service de l'Administration et des Moyens qui comprend 02 bureaux:
- le bureau du personnel,
- le bureau du budget et des moyens généraux.

*Le Service du Suivi des Etablissements de Formation Professionnelle qui comprend 03 bureaux:
- le bureau de l'organisation de la formation,
- le bureau du suivi des établissements de formation,
- le bureau de l'orientation, des examens et concours.

*Le Service des Formations alternatives et de la Coordination intersectorielle qui comprend 03 bureaux:
- le bureau de l'apprentissage,
- le bureau de la formation par alternance,
- le bureau de la coordination intersectorielle.

*Le Service du suivi des investissements et du patrimoine qui comprend trois bureaux :
-le bureau du patrimoine,
-le bureau du suivi des investissements,
-le bureau des études.

2-LES MISSIONS ASSIGNEES A LA DFEP

La direction de la formation et de l'enseignement professionnels de la wilaya d'Oran est chargée:

- d'animer, de coordonner et d'évaluer périodiquement le fonctionnement des structures et moyens de formation professionnelle dans la wilaya;
- d'identifier et de proposer toute mesure de nature à assurer le développement cohérent et harmonieux des activités de formation professionnelle et de mettre en œuvre les actions retenues dans ce cadre;
- d'organiser la collecte, le traitement et la diffusion des informations, notamment statistiques, liées à son domaine d'activité;
- de réaliser toute étude, monographie ou enquête concourant à une meilleure prise en charge de sa mission;
- d'élaborer et d'actualiser la carte de la formation professionnelle de la wilaya et de suivre sa mise en œuvre en relation avec les services et organismes concernés;
- d'impulser les actions de coordination entre les établissements de formation professionnelle, les opérateurs économiques et les structures chargées de l'emploi, de l'éducation et de la jeunesse;
- de veiller à la mise en œuvre des mesures relatives à l'entretien et à la maintenance des infrastructures et des équipements de formation professionnelle en relation avec les organismes compétents de la wilaya;
- de suivre et d'évaluer l'exécution des programmes arrêtés en matière de recrutement, de gestion, de formation et de perfectionnement des personnels de la formation professionnelle;
- de superviser et de veiller au bon déroulement des concours et examens;
- de suivre l'élaboration des budgets des établissements et d'en contrôler l'exécution.

3-LA VOCATION DE LA WILAYA D'ORAN

La wilaya d'Oran est essentiellement à vocation industrielle (pétrochimique et agroalimentaire), agricole et touristique.

Nombre d'établissements dans la wilaya

La wilaya est dotée de 24 établissements de formation professionnelle et 02 annexes de CFPA, à savoir :

- 04 Instituts Nationaux Spécialisés de Formation Professionnelle (INSFP);
- 01 Institut d'Enseignement Professionnel (IEP);
- 19 Centres de Formation Professionnelle et de l'Apprentissage (CFPA);
- 02 Annexes de CFPA.

Les formations enseignées dans la wilaya d'Oran relèvent de 146 spécialités, tous modes de formation confondus dont 86 en mode résidentiel. Ce taux est réparti selon les modes de formation, les spécialités et les niveaux de qualification. La capacité d'accueil globale est de 6200 places pédagogiques et de 730 lits d'internat.

En conclusion le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels est un secteur stratégique dans le développement de l'économie nationale .La wilaya d'Oran a toujours encouragé la coordination entre les établissements de la formation professionnelle et les autres secteurs (opérateurs économiques, structures chargées de l'emploi, l'éducation et la jeunesse.) Dans ce cadre, la DFP d'Oran a pu signer 27 conventions de partenariat dont 25 durant l'année 2014.

Melle. Houria MERAZKA

Entretien avec le DFP de la wilaya d'Oran

Les perspectives de la wilaya d'Oran

«Objectif Formation » a demandé à M. Touil Abdelkader, Directeur de la formation et de l'enseignement professionnels de la wilaya d'Oran, de bien vouloir répondre à quelques questions liées aux préoccupations du secteur, relatives à une meilleure adaptation des formations offertes aux demandes exprimées par le monde du travail en continuel changement, et non moins importantes pour sa wilaya, dans l'objectif de valoriser son potentiel humain et d'améliorer ses prestations, particulièrement sur le plan pédagogique en développant de nouvelles actions.

M.Touil Abdelkader est titulaire d'un diplôme d'ingénieur principal en Génie Civil. Il est Directeur de la formation et de l'enseignement professionnels de la wilaya d'Oran. Il a exercé auparavant la même fonction au niveau des wilayas de Ain Defla (1997 à 2001), de Tiaret (2002 à 2005) et de Blida.

Pour commencer, Monsieur le Directeur, pouvez- vous nous rappeler dans quelles circonstances a été créée la direction de la formation professionnelle dans chaque wilaya?

Le Directeur

La direction de la formation professionnelle est née suite à la création du Ministère de la Formation Professionnelle, afin de prendre en charge toutes les actions de formation destinées au public, notamment la population juvénile qui n'a pas poursuivi son cursus au niveau de l'éducation nationale.

Objectif Formation

Au niveau de votre wilaya, pensez-vous que le nombre d'établissements existant est suffisant pour accueillir les jeunes désireux de suivre une formation ?

Le Directeur

La capacité d'accueil théorique du réseau de formation professionnelle au niveau de notre wilaya répond pratiquement à toute la demande de formation. Une carte de la formation professionnelle a été élaborée et validée en date du 27 janvier 2014. Cette carte nous a permis de dégager un schéma directeur pour le développement et le renforcement de notre potentiel de formation.

Objectif Formation

Concernant l'encadrement des stagiaires de votre wilaya, que pouvez-vous nous dire ?

Le Directeur

La wilaya présente un effectif de 1779 postes budgétaires dont 657 pour l'encadrement pédagogique. Cet effectif se répartit comme suit : 142 PSEP2, 136 PSEP1, 314 PFP et 65 DAIP. Pour le moment, cet effectif est suffisant. Concernant les enseignants de notre wilaya, nous essayons dans chaque convention signée d'exiger l'immersion professionnelle des formateurs pour une mise à niveau des formateurs.

Objectif Formation

Est-ce que les programmes de formation dont vous disposez couvrent la totalité des spécialités enseignées dans les établissements de votre wilaya et leurs contenus sont-ils adaptés aux besoins du secteur économique ?

Le Directeur

Concernant les programmes de formation, toutes les spécialités sont couvertes mis à part, les spécialités suivantes:

- Hôtellerie option: cuisine ;
- Hôtellerie option: restaurant ;
- Soudage ;
- Sécurité industrielle.

Objectif Formation

L'organisation et l'application de la méthodologie d'élaboration des programmes de formation selon l'approche par compétence est en phase d'implantation progressive dans les différents établissements de formation. Quelles sont les actions engagées par la DFP dans ce cadre ?

Le Directeur

Concernant l'application de la méthodologie d'élaboration des programmes de formation, nous avons procédé à ce qui suit :

-des actions de formation sur l'APC, ont touché la majorité des cadres (directeurs-S/directeurs- Chefs de Services-ATP etc.…) et formateurs de la wilaya.

-des commissions de formateurs ont été constituées par filière, ayant pour mission la répartition annuelle et hebdomadaire des contenus de formation, conçus selon l'approche par compétences, par spécialité, comme résultat une trentaine (30) de programmes sont prêts, et l'opération continue.

Objectif formation

Concernant l'enseignement professionnel, que pouvez-vous nous dire ?

Le Directeur

Pour le bon fonctionnement de l'Enseignement Professionnel, il faut :

1. *Valoriser les diplômes de l'enseignement professionnel (changer les intitulés des diplômes de DEP1 et DEP2 respectivement en BEP et BAC professionnel.)*
2. *Engager le département de l'enseignement supérieur à ouvrir des accès aux diplômés de l'enseignement professionnel, ou créer un diplôme de niveau de qualification six (6) au niveau du secteur (IEP).*
3. *Implanter des structures adaptées à ce nouveau parcours par branche (IEP), qui peut mieux répondre aux besoins du secteur économique en matière de qualification.*
4. *Inscrire les élèves au régime des bourses.*
5. *Encourager les entreprises à mieux prendre en charge les élèves durant les périodes de formation en milieu professionnel, en indemnisant les tuteurs.*
6. *Créer des mécanismes avec les différents partenaires pour faciliter l'insertion des diplômés de l'enseignement professionnel.*

Nous en concluons que le parcours de l'enseignement professionnel, tel qu'il est organisé, permet une meilleure acquisition des compétences, et par voie de conséquence une meilleure insertion professionnelle. Mais il ne peut être une voie d'excellence, sans le changement d'intitulés des diplômes en BEP et BAC Professionnel.

Objectif formation

Concernant la conférence nationale sur l'apprentissage qui s'est déroulée les 02 et 03 juin 2015, quelles sont les recommandations les plus importantes?

Le Directeur

Ces recommandations ont pour effet d'adapter les dispositions au contexte socio-économique de l'heure ainsi, il est suggéré une nouvelle organisation et gestion pédagogique intégrée dans le nouveau cadre réglementaire. Les recommandations issues de la conférence se résument comme suit :

1. *Elaborer une nomenclature de spécialités qui réponde efficacement aux besoins de l'entreprise en main d'œuvre qualifiée et expressément à la spécificité économique de la localité.*

2. *Renforcer l'immersion professionnelle des formateurs afin d'actualiser leurs connaissances.*

3. *Impliquer les inspecteurs du travail et ceux du secteur de la Formation et de l'Enseignement Professionnels.*

4. *Réviser l'ensemble des textes régissant la FEP y compris la loi N° 08-07 du 23/02/2008 portant Loi d'orientation pour permettre à l'apprenti d'acquérir une compétence donnée.*

5. *Réviser l'ensemble des textes régissant l'apprenti mineur et encourager les entreprises en matière de fiscalité pour l'insertion de ces apprentis dans le monde du travail (Entreprise Formatrice).*

6.*Créer des commissions mixtes par branche professionnelle (secteur FEP et l'entreprise) qui auront pour missions :*

- *l'enrichissement et l'actualisation des programmes de formation ;*
- *l'élaboration d'une fiche diagnostique de la demande économique ;*
- *l'évaluation de l'apprentissage ;*
- *le contrôle technique et pédagogique de l'apprentissage ;*
- *la mise en place d'un plan de formation en matière d'apprentissage.*

7. *Renforcer le dispositif CAAL/CAAN et le généraliser dans toutes les wilayas, car ce dernier, qui est en phase expérimentale a engendré des aspects positifs vu qu'il a été constaté ce qui suit :*

- *l'harmonisation des rentrées en mode de formation par apprentissage ;*
- *la régulation des métiers ;*
- *l'homogénéisation des groupes de la FTTC ;*
- *le zoning (par une polarisation des établissements) ;*
- *la formation des maitres d'apprentissage.*

8. *Réguler le dispositif CAAL/CAAN par un cadre règlementaire (institutionnel et organisationnel) et le prévoir dans le cadre de l'amendement de la loi 81-07 du 27/06/81, modifiée et complétée.*

9. *Eriger un établissement dans chaque wilaya en centre spécialisé dans l'apprentissage et intégrer les activités du CAAL dans ses missions.*

10. *Organiser des journées portes ouvertes sur le CAAL au profit du secteur économique.*

11. *Revoir à la hausse les taux des présalaires comme suit: 30% (1er semestre dont 15% à la charge de l'Etat), 50% (2e semestre), 75% (3e et 4e semestre) et 100% (5e semestre).*

12. *Mettre en place un mécanisme d'encouragement pour les entreprises « championnes » en matière d'apprentissage.*

13. *Revoir à la hausse (de 10% à 30%.) la rubrique « autres frais » concernant les dépenses liées à l'apprentissage.*

14. *Prévoir la prise en charge par le FNAC du livret et des contrats d'apprentissage.*

15. *Faire bénéficier les organismes employeurs ayant inséré des apprentis dans leur entreprise après le cursus de formation d'un abattement sur le taux de la masse salariale consacrée à l'apprentissage selon le calcul suivant (Nombre d'apprentis insérés (*) 100 / quota minimum d'apprentis).*

16. *Renforcer la représentation des entreprises (secteur économique) au niveau des CSW et stimuler financièrement les membres présents aux commissions.*

17. *Renforcer la représentativité du FNAC dans les wilayas en prenant en compte la configuration géographique et le nombre des entreprises.*

Objectif Formation

La wilaya d'Oran possède de grandes potentialités dans le domaine de la pêche qui est une ressource renouvelable et durable. Quel est le rôle de la DFP dans ce contexte ?

Le Directeur

Concernant la pêche, la wilaya d'Oran dispose d'un institut de la pêche dépendant du Ministère de la Pêche et des Ressources Halieutiques (MPRH), cependant une convention de partenariat, a été signée entre les deux (02) directions de wilaya, en associant la direction de l'emploi pour une meilleure prise en charge et ce, le 02/03/2014. Dernièrement, plus exactement le 16/11/2015, une rencontre consacrée au lancement d'une formation de ramendeurs a été organisée au niveau de la direction de la pêche regroupant les trois parties. Cette action, combinée, débute en janvier 2016.

Objectif Formation

La wilaya d'Oran possède aussi d'importantes potentialités touristiques. Quel est l'apport de

la formation professionnelle dans ce cadre ?

Le Directeur

Concernant l'hôtellerie et le tourisme, des conventions de partenariats ont été signées avec les grands hôtels d'Oran , en l'occurrence, le Sheraton, Le Méridien, Le Royal, Ibis, et Eden, qui nous ont permis l'immersion professionnelle au profit de nos formateurs pour une mise à jour (aux standards et normes internationaux), la formation pédagogique des Maîtres d'Apprentissage, afin de mieux transmettre leur savoir, savoir-faire, et savoir-être aux apprentis, et stagiaires des EFP, ainsi que l'actualisation des programmes de quatre spécialités. Un salon des métiers de l'hôtellerie est programmé pour le mois de mars 2016, espace qui permettra :

- la sensibilisation et l'information;
- l'identification des besoins des opérateurs;
- l'élargissement du partenariat ;
- la mise en formation des jeunes ;
- le recrutement au profit des hôtels.

Afin d'être prêt pour le rendez-vous 2021, Oran ville des jeux méditerranéens.

Objectif formation

Dans le cadre du partenariat, que pouvez-vous nous dire ?

Le Directeur

Dans le cadre du partenariat, et depuis le mois de décembre 2013, vingt-sept (27) conventions ont été signées entre la direction de la formation professionnelle et différents partenaires, dont vingt-cinq (25) durant l'année 2014.

Dans chaque convention, il est exigé au profit du secteur ce qui suit :

-L'immersion professionnelle des formateurs
-Les stages pratiques au profit des stagiaires;
-La mise en apprentissage.

Les conventions ont été signées en associant la direction de l'emploi, pour une meilleure prise en charge.

Objectif Formation

Pouvez-vous nous donner quelques chiffres concernant la formation et le perfectionnement des personnels des entreprises durant la période 2011-2015 ?

Le Directeur

Concernant la formation et le perfectionnement des personnels des entreprises durant la période 2011 – 2015 plus de 6618 personnes ont bénéficié soit d'une formation initiale, soit d'une formation continue.

Objectif Formation

Quels sont, au niveau de la wilaya, les besoins exprimés par les entreprises en main d'œuvre qualifiée ?

Le Directeur

Les besoins des entreprises en main d'œuvre qualifiée sont les suivants :

Dans le cadre du plan quinquennal 2015-2019, un besoin a été exprimé par le Ministère des Travaux Publics, avoisinant les 1942 au profit des entreprises, des laboratoires, et de la direction de la wilaya d'Oran, dont un effectif de 313 sera pris en charge durant l'année 2016, et ce, suite à la décision prise lors de la rencontre du 19/11/2015.

Objectif formation

Quels sont les projets de la DFP ?

Le Directeur

Les projets de partenariat se résument comme suit :

- La prise en charge des besoins en main d'œuvre qualifiée de la direction des travaux publics et la direction de la pêche et des ressources halieutiques.
- L'organisation d'un salon national des métiers de l'industrie hôtelière, afin d'identifier tous les besoins, et élargir le partenariat à tous les établissements classés.
- La concertation avec le secteur économique et la promotion des cinq filières qui sont : l'agriculture, la construction, les travaux publics, le tourisme et tout ce qui concerne les technologies de l'information et de la *communication.*

Objectif formation

En dernier, quelles sont les perspectives du secteur de la formation professionnelle concernant la prise en charge de la jeunesse ?

Le Directeur

Concernant la prise en charge de la jeunesse, je souligne que la formation et l'enseignement professionnels doivent être un outil important de formation qualifiante qui aboutit à une insertion professionnelle. Donc, notre but est de former les jeunes pour qu'ils soient adéquatement insérés dans le contexte socio économique.

Melle. Houria MERAZKA

Conférences régionales sur la formation par apprentissage

«Vers un apprentissage de qualité»

Parmi les différents modes et types de formation dispensés pour répondre à la demande économique et sociale en matière de formation professionnelle, la formation par apprentissage est le mode le plus avantageux pour la collectivité tant pour l'Etat que pour l'entreprise. C'est également le plus adapté aux besoins et à la réalité de l'entreprise puisqu'il prend naissance à partir de l'existence d'un poste de travail et se déroule en milieu professionnel.

Pour valoriser cet atout intrinsèque de l'apprentissage, il y a lieu de construire une organisation pédagogique de la FTTC (formation théorique et technologique complémentaire) qui surmonte l'obstacle d'hétérogénéité des effectifs, des profils et des spécialités, tout comme il y a lieu de promouvoir le placement des apprentis en milieu professionnel, en mettant en pratique le vaste arsenal juridique et organisationnel, législatif et réglementaire qui existe en la matière.

Le gisement des capacités formatives auprès des opérateurs économiques publics et privés renvoie à un potentiel de placement de plus de 600 000 apprentis. Actuellement ce potentiel n'est exploité qu'à 45% soit environ 250 000 apprentis et toute la problématique est de savoir quel est le système d'apprentissage à mettre en place pour répondre aux impératifs nationaux de formation professionnelle.

Vu l'importance de ce mode de formation, le gouvernement a lancé un programme dans le but d'augmenter l'effectif des apprentis. Ce mode de formation constitue, en raison de son rapprochement direct avec le monde du travail, le mode privilégié et le plus usité dans les systèmes de formation des pays développés et industrialisés.

Au regard de l'importance de ce thème «Objectif Formation» lui consacre la rubrique dossier du présent numéro.

Trois volets sont traités, ils portent respectivement sur :

- *La synthèse des quinze conférences régionales sur l'apprentissage,*
- *Le bilan du CAAL de Blida (communication de Mme Nadjet Hamoudi responsable du CAAL),*
- *L'apprentissage en question (entretien avec M. Batache , sous Directeur de l'apprentissage).*

Synthèse des Conférences régionales sur l'apprentissage

C'est sous le haut patronage de Monsieur le Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels, que le Fonds National de développement de l'Apprentissage et de la formation Continue (FNAC) a organisé en coordination avec la direction de l'organisation et du suivi de la formation professionnelle (DOSFP) une série de quinze (15) conférences régionales sur l'apprentissage à l'intention des partenaires économiques et acteurs directs concernés par l'apprentissage.

Ces conférences rentrent dans le cadre du plan d'action du secteur (2015-2019) qui a

retenu comme axe prioritaire le développement du mode de formation par apprentissage, afin

de mieux répondre aux besoins de l'entreprise en ressources humaines et d'appuyer

l'employabilité et l'insertion des jeunes diplômés issus des établissements de formation

professionnelle.

Ce plan d'action est conforté par l'instruction n° 347 du 17 novembre 2013 de

Monsieur le Premier Ministre qui demande aux entreprises et organismes employeurs de

s'impliquer pleinement dans ce processus de formation, capable de répondre efficacement à

leurs besoins en main d'œuvre qualifiée et d'améliorer l'employabilité des jeunes désireux

d'intégrer rapidement le monde de travail.

Cette problématique s'inscrit dans une démarche relationnelle avec le secteur éducatif au vu des déperditions scolaires ainsi qu'avec les évolutions rapides, continuelles et multiformes que connaît le monde du travail.

Ces conférences organisées en plénière et en ateliers de travail, visent à :

la vulgarisation des nouvelles dispositions prévues par la loi n° 14-09 du 9 Août 2014 et à l'information sur les textes d'application en cours. Elles concernent aussi la mise en place d'un nouveau système ou dispositif d'orientation, de placement et de sélection des jeunes en apprentissage en impliquant d'avantage l'entreprise.

Elles visent aussi, à proposer un système de contrôle et d'évaluation propre à l'apprentissage à travers l'inspecteur chargé de l'apprentissage prévu par la loi N°14-09 du 9 Août 2014.

Elles visent encore à l'amélioration et la structuration de la formation théorique, technologique et complémentaire (FTTC) et la généralisation de la mise en place de plans de formation par apprentissage entre

l'entreprise et l'établissement de formation professionnelle.

• Ces conférences visent enfin à situer les perspectives de développement du financement de l'apprentissage pour répondre aux besoins du secteur économique et à adapter le cadre législatif régissant l'apprentissage aux mutations socio-économiques du pays et son environnement géo stratégique.

A chacune des conférences , ont pris part : l'Inspection Générale, les cadres représentants des directions centrales concernées (DOSFP, DOEH, DFCRI, DFM, DEC), les représentants du FNAC, l'ONDEFOC, le CNEPD, les DFP des wilayas concernées et les chefs de service de l'apprentissage, les directeurs et les responsables de l'apprentissage des INSFP, les membres du CAAN et CAAL., les inspecteurs, les conseillers à l'orientation , les directeurs de CFPA et ATPA, les représentants des établissements d'ingénierie pédagogique (INFEP, IFEP), le partenaire social, les représentants des commissions de wilayas de partenariat des wilayas concernées, les représentants des commissions spécialisées chargées de l'étude des deux taxes, les représentants des entreprises économiques publiques et privées, les représentants des chambres de l'artisanat et des métiers, les représentants des chambres de l'agriculture, les représentants des chambres du commerce et de l'industrie et les représentants des directions de wilayas du travail (les inspecteurs de travail).

Ces conférences ont été rehaussées par la présence de Monsieur le Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels et de Monsieur le Wali de chaque région qui ont présenté des communications portant sur le développement et la prise en charge de ce mode de formation.

Les partenaires économiques et les cadres du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels ont également présenté des communications en plénière lors de ces conférences, suivies de débats.

Les travaux en ateliers se sont déroulés autour des thèmes suivants :

- L'implication des entreprises dans la fonction d'orientation, de placement et de sélection des apprentis,
- Le système d'évaluation de l'apprentissage, contrôle technique et pédagogique de l'apprentissage et mise en place généralisée des plans de formation en matière d'apprentissage,
- Le dispositif de financement de l'apprentissage (FNAC),
- L'adaptation du cadre législatif régissant l'apprentissage aux mutations socio-économiques du pays et son environnement géostratégique,

Les travaux d'ateliers ont abouti aux recommandations suivantes :

Atelier n° 1:

Implication des entreprises dans la fonction d'orientation, de placement et de sélection des apprentis.

- Mettre en place un cadre institutionnel de collaboration et de concertation permanent entre les établissements de formation et les entreprises ;
- Généraliser au niveau local (établissement, DFEP) et national le fichier des employeurs-entreprises. Banque de données élaborée dans le cadre du projet CAAL ;
- Mettre en place des méthodes et des outils de recueil de données sur les besoins des entreprises en qualifications et en apprentissage ;
- Impliquer les entreprises dans la mise à niveau des formateurs et personnels d'orientation (actualisation des compétences) ;
- Activer la mise en place de l'Observatoire des métiers prévu par la loi d'orientation du secteur FEP ;
- Entreprendre des études et enquêtes statistiques sur le monde professionnel, l'emploi et l'évolution des métiers (au niveau local, régional et national) par le biais d'institutions spécialisées ;
- Mettre en valeur les possibilités d'insertion professionnelle de l'apprenti en matière d'assouplissement des procédures de recrutement ;

Créer des sites WEB mixtes (FEP, Entreprises) ;

- Mettre en place une procédure d'orientation et de placement des apprentis (dispositif réglementaire, critères de sélection...) ;
- Mettre en place un jury mixte composé du conseiller, du formateur et d'un représentant de l'entreprise formatrice. Le jeune candidat est appelé à subir un entretien de sélection et d'orientation ;
- Recourir à l'utilisation des tests psychotechniques dans la sélection ; le financement et l'acquisition de ces tests doit se faire éventuellement par l'intermédiaire des entreprises et du FNAC ;
- Elaborer un programme de formation sur les techniques d'animation des activités d'orientation, d'accompagnement et d'évaluation des actions de formation en apprentissage au profit des formateurs, des conseillers et des DRH /Directeurs d'entreprises, maitres d'apprentissage ;
- Introduire et généraliser les TIC à tous les niveaux ;
- Concevoir un guide méthodologique sur les procédures et les outils d'orientation, de sélection et de placement des apprentis ;
- Elaborer un guide d'information sur l'apprentissage pour le jeune candidat.

Atelier n° 2 :

Système d'évaluation de l'apprentissage, contrôle technique et pédagogique de l'apprentissage et mise en place généralisée des plans de formation en matière d'apprentissage.

- Mettre à la disposition des employeurs les programmes de formation ainsi que la nomenclature des spécialités ;
- S'assurer de l'adéquation du poste d'apprentissage au profil et aux exigences de la spécialité ;
- Procéder à une exploitation rationnelle du livret d'apprentissage ;
- Instaurer un système de contrôle continu et périodique, ainsi que l'évaluation de la FTTC et la formation pratique en entreprise ;
- S'assurer de la conformité du contenu des enseignements dispensés, en milieu professionnel et au sein de l'établissement et opérer les réajustements nécessaires, il y a lieu, pour satisfaire aux objectifs des référentiels de formation.
- Etablir et transmettre, à l'issue de chaque visite d'inspection, effectuée en milieu professionnel ou au sein d'un établissement, un rapport/compte rendu selon le cas, à l'établissement

de formation, à l'entreprise d'accueil, à la DFEP et à l'inspection générale ;

- Généraliser la mise en œuvre du plan de formation par apprentissage, prévu par le décret exécutif N° 04-65 du 01 mars 2004;
- Faire participer le maitre d'apprentissage/artisan à la préparation des épreuves d'évaluations ;
- Assurer des évaluations périodiques et de manière continue, suivant un planning dûment arrêté par l'établissement et l'organisme employeur ;
- Veiller à la participation des organismes employeurs à la validation du plan de formation de l'établissement ;
- Communiquer l'emploi du temps de la FTTC au maitre d'apprentissage.

Atelier n°3 :

Dispositif de financement de l'apprentissage (FNAC).

- Instaurer des incitations fiscales au profit des opérateurs économiques qui s'impliquent dans la promotion de l'apprentissage ;
- Revoir la répartition de la taxe à savoir :

1.5 % Formation continue

15 % Formation par apprentissage ;

Prendre en charge par le FNAC la formation des maîtres d'apprentissage à l'échelle nationale.

- Introduire dans la nomenclature budgétaire des établissements de formation un article relatif à la prise en charge des frais d'hébergement et de restauration des apprentis ;
- Instituer des prix d'encouragement pour les entreprises leader qui prennent plus d'apprentis par rapport au quota réglementaire.

Atelier n° 4 :

Adaptation du cadre législatif régissant l'apprentissage aux mutations socio-économique du pays et son environnement géo stratégique.

- Restructurer l'architecture de l'avant projet de loi ;
- Adapter et actualiser les articles maintenus : 23 articles ;
- Reformuler les articles pour les dispositions transitoires : 2 articles ;
- Supprimer les articles relatifs à l'organisation pédagogique, à la dérogation de l'inspection du travail pour les apprentis mineurs pour assurer leur formation pour les spécialités intervenant la nuit (ex, Boulangerie pâtisserie…) : 9 articles.

NOTA : Le travail de nuit est interdit aux mineurs.

Le droit aux congés scolaires pour les apprentis de 15 à 20 ans.

Le programme d'action stratégique du secteur (2016-2017).

Après les conférences régionales sur la formation par apprentissage, il a été établi un programme d'action stratégique du secteur de la Formation et de l'Enseignement Professionnels. Ce programme est envisagé pour 2016-2017. Il prévoit notamment :

- L'organisation au niveau de chaque wilaya d'expositions des produits réalisés par les apprentis du 13 au 20 janvier 2016. A l'issue des expositions, il sera remis des prix d'encouragement aux apprentis, entreprises et artisans, maitres d'apprentissage qui se seront distingués en matière d'apprentissage.

- L'élaboration et la consolidation des recommandations des quinze (15) conférences par nature et domaine avec un échéancier de

prise en charge.

- La préparation d'un avant projet de loi sur l'apprentissage, à soumettre au Gouvernement, issue des principales dispositions législatives développées et retenues lors des quinze (15) conférences régionales organisées.
- La consécration de la date du 27 juin comme Journée nationale sur l'apprentissage, et qui serait célébrée chaque année.

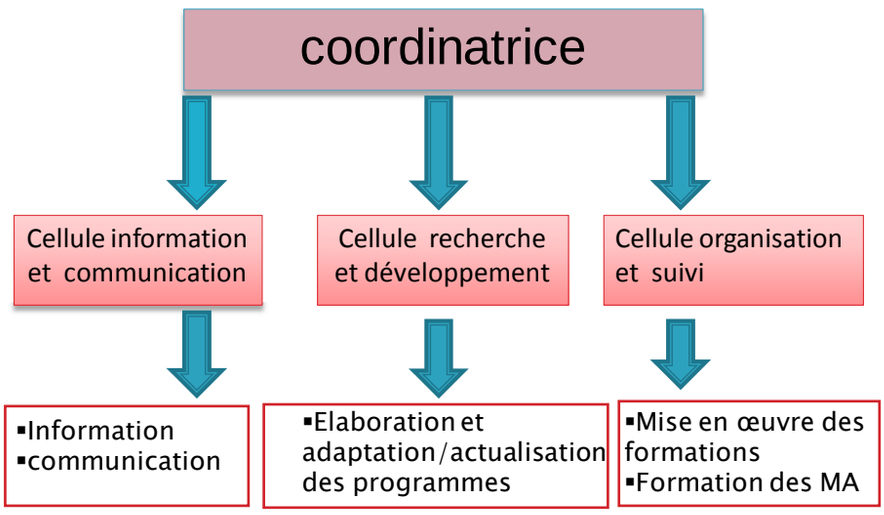
Présentation du bilan du CAAL de Blida

Madame Nadjet Hamoudi, responsable du CAAL de Blida fait le point sur le bilan du CAAL, dans cette communication présentée lors de la conférence régionale sur l'apprentissage qui s'est déroulée à Alger les 28 et 29 décembre 2015.

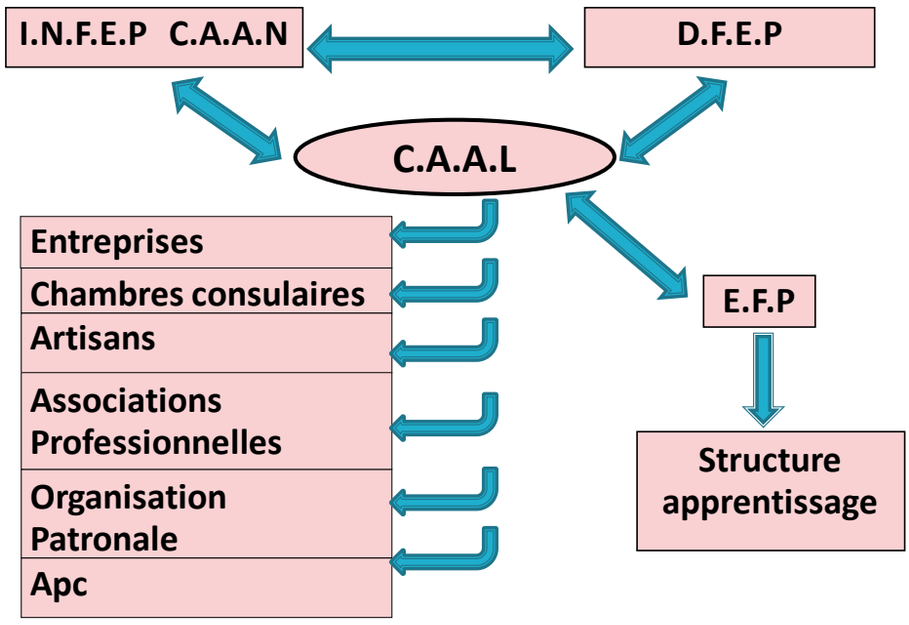
Le Centre d'Animation d'Apprentissage Local de Blida a été mis en place en Janvier 2006, à l'INSFP des arts et industries graphiques; il est rattaché administrativement et financièrement à la direction de la formation et de l'enseignement professionnels (DFEP) de la wilaya, avec une tutelle technique et pédagogique INFEP/CAAN.

Le CAAL est un nouvel espace relais d'animation, de dialogue, de coordination et de soutien organisationnel et pédagogique aux actions d'apprentissage menées au niveau local entre les différents opérateurs et partenaires de l'apprentissage.

Organisation Pédagogique du CAAL



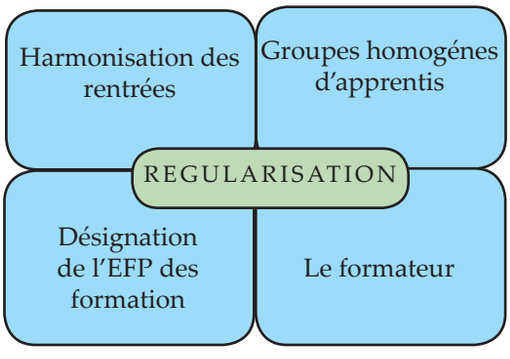
Relation Fonctionnelle du CAAL



Le processus de mise en œuvre du programme de formation par apprentissage

Dans le but d'améliorer l'organisation de la formation des apprentis et d'assurer la qualité de l'apprentissage, il a été mis en place une démarche dite "Régulation des métiers".

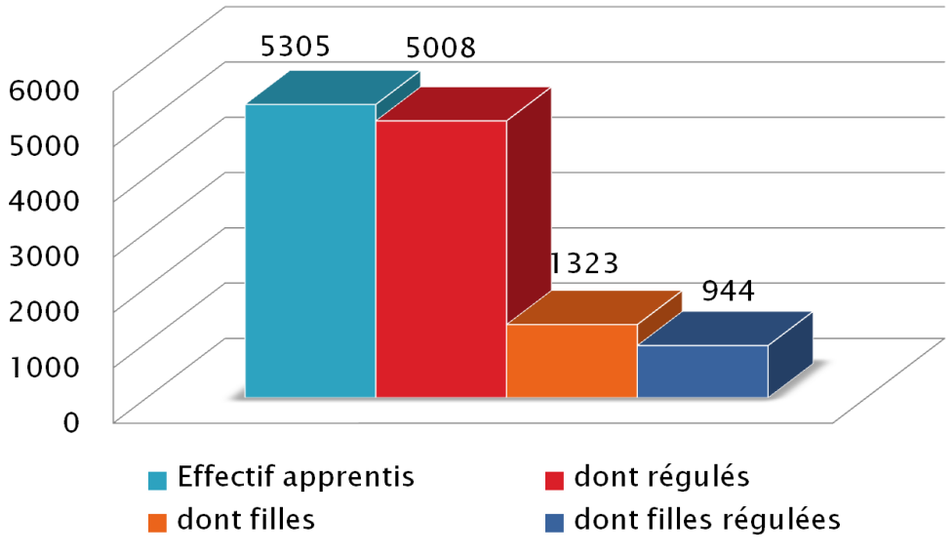
La régulation est l'amélioration de l'organisation de la formation théorique et technologique complémentaire (FTTC) en relation avec la formation pratique de l'apprenti en milieu professionnel avec un meilleur suivi au sein de l'entreprise formatrice.



L'organisation des établissements de la formation professionnelle par zones géographiques (zoning)

EFP ZONE CENTRE 1	EFP ZONE CENTRE 2	EFP ZONE EST	EFP ZONE OUEST
CFPA Taleb Med CFPA Maizi F/Z INSFP AIG INSFP IAA INSFP Gestion	CFPA Soumaa CFPA Boufarik CFPA Bouinan CFPA Chebli	CFPA Larbaa CFPA Meftah Annexe Bougara	CFPA Mouzaia CFPA El Affroun CFPA BeniTamou

Situation de la régulation des métiers de l'année 2014



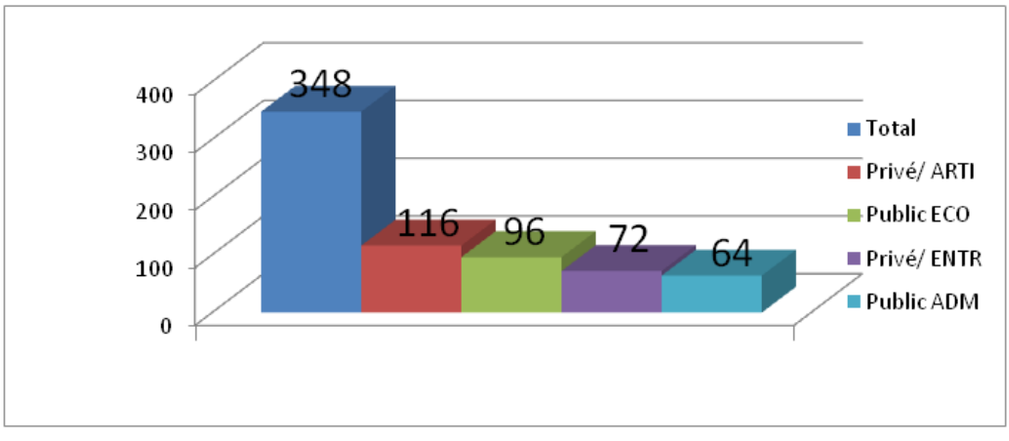
◊ **Objectif principal:**

L'objectif recherché a travers cette formation est la maîtrise de la transmission des *savoir* *savoir faire* et *savoir être* à l'apprenti.

◊ **Les modules enseignés pour la formation des maîtres d'apprentissage**

- Communiquer dans la formation professionnelle.
- Identifier le cadre législatif et réglementaire de la formation professionnelle par apprentissage.
- Appliquer les normes de la sécurité et de l'hygiène en milieu professionnel.
- Exploiter les nouveaux programmes de formation professionnelle destinés à l'apprentissage.
- Organiser; planifier; réaliser et évaluer la formation de l'apprenti en milieu professionnel.
- Appliquer la méthode des quatre étapes.

Répartition des maîtres d'apprentissage formés par secteur juridique de 2006 à 2014



Composition de la Commission professionnelle du métier (spécialité)

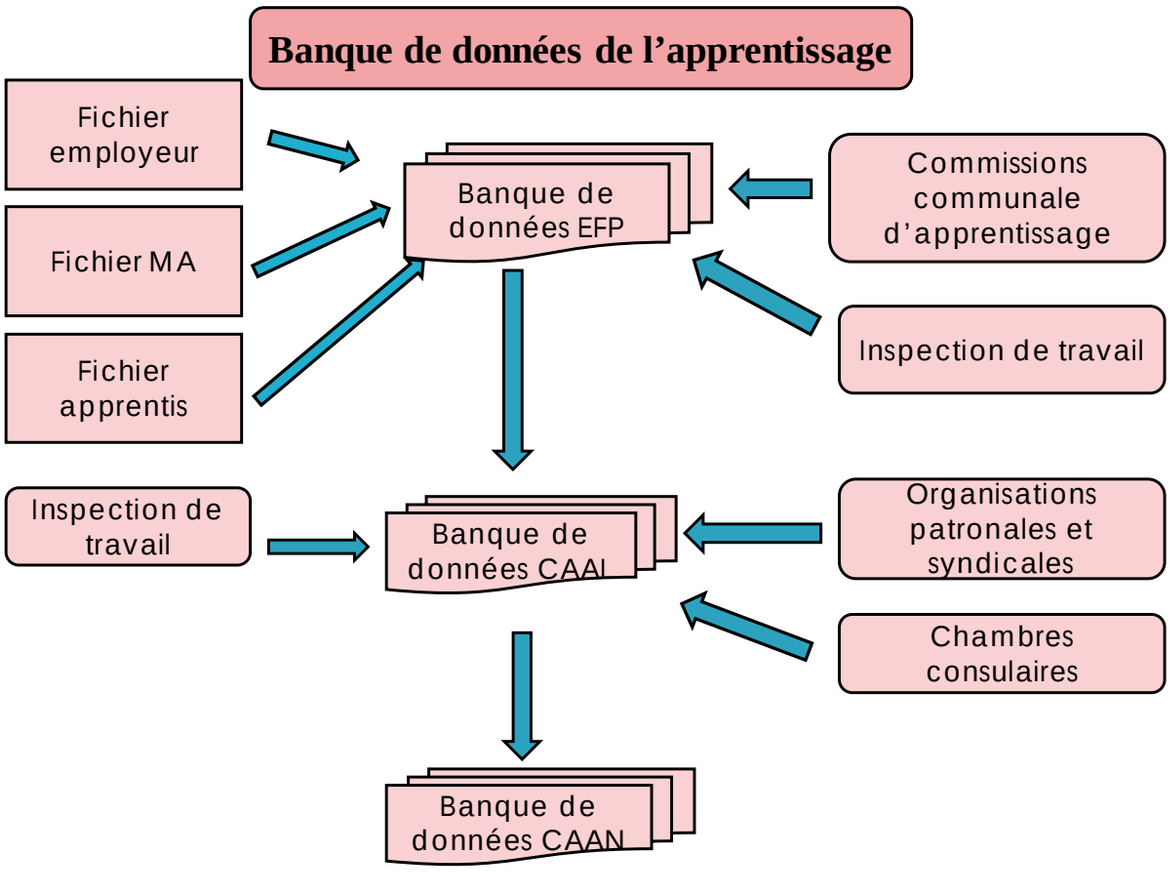
- Concepteurs et Méthodologues du réseau d'ingénierie pédagogique de la formation professionnelle (INFEP et IFEP) ;
- Professionnels du secteur économique représentant la branche professionnelle concernée: Ingénieurs, Techniciens et Maîtres d'apprentissage ;
- Membres CAAL de la cellule recherche et développement ;
- Formateurs de la spécialité des Établissements de la formation professionnelle ;
- Membres de la commission choisis en fonction de leurs compétences et de leur expérience dans leurs domaines respectifs.
- Le travail de la commission étant de type consensuel, il n'y a pas fixé de parité entre les différents membres.

Les programmes réalisés par le CAAL de Blida de 2007 à 2014

N°	Spécialité	Niveau de qualification	Diplôme délivré
01	Transformation des céréales	5	BTS
02	Technique d'impression	5	BTS
03	Production des boissons et conserves	5	BTS
04	Gestion de la ressource humaine	5	BTS
05	Electronique industrielle	5	BTS
06	Electrotechnique	4	BT
07	Technicien en travaux publics	4	BT
08	Maintenance des véhicules légers	4	BT
09	Ferronnerie d'art	2	CAP
10	Cuisine des collectivités	2	CAP
11	Pâtisserie	2	CAP
12	Coiffure hommes	2	CAO
13	Arboriculture	2	CAP
14	Cultures maraichères	2	CAP
15	Réparation des téléphones fixes et mobiles	2	CAP

Information et communication:

- Identification des besoins de formation en apprentissage dans la localité en planifiant des visites aux entreprises.
- Participation aux différentes expositions et journées portes ouvertes organisées par le secteur dans la wilaya.
- Mise en place de la banque de données relatives à l'apprentissage.



Expérience d'une entreprise SPA SIM AGRO BLIDA

La démarche du CAAL dont la mission est l'animation de l'apprentissage, la coordination et la concertation avec les partenaires économiques a montré l'adhésion des entreprises a travers plusieurs actions notamment dans la participation à l'élaboration des programmes de formation par apprentissage, placement des apprentis et leur insertion. Cette situation a été vécue avec l'entreprise SIM AGRO couronnée par le résultat chiffré suivant:

1. Participation des professionnels de cette entreprise à l'élaboration et l'adaptation des programmes de formation par apprentissage dans les spécialités Electronique industrielle et Gestion de la ressource humaine dans le cadre des commissions professionnelles;

2. Placement des apprentis dans les différentes spécialités, on enregistre de 2006 à ce jour 212 apprentis formés;

3. 118 apprentis sont insérés au sein même de cette entreprise;

N°	Spécialité	Diplôme	Formés /en formation	Insérés après formation	Total formé
01	Transformation des céréales	BTS	02	55	57
02	Maintenance industrielle	BTS	16	07	23
03	Automatisme	BTS	04	03	07
04	Electronique industrielle	BTS	15	/	15
05	Gestion des stoks	BTS	01	/	01
06	Gestion des ressources humaines	BTS	/	01	01
07	Marketing	BTS	03	/	03
08	Electrotechnique	CMP	07	/	07
09	Electromécanique	CMP	30	44	74
10	Soudeur	CAP	03	07	10
11	Installation sanitaire et gaz	CAP	06	/	06
12	Peinture vitrerie	CAP	04	/	04
13	Tourneur	CAP	02	/	02
14	Mécanique réparation véhicule léger	CMP	01	01	02
///	**TOTAL**	//////////////	**94**	**1182**	**212**

Conclusion

L'expérience du CAAL de Blida avec l'entreprise SIM AGRO Blida est une réussite car la plus part des apprentis formés dans cette entreprise ont été recrutés. Les professionnels de cette firme ont participé à l'élaboration et l'adaptation des programmes de formation par apprentissage.

L'apprentissage en question

« Objectif Formation » a approché M. Batache Mohamed , sous Directeur de l'apprentissage au Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels , pour l'inviter à répondre à quelques questions relatives aux offres de formation en apprentissage, liées aux besoins économiques et à la réalité de l'entreprise.

Pour commencer, Monsieur le sous Directeur, l'apprentissage est-il une voie privilégiée pour aider à résorber le chômage?

Le sous Directeur

L'apprentissage est, pour l'Etat, un dispositif incontournable de lutte contre le chômage par l'insertion des jeunes sans qualification professionnelle. L'alinéa 5 de l'article 69 de la nouvelle constitution a mis l'accent sur la relation de l'apprentissage avec les dispositifs d'emplois mis en place par l'Etat. Il se veut une réaffirmation que l'apprentissage demeure un dispositif d'insertion professionnelle des jeunes, confirmé par l'article 3 de l'avant projet de loi sur l'apprentissage.

L'instruction N°343 du 17/11/2013 de Monsieur le premier ministre a réitéré ce principe en exhortant les entreprises et les organismes employeurs à s'impliquer pleinement dans ce processus de formation à même de répondre efficacement à leurs besoins en main d'œuvre qualifiée et d'améliorer l'employabilité des jeunes, désireux d'intégrer rapidement le monde du travail.

La spécificité de la formation par apprentissage est qu'elle est organisée en alternance et se déroule essentiellement sur le poste de travail auprès de l'employeur (2/3 du temps de formation). L'alternance favorise l'insertion des jeunes par l'expérience du travail et la connaissance du milieu professionnel.

Objectif Formation

Pourquoi l'apprentissage attire-t-il peu les jeunes ?

Le sous Directeur

Actuellement l'Etat est confronté à plusieurs problématiques. D'une part, le chômage des jeunes sans qualifications et d'autre part, les évolutions technologiques sans cesse croissantes auxquelles il ya lieu de s'adapter. Pour attirer les jeunes vers ce mode de formation, il est nécessaire de moderniser et d'actualiser les méthodes de formation, en s'appuyant sur les meilleures approches.

Les mesures incitatives au profit des apprentis et employeurs, prévues par la loi actuelle et par les dispositifs FNAC à travers la loi de finances 2016 ainsi que la qualité du dispositif d'information et de communication mis en place par le secteur, sont autant de moyens permettant d'attirer les jeunes à venir en apprentissage et aux employeurs à y adhérer.

Dans la nouvelle loi en cours de préparation, un chapitre est réservé aux prix d'encouragement et aux avantages au profit des employeurs et apprentis.

Il y a aussi la nécessité d'améliorer l'image de l'apprentissage, pour réduire le déficit constaté en communication où des mesures s'imposent notamment comme :

- l'élaboration d'un guide de formation par apprentissage destiné au grand public ;

- le renforcement de l'information en direction des jeunes et de leurs parents ;

- la reconnaissance du rôle du formateur de l'entreprise, qui est le maitre d'apprentissage et la valorisation de sa fonction par la mise en place d'une indemnité d'encadrement des apprentis qui est prévue par la loi de 2014 ;

- l'amélioration des conditions matérielles des apprentis et l'allégement des contraintes administratives.

Objectif Formation

Quel message aimeriez- vous faire passer aux jeunes qui hésitent à s'engager dans cette voie ?

Le sous Directeur

Je dois m'adresser aux jeunes primo demandeurs d'emploi, aux sortants de l'éducation nationale en fin de cycle obligatoire et secondaire , sans oublier ceux qui quittent prématurément l'école, environ 200 000 élèves, et leur dire qu'il ya lieu d'opter pour ce mode de formation professionnelle par apprentissage qui offre des formations diversifiées quel que soit le pré requis scolaire du demandeur.

Je leur dis aussi que les avantages que prévoit ce mode de formation sont nombreux, entre autre, un présalaire indexé au SNMG, une couverture sociale à la charge de l'Etat, une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme et enfin, une adaptation au poste de travail en adéquation avec les aptitudes physiques et l'âge.

D'autres avantages sont prévus par l'avant

projet de loi en préparation dans le titre V intitulé «Prix d'encouragement, avantages et mesures incitatives » à savoir :

-La Priorité à l'insertion professionnelle dans les dispositifs d'emploi des jeunes mis en place par l'Etat ;

-La Prise en compte de la durée de la formation dans le calcul général de départ à la retraite ;

-Le Recrutement immédiat par l'organisme employeur sans passer au préalable par les organismes de placement mis en place par l'Etat.

Objectif Formation

Quelle sont les grandes lignes retenues dans l'avant projet de loi relatif à l'apprentissage ?

Le sous Directeur

L'avant projet de loi sur l'apprentissage prévoit des dispositions adaptées à l'évolution sociale et économique, que traverse actuellement le pays, entre autres :

-Le renforcement du rôle de l'Etat dans la promotion de l'apprentissage pour en faire un dispositif de résorption du chômage des jeunes sans qualifications, annuellement, et le renouvellement de la ressource humaine de l'organisme employeur ;

-Les objectifs en main d'œuvre qualifiée doivent être fixés annuellement par le ministère chargé de l'emploi ;

-Les chambres nationales, régionales et de wilaya du commerce, de l'industrie, de l'agriculture et de l'artisanat, les unions professionnelles, les organisations patronales doivent annoncer leurs besoins en formation de la main d'œuvre qualifiée ;

-La définition de l'apprentissage et de l'alternance en apprentissage ;

-Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier. il gère les droits et les obligations des parties au contrat (l'apprenti ou le tuteur de l'apprenti mineur, l'employeur et l'établissement de formation professionnelle) ;

-Le droit de l'apprenti à l'hébergement dont les modalités et les conditions seront précisées par voie réglementaire ;

-L'allégement des procédures administratives d'enregistrement et de validation des contrats d'apprentissage ;

-Le droit au congé de maternité pour les femmes apprenties, d'enregistrer et de valider des contrats ;

-Le droit aux vacances scolaires pour l'apprenti mineur après avis de l'employeur et du parent de l'apprenti ;

-L'apprenti bénéfice des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'organisme employeur en matière d'horaires de travail, de congé et d'heures supplémentaires ;

-La mise en place d'un dispositif d'orientation des jeunes en apprentissage par l'implication de l'organisme employeur est fixée par voie réglementaires ;

-Les modalités et les conditions de placement en apprentissage des personnes de nationalité étrangère sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi, du ministre chargé de la formation professionnelle et du ministre chargé de l'intérieur et du ministre chargé des finances ;

-Les modalités d'accès aux formations dont le travail interdit la nuit pour les apprentis mineurs ;

-La création de l'ancrage juridique du CAAL, un dispositif mis en place dans le cadre de la coopération Algero-allemande ;

-Les modalités de création d'établissements spécialisés en apprentissage ;

-Des avantages et des incitations financières, au profit des organismes employeurs et apprentis.

Objectif Formation

De quelle manière allez-vous inciter les entreprises à s'engager à prendre en charge les apprentis de la formation professionnelle ?

Le sous Directeur

En plus de l'institution de la taxe d'apprentissage pour inciter les entreprises à procéder au placement des jeunes en apprentissage, l'Etat a prévu des mesures incitatives, des avantages et des mesures d'encouragement à travers par exemple :

-La valorisation du maître d'apprentissage

et l'institution à son profit d'une indemnité d'encadrement pédagogique calculée selon le nombre d'apprentis ;

-L'avant projet de loi en préparation a prévu également d'autres avantages et mesures incitatives au profit des entreprises, par exemple un taux d'abattement des impôts aux entreprises ayant dépassé l'effort consenti en matière d'apprentissage ;

-La loi de finance 2016 qui a prévu des mesures incitatives au profit des entreprises à travers des actions pouvant motiver l'entreprise à prendre des jeunes en apprentissage.

Objectif Formation

Que pouvez- vous nous dire sur le placement des apprentis de la formation professionnelle et l'organisation de la FTTC ?

Le sous Directeur

Le placement de jeunes en apprentissage nécessite au préalable la mise en place des fichiers des employeurs au niveau de chaque établissement de formation professionnelle.

Sur ce point le constat est négatif puisque prés du ¼ des établissements ne disposent pas d'un fichier des employeurs, les autres disposent de fichiers généralement incomplets et non actualisés. La signature de conventions cadre et de conventions spécifiques, la création des commissions de wilaya de partenariat peuvent être également des palliatifs aux disfonctionnement cités ci-dessus. Le placement des jeunes nécessite une mobilisation de tous (les DFEP, les EFP, les organismes employeurs, les commissions de wilaya de partenariat).

Quant à l'organisation de la FTTC, l'arrêté n°29 du 1er juillet 1996 fixe les modalités de son organisation. Au niveau de son application, le degré de couverture des enseignements varie d'un établissement à un autre et selon les spécialités et les matières enseignées. La FTTC est rarement prise en charge selon des normes pédagogiques acceptables. Le dispositif CAAL, mis en place dans le cadre de la coopération Algéro-Allemende a apporté des solutions aux dysfonctionnements de la FTTC notamment la régulation des métiers, l'harmonisation des périodes de placement et l'homogénéisation des groupes d'apprentis en FTTC.

Objectif Formation

Quel est votre avis concernant l'immersion professionnelle des formateurs ?

Le sous Directeur

Le dossier immersion professionnelle des formateurs ou le perfectionnement technique des formateurs est un dossier qui date depuis les années 1990 et moi-même j'ai eu le privilège d'en être, dès le début de son expérimentation avec l'ONDEFOC. En effet, la plupart de nos formateurs sont issus de l'université ou ils ont acquis une qualification académique classique voire théorique et ils ne connaissent pas le milieu professionnel c'est-à-dire l'entreprise, si ce n'est à travers les mémoires de fin de formation.

A ce titre, tous les formateurs cités ci-dessus et qui travaillent comme enseignants dans le secteur doivent bénéficier des stages de formation en milieu professionnel pour pouvoir non seulement adapter les programmes qu'il enseignent en fonction de la réalité de l'entreprise mais aussi pouvoir communiquer avec leurs stagiaires et connaitre l'esprit de l'entreprise, sa cadence et ses spécificités.

Objectif Formation

Que pouvez-vous nous dire concernant l'évaluation et le financement de l'apprentissage ?

Le sous Directeur

Concernant l'évaluation du dispositif de formation par apprentissage, celui-ci comme tout dispositif pédagogique, doit faire l'objet d'évaluation en fonction des évolutions sur le terrain. La loi de base de 1981 sur l'apprentissage a connu des évaluations à travers les amendements apportés par loi 90-34, la loi 2000-01 et la loi 14-09.

Actuellement la promulgation de la nouvelle constitution à travers l'article 69, la loi sur l'apprentissage doit connaitre une refonte totale du système afin de l'adapter à la nouvelle conjoncture voire au contexte économique et social régional et

mondial sans cesse en pleine mutation. La plus récente étude d'évaluation de l'apprentissage, faite par le CERPEQ, date de juillet 2007 et porte sur le diagnostic du dispositif, et des recommandations y ont été formulées. Quant à l'évaluation technique et pédagogique de l'apprentissage au niveau local, la loi 14-09, du 09/08/2015 a confié cette mission à des inspecteurs spécialisés en apprentissage.

Pour le financement de l'apprentissage, l'Etat a mis en place tout un dispositif de financement à travers la loi N° 97-02 portant loi de finances pour 1998, instituant la taxe d'apprentissage (articles 55 et 56), et la création du FNAC par décret exécutif n° 98-35 du 10/11/1998.Il y a aussi des mesures de financement qui sont prévues par la loi de finances 2015 pour l'année 2016 qui porte sur un programme important d'actions à financer pour l'apprentissage au profit des apprentis et au profit des entreprises comme mesures d'accompagnement.

Objectif Formation

Quel est l'apport de l'apprentissage pour l'économie nationale ?

Le sous Directeur

Il est clair que le mode de formation par apprentissage, est le mode le plus adapté aux besoins et à la réalité de l'entreprise puisqu'il se justifie par l'existence du poste de travail et se déroule en milieu professionnel réel. Il reste aussi le mode de formation le moins coûteux à l'Etat et pour les collectivités, le plus performant et le plus flexible. L'aspect de l'apprentissage est qu'il doit répondre aux besoins du secteur économique en ressource humaine ou en main d'œuvre qualifiée, éléments fondamentaux pour le développement de leurs entreprises, pour améliorer la qualité de leurs produits afin de faire face aux mutations économiques sans cesse croissantes dans le monde.

Melle. Houria MERAZKA

«Nous sommes à Dieu et à lui seul nous retournons».

A la mémoire de Monsieur **Mehenni Kaced**

Le 30 novembre 2015, nous apprenions avec une profonde tristesse et une grande affliction le décès tragique de notre collégue, M.Mehenni Kaced chef de service à l'Institut National de Formation et d'Enseignement Professionnels durant la période (1999 à 2012).
En cette circonstance douloureuse, la Directrice et le personnel de l'INFEP, expriment à sa famille et ses proches, les vives condoléances et l'expression de sympathie et compassion.
Nous voulons ensuite rendre hommage à M. Kaced pour son engagement professionnel et son dévouement pour le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels durant sa carrière professionnelle de plus de 32 ans de service.
M.Kaced a eu à exercer diverses fonctions : de formateur jusqu'à chef de service information et ressources documentaires à l'INFEP.
Mais se sont surtout ses qualités personnelles : sa simplicité, sa modestie et sa disponibilité à aider les autres qui nous ont marqués le plus, et qui resterons gravées dans nos mémoires et nous sommes fiers d'avoir compté parmi nous un être aussi exceptionnel.
Cher collégue Mehenni, tu laisseras un grand vide au sein de l'INFEP , mais c'est la volonté d'Allah et nous l'implorons pour qu'il t'accorde une place en son vaste paradis.

« A Allah nous appartenons et à lui nous retournerons ».

Développer la dimension citoyenne dans la formation professionnelle

Lorsqu'un candidat à la formation professionnelle rejoint les rangs des stagiaires pour suivre une formation donnée, il a des attentes à satisfaire, il est en perspective d'une recherche d'emploi, son objectif ultime est de trouver un travail et prendre sa place dans la société où il vit. Le formateur est là pour satisfaire ses attentes. Il a la lourde tâche d'inculquer des notions et des savoirs, de suivre un développement, de faire acquérir des compétences…il est directement responsable de la qualité de la main d'œuvre mise sur le marché du travail ; mais son devoir ne s'arrête pas là, les bancs des établissements de formation ne sont pas faits que pour l'acquisition des compétences liées à la maîtrise de tel ou tel métier, ils vont au-delà ; ils doivent aussi être l'occasion de former le citoyen !

Citoyen et citoyenneté :

D'après le docteur Bassam Mohammed Abou Hachich[1] : *« La citoyenneté est la relation entre l'individu et l'état dans lequel il vit d'une manière permanente, avec lequel, il entretient des liens géographique, historique et culturel ».*

C'est le sens étroit de la citoyenneté, mais dans un sens plus large[2], la citoyenneté signifie être un citoyen actif et responsable, une personne qui montre de l'intérêt pour les questions qui concernent la communauté ou l'état, et qui agit avec les autres pour atteindre des buts définis en commun.

Education à la citoyenneté :

« Devenir citoyen n'est pas spontané ou naturel, il faut former, construire, éduquer l'individu pour qu'il devienne citoyen»[3].

La dimension citoyenne de la formation permet aux jeunes de jouer un rôle actif, efficace dans la société, en étant des citoyens éclairés et critiques, moralement et socialement responsables. Elle vise à leur donner la confiance et la conviction qu'ils peuvent agir en coopération avec les autres, qu'ils peuvent avoir une influence et faire la différence dans leurs communautés.

Les principes de la citoyenneté[4] :

- **Responsabilité sociale et morale :** apprendre, dès le plus jeune âge à se conduire avec confiance, d'une manière responsable, moralement et socialement, dans la classe et hors de la classe, à la fois envers les personnes en charge de l'autorité et envers les autres. Les gens ont des droits et des devoirs.
- **Engagement dans la vie de la cité :** apprendre à s'impliquer dans la vie et dans les préoccupations des communautés, y compris apprendre en s'engageant dans des actions locales au service des gens.
- **L'éducation au politique :** apprendre en quoi consiste la vie publique et comment y prendre part ; comment l'influencer, par le savoir, le savoir faire et les valeurs.

Les bjectifs de l'éducation à la citoyenneté

« Former le citoyen, c'est évidemment un enjeu essentiel, c'est former un homme, c'est former le jugement »[5]

L'éducation à la citoyenneté donne aux stagiaires les savoirs, les savoir faire et la compréhension nécessaires pour jouer un rôle effectif dans la société au niveau local, national et international. Cela les aide à devenir des citoyens informés, réfléchis et responsables, conscients de leurs droits, et, en conséquence, conscients de leurs devoirs. Elle développe la conscience spirituelle, morale, sociale et culturelle, rendant ces stagiaires plus confiants et responsables à la fois dans la classe et en dehors de la classe. Il est important qu'ils puissent jouer un rôle dans la vie de leur école, leur voisinage, les communautés et le large monde. Cela les encourage à chercher à en savoir plus dans le domaine de l'économie, des institutions et des valeurs démocratiques ; c'est le développement de leurs capacités à réfléchir aux problèmes et à prendre part aux discussions et aux débats.

En général, l'éducation à la citoyenneté porte sur :

- **Apprendre à vivre ensemble :** c'est apprendre à se supporter et se respecter mutuellement en acceptant les différences.
- **Apprendre en vivant ensemble :** c'est découvrir d'autres cultures, d'autres traditions, d'autres modes de vie, d'autres façons de voir les choses ; élargir le champ de compréhension et de découverte.
- **Apprendre pour vivre ensemble :** c'est créer un cadre de vie agréable et juste pour tous, qui évite les confrontations et soigne les sensibilités de tout un chacun.

Rôle des établissements de formation dans l'éducation du citoyen :

Développer les principes de la citoyenneté chez les individus est un processus de socialisation, dont la responsabilité incombe aux établissements de formation.

Il est attendu de ces établissements de formation de former des cadres de la nation, la force ouvrière qualifiée et scientifique ; mais aussi d'inculquer les principes de la société et favoriser les orientations positives à son égard, du fait qu'ils représentent l'avenir du pays, sa richesse et le moyen de son évolution.

Leur rôle aussi consiste à développer les principes de la citoyenneté, à travers la création d'un climat favorable à l'acquisition de ces principes. A cet effet, les formateurs doivent être des modèles à suivre, par le climat positif qu'ils créent pendant le cours et qui favorise la prise de parole, la participation, le droit de penser différemment, le respect de la diversité.

D'une manière générale, le climat même de l'établissement doit favoriser l'entraide et la participation par l'organisation d'activités de groupes scolaires ou extra scolaires, tels que les sorties, les fêtes de fin d'année ou autres, les salons, les journées portes ouvertes, les activités sportives…

Pour conclure, il faut admettre que la notion de citoyenneté, ne peut être acquise spontanément, elle s'insère dans un processus de formation et d'éducation à la fois long et bien encadré, d'où l'intérêt de l'introduire comme axe à développer dans les programmes de formation.

Mme. LATRECHE KISRANE Leïla
PSFEP CIP et Ingénieur en formation

(1)Bassam Mohammed Abou Hachich : Rôle des facultés d'éducation dans le développement des principes de citoyenneté chez les étudiants, Revue de l'université de l'Aksa, registre 14, N°1, janvier 2010.
(2) http://python.espe-bretagne.fr/istepec/article.php3id_article=163
(3) René Rémond : Un exemple de formation des enseignants à la citoyenneté pour la mise en place de débat réglé à l'école élémentaire.
(4) http://python.espe-bretagne.fr/istepec/article.php3id_article=163
(5) Philippe Meirieu : La formation du citoyen à l'école, Université de l'éducation nouvelle. Les Ménuires, Août 1998.

Technicien supérieur en réhabilitation et rénovation de l'habitat

Description du métier :

Le technicien supérieur en réhabilitation et rénovation de l'habitat est un technicien hautement qualifié travaillant sous la tutelle de ses supérieurs hiérarchiques. Il est chargé sous l'autorité du concepteur (l'architecte), de constater et de diagnostiquer les désordres de l'habitat, d'y remédier à l'aide de techniques propres à la réhabilitation, rénovation de l'habitat ainsi que d'assurer la gestion technique, la maintenance et l'entretien du projet.

Il doit être en mesure d'exercer ses activités tant en bureaux d'études que sur les chantiers. Il doit être capable de définir la physiopathologie de l'habitat, autrement dit, d'évaluer les désordres constatés et en rechercher les causes en établissant des diagnostics.

Il doit être aussi capable d'étudier, de proposer les solutions techniques appropriées et d'établir les documents techniques et administratifs constituant un dossier de travaux .Il a la charge d'assurer le suivi et la gestion des travaux de réhabilitation, de rénovation et de maintenance.

Le technicien supérieur en réhabilitation et rénovation intervient essentiellement dans le bureau d'études et sur le chantier. Il est soumis dans son travail sur chantier aux variations climatiques et aux conditions météorologiques. Il travaille dans des conditions d'éclairage normal ou artificiel.

Le technicien supérieur en réhabilitation doit connaître les risques du métier afin de les éviter. Il s'agit des chantiers risqués, des chutes de grandes hauteurs, d'électrocution et d'allergies dûes aux poussières. Il doit présenter une constitution physique pouvant supporter les variations climatiques brutales sur chantier et avoir le sens de l'équilibre.

Le praticien de ce métier doit maîtriser parfaitement l'expression écrite et orale et avoir le sens de la communication et de la sociabilité. Car il est en contact avec les partenaires concernés par l'acte de construire. Il a une responsabilité dans la prise des solutions techniques et vis-à-vis du matériel mis à sa disposition.

Sa responsabilité morale, se situe dans la qualité et la conformité des travaux. Il est aussi responsable de sa sécurité et de celle des partenaires. Par conséquent, le pratiquant de ce métier ne doit pas présenter un handicap physique majeur.

Cette spécialité appartient à la branche professionnelle Bâtiment et Travaux publics.

Durée et niveau d'accès à la formation :

Pour accéder à la formation, le candidat doit avoir le niveau de la 3ème Année secondaire. La durée de la formation est de trente mois. La formation est sanctionnée par un diplôme de BTS en réhabilitation et rénovation de l'habitat conférant une qualification professionnelle équivalent au niveau 5.

Le contenu de formation :

Le programme de formation est structuré en compétences professionnelles et organisé en modules, que le stagiaire devra maîtriser à l'issue de la formation.

Les compétences professionnelles à développer chez le stagiaire sont principalement liées aux activités suivantes :

- Collecter les informations et vérifier la conformité de l'ouvrage ;
- Effectuer les relevés d'ouvrages existants ;
- Classer l'ouvrage dans son environnement ;
- Identifier les systèmes de construction de l'ouvrage ;
- Identifier les matériaux utilisés et leurs techniques de mise en œuvre ;
- Etablir le dossier technique de l'ouvrage ;
- Identifier les pathologies structurelles de l'ouvrage (la panoplie des dégradations, déformations et dysfonctionnements structurels) ;
- Identifier les pathologies de la couverture, enveloppe, aménagement intérieur et corps d'états secondaires;
- Déterminer les causes des désordres et préconiser des solutions techniques de réhabilitations structurelles ;
-Déterminer les causes des désordres des couvertures, enveloppes, aménagement intérieur et corps d'états secondaires ;
-Déterminer des solutions et techniques d'amélioration des ouvrages gros œuvre, second œuvre et matériaux (toitures, charpente, enveloppe et revêtement extérieur, aménagement intérieur, et corps d'état secondaire) ;
-Etudier la faisabilité du projet ;
-Etablir un dossier technique ;
-Elaborer un plan d'installation de chantier ;
- Etablir un plan d'hygiène et de sécurité ;
-Assurer le suivi des travaux de réalisation ;
- Contrôler les travaux ;
- Etablir une relation professionnelle de qualité avec les partenaires contractants, intervenants et clients ;
-Privilégier le travail en équipe pour préparer le stagiaire au milieu professionnel et multiplier les sorties sur chantiers de bâtiment, parallèlement à l'avancement des enseignements ;

Maitriser et utiliser le langage technique de la profession.

Les débouchés :

Le Technicien Supérieur en réhabilitation et rénovation de l'habitat, exerce son métier dans un bureau d'études, dans un chantier ou un atelier. Il peut accéder au poste de chef de projet ou chef de service par expérience professionnelle.

En conclusion, le Technicien en réhabilitation et rénovation de l'habitat, est un métier qui donne l'assurance d'un avenir sûr. Le besoin en personnel qualifié dans cette spécialité est très important en Algérie, dans toutes ses régions. Ce métier fait appel à un savoir faire spécifique, qui permet un traitement efficace, durable et respectueux des spécificités architecturales de chaque bâti et notamment du vieux bâti (Casbah, bâtiments dans les anciens quartiers, vieux ksars…). C'est un acte de sauvegarde du patrimoine qui exige un degré élevé de conscience professionnelle. C'est un métier gratifiant par le sentiment de participer à une œuvre de restauration et de préservation de la mémoire.

Melle. Houria MERAZKA