

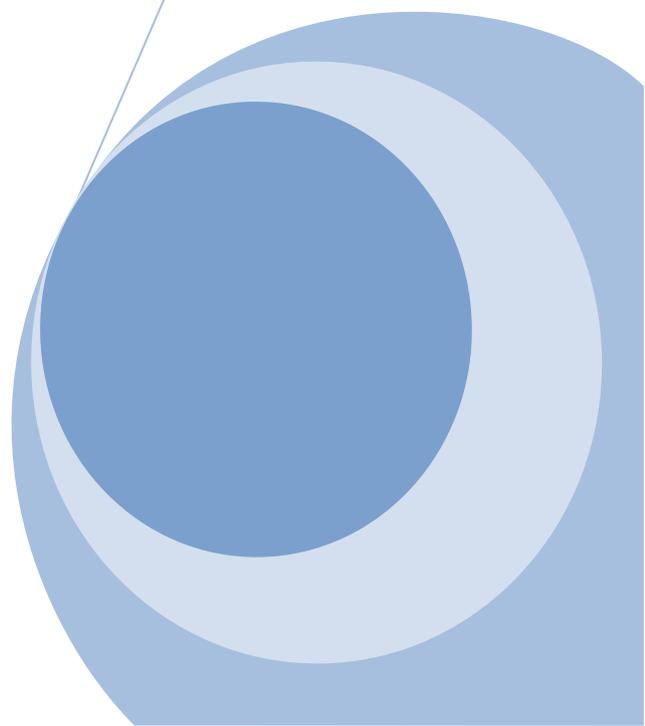
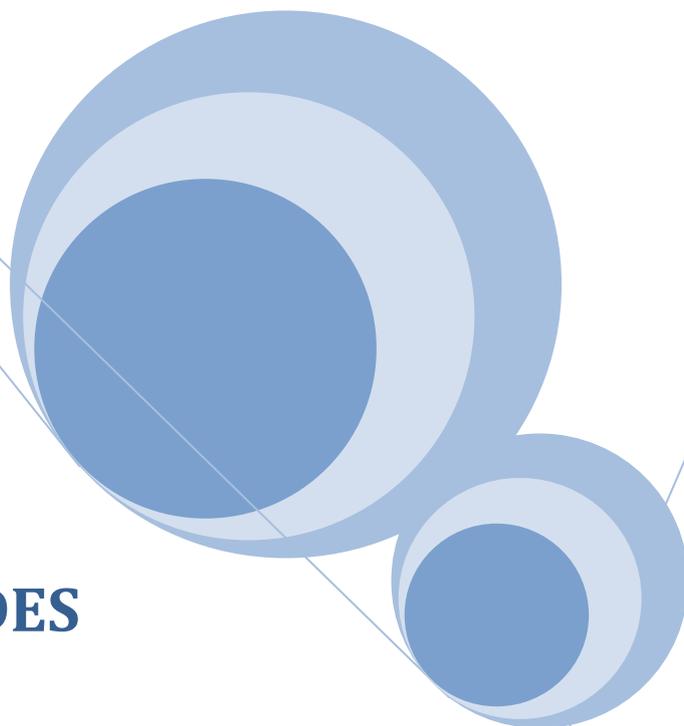
MINISTÈRE DE LA FORMATION ET DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS
INSTITUT NATIONAL DE LA FORMATION ET DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS

RECUEIL DES ÉTUDES

2005 - 2015

Ce document présente les synthèses des études réalisées à l'INFEP durant la période 2005 – 2015

ÉDITION 2015



SOMMAIRE

		Page
Préambule		
Introduction		
Audit de la branche professionnelle BTPH	2005	1
Etude sectorielle du domaine Sanitaire, Froid et Climatisation	2006	9
Etude sectorielle du domaine de l'eau	2006	18
Portait de formation Arts et Industrie Graphique	2006	25
Etude préliminaire sur la fonction de travail Chauffage, Ventilation et Climatisation « HVAC » (Heating, Ventilation and Air Conditioning)	2006	34
Etude préliminaire de la spécialité « Exploitation des stations d'épuration des eaux usées »	2007	41
Etude sectorielle sur les métiers de l'Artisanat traditionnel	2007	49
Etude portant sur l'insertion des diplômés de la formation professionnelle par le biais des dispositifs ANSEJ et CNAC	2007	61
Enquête sur l'évaluation, par les entreprises, du projet Algéro- Allemand sur la promotion de la formation par apprentissage	2008	68
Etude préliminaire sur la Maroquinerie	2009	72
Etude préliminaire sur les métiers de la broderie	2009	79
Etude sur la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées	2011	86
Etude sectorielle dans le domaine « Gestion des Déchets en Algérie »	2012	96
Etude préliminaire « développement de l'offre de formation pour les personnes déficientes visuelles »	2013	107
Etude préliminaire « Hygiène Sécurité et Environnement »	2013	114
Etude préliminaire sur les métiers « géologue minier et laborantin en mines et carrières »	2015	121

PREAMBULE

Ce présent document est un recueil, sous forme de synthèse, des études sectorielles, des études préliminaires, des audits et des enquêtes réalisés à l'Institut National de la Formation et de l'Enseignement professionnels durant la période allant de 2005 à 2015.

A travers ce recueil, nous tenons à exprimer nos vifs remerciements et notre sincère considération à toute personne ayant réalisé ou participé à la réalisation des travaux présentés dans ce document.

Recueil et synthèse réalisés par

Mlle BENOUMECHIARA Hakima Directrice de l'Ingénierie Pédagogique à l'INFEP.

INTRODUCTION

L'institut National de la Formation et de l'Enseignement Professionnels, dans le cadre de ses activités d'études et de recherche, produit des audits, des enquêtes, des études sectorielles et des études préliminaires, et cela pour une meilleure planification des formations. Ces études sont basées sur l'analyse des besoins de formation et sont très utiles à la gestion centrale de la formation.

Pour la réalisation de ces études une démarche méthodologique bien définie est adoptée en fonction des résultats attendus.

En effet, les études sectorielles visent essentiellement à déterminer les besoins quantitatifs et qualitatifs de formation, exprimés par le marché du travail pour une branche professionnelle ou un domaine de formation professionnelle. Elles servent à mesurer l'écart entre l'offre de formation et les besoins de main-d'œuvre qualifiée du monde du travail et à planifier en conséquence l'offre de formation et le développement des programmes de formation.

Les études sectorielles consistent à établir un portrait du secteur de formation professionnelle et celui du secteur économique correspondant. c'est, en fait, diagnostiquer l'état actuel d'une branche professionnelle ou d'un ensemble de spécialités de différentes branches professionnelles ayant des affinités de compétences et constituant ainsi un domaine d'activités, et de présenter des suggestions et des propositions relatives à l'amélioration de l'adéquation entre la formation et l'enseignement professionnels avec les besoins et exigences du secteur économique.

Les études préliminaires sont des études ciblées, complémentaires aux études sectorielles, visant à fournir l'information nécessaire pour appuyer la prise de décision en matière de développement des programmes de formation.

L'objectif poursuivi par une étude préliminaire est de fournir, aux gestionnaires du système de formation professionnelle et aux responsables du développement des programmes, des données et des recommandations ayant trait à la pertinence d'élaborer un nouveau programme, des données permettant de guider et d'amorcer correctement l'analyse d'une situation de travail.

Plus spécifiquement, une étude préliminaire permettra :

- d'identifier et de définir la spécialité ou le métier qui en est l'objet,
- de décrire le marché du travail où l'on retrouve la spécialité,
- d'analyser les liens avec les formations actuelles apparentées,
- de faire état des impacts reliés à la création de la spécialité et de proposer des recommandations.

Finalement, des informations seront soumises en vue de préparer l'analyse de situation de travail qui est la première étape du processus de développement des programmes de formation selon l'approche par compétences.

La majorité des travaux présentés dans ce recueil obéissent à la démarche méthodologique suscitée.

Audit de la branche professionnelle BTPH 2005

Equipe de production :

**Mmes Benoumechiara Hakima et Cherief Linda Chibani Fadila,
Hadji F-Z, Hadji Karima, Latrèche Leila, Ouchenir Sabrina.**

INTRODUCTION

La branche professionnelle bâtiment travaux publics et hydraulique BTPH a fait l'objet de plusieurs études dont certaines ont eu trait à la formation professionnelle dans le domaine du bâtiment (CREAD ; 1991), une étude critique de la nomenclature des spécialités de la branche BTPH (INFP ; 1998).

La présente étude se veut une contribution consiste en une double enquête menée dans un premier temps auprès des établissements de la formation et de l'enseignement professionnels et touchant en une deuxième étape le secteur économique, afin de déceler les dysfonctionnements des spécialités de la branche BTPH et de réaliser ainsi un audit de la dite branche.

En se basant sur la nomenclature des branches et spécialités de la formation professionnelle (édition 2001), la branche BTPH compte 42 spécialités dans différents niveaux de qualification, du niveau II au niveau V.

Néanmoins, cette variété dans les spécialités et dans les niveaux de qualification n'a pu être concrétisée positivement dans les deux domaines : formation et secteur économique.

En effet, l'enquête menée auprès des établissements de formation du secteur (CFPA, INSFP et IFP) a ciblé trois acteurs principaux : les administrateurs (Directeurs et ATP), les formateurs et les stagiaires ; ayant pour dénominateur commun les spécialités du BTPH.

A cet effet, trois questionnaires ont été élaborés ;

Un premier destiné à la population des gestionnaires administratifs et techniques des différents établissements (IFP, INSFP et CFPA), il a comme objectifs :

- le recensement des spécialités de la branche professionnelle BTPH réellement enseignées dans les différents établissements et selon quel mode de formation ;
- l'identification des spécialités les plus demandées par les nouveaux stagiaires, ainsi que celles dont le taux de déperdition est très élevé ;
- le recensement de l'avis de ces responsables sur la disponibilité des programmes de formation, les conditions qu'ils doivent réunir pour lancer une nouvelle spécialité et aussi l'identification des spécialités porteuses d'emploi.

Un deuxième questionnaire adressé aux formateurs du BTPH, il vise l'identification de ces derniers (niveau d'instruction, diplôme, parcours scolaire et professionnel, etc.), leurs avis sur le mode de sélection des stagiaires, sur les formations et les programmes de formation et aussi sur les spécialités porteuses d'emploi.

Le dernier questionnaire a ciblé les stagiaires en formation afin de déceler leur motivation à suivre des formations dans le BTPH.

Le deuxième volet de l'enquête a visé le premier concerné par le produit de la formation et de l'enseignement professionnels dans les spécialités du BTPH, il s'agit des entreprises économiques, publics et privées, nationales et mixtes exerçant dans le bâtiment, construction, travaux publics et

hydraulique ; et dont les activités principales sont : la réalisation, l'étude et contrôle, la recherche, l'administration, l'étude et réalisation ainsi que l'hydraulique.

Pour se faire, un questionnaire exhaustif est administré aux gestionnaires techniques et administratifs des entreprises, scindé en trois parties principales : identification administrative et juridique de l'entreprise, informations sur les spécialités du BTPH et des informations sur la branche professionnelle BTPH.

Un deuxième questionnaire adressé aux opérateurs issus du secteur de la formation professionnelle et exerçant au sein des entreprises enquêtées vient compléter la première partie de l'enquête menée auprès des établissements de formation du secteur, du fait qu'il renseigne, en partie, sur la qualité de la formation suivie dans les établissements du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels.

Ce présent document est en fait un audit de la branche professionnelle BTPH qui consiste en un diagnostic de l'état actuel des spécialités de la dite branche.

HYPOTHESE DE TRAVAIL

La qualité de la main d'œuvre formée par le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels dans les spécialités de la branche BTPH, correspond relativement aux attentes des institutions du secteur économique.

Cela serait il due au fait que :

- les contenus de formation ne reflètent pas les profils de postes des différentes spécialités figurant dans la nomenclature des branches professionnelles ;
- la dénomination des spécialités de la branche BTPH coïncide peu avec les profils de postes qui leurs correspondent sur terrain en termes d'efficacité et d'opérationnalité du diplômé de la Formation et l'enseignement Professionnels ;
- La formation des formateurs note des insuffisances, quant aux perfectionnements techniques notamment, l'actualisation des connaissances et la mise à jour des nouvelles techniques de manipulation et de savoir faire à transmettre aux stagiaires.
- Le déséquilibre exprimé par le rapport qualité/ quantité principalement due aux nombreux changements politiques, économiques et sociaux qui ont affecté notre pays au cours de la dernière décennie où la préoccupation principale du secteur de la Formation Professionnelle était l'absorption des déperditions du système scolaire, en l'absence d'un constat reflétant la réalité des besoins exprimés par le marché du travail.

Ou bien en dépit de tous cela, existe t-il d'autres paramètres exogènes qu'il faudrait identifier en observant de plus près la production du bâti, du paysage urbain, des ouvrages d'art et des matériaux de construction dans notre pays ?

LE SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

D'après l'analyse de toutes les données recueillies auprès des trois populations enquêtées à savoir les gestionnaires, les formateurs et les stagiaires ; il en résulte ce qui suit :

Les gestionnaires

La majorité des gestionnaires pensent que l'état actuel des spécialités de la branche professionnelle du B.T.P.H. est la conséquence de certaines contraintes, d'une part, empêchant les établissements de formations de prendre en charge toutes les spécialités du B.T.P.H. tels que :

- L'absence de demande sociale ;
- Le non- disponibilité des équipements ; et
- Le manque de formateurs spécialisés.

Et d'autre part, de s'adapter au développement des nouvelles technologies et répondre aux besoins du secteur économique aussi bien sur le plan qualitatif que quantitatif.

En effet, ces gestionnaires confirment, lors de cette décennie, les spécialités du bâtiment qui sont pris en charge dans leurs établissements, permettent aux stagiaires une employabilité, et sont aussi, les plus demandés par les jeunes à savoir :

- Installation sanitaire et gaz ;
- Peinture et vitrerie ;
- Dessin d'étude en architecture ; et
- Conducteur de travaux bâtiment.

Pour les mêmes raisons, ils ont signalé des déperditions par spécialité, notamment pour les spécialités : Maçonnerie, dessin d'étude en architecture et bâtiment, et urbanisme.

D'autres préoccupations sont exprimées par ces gestionnaires à propos du concours de sélection des stagiaires sous sa forme actuelle, ne leur permet pas de cibler les prérequis et ne reflète pas le niveau d'instruction réel des stagiaires.

Ces gestionnaires pensent que les spécialités du bâtiment enseignées dans leurs établissements, pourrait répondre tout à fait aux besoins exprimés par le marché du travail.

Les formateurs

En ce qui concerne les formateurs, la majorité a suivi une formation sur les métiers du bâtiment pour exercer dans ce poste.

Ces formateurs participent pleinement aux activités pédagogiques, en tant que concurrents d'accès des stagiaires qui reste comme souci de la même ampleur que celui chez les gestionnaires.

Quant aux programmes de formation destinée aux stagiaires, reste comme préoccupation majeure pour un nombre considérable de formateurs qui utilise des programmes très anciens, des progressions, et des cours personnels ; Notamment à ce sujet, ils ne sont pas sollicités pour contribuer aux travaux d'ingénierie pédagogique (élaboration, validation et homologation des programmes) ; d'où l'implication des responsables chargés du cheminement des programmes.

Cependant, une minorité des formateurs méconnaît la totalité des spécialités du bâtiment, cela pourrait demander un effort personnel, mais, pour la plus part d'entre eux, leurs attitudes vis à vis des spécialités de la branche du B.T.P.H. est plutôt positive car elles répondent aux exigences du marché du travail.

Les stagiaires :

La moitié des stagiaires a été orientée vers le secteur de la formation professionnelle par leurs parents, ou par le biais de journées portes ouvertes organisées par le secteur.

Pour la plus part de ces élèves, leur vœu a été pris en compte lors de l'orientation vers les spécialités du B.T.P.H. Aussi, ils ont été suffisamment informés sur la spécialité choisie, mais sur certains aspects liés à la formation (déroulement de la formation, durée, équipement, et évaluation de la formation), l'information ne leur parvient pas.

En fin, dans le but d'améliorer la qualité de formation destinée aux stagiaires et prendre en charge toutes les spécialités du B.T.P.H., des propositions ont été émises par les gestionnaires et les formateurs qui feront l'objet d'un plan d'action.

LE SECTEUR ECONOMIQUE

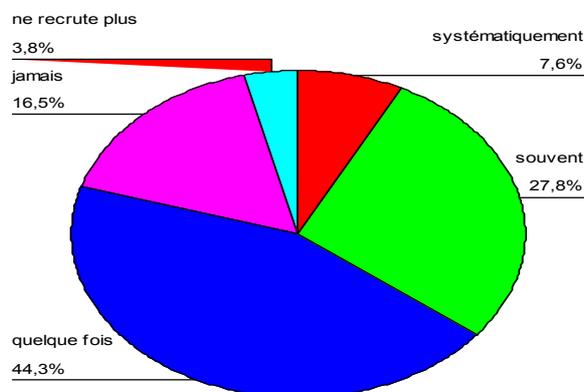
L'échantillon est constitué d'un ensemble d'entreprises économiques exerçant dans le bâtiment, travaux publics et hydraulique.

Pour des raisons de manque de moyens et d'échéance, et le fait que la majorité des entreprises ont leur siège dans la capitale et des filiales à l'intérieur du pays, l'enquête s'est déroulée à Alger et les wilayas limitrophes.

L'échantillon se compose de :

Activités principales	Effectif	Taux (%)
Recherche	3	2.33
Etude et contrôle	17	13.18
Réalisation	69	53.49
Administration	8	6.2
Hydraulique	10	7.75
Etude et réalisation	22	17.05
Total	129	100

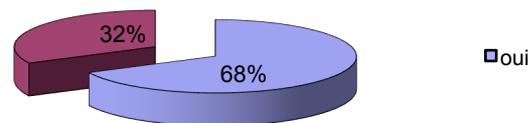
Le recrutement des opérateurs issus de la formation professionnelle illustré dans le schéma suivant montre un taux de 79.7% groupant trois modalités de recrutement : le recrutement se fait soit systématiquement (7.6%), souvent (27.8%) ou bien quelques fois (44.3%), malgré que le taux le plus élevé ressort de la dernière modalité :



Un taux de 20.3% représente les entreprises qui ne recrutent pas les diplômés de la formation professionnelle, les justifications et les taux du non recrutement sont présentés dans le tableau qui suit et il apparaît que les gestionnaires méconnaissant des spécialités du BTPH offertes par le secteur de la formation professionnelle sont les plus nombreux avec un taux de 33.33% suivi d'un taux de 26.67% de gestionnaires qui trouvent un manque d'opérateurs sur le marché du travail.

Justification du non recrutement	Taux (%)
Le recrutement n'est pas du ressort de l'entreprise	13.33
L'entreprise n'emploie pas des opérateurs de la FP	20
Manque d'opérateurs sur le marché de l'emploi	26.67
Effectif suffisant non besoin d'opérateurs	6.67
Méconnaissance des spécialités du BTPH de la FP	33.33
Total	100

Néanmoins, le taux des gestionnaires qui préfèrent le recrutement des opérateurs diplômés de la formation professionnelle est de 68% le reste des gestionnaires dont le taux est de 32% ne considèrent pas le diplôme comme critère de recrutement mais se basent surtout sur la réussite au test de recrutement et à l'expérience antérieure.

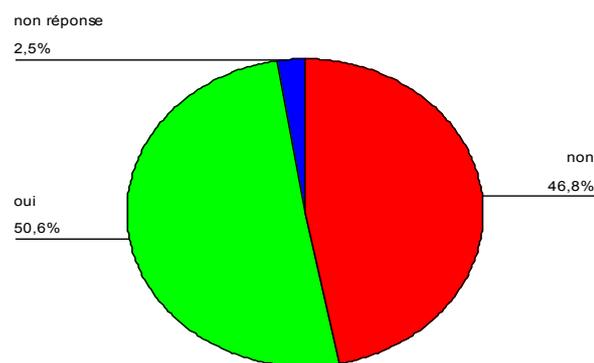


L'opérateur issu de la formation professionnelle juste après son recrutement est assez opérationnel (41.37%) et répond moyennement aux besoins des entreprises (36.32%).

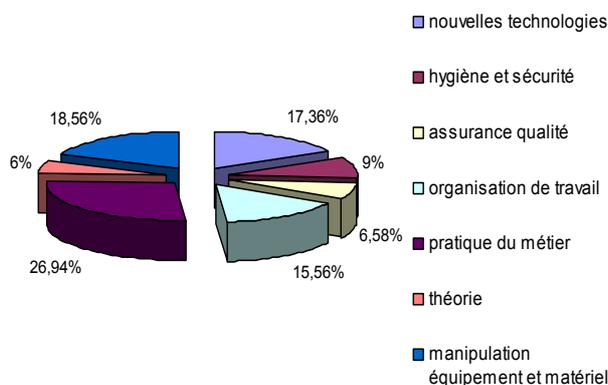
Pour les réponses négatives, au taux de 12.49%, l'opérateur ne répond pas aux besoins de l'entreprise pour les raisons suivantes :

- Manque d'informations sur la culture de l'entreprise
- En tant que diplômé de la formation professionnelle, sa formation a été jugée d'emblée insuffisante
- Manque d'adaptation au poste

Il apparaît que 50.6% des entreprises enquêtées font appels à des opérateurs formés par d'autres secteurs que la formation professionnelle dans diverses spécialités.



Les gestionnaires estiment qu'il est nécessaire de combler les insuffisances dans la plupart des spécialités car les opérateurs manquent de pratique et ne sont pas au diapason avec les nouvelles technologies; pour cela le supplément de formation devrait être axé sur les thèmes suivants :



Une synthèse globale des attentes des gestionnaires d'entreprises du BTPH relatives aux spécialités à créer, à promouvoir et à supprimer complétées par une argumentation sont données comme suit :

Spécialités à créer

Spécialités	Argumentations
Hygiène et sécurité	Diplôme délivré BT ou BTS L'opérateur doit veiller à l'application des normes internationales d'hygiène et de sécurité
Plomberie de réseaux	Former pour les grands projets, dans les catégories I et II
Spécialités de l'hydraulique	Former à des fins de réalisation d'infrastructures hydrauliques, châteaux d'eau, gestion des barrages, aménagement hydraulique
Dessalement de l'eau de mer	Vu les projets nombreux de dessalement de l'eau de mer, déjà en cours de réalisation à l'échelle nationale
Contrôle de qualité béton et soudure	A créer dans la catégorie II, BT et BTS, pour contrôler les normes de réalisation du béton armé et des soudures pour la spécialité coffrage ferrailage
Poseur de faux plafond	Nouvelles technologie Nouveau design
Mineur	Demande formulée par COSIDER pour une meilleure exploitation des mines
Isolation industrielle	Besoin d'opérateurs en tôlerie traceur et monteur calorifugeur pouvant exercer dans les champs pétroliers.

Spécialités à promouvoir

Code	Spécialités	Argumentations
BTPH002	Coffrage ferrailage	Moderniser les techniques de coffrage
BTPH013	Dessin d'étude architecture	Introduire l'outil informatique (DAO)
BTPH014	Dessin d'étude béton armé	Introduire l'outil informatique (DAO)
BTPH015	Topographie	Nouvelles technologies
BTPH001	Maçonnerie	Introduire les nouvelles techniques de construction
BTPH019	Travaux publics et ouvrages d'art	Nouvelles technologies
BTPH041	Tailleur poseur de pierre.	Moderniser le métier
BTPH025	Conducteur de travaux : travaux publics	Développer l'aspect pratique
BTPH003	Plâtrerie	Nouvelles technologies
BTPH018	Voiries et réseaux divers (VRD)	Introduire les nouvelles techniques
BTPH030	Urbanisme	Moderniser
BTPH035	Exploitation des stations et réseaux pour alimentation en eau potable	Forte demande du secteur économique
BTPH033	Architecture d'intérieure	Nouveau design
BTPH034	Réhabilitation et rénovation de l'habitat	Suite au séisme mai 2003, l'introduction de nouvelles techniques s'impose
BTPH008	Chauffage central	Développer l'aspect pratique
BTPH009	Installation sanitaire et gaz	Développer l'aspect pratique
BTPH006	Carrelage faïence	Introduire les nouvelles techniques et développer l'aspect pratique
BTPH007	Carrelage mosaïque	Introduire les nouvelles techniques et développer l'aspect pratique

Spécialité à supprimer

Code	Spécialité	Argumentations
BTPH025	Conducteur de travaux : travaux publics	Une entreprise la considère plutôt comme un poste de travail

SYNTHESE DES RESULTATS

- 53.17% des entreprises, recrutent des opérateurs formés par d'autres secteurs ;
- Celles qui recrutent des opérateurs issus du secteur de la formation professionnelle, considèrent que ce secteur ne répond pas suffisamment aux besoins du secteur économique :
 - En nombre de formés ;
 - En qualité (formation axée plus sur la théorie que sur la pratique).
- La formation professionnelle ne prend pas en charge certaines spécialités demandées par le secteur utilisateur
- Méconnaissance des prestations de service offertes par le secteur de la formation professionnelle
- 4.64% de diplômés du BTPH (2004)
- 11.5% de déperditions (abandons et échecs)
- Sur 42 spécialités, 20 ne sont pas assurées par le secteur de la formation professionnelle :
 - Manque d'équipements;
 - Manque de formateurs spécialisés;
 - Manque de demandeurs potentiels de formation.

- 50% de formateurs utilisent des programmes de formation personnels
- 56 établissements parmi 324, sont dotés en équipements pour 5 spécialités:
 - Installation sanitaire et gaz;
 - Chauffage central;
 - Topographie;
 - Carrelage faïence;
 - Peinture vitrerie

RECOMMANDATIONS DE L'ETUDE

L'audit a permis de réaliser un diagnostic de l'offre de formation et de déterminer les besoins en formation du secteur économique c'est-à-dire des entreprises du bâtiment et travaux publics, les recommandations de l'étude se résument comme suit :

- Etablir la carte des formations en respectant le tissu économique de chaque wilaya du pays ;
- Actualiser les contenus de formation par rapport aux nouvelles technologies ;
- Recruter des formateurs spécialisés ;
- Encourager les jeunes à suivre des formations ;
- Assainir la nomenclature de la branche BTPH par :
 - La création de nouvelles spécialités
 - Plomberie de réseaux
 - Hygiène et sécurité
 - La promotion des spécialités
 - Coffrage ferrailage
 - Maçonnerie
 - Conduite et entretien d'engins de chantier.
- Doter les établissements de formation en équipements ;
- Revoir les durées de formations ;
- Diversifier les formules formation/insertion/emploi ;
- Mettre en place un dispositif d'information et de communication sur les prestations qu'offre le secteur ;
- Organiser des perfectionnements techniques et des stages d'immersion pour les formateurs.

Etude sectorielle du domaine Sanitaire, Froid et Climatisation 2006

**Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un projet Algéro-Canadien.
Recherche et rédaction Mmes Benoumechiara Hakima et Chibani Fadila.**

INTRODUCTION

La situation économique et sociale de l'Algérie exige plus que jamais, la redynamisation du système de formation professionnelle, par la mise en place de nouvelles stratégies permettant à notre secteur de jouer un rôle prépondérant dans la relance économique du pays.

Face aux besoins ressentis et exprimés par les représentants du monde du travail, le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels déploie des efforts considérables, notamment, par la mise en place des dispositifs permettant d'assurer la formation d'une main d'œuvre qualifiée, capable d'exercer adéquatement un métier (ou profession) dans un domaine d'activité donné.

Parmi les mesures entreprises par le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels pour l'amélioration de l'offre de formation, figure l'introduction de l'approche par compétences, en tant qu'outil de gestion du système d'ingénierie pédagogique, et qui va de l'analyse des besoins en formation à l'évaluation des programmes de formation et des retombés des formations dispensées sur l'évolution du marché du travail.

L'objectif global de cette étude est d'établir un état de la situation du système de formation afin de présenter des avis et des recommandations en matière de réingénierie de la formation professionnelle.

La présente étude s'appuie, d'une part, sur une recherche documentaire et, d'autre part, sur une collecte de données auprès du secteur de la formation professionnelle et du secteur économique du domaine «Sanitaire, Froid et Climatisation».

Un secteur est défini par un ensemble d'activités économiques regroupées selon la nature de l'activité ou des biens produits. Les branches professionnelles correspondent, généralement, aux secteurs d'activité économique. Dans le cadre de cette étude, l'on traite du domaine "Sanitaire, Froid et Climatisation" qui s'applique à la mécanique du bâtiment. Il est constitué de spécialités appartenant à deux branches professionnelles :

- Bâtiment, travaux publics et hydraulique BTPH ;
- Électricité électronique ELE.

L'étude sectorielle consiste à établir le portrait de formation ainsi que le portrait du secteur économique devant accueillir les diplômés du secteur ou du domaine de formation correspondant. L'étude sectorielle vise à présenter toute l'information recueillie auprès des entreprises économiques et de présenter des recommandations relatives à l'amélioration de l'adéquation entre la formation professionnelle et les besoins et exigences du secteur économique.

PROBLEMATIQUE

Le passage d'une économie planifiée à une économie de marché ainsi que les grandes évolutions technologiques, ont fait que l'Algérie a opté pour une relance économique des différents secteurs et domaines pouvant développer l'économie du pays de façon rationnelle et durable.

Les employeurs des différents secteurs d'activité économique expriment un besoin urgent en main d'œuvre qualifiée. En réponse à ce besoin, le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels a pris en charge la responsabilité de former et de mettre à la disposition des gestionnaires économiques une ressource humaine qualifiée et adéquate, avec toute la maîtrise professionnelle voulue dans le domaine d'activité considéré.

En effet, la problématique du développement économique et social d'un pays repose sur la qualification de sa ressource humaine qui constitue, en majeure partie, son capital de compétences individuelles et collectives.

Le domaine d'activité économique associé au Sanitaire, Froid et Climatisation est à large spectre et s'applique notamment aux secteurs d'activité économique de l'agroalimentaire, le bâtiment, le tourisme et hôtellerie, la pêche, les services en électroménager, la santé, l'énergie/hydrocarbures, le transport, l'aéronautique et la recherche militaire.

L'étude des spécialités et des métiers du dit domaine est entreprise afin de pouvoir répondre à un certain nombre d'interrogations :

Quels sont les métiers demandés par les gestionnaires économiques ?

Quelles sont les insuffisances en termes de compétences ?

Quelles sont les spécialités à développer, à créer ou à supprimer ?

Est-ce que le système actuel peut répondre aux nouveaux besoins du secteur économique ?

Pour ce faire, ils se doivent, entre autres, d'établir des programmes de formation visant les compétences en demande et de se donner une nomenclature, des branches et spécialités professionnelles, significative autant pour le monde de la formation que pour le monde du travail.

PORTRAIT DE FORMATION

Un secteur est défini par un ensemble d'activités économiques regroupées selon la nature de l'activité ou des biens produits. Les branches professionnelles correspondent, généralement, aux secteurs d'activité économique. Dans le cadre de cette étude, l'on traite du domaine Sanitaire, Froid et Climatisation qui s'applique à la mécanique du bâtiment. Le domaine est composé de spécialités appartenant à deux branches professionnelles soit Bâtiment, Travaux publics et Hydraulique (BTPH) ainsi que Electricité Electronique (ELE).

Un portrait de secteur vise à déterminer d'abord les besoins quantitatifs et qualitatifs de formation du marché du travail et à établir par la suite des prévisions et des hypothèses afin de donner suite à ces besoins. Cette étude favorisera la rationalisation des interventions des gestionnaires du système de formation et permettra de prendre des décisions concernant le développement et l'élaboration des programmes de formation selon l'approche par compétences.

Le portrait de formation a trait aux programmes de formation disponibles actuellement pour les spécialités du domaine "sanitaire, froid et climatisation". Il comporte des données statistiques relatives à l'effectif des diplômés dans les spécialités du domaine défini ci-dessus. Ces données sont croisées avec l'effectif, à l'échelle nationale, des formateurs intervenant dans ces spécialités permettant ainsi d'établir le ratio diplômés/formateurs. Il comprend également des données concernant la dotation en équipements de tous les établissements nationaux dispensant les

spécialités du domaine.

Spécialité	Code	Diplôme
Montage, dépannage des appareils frigorifiques	ELE004	CMP
Maintenance des appareils frigorifiques	ELE012	BT
Installation et maintenance des appareils frigorifiques industriels et de climatisation	ELE021	BTS
Chauffage central	BTPH008	CMP
Installation sanitaire et gaz	BTPH009	CMP
Installation sanitaire et chauffage	BTPH020	BT
Installation sanitaire chauffage et climatisation	BTPH031	BTS

Spécialités du domaine Sanitaire, Froid et Climatisation; D'après la Nomenclature des branches et spécialités de la formation et de l'enseignement professionnels (édition 2001).

Les programmes de formation existants pour les spécialités du domaine "sanitaire, froid et climatisation" sont relativement anciens. Les plus anciens sont ceux du mode par apprentissage, quant aux plus récents ils sont conçus selon l'approche par compétences.

Il est à noter que le programme de formation de la spécialité "Installation sanitaire, chauffage et climatisation" (BTPH031) n'est pas disponible.

Selon les informations recueillies auprès du Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels MFEP, 5 spécialités du domaine "sanitaire, froid et climatisation" sont officiellement enseignées dans 42 wilayas du territoire national qui en compte 48. Ces spécialités sont :

- Installation sanitaire et gaz 44.5%;
- Montage et dépannage des appareils frigorifiques 26.4%;
- Installation et maintenance des appareils frigorifiques industriels et de climatisation 16.7%;
- Chauffage central 6.9%;
- Maintenance des appareils frigorifiques 5.5%.

La spécialité "Installation sanitaire et gaz" est la plus répandue, elle est prise en charge à l'échelle nationale à un taux de 44.5%, alors que la spécialité "Maintenance des appareils frigorifiques" est la moins enseignée avec un taux de 5.5%.

A l'échelle nationale, 3456 stagiaires ont été diplômés en 2004 dans les spécialités du domaine "sanitaire, froid et climatisation". La majorité de ces diplômés provient de la formation résidentielle (77.5%). On retrouve le plus grand nombre de diplômés pour la spécialité « Installation sanitaire et gaz » (BTPH 009) qui est enseignée dans la plupart des wilayas ; les plus faibles nombres de diplômés se retrouvent dans la spécialité « BTPH 020 ». Elles sont enseignées uniquement dans la wilaya d'Alger. La répartition des diplômés par régions est proportionnelle aux concentrations des populations ; on trouve plus de diplômés dans les régions du Nord que dans celles du Sud.

Un total de 393 formateurs assure l'enseignement des spécialités en « Sanitaire, Froid et Climatisation ». La majorité de ces formateurs (76.6%) sont des diplômés de la formation professionnelle. Le ratio diplômés/formateurs indique une moyenne de un formateur pour environ 10 stagiaires. On constate des déséquilibres entre les taux de formateurs par spécialités qui peuvent s'expliquer par :

- Un sureffectif de formateurs;
- Un manque d'intérêt des jeunes pour les spécialités du domaine « Sanitaire, froid et climatisation »;
- La méconnaissance du domaine en question ;
- Une répartition déficiente de la carte des enseignements.

Cinquante huit (58) établissements à l'échelle nationale ont bénéficié d'**équipements** pour les spécialités du domaine « Sanitaire, Froid et Climatisation » ; quatre établissements, des wilayas de Sétif, M'sila, Ghardaïa et El Oued, ont été dotés pour deux spécialités et un seul établissement, CFPA Hassi Maamache dans la wilaya de Mostaganem, a bénéficié d'équipements pour trois spécialités.

Les régions des Hauts plateaux ont bénéficié plus que les autres du programme 2000-2004 d'attribution d'équipements pour la spécialité BTPH008, 10 établissements de ces régions ont été dotés d'équipements. Pourtant, les régions des Hauts Plateaux ne produisent que 31% des diplômés de cette spécialité. Alors que seulement 5 établissements de l'ensemble des autres régions ont reçu des équipements pour la même spécialité BTPH008.

L'analyse du rapport établissements/diplômés démontre un déséquilibre global dans l'attribution d'équipements. Les régions du Nord disposent de 29 établissements équipés (2151 diplômés) comparées à 22 pour les régions des Hauts plateaux (948 diplômés) et 13 pour les régions du Sud (357 diplômés).

Le déséquilibre est encore plus marqué lorsque l'on analyse la situation de l'attribution des équipements par spécialités.

- Pour la spécialité ELE021, les régions du Nord possèdent 17 établissements équipés alors que ses diplômés sont au nombre de 185.
- Pour la spécialité BTPH009, cette même région n'a que 9 établissements équipés alors qu'elle forme 1094 diplômés.
- Pour la spécialité BTPH008, les régions des Hauts plateaux possèdent 10 établissements équipés alors qu'elle ne forme que 61 diplômés.
- Pour cette même spécialité, les régions Sud possèdent 2 établissements équipés alors qu'elle ne forme qu'un seul diplômé.

La majorité des établissements (58) offrant les spécialités du domaine "sanitaire, froid et climatisation" ont bénéficié d'équipements entre les années 2000 et 2004. Le plus grand nombre d'établissements équipés concerne la spécialité « Installation et maintenance des appareils frigorifiques industriels et de climatisation » (ELE 021).

En conclusion, le portrait de formation a révélé des insuffisances du système de formation professionnelle qui se résument dans ce qui suit :

- La majorité des programmes sont anciens et non à jour ;
- Difficulté d'arrimage avec l'industrie ;

- Inadéquation entre le dispositif de formation, les diplômés et les formateurs ;
- Manque de planification à moyen et long terme concernant la rentabilisation des équipements;
- Un manque d'intérêt des jeunes pour les spécialités du domaine « Sanitaire, froid et climatisation ».

PORTRAIT DU SECTEUR ECONOMIQUE

Le portrait du secteur économique permet l'identification des métiers, en relation avec le domaine d'étude, existant actuellement sur le marché du travail. La définition des secteurs d'activité économique ainsi que l'étude de la répartition géographique des entreprises économiques permettra l'actualisation de la carte effective nationale des spécialités ainsi que les formations offertes par le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, et de répondre aux besoins (qualitatif et quantitatif) en formation du secteur économique.

L'identification des besoins en formation et en qualifications, dans le domaine "Sanitaire Froid et Climatisation", du secteur économique nécessite un ensemble de données descriptives de ce secteur. Ces données concernent principalement les métiers existant actuellement sur le marché du travail et qui sont en relation avec les spécialités offertes par le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels. L'objectif visé est de favoriser l'adéquation formation/emploi aussi bien sur le plan qualitatif que quantitatif.

Les besoins en formation sont généralement exprimés par les structures utilisatrices des produits du système de formation soit les entreprises économiques. Ces dernières seront décrites à partir de leurs caractéristiques telles que leur nombre à l'échelle nationale, leur répartition géographique, leur répartition par secteur d'activité ainsi que par leur forme juridique. Ces informations permettront, entre autres, de proposer des ajustements à la carte effective des spécialités du guide des offres de formation du MFEP.

Ces données permettront d'appuyer les efforts déployés par le MFEP pour répartir rationnellement les spécialités sur le territoire et pour assurer une bonne prise en charge des formations. Elles permettront aussi d'identifier les métiers en demande afin de déployer une offre de services de formation en mesure de combler le déficit du secteur économique en main d'œuvre qualifiée.

Les métiers associés au domaine "Sanitaire Froid et Climatisation" sont présentés comme suit :

Chauffagiste;

Dépanneur frigoriste (Ménager/Commercial) ;

Dépanneur frigoriste (Industriel);

Installateur des équipements de climatisation;

Installateur sanitaire et gaz;

Gainiste;

Frigoriste.

Les secteurs d'activités économiques où se retrouvent les spécialités du domaine "Sanitaire Froid et Climatisation" sont nombreux. Ces secteurs sont généralement :

- Agroalimentaire : Les installations sanitaire et frigorifique concernent les entrepôts frigorifiques pour la conservation des denrées agroalimentaires (les légumes, fruits, poissons, viandes...), les usines de produits laitiers, les brasseries, chocolateries...

- Energie et hydrocarbure : Centrale nucléaire (refroidissement du plasma), liquéfaction des gaz (la cryogénie), exploitation du GPL, production de l'énergie électrique...
- Transport : Terrestre tels que les camions frigorifiques pour le transport des denrées périssables, des médicaments et réactifs. Maritime pour le transport de toute marchandise nécessitant une atmosphère contrôlée. Aérien tel que le conditionnement de l'air pour le confort des passagers ainsi que le transport de toute marchandise nécessitant une atmosphère contrôlée.
- Aéronautique et recherche militaire : Refroidissement des têtes d'avion et missiles.
- Santé : La climatisation spécifique des laboratoires d'analyse, salles blanches, salles stériles, morgue..., Conditionnement des médicaments et réactifs dans des chambres froides. Banques de sang, conservation du sang et de ses dérivés (plaquettes, plasma)
- Tourisme : Climatisation centralisée des hôtels, restaurants, musées.
- Bâtiment : Climatisation des centres commerciaux, des salles de cinéma, théâtre. Climatisation résidentielle des appartements, villas, bureaux.

Les secteurs d'activité faisant appel au plus grand nombre de spécialistes du domaine "Sanitaire, Froid et Climatisation" sont le bâtiment, l'agroalimentaire et l'énergie car ils représentent les secteurs économiques les plus actifs et les plus rentables du pays.

Les entreprises exerçant dans le domaine SFC sont présentées par région dans le tableau qui suit :

Régions	Nombre d'entreprises	Taux (%)
Régions Nord	3884	64.6
Régions des Hauts Plateaux	1315	21.9
Régions Sud	812	13.5
Total	6011	100

La majorité (64,6%) des entreprises, privées ou publiques, faisant appel au domaine sanitaire, froid et climatisation se retrouve dans la capitale et dans les grandes villes du pays. Ces régions sont Alger et les wilayas limitrophes (Blida, Boumerdès, Tipaza, Tizi-ouzou), Sétif, Constantine, Oran, Ouargla, Hassi messaoud et quelques bases industrielles et bases de vie au grand Sud. Par conséquent, la main d'œuvre se trouve concentrée dans ces villes et ces régions.

En guise de conclusion, Les métiers identifiés dans le domaine d'activité économique "Sanitaire Froid et Climatisation" sont les mêmes que ceux que l'on retrouve dans les spécialités de la nomenclature des branches professionnelles de 2001.

Près de 6000 entreprises exercent des activités dans le domaine "Sanitaire Froid et Climatisation" et elles se retrouvent dans toutes les wilayas du pays. Ainsi, il devient nécessaire de prévoir des services de formation dans toutes les régions.

Afin de permettre aux gestionnaires de la formation professionnelle de prendre des décisions encore plus éclairées quant à l'offre de services de formation dans le domaine, il serait nécessaire de poursuivre l'étude afin de collecter des informations relatives à :

- Âge moyen des travailleurs ;

- Formation des travailleurs en exercice ;
- Phénomène d'attrition et de mutation ;
- Ouverture annuelle de postes dans le domaine "Sanitaire Froid et Climatisation" ;
- Nombre de travailleurs diplômés ;
- Spécialités requises ;
- Appréciation des diplômés par les employeurs ;
- Critères d'embauche des nouveaux employés.

IMPACTS ET RECOMMANDATIONS

L'étude sectorielle du domaine "Sanitaire Froid et Climatisation" a permis d'établir des constats relatifs à l'appareil de formation professionnel à savoir : les programmes de formation, les établissements dispensant ces formations ainsi que leurs équipements et enfin les formateurs assurant l'encadrement des stagiaires.

Il est à noter que les spécialités du domaine "Sanitaire Froid et Climatisation" se retrouvent dans la majorité des wilayas. Un total de 3456 stagiaires qui ont été diplômés en 2004. 5744 entreprises, répartis sur tout le territoire national, mènent des activités reliées au domaine sanitaire, froid et climatisation. Il est probable que les besoins quantitatifs de ces entreprises en main d'œuvre dépassent le nombre actuel de diplômés disponibles sur le marché de l'emploi. De plus, il faut retenir que certaines spécialités du domaine se prêtent bien au travail informel. Donc, il y a probablement place à accroître le nombre des diplômés du domaine.

Les orientations et les recommandations proposées afin d'améliorer l'offre de service de formation dans le domaine "Sanitaire Froid et Climatisation" sont :

- Supprimer la spécialité BTPH 020 puisqu'il n'y a eu qu'un seul diplômé (2004) ;
- Promouvoir la spécialité BTPH 031 qui présente une plus grande polyvalence ;
- Promouvoir les spécialités du domaine afin de réduire les déperditions car il y a une offre d'emploi sur le marché du travail ;
- Actualiser les programmes existants en suivant l'évolution du marché du travail et des développements technologiques ;
- Accorder d'avantage de place à la pratique dans la formation ;
- Rehausser le niveau des formateurs par des perfectionnements techniques et des stages d'immersion en entreprise ;
- Rationaliser l'utilisation des équipements dans les établissements de formation par une redistribution de ces derniers en fonction du tissu économique de la région et de la densité de la population ;
- Valoriser la formation en alternance, et surtout faire de l'apprentissage un canal privilégié pour accéder aux qualifications et à l'emploi ;
- Diversifier les formules de formation –insertion- emploi.
- Création de la spécialité « HVAC »

En résumé, soulignons que les recommandations proposées sont centrés sur les compétences qui doivent être maîtrisées par les personnes des diverses spécialités afin qu'elles puissent intégrer rapidement le marché du travail et fournir aux entreprises une performance qui réponde aux

attentes. De plus, la mise en œuvre de ces recommandations nécessite diverses actions à mettre en place. Entre autres :

- Prévoir un budget adéquat ;
- Mobiliser les équipes de personnes appelées à collaborer du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels ;
- Obtenir la collaboration du monde du travail ;
- Donner aux établissements de formation suffisamment de latitude pour qu'ils puissent explorer diverses voies d'apprentissage adaptées aux besoins régionaux ;
- Prévoir le suivi et l'évaluation des mesures mise en place.

Recommandation 1 : Le système de formation professionnelle soit basé sur l'approche par compétence pour toutes les spécialités du domaine, Entre autres, cette approche :

- Garantit la pertinence de la formation professionnelle ;
- Permet le maillage en identifiant les compétences susceptibles de se retrouver dans plus d'une spécialité ;
- Permet une gestion intégrée des ressources humaines.

Recommandation 2 : Toutes les étapes de l'implantation des programmes soient réalisées. Ces étapes vont de la production de documents pédagogiques au suivi et à l'évaluation de l'implantation en passant par la formation technique et pédagogique des formateurs.

Recommandation 3 : La formation devra être polyvalente et fonctionnelle tout en permettant une grande souplesse d'intégration au monde du travail et en favorisant la mobilité et la capacité d'adaptation au marché de l'emploi. Il serait donc intéressant de regrouper, dans un même lieu physique, plusieurs programmes du domaine afin de favoriser des formations polyvalentes et fonctionnelles.

Recommandation 4 : Les équipements et le matériel didactique devront couvrir les objectifs jugés essentiels à l'application des programmes. Le regroupement de programmes et la concentration de l'enseignement des programmes d'un même domaine dans des centres de formation spécialisés favorise l'élaboration et l'utilisation du matériel pouvant servir à plus d'un programme d'où une économie de temps et d'argent ainsi qu'une optimisation des ressources et la possibilité de mises à jour régulières

Recommandation 5 : L'évaluation des apprentissages. Afin d'être conforme à l'approche par compétence et dans le but de répondre aux exigences particulières des spécialités, l'évaluation sera faite selon une approche critériée. Le contexte de partenariat avec l'entreprise rend possible la validation et l'ajustement des critères de performances attendus.

Recommandation 6 : La répartition géographique des enseignements professionnels est confrontée à un souci d'accessibilité, de rentabilité et de qualité, les gestionnaires du système de formation devraient envisager la répartition des enseignements sur la base des principes suivants :

- La carte des enseignements doit prendre en compte la situation actuelle et résulter d'une concertation entre les différents intervenants qui proviennent tant du milieu de la formation que des entreprises ;
- Le regroupement de divers programmes permet l'établissement de passerelles entre divers programmes de même niveau ou de niveaux supérieurs d'enseignement. Cette ouverture devient un incitatif à une formation qualifiante et à la poursuite des études ;
- Un leadership national devra s'exercer pour tenir compte des variables interrégionales et assurer la cohérence du développement ;
- La situation particulière des régions éloignées et très peu peuplées devra être prise en compte.

Cette répartition permet davantage l'adéquation entre la formation et les besoins quantitatifs en main-d'œuvre, la qualité et la stabilité de l'offre de services et une plus grande harmonisation de cette offre.

Recommandation 7 : Le perfectionnement des formateurs. Considérant le rythme des changements technologiques dans le domaine "Sanitaire Froid et Climatisation" et les exigences du marché du travail, le perfectionnement des formateurs devrait être une préoccupation constante pour les gestionnaires du système de formation. Ce perfectionnement pourra porter sur une mise à jour des connaissances techniques et technologiques, sur les contenus des programmes ou sur l'approche par compétence. Le mode de fonctionnement d'un centre polyvalent invite à des partages de savoirs et sur la participation de représentants de l'industrie ; cette participation prend forme entre autres, par une collaboration visant l'actualisation des compétences technologiques des formateurs.

Recommandation 8 : Promouvoir une gestion dynamique afin de faciliter les interventions avec les différents partenaires, de créer un sentiment d'appartenance et de développer une synergie. Il devient alors possible d'envisager différents modèles de partenariat industrie-formation professionnelle.

Finalement, il apparaît nécessaire d'insister sur la nécessité de mettre en place un système de formation professionnelle qui permet d'assurer le maintien de la qualité, de la diversité, de l'efficacité, de l'accessibilité et de l'équité.

Etude sectorielle du domaine de l'eau 2006

**Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un projet Algéro-Canadien.
Recherche et rédaction Mme Karima Hadji et M^{lle} Sabrina Ouchenir.**

INTRODUCTION

La question des ressources en eau demeure une préoccupation majeure pour l'Algérie. En effet, la distribution de l'eau dépend en premier lieu des disponibilités des barrages et des forages, eux-mêmes tributaires de la pluviométrie, variable au pays dans l'espace et dans le temps et tributaires des capacités des structures et des institutions compétentes à gérer les différents créneaux. Ces créneaux sont notamment :

- la construction des moyens de stockage et des réseaux d'adduction et de distribution ;
- la maintenance des infrastructures et des installations en bon état de fonctionnement ;
- la gestion des réseaux de distribution et des stations de traitement et d'épuration.

Assurer un service public d'eau potable consiste à produire et à fournir en permanence de l'eau en quantité suffisante et d'une qualité satisfaisante. De même, assurer un service public d'assainissement consiste à collecter les eaux usées et à les épurer avant de les rejeter dans le milieu naturel.

Cependant, la multiplicité des problèmes de l'eau vécus par l'Algérie depuis de nombreuses années a engendré des situations critiques. La lutte à ces problèmes nécessite des plans d'actions cohérents et conçus dans une perspective à moyen et long terme.

Selon le rapport du **Conseil National Economique et Social** sur la conjoncture économique et sociale du deuxième semestre 2003, l'utilisation irrationnelle des compétences et des qualifications professionnelles et l'indigence en moyens matériels sont considérées comme des facteurs limitatifs reflétant l'état du réseau et la faible efficacité de son exploitation. De plus, la gestion de la production et de la distribution de l'eau se fait par des équipements dépassés sur le plan technologique et générateurs de coûts élevés.

Ainsi, le développement qualitatif des métiers de l'eau est une nécessité. L'amélioration des compétences de la main-d'œuvre concernée, à tous les niveaux, aura un impact sur l'amélioration des prestations du service public de l'eau et de l'assainissement.

Le rapport réalisé par le Ministère de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement en 2001 sur la gestion de la qualité de l'eau stipule que la gestion adéquate de l'eau en Algérie passe nécessairement par le renforcement des compétences au niveau national. On recommande le développement et la mise en œuvre de programmes de formation professionnelle portant, prioritairement, sur les sujets suivants :

- la planification et la gestion des ressources en eau ;
- la gestion des eaux usées ;
- l'exploitation et la maintenance des stations d'épuration.

La mise en place de mécanismes permanents de concertation avec le monde du travail s'avère indispensable afin de permettre au système de formation professionnelle de s'ajuster aux besoins et de suivre l'évolution technologique et structurelle du secteur économique. La présente étude sectorielle est un pas supplémentaire dans la voie de la concertation. Elle va permettre de constater les dysfonctionnements ou les insuffisances et elle permettra de localiser les incohérences qui, une fois corrigées, contribueront à une plus grande efficacité et à davantage de rentabilité des opérateurs du secteur de l'eau.

Dans le cadre de ses activités de partenariat avec la coopération canadienne, l'INFP a accepté d'entreprendre une étude sectorielle portant sur les métiers de l'eau. Cette étude devrait permettre de mieux connaître les services de formations offertes et de mieux cerner la demande en qualifications des opérateurs économiques.

Globalement, **les objectifs** de cette étude sont de :

- **Relever et de constater** les besoins du secteur économique en formation ;
- **Identifier** les métiers relevant du secteur des ressources en eau ;
- Proposer des mesures afin **d'assainir** la nomenclature des branches professionnelles par l'introduction et/ou la suppression de certaines spécialités ;
- Faire des propositions afin **d'actualiser ou de développer** des programmes de formation.

Plus spécifiquement, cette étude sectorielle abordera les points suivants :

- L'identification de l'ensemble des métiers relevant du domaine de l'eau ;
- Les chevauchements possibles entre les spécialités enseignées par les différents intervenants dans la formation, notamment, les institutions du Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels, les instituts et les écoles sous tutelle du Ministère des Ressources en eau et l'Enseignement Supérieur ;
- L'adéquation entre les postes de travail reconnus au sein des entreprises du secteur économique et l'offre de formation actuelle.

L'eau est un bien économique, social et environnemental et ainsi il doit être géré avec l'objectif de protéger un patrimoine commun dans l'intérêt de toute la collectivité. Il est donc nécessaire et important d'en garantir la disponibilité dans le temps au moyen de formes d'exploitation adéquates. Le secteur de l'eau relève du domaine de compétence du **Ministère des ressources en eau** créé par le décret exécutif no. 2000-35 le 25 octobre 2000. Auparavant, il était rattaché au Ministère de l'équipement et de l'aménagement du territoire.

A l'heure actuelle, dans le but d'améliorer le service public de l'eau, le Ministère responsable est chargé d'adapter l'exploitation et la gestion des infrastructures et réseaux hydrauliques aux exigences de l'économie de marché. Il le fait en prenant en compte la concurrence et l'ouverture au secteur privé. Il continue, par contre, à veiller aux objectifs primordiaux de sauvegarde, de préservation et d'utilisation rationnelle d'une ressource rare et précieuse.

Ainsi, les activités principales de ce Ministère s'articulent autour des axes suivants :

- La mobilisation des ressources en eau ;
- L'alimentation en eau potable ;
- L'assainissement ;
- L'irrigation agricole.

Dans sa politique, le Ministère des ressources en eau s'est fixé une double priorité : d'une part, la réhabilitation des réseaux d'alimentation en eau potable et des réseaux d'assainissement et, d'autre part, la réalisation de nouvelles infrastructures. Les activités suscitées ont été confiées respectivement à l'Algérienne Des Eaux et à l'Office National d'Assainissement.

La présente étude traitera plus spécifiquement des activités de ces deux sociétés d'Etat et elle s'intéressera à leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée. L'offre actuelle de formation en matière de spécialités relatives à l'eau, proposée par le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels, vise les créneaux d'intervention de ces deux sociétés. Ces créneaux sont la distribution de l'eau ainsi que l'assainissement de l'eau. Le premier créneau concerne l'exploitation des stations et réseaux pour l'alimentation en eau potable. Le second concerne le traitement des eaux usées et les métiers d'égoutier et de contrôleur de galeries.

PORTRAIT DU SECTEUR DE LA FORMATION

Les recherches menées en vue de présenter le portrait de l'offre de formation dans le domaine de l'eau a permis de mettre en évidence des informations utiles et de dégager des orientations pour la préparation d'un plan de développement des formations du domaine. Ainsi, les informations recueillies ont permis de :

- Circonscrire, de façon générale, le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels par la présentation de ses principales structures, fonctions et services ;
- Définir le domaine de l'eau à partir de spécialités actuellement classifiées dans les branches professionnelles BTPH et Chimie, caoutchouc et matières plastique. La définition a été complétée par des spécialités non encore classifiées à la Nomenclature ;
- Analyser le contenu des spécialités à partir des fiches de profils, des programmes et des référentiels ;
- Prendre connaissance de l'offre de formation initiale dans le domaine de l'eau, de l'offre de diplômés au marché du travail et du cheminement des stagiaires dans leur processus d'apprentissage ;
- Inventorier les ressources constituant le dispositif de formation pour les spécialités du domaine ;
- Etudier les offres de formation continue à l'intention de la main-d'œuvre du secteur de l'eau de sorte à dégager des besoins en qualifications.

L'étude et l'analyse de cette masse d'information a permis de dégager des constats. Les principaux sont :

- La structure du secteur est imposante et complexe. Il n'est pas toujours facile d'y retrouver des informations complètes relatives à une spécialité. De même, le découpage effectif des responsabilités entre les différentes composantes du secteur et la distinction apportée entre la gestion pédagogique et la gestion administrative laisse apparaître des zones nébuleuses.
- Les données relatives aux dispositifs de formation dans les établissements et au cheminement des stagiaires sont compilées par branches professionnelles. Le système de formation pourrait prétendre à une plus grande efficacité en se dotant d'informations de gestion sur chacune des spécialités.

- On constate de la duplication et des redondances importantes entre certaines spécialités, particulièrement celles qui portent sur un même objet et qui conduisent à des niveaux de qualification différents. Des doubles emplois sont aussi évidents avec des formations offertes par des universités et par le ministère de la Santé de la Population et de la Réforme Hospitalière. Il n’y a aucun avantage économique à mettre en concurrence des services publics. De plus, une telle situation nuit à l’insertion professionnelle des diplômés et est porteuse de confusion chez les employeurs.
- Le système de formation ne dispose pas de données sur l’insertion professionnelle des diplômés des spécialités du domaine de l’eau. Ainsi, il ne reçoit pas de rétroaction de ses clients (les employeurs) susceptible de lui permettre d’améliorer ses produits (les diplômés).
- L’écart important observé entre la qualité et la quantité des ressources mises à la disposition de chacun des établissements qui enseignent une même spécialité ne peut que conduire à des disparités entre les services accessibles aux stagiaires et les compétences qu’ils maîtrisent à la fin de leur formation. Un système de formation est évalué, par les employeurs, à partir de ses diplômés (produits) les plus faibles.
- Les activités de formation continue s’adressant à la main-d’œuvre en exercice sont suffisamment nombreuses et diversifiées pour en tirer des indicateurs sur les besoins en qualifications identifiés par les employeurs.

PORTRAIT DU SECTEUR ECONOMIQUE DE L’EAU

Beaucoup d’information a pu être recueillie au sujet du secteur économique de l’eau, mais ces dernières demeurent plutôt générales. Ainsi, il n’a pas été possible d’établir, avec précision, les besoins qualitatifs et quantitatifs du marché du travail pour chacune des spécialités. Ces derniers pourront être précisés lors de la réalisation des études préliminaires devant précéder les chantiers d’actualisation ou de développement de chacune des spécialités.

L’information présentée dans le portrait du secteur économique de l’eau est quand même pertinente et suffisante à la préparation d’un premier plan de travail visant le renforcement de l’offre de formation du domaine. Elle constitue, également, une base solide aux études subséquentes devant apporter plus de précisions. Plus spécifiquement, elle a permis de :

- S’appropriier les principaux enjeux reliés au secteur de l’eau en Algérie ;
- Circonscrire les rôles et les mandats des principaux acteurs du secteur ;
- Analyser la nature des défis technologiques et l’organisation du travail mise en place pour les relever ;
- Estimer l’effectif actuel et prévisible en main-d’œuvre du secteur.

L’étude et l’analyse de cette information a permis de dégager des constats. Les principaux sont :

- Le renforcement du secteur de l’eau constitue une priorité des plus importantes pour l’Algérie. Plusieurs des difficultés actuelles sont imputables à l’insuffisance en qualifications des personnes qui oeuvrent dans ce secteur à tous les niveaux. Cette problématique constitue une opportunité pour le secteur de la formation. Il pourrait apporter une contribution déterminante au

renforcement du secteur de l'eau en produisant, en qualité et en quantité suffisante, les diplômés devant prendre la relève de la main-d'œuvre actuelle.

- Les politiques, les mesures et les structures visant à assurer le développement et la gestion du secteur de l'eau sont en place. Les principaux acteurs publics ont été identifiés ainsi que les entreprises privées appelées à jouer un rôle de plus en plus déterminant dans le secteur. Les services de formation professionnelle dans le domaine de l'eau doivent s'assurer de prendre en compte la demande en qualifications de chacun de ces acteurs.
- La structure d'emploi des entreprises du secteur de l'eau laisse perplexe. Le taux d'encadrement est beaucoup plus important que ce que l'on peut observer dans d'autres secteurs d'activité ou dans d'autres sociétés. Ainsi, on a tendance à accroître le nombre de cadres au détriment du personnel d'exécution et de maîtrise. La pyramide des emplois est en voie d'être inversée. Cette situation nuit à l'efficacité et laisse peu de place à une main-d'œuvre polyvalente, autonome et en mesure de prendre des initiatives.
- Les données provenant des entreprises du secteur de l'eau permettent de dégager des besoins quantitatifs importants en main-d'œuvre qualifiée. Toutefois, leurs projections sont largement tributaires des disponibilités budgétaires et des priorités de l'Etat. Un suivi annuel de ces projections sera donc nécessaire afin d'ajuster, au mieux, la production de diplômés aux besoins de recrutement des employeurs.
- Il n'y a pas, dans le secteur de l'eau, une nomenclature des emplois reconnue par l'ensemble des acteurs. Alors, il devient difficile d'établir des liens entre les demandes en qualifications des employeurs et les spécialités de la formation professionnelle. Des études plus pointues devront être menées afin d'établir ces liens.

RECOMMANDATIONS

A partir de l'ensemble des informations recueillies au cours de cette étude, des analyses qui en ont été faites et des synthèses produites, il devient possible de proposer aux gestionnaires du système de formation un certain nombre de recommandations en vue de l'amélioration de l'offre de services de formation dans le domaine de l'eau. Ces recommandations se veulent concrètes. Elles pourront faire partie d'un plan de travail plus vaste visant à accroître l'adéquation entre l'offre de services de formation dans le domaine de l'eau et la demande en qualifications des employeurs du secteur. Elles pourront aussi être mises en œuvre individuellement à court terme.

Recommandation no. 1 :

Mettre sur pied un comité aviseur intersectoriel et permanent.

Ce comité serait un lieu de concertation entre le Ministère de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et le Ministère des Ressources en Eau. Le secteur de l'eau se prête bien à une telle concertation, car la majorité des employeurs sont sous la tutelle d'un même ministère.

Pour garantir l'efficacité du comité, ses membres devraient être des cadres supérieurs et leurs avis devraient être adressés aux ministres des deux ministères. Le secrétariat exécutif du Comité devrait être assumé par le Ministère de l'Enseignement et de la Formation Professionnels. Trois ou quatre rencontres annuelles des membres du Comité pourraient être programmées de façon statutaire. Le Comité devrait pouvoir commander des études afin d'aider à la prise de décisions et inviter des personnes ressources en fonction de l'ordre du jour de ses rencontres.

Recommandation no. 2 :

Mettre à jour les documents officiels relatifs à l'offre de services de formation dans le domaine de l'eau.

Le premier document à mettre à jour est la Nomenclature des branches et des spécialités professionnelles. Compte tenu de l'importance stratégique du secteur de l'eau, il serait souhaitable que toutes les spécialités préparant à un métier de l'eau soient regroupées dans une même branche professionnelle. Cependant, il n'y aurait aucun inconvénient à ce que des spécialités d'un secteur connexe se retrouvent aussi dans la même branche.

Recommandation no. 3 :

Initier une étude préliminaire relative à la fonction de police des eaux.

Le but visé par cette étude serait d'identifier la nature des services de formation à rendre disponibles afin de répondre aux besoins particuliers de formation des personnes appelées à remplir la fonction de police des eaux. Cette étude devrait être menée en collaboration très étroite avec le Ministère des Ressources en Eau qui régit cette fonction.

Recommandation no. 4 :

Harmoniser l'offre de services de formation à l'interne et avec les autres prestataires de services de formation du domaine de l'eau.

L'harmonisation de l'offre de services de formation consiste à prendre des décisions pour éviter les doubles emplois et les concurrences improductives. L'harmonisation contribue à accroître l'efficacité d'un système de formation.

Un choix serait à faire entre les deux spécialités de Traitement des eaux conduisant à des niveaux de qualification différents. Ces deux spécialités préparent à l'exercice du même métier. Il y aurait lieu de limiter l'offre de formation au niveau de qualification correspondant aux besoins du monde du travail.

Des efforts de concertation doivent aussi être consentis avec l'enseignement supérieur et le Ministère de la Santé. Il est évident qu'une partie de leur offre de services de formation vise les mêmes métiers que des spécialités du secteur de l'Enseignement et de la Formation Professionnels.

Recommandation no. 5 :

Uniformiser la qualité et la quantité des ressources au service des dispositifs de formation de chacune des spécialités dans les établissements.

Les ressources les plus déterminantes, constituant les dispositifs de formation, sont les locaux dédiés à la formation, les équipements et le matériel pédagogiques ainsi que les budgets de fonctionnement nécessaires aux activités d'apprentissage des stagiaires et les formateurs.

Recommandation no. 6 :

Systématiser la cueillette des données permettant de juger de l'efficacité et de l'efficacité de l'enseignement de chacune des spécialités.

L'évaluation est une fonction essentielle de la gestion centrale de la formation. Son rôle est encore plus important dans un système de formation décentralisé ou déconcentré.

Des mesures doivent être mises en œuvre pour suivre l'évolution des spécialités du domaine de l'eau et pour évaluer l'efficacité et l'efficacité de ces services de formation. Le suivi est particulièrement

important du point de vue de l'insertion des diplômés dans le marché du travail et de la capacité des services de formation à répondre aux besoins de main-d'œuvre sur les plans locaux, régionaux et national.

Il est aussi nécessaire d'évaluer l'efficacité interne des services de formation. On peut y arriver en ayant accès à des informations par spécialité et par établissement de formation telles que le nombre:

- de stagiaires inscrits ;
- de stagiaires mis en formation ;
- d'abandons ;
- d'échecs ;
- de diplômés.

La compilation de ces données sur une longue période ou en fonction de cohortes de stagiaires apporte aussi des informations utiles.

Portait de formation Arts et Industrie Graphique 2006

**Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un projet Algéro-Canadien.
Recherche et rédaction Mr Belaid ABTOUT.**

INTRODUCTION

L'Algérie entre de plein pied dans une phase de transition entre une économie administrée et une économie de marché. Ce contexte est fortement marqué par un programme de réformes économiques qui instaurent de nouvelles règles de fonctionnement et de gestion :

- restructuration de nombreuses entreprises publiques ;
- ouverture du marché national aux produits étrangers ;
- programme de privatisation de nombreuses entreprises publiques ;
- ouverture à l'investissement privé et étranger ;
- développement de la PME/ PMI ;
- ouverture d'une zone libre avec l'Union Européenne et l'adhésion prochaine de l'Algérie à l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

Les nouvelles règles induites par l'économie de marché et le développement technologique imposent la recherche et la mise en œuvre effective de compétences et de profils de plus en plus précis.

Pour faire face à ces nouveaux défis, l'une des solutions réside en une gestion moderne de la ressource humaine, soit la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et performante qui contribue à la compétitivité et au développement de l'entreprise.

Actuellement, parmi les objectifs qui sont visés par les établissements relevant du Ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels, il figure celui de mettre à la disposition des responsables économiques la ressource humaine qualifiée et adéquate pour le secteur des *Arts et industries graphiques*. En effet, ces dernières années, ce secteur a connu des évolutions spectaculaires caractérisées essentiellement par des changements notoires tels que les modifications des procédés techniques et les modifications des systèmes de fabrication. A cela s'ajoute une mondialisation des matériels d'imprimerie engendrant, entre autres, des effets sur les qualifications de la main-d'œuvre et sur la structure des entreprises.

Comme de nombreuses autres entreprises du secteur économique, les entreprises du secteur de l'industrie graphique et essentiellement celles relevant des domaines de l'impression et de l'édition font face ces dernières années à des difficultés sensibles. Aussi, elles opèrent des changements importants afin d'assurer leur pérennité et leur développement pour être ainsi de plus en plus rentables et compétitives dans un environnement concurrentiel.

Conscient de l'enjeu, le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels offre son appui au secteur économique afin de faire face aux défis de la compétitivité. Ainsi, il offre au secteur utilisateur une main-d'œuvre qualifiée par une formation appropriée aux compétences immédiatement exploitables et appropriée au savoir-être conforme aux attentes des entreprises pour l'exercice du travail en demande.

Vu l'importance de cette problématique tant pour le secteur économique que pour celui de la formation, une étude sectorielle du domaine des *Arts et industries graphiques* doit être entreprise afin de pouvoir apporter des éléments de réponses aux questions qui se posent. La présente étude, ayant pour objectif de dresser le portrait du secteur de la formation, en est la première phase.

Etablir un portrait du secteur de la formation c'est, en fait, diagnostiquer l'état actuel de la branche professionnelle dans les établissements assurant des formations dans les spécialités relevant de celle-ci. Le portrait de la formation du secteur *Arts et industries graphiques* permettra de recueillir des informations sur les encadrements ministériels de la branche professionnelle et sur les différents établissements qui assurent des formations initiales. Il permettra aussi d'émettre des suggestions à propos de l'amélioration des formations dispensées et à propos des suites à donner à l'étude.

PORTRAIT DE LA FORMATION

Dans cette étude, on s'intéressera au portrait de la formation initiale, c'est-à-dire aux formations qui permettent d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier dans le domaine des *Arts et industries graphiques*.

Spécialités de la nomenclature

L'offre de formation dans les métiers des *Arts et industries graphiques* ne comporte pas moins de 20 spécialités réparties en trois modes de formation (résidentiel, apprentissage et continu) et en trois niveaux de qualification (de 3 à 5).

Parmi elles :

- 08 sont positionnées dans le niveau de qualification 3
- 05 sont positionnées dans le niveau de qualification 4
- 07 sont positionnées dans le niveau de qualification 5

LISTE DES SPECIALITES DE LA NOMENCLATURE EN *ARTS ET INDUSTRIES GRAPHIQUES*¹

Spécialité	Code	Niveau de qualification	Diplôme délivré	Conditions d'accès	Durée de formation en mois
Moyens d'impression option : Offset	AIG 001	3	CMP	9AF	18
Moyens d'impression option : Typo	AIG 002	3	CMP	9AF	18
Moyens d'impression option : Rotative	AIG 003	3	CMP	9AF	18
Moyens d'impression option : Flexo	AIG 004	3	CMP	9AF	18
Moyens d'impression option : Helio	AIG 005	3	CMP	9AF	18
Moyens d'impression option : Sérigraphie	AIG 006	3	CMP	9AF	18
Industries graphiques option : Composition	AIG 007	3	CMP	9AF	18
Industries graphiques option : Reliure industrielle	AIG 008	3	CMP	9AF	18
Industries graphiques option : Préparation de la forme imprimante	AIG 009	4	BT	2AS	24
Industries graphiques option : Conducteur moyens d'impression	AIG 010	4	BT	2AS	24

¹ Nomenclature Des Branches Professionnelles

Industries graphiques option : Reliure industrielle	AIG 011	4	BT	2AS	24
Edition	AIG 012	4	BT	2AS	24
Libraire	AIG 013	4	BT	2AS	24
Libraire	AIG 014	5	BTS	3AS	30
Edition	AIG 015	5	BTS	3AS	30
Restauration d'ouvrage	AIG 016	5	BTS	3AS	30
Industries graphiques option : Communication graphique	AIG 017	5	BTS	3AS	30
Industries graphiques option : Impression	AIG 018	5	BTS	3AS	30
Industries graphiques option : Façonnage	AIG 019	5	BTS	3AS	30
Arts et industries graphiques	AIG 020	5	BTS	3AS	30

Programmes de formation

Parmi les 20 spécialités relevant de la branche *Arts et industries graphiques*, il y a seulement 08 spécialités qui sont pourvues de programmes :

CARACTERISTIQUES DES PROGRAMMES D'ETUDES ²

Code	Spécialités	Type de programme	Documents existants ³	Année de production	Observations ⁴
AIG01R	Moyens d'impression option : Offset	Par compétences	RAP/RC/PE	2003	NV
AIG04R	Moyens d'impression option : Flexo	Par compétences	RAP/RC/PE	2003	NH/NV
AIG05R	Moyens d'impression option : Hélio	Par compétences	RAP/RC/PE	2003	NH/NV
AIG010R	Industrie graphique option : Conducteur moyens d'impression	Par compétences	RAP/RC/PE	2003	NV
AIG011R	Industries graphiques option : Reliure industrielle	Modulaire	RF/SM/CM	1994	
AIG014R	Libraire	Par compétences	RAP/RC/PE	2001	
AIG015R	Edition	Par compétences	RAP/RC/PE	2001	
AIG020R	Arts et industries graphiques	Modulaire	RF	2001	

L'analyse des programmes de formation à travers :

- L'état des programmes de formation élaborés par les concepteurs de programmes,
- Les différents documents qui les composent,
- Le contenu des programmes de formation,
- Leurs affectations pédagogiques,
- L'année d'élaboration de ces programmes

Cette analyse a fait ressortir les constats suivants :

² INFP, État des programmes de formation, 2004

³ RF : référentiel de formation ; PE : programme d'études ; RAP : référentiel des activités professionnelles ; RC : référentiel de certification ; CM : contenu modulaire.

⁴ NV : non validé ; NH : non homologué.

- Le programme de formation dans la spécialité AIG 11R (Reliure industrielle) est vieux de plusieurs années et il est inadapté au contexte actuel de travail ;
- Les programmes de formation dans les spécialités AIG 01R (Offset), AIG 04R (Flexo) et AIG 05R (Hélio) n'ont jamais été validés ;
- Seul le référentiel de formation a été élaboré pour la spécialité AIG 20R (*Arts et industries graphiques*) ;
- Les programmes de formation dans les spécialités AIG14R (Libraire) et AIG 15R (Edition) ont été développés pour le bac professionnel⁵ en 2001 et non pas pour les techniciens supérieurs. Il est donc possible qu'ils ne répondent pas aux besoins des stagiaires actuels ;
- Les programmes d'études des spécialités AIG 04R (Flexo) et AIG 05R (Hélio) présentent beaucoup de contenus communs ;
- Le programme de formation de la spécialité AIG 10R (Conducteur moyens d'impression) utilisé a été élaboré par l'enseignant de la spécialité sur la base du programme d'AIG 01R (Offset).

Il y a lieu de signaler qu'un programme de formation d'infographe a été élaboré selon l'approche par compétences dans le cadre du contrat Algéro-canadien au cours de l'année 2004/2005 :

CARACTERISTIQUES DU PROGRAMME D'ETUDES DE LA SPECIALITE INFOGRAPHIE⁶

Spécialité	Niveau de qualification	Diplôme	Mode de formation	Type de programme	Documents élaborés ⁷	Année d'élaboration
Infographie	5	BTS	R A	Par compétences	RAST PF PE GP	2005

Les fiches profils des spécialités

L'analyse des fiches du profil des spécialités pour lesquelles il existe des programmes permet de soumettre des questionnements et des commentaires susceptibles de servir d'hypothèses dans le cadre d'une étude d'évaluation plus rigoureuse de chacun des programmes. Ces commentaires sont :

- La spécialité *Arts et industries graphiques* englobe la presque totalité des métiers qui se retrouve dans le secteur d'activité. Il est peu réaliste de croire en la possibilité de développer, en si peu de temps, toutes ces compétences à un niveau de performance correspondant au seuil d'accès au marché du travail.
- Les fonctions de libraire et d'édition sont généralement occupées par des personnes détenant une formation universitaire. Il y aurait lieu de s'assurer qu'il y a une place sur le marché du travail pour des techniciens supérieurs dans cette spécialité. A tout le moins, un effort d'harmonisation doit être consenti avec l'ordre universitaire.

⁵ Projet introduit au secteur de la formation et de l'enseignement professionnels en 2001 puis annulé fin 2002.

⁶ Source INFP

⁷ RAST : rapport d'analyse de situation de travail ; PF : projet de formation ; PE : programme d'études ; GP : guide pédagogique et guide d'organisation.

- Les options Offset, Flexo et Hélio sont très près les unes des autres. La spécialité *Conducteur de moyens d'impression* regroupe toutes ces options. Il y aurait lieu de faire un choix entre la spécialisation et la polyvalence de sorte à offrir un seul programme pour accéder à une fonction de travail.

Carte des enseignements

Parmi les 20 spécialités de la nomenclature de la branche professionnelle *Arts et industries graphiques*, il y a 13 spécialités enseignées dans deux modes de formation (résidentiel et apprentissage) dont :

- 10 spécialités enseignées en résidentiel,
- 12 spécialités enseignées en apprentissage,
- 02 spécialités enseignées à l'école privée NAVS sise à Alger.

Il est à signaler que parmi les 48 wilayas du pays, il y a seulement :

- 04 wilayas qui disposent d'établissements qui offrent de la formation dans 10 spécialités des *Arts et industries graphiques* en résidentiel ;
- 08 wilayas qui disposent d'établissements qui offrent de la formation dans 12 spécialités des *Arts et industries graphiques* en apprentissage ;
- 01 wilaya qui dispose d'une école privée qui offre de la formation dans 02 spécialités en résidentiel.

Effectifs des diplômés, abandons et échecs

Le traitement des données recueillies auprès des DFEP des 08 wilayas qui disposent d'établissements qui offrent de la formation dans les spécialités relevant de la branche professionnelle *Arts et industries graphiques* a révélé que de 2000 à 2004, il y a eu :

- 1 036 diplômés
- 619 abandons
- 94 échecs

Effectif d'enseignants

L'encadrement des sections de spécialités de la branche professionnelle *Arts et industries graphiques* sont assurés par 47 enseignants qui ont été recrutés soit :

- À partir d'un diplôme d'état reconnu par la fonction publique,
- Par expérience professionnelle en particulier pour les PEP.

Cet encadrement est constitué de :

- 10 PSEP 2
- 18 PSEP1
- 19 PEP

Les 46 enseignants intervenant dans les spécialités des *Arts et industries graphiques* sont répartis dans 05 wilayas (Alger, Blida, Oran, Constantine et Annaba). Il est à noter que la formation de base de la majorité de ces enseignants n'a aucun lien avec les spécialités de la branche *Art et industries graphiques*.

La répartition du profil des enseignants par wilaya et par région est présentée dans le tableau ci-dessous :

Profils des enseignants	Nombre	Wilaya	Région
Techniciens Technicien supérieur	06 01	Blida	Centre
CAP Technicien BTS	04 01 01	Oran	Ouest
Techniciens Technicien supérieur Ingénieur	02 01 01	Constantine	Est
CAP	01	Annaba	Est
CAP Technicien Techniciens supérieurs Licenciés Ingénieurs	07 01 02 11 07	Alger	Centre

L'analyse de ce tableau permet de constater que :

- 76,08% des enseignants sont concentrés dans la région du Centre,
- 13,04% des enseignants sont concentrés dans la région de l'Ouest,
- 10,88% des enseignants sont concentrés dans la région de l'Est.

La grande concentration des enseignants dans la région du Centre est justifiée par la capacité d'accueil importante de ses établissements de formation et d'enseignement professionnels et par la forte concentration des activités professionnelles liées aux spécialités enseignées dans cette région.

Les équipements des établissements de formation

Parmi les 05 établissements qui offrent de la formation dans les spécialités relevant de la branche *Arts et industries graphiques*, 03 établissements disposent d'équipements neufs. L'état des équipements recensés par spécialité et par établissement est présenté dans le tableau suivant :

Etablissement	Spécialités enseignées	Etat des équipements
CFPA Garçons III Oran	Moyens d'impression option : Offset	ancien
	Moyens d'impression option : Typo	ancien
	Industries graphiques option : Préparation de la forme imprimante	ancien
CFPA En Affroun Blida	Moyens d'impression option : Offset	ancien
	Industries graphiques option : Préparation de la forme imprimante	ancien
	Industries graphiques option : Reliure industrielle	ancien
CFPA Darks Constantine	Industries graphiques option : Reliure industrielle	neuf

	Industries graphiques option : communication graphique	neuf
INSFP Bir Mourad Rais Alger	Arts et industries graphiques	neuf
INSFP 19 juin Blida	Arts et industries graphiques	neuf

Les écarts sont importants entre la qualité et la quantité des équipements pédagogiques qui se retrouvent d'un établissement de formation à l'autre et d'une spécialité à l'autre. Il est évident que les stagiaires qui n'ont pas accès à des équipements adéquats ne peuvent pas maîtriser toutes les compétences requises à leur arrivée dans un premier emploi. De plus, des écarts importants en termes d'équipements didactiques d'un établissement de formation à l'autre font en sorte que les diplômes n'ont pas tous la même signification.

CONCLUSION

L'analyse de la situation de la branche professionnelle *Arts et industries graphiques* à travers le portrait du secteur de la formation professionnelle a fait ressortir les éléments suivants :

- 30% des spécialités de la nomenclature sont pourvus de programmes de formation.
- 5 des 20 spécialités de la nomenclature ne sont pas enseignées.
- Les programmes de formation en vigueur au niveau des établissements encadrant les spécialités de la branche sont dépassés, non validés, incomplets ou présentant des contenus communs.
- Un seul établissement privé assure des formations dans deux spécialités de la branche.
- 70% des spécialités de la nomenclature sont enseignés au niveau de 09 établissements (02INSFP et 07CFPA).
- 88,16% des diplômés ont été formés en résidentiel et 11,84% en apprentissage.
- 72,21% des diplômés ont été formés au niveau de l'INSFP de Bir Mourad Rais.
- 67,14% des diplômés ont été formés dans la spécialité *Arts et industries graphiques*.
- 41% des stagiaires mis en formation abandonnent ou connaissent des échecs.
- La région du Centre est pourvue de 77,07% des diplômés de la branche.
- Les 47 enseignants encadrant les spécialités de la branche présentent des profils hétérogènes. La majorité d'entre eux ont des formations de base qui ne correspondent pas aux spécialités de la branche.
- Les équipements utilisés au niveau des établissements de formation sont anciens, incomplets ou insuffisants pour répondre aux besoins de formations dans les spécialités enseignées.

RECOMMANDATIONS

Les données recueillies et l'analyse qui en a été faite, au regard des principaux axes constituant le portrait du secteur de formation *Arts et industries graphiques*, ont permis d'identifier quelques insuffisances mais surtout des voies pour accroître l'efficacité et l'efficience de ce service de formation. Les pistes de travail proposées pour améliorer la situation sont présentées ici sous forme de recommandations.

- La branche professionnelle compte un grand nombre de spécialités. Plusieurs de ces spécialités sont apparentées et d'autres ne se distinguent que par le niveau de qualification. En plus, il est probable que des spécialités soient maintenant désuètes compte tenu des changements technologiques qu'a connus le secteur. Le portrait du secteur industriel permettrait d'identifier les métiers/fonctions en demande, les niveaux de qualification requis et les nombres de diplômés à offrir afin de répondre aux besoins.
- Les trois spécialités qui ne sont pas enseignées devraient être retirées de la nomenclature et on devrait y ajouter la nouvelle spécialité Infographie lorsque la décision de l'enseigner sera prise. Les spécialités inactives sont :
 - Moyens d'impression : Rotative (AIG 003);
 - Industries graphiques option : Impression (AIG 018);
 - Industries graphiques option : Façonnage (AIG 019).

La nomenclature des branches professionnelles est un outil de communication précieux pour le monde de la formation mais aussi pour établir des liens avec le marché du travail. Pour éviter les confusions, elle devrait refléter exactement les services de formation actifs.

- Les programmes d'études et les autres documents d'encadrement qui les accompagnent habituellement sont des outils essentiels pour les établissements de formation, les formateurs, les stagiaires, l'information et l'orientation des candidats ainsi que pour les employeurs potentiels des diplômés. Les spécialités enseignées et dépourvues d'un programme sont :
 - Moyens d'impression option : Typo (AIG002);
 - Industries graphiques option : Reliure industrielle (AIG008);
 - Industries graphiques option : Préparation de la forme imprimante (AIG009);
 - Industries graphiques option : Communications graphiques (AIG017);
 - Restauration d'ouvrages (AIG 016);
 - Moyens d'impression option : Sérigraphie (AIG006) ;
 - Industries graphiques option : Composition (AIG007).

Des études préliminaires ou d'opportunité devraient être entreprises rapidement afin d'établir la pertinence de maintenir ces spécialités et, le cas échéant, préparer la tenue d'une analyse de situation du travail afin d'asseoir le nouveau programme sur des bases solides.

- Les abandons et les échecs représentent une perte de ressources qui pourraient être avantageusement consacrées à l'augmentation du nombre de diplômés ou à l'amélioration de la qualité de l'enseignement. Les abandons et les échecs ont aussi un impact négatif majeur pour les stagiaires qui, de ce fait, doivent faire face à des difficultés d'insertion sociale et professionnelle plus grandes.
- Certains de ces programmes semblent faire double emploi ou sont peu choisis par les stagiaires. Il est nécessaire de voir s'ils doivent être maintenus, réorientés ou abolis.

Les spécialités nécessitant une validation sont :

Moyens d'impression option : Offset

Moyens d'impression option : Flexo

Moyens d'impression option : Hélio

Industries graphiques option : Conducteur moyens d'impression

- Le but de ce diagnostic est de s'assurer que les établissements de formation disposent, en quantité et en qualité, des ressources requises pour dispenser une formation conduisant les stagiaires au seuil d'accès du marché du travail. Cet élément est essentiel pour attirer de nouveaux candidats vers les spécialités de la branche et pour que le système de formation ait suffisamment de crédibilité auprès des entreprises pour bénéficier de leur collaboration. L'étude diagnostic serait susceptible de déboucher sur les activités suivantes :
 - La répartition homogène des établissements de formation par région en fonction des activités socio-économiques.
 - L'organisation des stages de formation technique au profit des formateurs des spécialités enseignées.
 - La dotation, des établissements assurant des formations dans les spécialités des *Arts et industries graphiques*, en équipements répondant aux exigences des programmes de formation.
 - Une rénovation des équipements existants au niveau de certains établissements de formation.

**Etude préliminaire sur la fonction de travail
Chauffage, Ventilation et Climatisation « HVAC »
(Heating, Ventilation and Air Conditioning)
2006**

Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un projet Algéro-Canadien.
Recherche et rédaction Mmes Benoumechiara Hakima et Chibani Fadila.

PROBLEMATIQUE

On retrouve à la nomenclature des branches et spécialités professionnelles (édition 2005), la spécialité de technicien supérieur en installation sanitaire, chauffage et climatisation (BTP 23). Cette même spécialité existait dans la nomenclature des branches et spécialités professionnelles (édition 2001) sous le code BTPH031, mais elle n'a jamais été prise en charge et aucun programme de formation n'a été élaboré en conséquence. Etant donné que le comité national de la branche professionnelle BTP, en 2005, a jugé utile de maintenir cette spécialité, il devient approprié de décrire la fonction de travail qu'elle vise en vue de planifier sa prise en charge.

En outre, l'étude portant sur les orientations pour le développement des spécialités du domaine sanitaire, froid et climatisation, réalisée en 2006 par des cadres de l'INFP, a montré que le monde du travail est à la recherche de techniciens polyvalents dans la mécanique du bâtiment. L'une des recommandations proposées dans la dite étude, afin d'améliorer l'offre de service de formation, est la promotion de la spécialité installation sanitaire, chauffage et climatisation BTP 23.

Toutefois, l'étude ne fournit pas une description détaillée de la fonction de travail ni une estimation des besoins quantitatifs suffisants pour justifier le développement du programme et pour fixer ses orientations. Il devient donc nécessaire d'approfondir cette hypothèse en menant une étude préliminaire.

Ainsi, les principales questions auxquelles on se propose de répondre par cette étude préliminaire sont :

- Existe-t-il, sur le marché du travail algérien, une fonction de travail de technicien HVAC distincte des fonctions de travail visées par les autres spécialités de la branche ?
- Les besoins quantitatifs en techniciens HVAC sont-ils suffisants pour justifier la création d'une spécialité en formation initiale ?
- Quelles sont les tâches et les responsabilités que les employeurs confient à ce technicien ?
- Quelles sont les entreprises susceptibles d'embaucher un technicien HVAC ?

En effet, l'objectif de cette étude préliminaire est de fournir, aux décideurs du système de formation professionnelle, des données et des recommandations ayant trait à la pertinence d'élaborer un nouveau programme de formation et d'orienter ainsi que d'amorcer correctement l'analyse d'une situation de travail.

INTRODUCTION

L'étude sectorielle, du domaine de formation « Sanitaire, Froid et Climatisation » réalisée à l'INFP, a permis de constater que le monde du travail est en besoin de techniciens supérieurs suffisamment polyvalents pour prendre en charge tous les aspects mécaniques que l'on retrouve à l'intérieur d'un bâtiment. Une telle formation ne se retrouve pas actuellement dans l'offre de services du système de formation professionnelle Algérien. Il est donc convenu de mener une étude préliminaire afin de préciser ce besoin en formation et de fournir les éléments nécessaires à l'élaboration d'un programme d'études donc, à la création d'une nouvelle spécialité.

L'objectif poursuivi par une étude préliminaire est de fournir aux gestionnaires du système de formation professionnelle et aux responsables du développement des programmes

- des données et des recommandations ayant trait à la pertinence d'élaborer un nouveau programme;
- des données permettant de guider et d'amorcer correctement l'analyse d'une situation de travail.

Plus spécifiquement, cette étude préliminaire permettra d'identifier et de définir la spécialité ou le métier qui en est l'objet, de décrire le marché du travail où l'on retrouve la spécialité, d'analyser les liens avec les formations actuelles apparentées, de faire état des impacts liés à la création de la spécialité et de proposer des recommandations. Finalement, des informations seront soumises en vue de préparer l'analyse de situation de travail qui est la première étape du processus de développement de programmes de formation selon l'approche par compétences.

LE MONDE DU TRAVAIL

Le marché du travail algérien ne se laisse pas appréhender facilement et c'est particulièrement le cas dans l'industrie du bâtiment. D'une part, cette industrie se prête bien, comme partout, au travail informel. D'autre part, l'absence d'une nomenclature des emplois fait en sorte que des réalités ne peuvent facilement être cernées et l'accès aux données statistiques existantes de même que les traitements statistiques spécifiques ne peuvent pas être obtenus rapidement.

Dans le cas présent, des tendances ont été retenues suite à l'analyse des déclarations d'un groupe de professionnels lors d'une discussion de groupe (focus group; INFP) et aux avis reçus d'un expert sectoriel du domaine froid et climatisation après consultation de quelques employeurs et d'inférences découlant de l'observation de la situation et de l'évolution de l'industrie du bâtiment. Compte tenu de ces limites, il sera souhaitable de valider les informations ici restituées lors d'études subséquentes et plus particulièrement au moment de l'analyse de la situation de travail. Le risque peut aussi être limité en implantant les programmes sous forme expérimentale et en évaluant l'accueil réservé aux premiers diplômés par le monde du travail.

Définition de la fonction de travail HVAC

Le technicien HVAC doit assister l'ingénieur dans les études de planification des installations de chauffage, ventilation et climatisation.

Il exerce aussi bien dans les bureaux d'études, pour la réalisation des dessins de détails et la participation à la préparation des devis, que sur chantier pour contrôler la conformité des

installations. Son rôle est d'assurer les liens entre le bureau d'études et le chantier. Les qualités recherchées chez le technicien HVAC, afin de réussir dans l'exercice de son métier, consistent en :

- Aimer le métier;
- Avoir l'esprit d'analyse;
- Savoir travailler en groupe;
- Savoir communiquer avec le client.

Opportunité de créer la spécialité

L'étude sectorielle du domaine froid a permis à l'équipe de production la détermination de la fonction de travail HVAC, très demandée par le monde du travail. En effet, le technicien HVAC est polyvalent, il travaille aussi bien sur chantier que dans le bureau d'études et assure les liens entre eux.

La formation professionnelle ne forme pas dans cette spécialité, mais produit des techniciens supérieurs en froid et climatisation qui ne répond pas, du moins pour certaines compétences, au profil du technicien HVAC. Ces deux spécialités ne rentrent pas en concurrence mais au contraire se complètent.

Vu les nouvelles stratégies du secteur de la formation professionnelle, à savoir former des personnes qualifiées et compétentes répondant aux besoins qualitatifs et quantitatifs du secteur économique, et aussi l'existence de cette fonction de travail, il est donc opportun de créer cette spécialité pour répondre à un besoin réel du secteur économique.

Les tâches professionnelles

Les tâches professionnelles du technicien HVAC sont reliées essentiellement à la conception, la construction et l'exploitation de bâtiments mais, par extension, il peut aussi intervenir dans des installations industrielles où l'on retrouve les mêmes systèmes. Il intervient à un haut niveau de responsabilité en tant qu'assistant de l'ingénieur ou sous la responsabilité directe du propriétaire s'il s'agit d'une petite entreprise. En général, il est appelé à assurer les tâches suivantes :

- Lire les plans des installations en dessin bâtiment;
- Assister l'ingénieur dans la conception des installations;
- Participer avec l'architecte pour prévoir des réservations relatives aux installations HVAC;
- Etablir les bilans thermiques des installations;
- Réceptionner les matériaux, les équipements et les ouvrages;
- Participer aux approvisionnements et à la sélection des fournisseurs;
- Etablir des devis quantitatifs et estimatifs;
- Superviser les travaux d'installation sur chantier;
- Réaliser des dessins bâtiment et des dessins techniques;
- Analyser les besoins du client;
- Coordonner les travaux entre le bureau d'études et le chantier.

Habituellement, le technicien HVAC n'est pas appelé à réaliser les tâches techniques relevant de techniciens spécialisés ou d'ouvriers qualifiés. Toutefois, il doit maîtriser les connaissances et les compétences lui permettant de superviser et de contrôler leurs travaux, de les planifier et de les évaluer. Parmi les connaissances et les compétences indispensables à l'exercice de ses fonctions notons :

- l'électricité; le soudage; régulation;
- réalisation des études techniques du domaine HVAC;
- mécanique des fluides;
- dimensionner les circuits; calculer les sections des conduites;
- les automatismes;
- l'électromécanique;
- la réfrigération;
- le dessin assisté par ordinateurs;
- le balancement des systèmes de ventilation;
- la maîtrise des normes en matière de conformité et de qualité;
- la métrologie sous toutes ses formes;

Les besoins quantitatifs

Les besoins quantitatifs du monde du travail en techniciens HVAC, paraît difficile à déterminer, le fait que les données statistiques relatives à l'effectif des personnes exerçant cette fonction de travail ne sont pas disponibles et compte tenu aussi du marché informel.

Néanmoins, une estimation quantitative des besoins en formation dans la spécialité HVAC a été déclarée par des professionnels et des chefs d'entreprises, lors de la discussion de groupe (focus group ; INFP) et elle est comprise entre 30 et 40 diplômés par an.

Les entreprises de recrutement

Vu la variété de ses tâches professionnelles, le technicien HVAC est polyvalent et occupe des postes de travail très sensibles comme la supervision des travaux sur chantier, l'assistance de l'ingénieur dans le bureau d'études et la coordination entre ce dernier et le chantier.

En général, les organismes susceptibles de recruter les techniciens HVAC sont localisés dans les régions nord du pays. Ces organismes sont :

- Les bureaux d'études;
- Les entreprises de construction;
- Maître d'ouvrage;
- Les organismes de contrôle;
- Les fournisseurs d'équipements (montage et installation).

LE MONDE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La nomenclature des spécialités de la formation et de l'enseignement professionnels, édition 2005, révèle l'existence de deux spécialités qui s'apparentent à la fonction de travail HVAC :

- La spécialité, *froid industriel et climatisation* de la branche professionnelle Electricité Électronique sous le code ELE 17;
- La spécialité, *Installation sanitaire, chauffage et climatisation* de la branche professionnelle Bâtiment, Travaux Publics sous le code BTP 23.

Ces deux spécialités conduisent à un diplôme de BTS (Brevet de Technicien Supérieur) dont le niveau de qualification est 5. Ces deux spécialités figuraient dans la nomenclature des spécialités et branches professionnelles, édition 2001, maintenues par le comité national des branches professionnelles et développées sur le plan activités et compétences professionnelles.

Les spécialités du même domaine que la spécialité HVAC

Les deux spécialités du même domaine que la spécialité HVAC sont :

- *froid industriel et climatisation* ELE 17 et;
- *Installation sanitaire, chauffage et climatisation* BTP 23.

Constats

L'étude des activités et compétences professionnelles des spécialités ELE 17 et BTP 23 montre que ces deux spécialités relèvent du domaine "Mécanique du Bâtiment". Elles s'intéressent, toutes activités professionnelles confondues, aux différentes étapes liées aux installations sanitaires, chauffage et climatisation.

Les activités professionnelles des dites spécialités sont couvertes en quasi-totalité par la fonction de travail HVAC.

Un technicien supérieur n'est pas appelé à réaliser des tâches techniques relevant de techniciens spécialisés ou d'ouvriers qualifiés. Néanmoins, il doit acquérir certaines connaissances et compétences lui permettant de superviser, contrôler, planifier et évaluer leurs travaux.

Un technicien supérieur polyvalent et compétent est très demandé par les chefs d'entreprises, la fonction de travail telle que définie par les professionnels montre cette polyvalence et cette place stratégique du technicien supérieur en HVAC lui permettant d'assister l'ingénieur dans ses travaux au sein du bureau d'études et de superviser les travaux sur chantier.

Il est à noter que le programme de formation de la spécialité BTP 23 (ex BTPH 031) n'est pas disponible⁸.

Pour le programme de formation de la spécialité ELE 17 (ex ELE 021) est de type thématique et il date de 1998. La technologie a grandement évolué depuis ce moment de même que les besoins en

⁸ Etude sectorielle, domaine du froid, 2006.

qualifications et la structure des entreprises du secteur. Il serait donc nécessaire d'actualiser rapidement ce programme afin de s'assurer qu'il réponde à la demande du monde du travail. 265 stagiaires, dans la spécialité ELE 17, ont été diplômés en 2004. Le plus grand nombre d'établissements équipés entre 2000 et 2004, au nombre de 28, concerne la dite spécialité.

IMPACTS DE LA NOUVELLE SPÉCIALITÉ SUR LA NOMENCLATURE

La spécialité HVAC est une spécialité qui relève de la mécanique du bâtiment, c'est donc une spécialité à introduire dans la branche professionnelle "bâtiment et travaux publics BTP". Pour qu'il n'y ait pas de redondances dans les compétences professionnelles, la spécialité BTP 23 doit être remplacée par la spécialité HVAC.

La spécialité HVAC présente des affinités de compétences avec la spécialité ELE 17, elles peuvent faire l'objet d'une même famille de métiers.

RECOMMANDATIONS

Les informations recueillies au cours de cette étude préliminaire permettent de soumettre les recommandations suivantes :

Recommandation 1 :

Développer un nouveau programme de formation préparant à l'exercice de la fonction de travail HVAC et créer la spécialité correspondante.

Ce programme devrait être polyvalent en conduisant à l'exercice des fonctions et des tâches décrites précédemment. Il est à prévoir que ce programme conduira au diplôme de BTS (Brevet de Technicien Supérieur). On devra éviter que ce programme n'empiète sur les fonctions de techniciens et d'ouvrier qualifiés faisant l'objet de spécialités dans le même domaine. Cette distinction est nécessaire pour assurer l'efficacité du système de formation et pour éviter la confusion dans le monde du travail au moment du recrutement de spécialistes. Pour les mêmes raisons, on devra retirer la spécialité BTP 23 au moment de l'implantation du nouveau programme.

Recommandation 2 :

Implanter le nouveau programme, conduisant à la fonction de travail HVAC dans un nombre limité de centres de formation, dans les grandes villes du pays où se retrouvent la majorité des sièges des entreprises de l'industrie du bâtiment.

À ce chapitre, mieux vaut favoriser la qualité à la quantité. Cette attitude est nécessaire pour que le monde du travail adopte cette nouvelle spécialité et pour que des retombées positives puissent être observées en termes de croissance de productivité dans le secteur. Bien que l'étude ait permis de donner une estimation des besoins quantitatifs du monde du travail, il demeure que la pyramide des emplois s'applique encore plus dans ce domaine que dans d'autres. Normalement, le nombre de techniciens HVAC devrait être supérieur au nombre d'ingénieurs en mécanique du bâtiment mais largement inférieur au nombre de techniciens et d'ouvriers qualifiés spécialisés dans le domaine.

Les établissements de formation professionnelle les plus actifs dans l'enseignement de la spécialité ELE 17 devraient être en mesure de répondre aux besoins du marché du travail. Il sera toujours temps, au besoin, d'élargir l'offre de services à l'implantation de la nouvelle spécialité HVAC.

PRÉPARATION DE L'ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL

Le niveau important de polyvalence recherché pour cette spécialité correspond à un besoin émergeant dans le monde du travail algérien et au désir d'accroître les perspectives de carrière aux diplômés de cette nouvelle spécialité. Un effort de prospective a été consenti afin de prendre en compte les besoins en développement des entreprises du bâtiment qui de plus en plus réalisent des projets en lien étroit avec des entreprises étrangères.

Ainsi, peu d'entreprises prennent actuellement en charge tous les aspects de la mécanique du bâtiment mais plusieurs ont un champ d'exercice plus large que ce qui est enseigné dans l'une ou l'autre des spécialités offertes par le système de la formation professionnelle.

Afin de cerner au mieux cette nouvelle spécialité, il est proposé de mener l'Analyse de la Situation de Travail (l'AST) avec des représentants d'entreprises publiques et privées spécialisées dans chacun des domaines d'activité suivants :

- l'ingénierie du bâtiment ;
- la préparation des plans et devis de construction ;
- la construction de bâtiments ;
- la réalisation, l'installation et la maintenance des équipements ;
- l'exploitation et le dépannage des équipements ;
- ainsi que le contrôle de conformité.

La majorité des entreprises devraient provenir de l'industrie du bâtiment soit les bâtiments commerciaux, résidentiels et ceux associés à l'hôtellerie et au tourisme. Toutefois, les secteurs d'activité économique où l'on retrouve d'importantes installations associées à la mécanique du bâtiment devraient aussi être représentés. Ces secteurs d'activité sont l'agroalimentaire, l'énergie et les hydrocarbures, la santé ainsi que l'aéronautique et la recherche militaire.

Il est recommandé que les personnes invitées à participer à l'AST soient principalement des techniciens supérieurs en exercice. Une présence minoritaire de leurs supérieurs immédiats est aussi nécessaire afin de mettre en perspective les avis formulés. Il n'est pas jugé nécessaire de prévoir une représentativité régionale des personnes participantes à l'AST car le métier s'exerce de la même façon sur tout le territoire national. Des représentants du monde de la formation peuvent assister à titre d'observateurs à l'AST mais ils ne doivent, en aucun cas, participer aux discussions. Le rapport de l'AST doit refléter les besoins en qualifications tels qu'exprimés par le monde du travail. D'autres étapes du processus de développement de programmes selon l'approche par compétences fourniront aux représentants du monde de la formation l'occasion d'apporter les nuances ou les interprétations qui s'imposent.

Etude préliminaire de la spécialité
« Exploitation des stations d'épuration des eaux usées »
2007

Recherche et rédaction Mme Karima Hadji.

INTRODUCTION

La création de la branche professionnelle « Métiers de l'eau et de l'environnement » (voir annexe 02) a engendré la création d'une série de spécialités relevant essentiellement des domaines de :

- l'alimentation en eau potable ;
- l'assainissement ;
- la protection de l'environnement.

Cette étude préliminaire se propose donc de traiter par l'analyse la faisabilité voire l'opportunité du lancement de l'une des plus importantes spécialités de l'assainissement « exploitation des stations d'épuration des eaux usées » et ce en établissant le lien entre la demande en main d'œuvre qualifiée exprimée par le secteur économique et l'offre de formation proposée par le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels

Le but de cette étude est donc, d'identifier les besoins qualitatifs et quantitatifs en qualifications dans le domaine de l'épuration des eaux usées et de recommander aux gestionnaires du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels des mesures applicables sur terrain et de leur fournir :

- Un potentiel d'informations ayant trait à l'opportunité du lancement de la dite spécialité ;
- Une description claire et précise du profil de formation recherché par le secteur utilisateur afin d'enclencher l'analyse de la situation de travail pour la conception des contenus de formation selon l'approche par compétences ;
- Des propositions sur les mesures à mettre en place afin de produire un nombre suffisant de diplômés ;
- Une vision globale sur l'implantation, le mode de formation et en perspective la contribution de la formation continue en tant que mode permettant la promotion des expériences et l'évolution dans la carrière professionnelle.

Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels contribue activement dans la protection de l'environnement, entre autre l'assainissement des eaux usées et suit ainsi le mouvement mondial en affichant sa responsabilité en tant qu'acteur principal dans la formation de professionnels.

Dans ce sens et suite à une analyse des besoins du marché national du travail, réalisée en 2005, une nouvelle branche professionnelle dénommée « Métiers de l'Eau et de l'Environnement » a vu le jour. La branche en question renferme des spécialités relevant du domaine de l'eau, qui existaient initialement au niveau de la branche chimie caoutchouc et la branche bâtiment travaux publics et hydraulique en plus de l'intégration de plusieurs nouvelles spécialités.

De ce fait, la branche des métiers de l'eau et de l'environnement compte de nouvelles spécialités dont les programmes de formation ne sont pas encore élaborés, surtout en ce qui concerne le domaine de l'assainissement où il y a eu introduction de nouveaux profils, à savoir :

- Exploitation des stations d'épuration ;
- Exploitation et maintenance des réseaux d'assainissement ;
- Agent polyvalent d'entretien des réseaux ;
- Agent d'entretien des systèmes d'assainissement.

Ainsi, cette étude préliminaire permettra l'analyse des besoins en formation liés à la spécialité intitulée : Exploitation des stations d'épuration et de fournir d'avantage d'éléments d'informations en vue de l'élaboration du programme d'étude pour la formation des futurs professionnels qui doivent exploiter les stations d'épuration des eaux usées industrielles et urbaines dans les différentes régions du pays.

PROBLEMATIQUE

L'eau est une ressource vitale qui devient de plus en plus rare, elle constitue aussi une priorité du gouvernement Algérien du moment où conformément au plan de développement durable, plusieurs acteurs sont chargés de la protection et de la sauvegarde de cette ressource, notamment :

- Le Ministère des ressources en eau pour la mobilisation des eaux de précipitation, le traitement des eaux destinées à la distribution et l'assainissement par l'épuration des eaux usées ;
- Le Ministère de l'environnement pour l'épuration des eaux de rejet dans l'objectif de protéger l'environnement des éventuelles pollutions des écosystèmes aquatiques et des nappes phréatiques.

La situation actuelle fait état d'un réseau d'assainissement qui date des années 50, ce qui fait de lui un réseau assez ancien et d'une capacité réduite par rapport à l'urbanisation et l'extension des villes. Aussi, ces réseaux d'assainissement n'aboutissent pas automatiquement sur des stations d'épuration des eaux usées, mais déversent leurs déchets, directement dans le milieu naturel.

En parallèle, la construction de zones industrielles dont les rejets, pour la majorité des cas, sont déversés directement dans le réseau d'assainissement urbain et ne subissent aucun traitement préalable, ce qui crée un déséquilibre dans le fonctionnement des stations, et ce en l'absence de contrôle sur terrain par les autorités concernées.

Parallèlement ; la gestion des stations d'épuration était autrefois et quelque peut actuellement, une des prérogatives des communes, qui démunies des moyens matériels et humains assuraient difficilement la tâche et surtout lorsqu'il s'agit de l'exploitation rationnelle des STEP (Stations d'épuration), du dépannage et encore moins des travaux de maintenance.

En 2001, les pouvoirs publics ont mis en place un organisme dénommé **Office National de l'Assainissement (ONA)** pour prendre en charge tout le réseau d'assainissement au niveau national, un diagnostic préliminaire fait par cet office a révélé ce qui suit⁹ :

- sur les 600.000 m³ des eaux usées rejetées seulement 20% sont traités, elles concernent 70% de la population urbaine ;
- Le réseau linéaire d'assainissement a atteint 23.000 km en 2003 ;

⁹ Rapport de conjoncture semestrielle du CNES, deuxième semestre 2003

- Parmi 62 stations d'épuration 19 seulement sont fonctionnelles ;
- Une grande partie du réseau d'assainissement est inopérante, ce qui fait que la gestion globale du système d'assainissement est déficiente.

Ainsi, les eaux usées issues des zones urbaines et industrielles sont relâchées pour la grande partie sans traitement dans la nature, et ce en l'absence d'infrastructures suffisantes et de main d'œuvre qualifiée pour gérer tout le réseau d'assainissement, dans un pays aussi étendu que le notre.

D'après l'état des lieux de ce sous secteur, un nombre important de stations d'épuration sont en projet, en construction et en réhabilitation voir extension, et ce pour essayer de couvrir le maximum de zones urbaines et industrielles au niveau national. Il s'avère ainsi, qu'il y a un besoin réel et urgent en professionnels qualifiés et hautement qualifiés pour prendre en charge l'exploitation de ce nombre important d'infrastructures, et aller de l'avant vers une meilleure gestion des eaux usées.

Pour ce faire, la contribution du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels est indispensable du moment où la main d'œuvre qualifiée prête à intervenir efficacement dans les différents champs d'intervention du secteur de l'eau est fournie dans les différentes spécialités relatives aux profils de postes existants dans le secteur économique.

DESCRIPTION DU MARCHE DE TRAVAIL

L'épuration des eaux usées urbaines et industrielles constitue actuellement une nécessité pour la protection de l'environnement et la préservation de la santé publique. C'est pour cela que les pouvoirs publics ont engagé une démarche qui s'inscrit parmi les closes du plan de développement durable pour l'horizon 2009 pour une meilleure gestion de la ressource en eau et surtout lorsqu'il s'agit de la protection des écosystèmes et de la santé publique (maladies à transmission hydrique) pour prévenir contre les différentes formes de pollution des nappes phréatiques, des oueds, des barrages, des parcs nationaux et des zones protégées, du littoral et des eaux de baignade...).

Définition de la spécialité l'exploitation des stations d'épuration des eaux usées

Le technicien supérieur en exploitation des stations d'épuration des eaux usées est un professionnel hautement qualifié, exerçant sous la supervision du chef de station. Il est chargé de veiller à la conduite et au bon fonctionnement de la STEP aussi bien pour l'épuration des eaux usées urbaines que celles industrielles. Son champs d'intervention s'étend du réseau d'assainissement passant par la/les station(s) de relevage jusqu'au relâchement des eaux épurées dans le milieu naturel.

Opportunité du lancement de la spécialité de TS en exploitation des STEP

Suite à une demande exprimée par le Ministère des Ressources en Eau, la spécialité de TS en exploitation des STEP a été créée et donc intégrée à la nomenclature des spécialités de la formation et de l'enseignement professionnels (édition 2005)

Sur terrain et auprès des cadres et des chefs d'exploitation de quelques STEP gérées par l'ONA et celles gérées par la Société d'Eau et d'Assainissement Alger (SEAAL), il s'est avéré que le besoin en professionnels qualifiés est réel et immédiat, il est relatif à l'extension du parc national de STEP et la réhabilitation du réseau d'assainissement en plus des contraintes liées à la protection de l'environnement.

Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels a le souci de répondre au besoin exprimé par le secteur économique pour lui mettre à disposition une main d'œuvre hautement qualifiée et opérationnelle selon les exigences du métier et la disponibilité des postes relatifs à ce profil.

Les activités professionnelles du TS en exploitation des STEP

Telles que décrites par les professionnels, les tâches professionnelles attribuées au TS en exploitation des STEP sont les suivantes :

- Veiller à la santé et la sécurité du personnel en milieu professionnel ;
- Interpréter les schémas et les cartes des réseaux d'assainissement et des STEP ;
- Gérer une station de relevage ;
- Veiller au bon fonctionnement du processus d'épuration depuis l'arrivée des eaux chargées en polluants jusqu'à la phase finale de l'épuration ;
- Détecter les anomalies et les dysfonctionnements éventuels le long du processus d'épuration ;
- Remédier aux problèmes et préconiser les solutions adéquates ;
- Régler et étalonner les appareils de mesure qui existent au niveau de la STEP ;
- Gérer une lagune ;
- Travailler en collaboration avec le laboratoire ;
- Interpréter les résultats des protocoles d'analyse et de prendre les dispositions nécessaires ;
- Etablir un rapport quotidien et hebdomadaire ainsi que des bilans mensuels des travaux effectués au niveau de la STEP (nature, fréquences, ressources nécessaires....)
- Superviser les interventions à grand risque avec les agents et surveiller les sources de gaz H₂S, CO, CH₄

Le TS en exploitation des stations d'épuration des eaux usées est un professionnel hautement qualifié qui devrait assurer toutes les tâches qui lui sont attribuées en plus de la coordination entre les opérateurs (ouvriers), le laboratoire et le chef de station. Ce professionnel devrait justifier d'une polyvalence dans ses activités et ce en amont et en aval de la STEP. Ainsi le contenu de sa formation aura trait à des connaissances dans les domaines suivants :

- Hydraulique ;
- L'électromécanique ;
- Notions de topographie et de génie civil,
- Traitement des eaux
- L'environnement et les normes liées à la qualité des rejets ;
- La législation relative aux installations classées et au code des eaux ;
- Santé et sécurité industrielles
- Le traitement des eaux usées industrielles.

Quantification des besoins en formation

Sur terrain et suite à plusieurs entretiens réalisés avec les cadres et professionnels de l'ONA et de la SEAAL, Une estimation quantitative du besoin actuel en formation pour la dite spécialité nous a été évaluée à :

- Pour les STEP gérées par la SEAAL, le besoin est de 12 exploitants,
- Pour le réseau de STEP géré par l'ONA, le besoin est estimé à 30 exploitants et ce suivant une logique d'un opérateur en moyenne par STEP,

De même une estimation approximative des besoins en TS dans cette spécialité pour le tissu industriel de la wilaya d'Alger nous a été fournie, elle est de l'ordre de 10 professionnels.

Les estimations qui ont été faites sont approximatives mais elles devraient couvrir le besoin ressenti au niveau du secteur économique et ce à court terme.

Les secteurs d'activité susceptibles d'accueillir les professionnels en exploitation des STEP

La demande formulée implique directement le secteur des ressources en eau et le secteur de l'environnement, elle fait appel aussi et interpelle la contribution du secteur de la formation professionnelle en tant qu'acteur principal prestataire de service en formation d'une main d'œuvre qualifiée et opérationnelle sur le terrain pour palier aux aléas de cette crise.

La présente étude sera consacrée au volet assainissement des eaux usées, puisqu'elle traitera des métiers que l'on retrouve dans ce domaine. Ce créneau fait donc partie des prérogatives de l'Office National de l'Assainissement et de la SEAAL, et spécifiquement des stations d'épuration des eaux usées.

L'exploitant des STEP doit avoir une certaine polyvalence lors de l'accomplissement de ses tâches, il devrait intervenir sur tout le réseau d'assainissement allant des agglomérations vers les stations de relevage et aboutissant sur les stations d'épuration.

Le TS en Exploitation des stations d'épuration peut donc être recruté à travers tout le réseau de l'ONA et la SEAAL (Alger) en plus de toutes les industries disposants de STEP pour le traitement des effluents industriels liquides générés. Il existe aussi une Entreprise Publique à caractère industriel appelée ASSROUT qui intervient aussi sur le réseau d'assainissement en plus des acteurs sus cités.

DESCRIPTION DU MONDE DE LA FORMATION

Le secteur de la formation professionnelle a connu en 2005, une réforme qui a touché la nomenclature des branches et des spécialités professionnelles ainsi qu'une rénovation des méthodologies et des approches pédagogiques tout cela a été induit par :

- le développement technique et technologique dans les différents secteurs d'activité économiques ;
- les mutations économiques et l'ouverture du marché économique.

Avec l'assainissement de la nomenclature, une nouvelle branche a été mise en place avec une panoplie de spécialités relatives à :

- la gestion des réseaux de distribution et l'alimentation en eau potable ;
- la gestion des réseaux et stations d'épuration des eaux usées ;
- la protection de l'environnement :
 - Gestion des déchets ;
 - Environnement et propreté ;
 - Maîtrise et économie de l'eau.

Présentation de la spécialité du TS en exploitation des stations d'épuration des eaux usées

La branche professionnelle des métiers de l'eau et de l'environnement a été créée en 2005 suite aux travaux des comités de branches professionnelles qui se sont tenus au niveau de l'INFP et des six IFP et accomplis par des professionnels du monde économique et des méthodologues du secteur, afin d'assainir et d'actualiser la version 2001 de la nomenclature.

Cette action d'assainissement a abouti à la création d'un certain nombre de branches dont celle des métiers de l'eau et de l'environnement qui englobe la spécialité sujette de notre étude.

La spécialité « Exploitation des stations d'épuration des eaux usées » relève du domaine de l'assainissement et consiste en le pompage des eaux usées provenant des agglomérations vers les stations d'épuration et d'assurer l'exploitation de stations (petite, moyenne et grande) charge, en diminuant le degrés de charge en polluants des eaux usées reçues en amont de la STEP suivant un procédé de traitement donné :

- naturel (lagunes),
- biologique (les boues activées)
- ou physicochimique.

Pour enfin, relâcher des eaux de moindre charge et donc diminuer les impacts nocifs sur le milieu naturel récepteur.

RECOMMANDATIONS

La présente étude préliminaire, a permis de formuler les suggestions suivantes :

Incidences sur la nomenclature des branches professionnelles (édition 2005)

La fiche descriptive de la spécialité TS en Exploitation des stations d'épuration des eaux usées **MEE 08** présentée dans la nomenclature (édition 2005) reflète peu le profil de poste recherché par les professionnels et devra être remplacée par la fiche descriptive telle que décrite précédemment par les professionnels du monde de travail (p.12)

Les spécialités « TS en maintenance et exploitation des réseaux d'assainissement **MEE 04** » et « TS en exploitation des stations d'épuration **MEE 08** » sont presque identiques et décrivent ainsi le même métier .L'alternative serait de garder une seule spécialité, intitulée TS en système d'assainissement qui fera objet de deux options : STEP et Réseau.

Ceci dit, l'intitulé le plus adapté à cette description de la spécialité est celui du **TS système d'assainissement option STEP**, car il couvre toutes les tâches et les compétences précédemment décrites et recherchées.

Programme de formation

Étant donné de la nouveauté de la spécialité d'exploitant des STEP dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, le programme n'a pas encore été élaboré. Les professionnels suggèrent que le contenu du programme soit principalement axé sur les modules suivants :

- Hydraulique ;
- L'électromécanique ;
- Traitement des eaux ;
- L'environnement et les normes liées à la qualité des rejets ;
- La législation relative aux installations classées et au code des eaux ;
- Santé et sécurité industrielles,
- Traitement des eaux usées industrielles.

Il est à noter que cette formation fait appel à des contenus théoriques, techniques, technologiques et pratiques nécessaires et suffisants pour atteindre le niveau de compétences et de polyvalence recherché par les employeurs, ceci dit l'approche par compétences consiste en la méthodologie la mieux adaptée pour la conception de ce programme.

Mode de formation

Le Mode adéquat à la formation initiale dans cette spécialité serait le mode résidentiel, étant donné qu'elle nécessite un savoir théorique consistant.

Selon les gestionnaires de la ressource humaine, et dans le cadre de la gestion des carrières professionnelles, les techniciens électromécaniciens justifiant d'une certaine expérience professionnelle pourraient bénéficier d'une formation continue afin d'accéder au niveau de TS en système d'assainissement.

Implantation de la spécialité

Dans le souci de rentabiliser les moyens humains et matériels pour la formation dans cette spécialité les établissements dotés des équipements appropriés pour la réalisation de travaux pratiques, de sorties sur terrain et ceux implantés à proximité régionale d'une ou de plusieurs STEP.

Les INSFP, abritant déjà les spécialités relevant de la branche professionnelle des métiers de l'eau et de l'environnement, sont généralement dotés de laboratoire de chimie et donc peuvent encadrer la formation.

Les établissements à vocation Agriculture et Agroalimentaire, en plus des 13 établissements pilotes dans les quels a eu lieu l'expérimentation des trois spécialités :

- Maîtrise et économie de l'eau ;
- Gestion des déchets ;
- Environnement et propreté.

Pourraient tous encadrer les apprenants dans la spécialité du TS maintenance et exploitation du réseau d'assainissement, d'autant plus que les établissements sus cités sont implantés sur tout le territoire national.

Besoins du secteur économique en maintenanciers et exploitants des réseaux d'assainissement

Au niveau des différents acteurs économiques activant dans le domaine de l'assainissement, un besoin en professionnels qualifiés et surtout opérationnel dans l'exploitation des STEP est fortement ressenti. L'estimation quantitative des besoins en formation dans ce créneau est de l'ordre de 50 diplômés par an. Cette tendance peut être expliquée par le fait que cette profession évolue dans un cadre de compétitivité des performances industrielles pour l'obtention d'une image de marque et

d'un label au sein d'un marché qui favorise le savoir faire créatif et la conformité avec la réglementation nationale et les normes internationales. En outre, l'extension du parc de STEP et de lagunes sur tout le territoire national.

PREPARATION DE L'ANALYSE DE LA SITUATION DE TRAVAIL (AST)

La spécialité d'exploitant des stations d'épuration est très spécifique et ce car les STEP qui existent sur le territoire national diffèrent les unes des autres :

- la capacité et la charge,
- l'écosystème à protéger ;
- la nature des eaux à épurer (urbaines ou industrielles) ;
- la conception des ouvrages,
- les procédés d'épuration des eaux ;
- le traitement des boues.

Le métier de l'exploitant demande donc une polyvalence par rapport aux points sus cités, ce qui implique que la méthode appropriée de collecte d'informations nécessaires à la conception du programme de formation est celle de l'observation sur terrain et l'entrevue des Techniciens en exercice.

L'Analyse de la situation de travail serait un moyen de validation des données traitées suite à l'identification des différents postes de travail en prenant compte des disparités de gestion de chacune des STEP (lagunes).

Le focus groupe de l'AST doit être composé de techniciens en exercice, des chefs d'exploitation et les employeurs potentiels dans ce métier en plus des méthodologues concepteurs de programme afin d'obtenir un consensus sur une description adaptée à la réalité des STEP, conformément aux besoins du secteur économique ;et surtout la représentativité au niveau national.

Etude sectorielle sur les métiers de l'Artisanat traditionnel 2007

Recherche et rédaction Mme Kisrane Leila.

PROBLEMATIQUE

L'artisanat traditionnel, considéré comme une cellule de veille préservant un patrimoine commun, est une source importante d'accumulation de richesse et de savoir faire, transmis de génération en génération. Il constitue aussi un créneau important de création d'emploi, puisque l'artisan représente une entreprise artisanale par excellence.

Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, de part ses missions, est particulièrement sensible aux questions relatives à l'héritage culturel; ainsi, le but de cette étude est d'identifier les voies et les mesures qu'il pourrait mettre en place afin de contribuer à la préservation de l'artisanat traditionnel dans le cadre de l'objectif et des mandats que le gouvernement lui a confié.

De ce fait, sa contribution devra tenir compte des conditions que le contexte économique actuel et prévisible offre pour que les différentes spécialités de l'artisanat traditionnel débouchent sur l'emploi.

Plusieurs, vecteurs ou structures sont concernés par la valorisation de l'artisanat traditionnel. Chacun devra prendre des initiatives et des mesures qui, une fois engagées, permettront l'atteinte de l'objectif visé.

Au niveau du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, il existe une nomenclature des branches et spécialités professionnelles qui prend en charge l'artisanat avec ses deux volets ; un consacré à l'artisanat de service et l'autre à l'artisanat traditionnel. Cette dernière branche, sujette de notre étude, regroupe un éventail de 30 spécialités, enseignées dans les différents établissements du secteur implantés dans les différentes régions du territoire national.

En conséquent, vu l'importance de l'artisanat pour le développement culturel, économique et social du pays et vu le caractère spécifique de cette branche, il devient aujourd'hui indispensable de mettre en place des mesures spécifiques dans la prise en charge de cette branche et aussi, pourquoi pas, participer à la sauvegarde de cet héritage précieux qui a plutôt tendance à disparaître.

Les questions qui se posent sont comment le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels va procéder pour mettre en place ces mesures, quels sont les acteurs concernés, quel est le rôle de tout un chacun et les limites de ses responsabilités, et quels sont les moments d'interventions ?

INTRODUCTION

L'artisanat, d'une manière générale, recouvre les métiers dont le dénominateur commun est la dextérité manuelle qui conçoit, façonne et donne une âme à des objets du terroir, perpétuant ainsi l'expression d'une authenticité et d'une tradition qui, ensemble, font la force d'une société organisée.

L'artisanat traditionnel constitue un patrimoine culturel, gage d'une identité pérenne, il reflète un formidable potentiel créatif

De part sa diversité, l'artisanat se présente à la fois comme un moyen de préservation de patrimoine culturel national, mais aussi de dynamisation et d'intégration socio-économiques locales du fait qu'il contribue à la création de richesse et d'emplois, notamment pour les jeunes, et à l'équilibre des activités entre le milieu rural et le milieu urbain.

Ainsi, l'artisanat traditionnel est un ensemble de métiers ancestraux, à l'origine desquels l'homme utilise sa créativité et son esprit d'initiative afin de transformer manuellement une matière première inerte en un objet d'art authentique doté d'une identité qui reflète la culture, les coutumes et les traditions d'un peuple que l'histoire n'a cessé d'interpeller.

Le travail artisanal, est un système de référence permettant aux individus de puiser leur force à partir du passé et de faire face en toute confiance au monde moderne, c'est pour cela que le contexte économique actuel doit offrir aux jeunes artisans les conditions favorables et adaptées pour leur permettre de libérer leur expression artistique et valoriser la créativité du génie Algérien.

Dans ce sens, le dispositif d'emploi ANSEJ en 2004 a fait état de 8012 projets financés sous forme de micro-entreprises dans le domaine de l'artisanat, avec 29777 emplois prévus.

En conséquent, il est clair que ce créneau suscite l'intérêt des jeunes, cependant, l'absence d'une information précise sur la part de ces investissements dans le sous secteur de l'artisanat traditionnel, nous empêche de mesurer la taille de l'intérêt porté à ce sous secteur, que ce soit de la part des jeunes artisans ou de la part de l'État.

Par ailleurs, selon la Chambre Nationale de l'Artisanat et des Métiers, il existe un potentiel considérable de 95000 artisans, recensés au niveau national, dont 7000 artisans d'art traditionnels ; en parallèle un constat d'activité informelle fait état d'un effectif nettement plus élevé estimé à 500 000 artisans (dont le pourcentage alloué à l'artisanat traditionnel n'est pas précisé)

En conséquent, vu l'importance de l'artisanat pour le développement culturel, économique et social du pays et vu le caractère spécifique de cette branche professionnelle, il devient aujourd'hui indispensable de mettre en place des mesures spécifiques dans la prise en charge des spécialités de cette branche et aussi, pourquoi pas, participer à la sauvegarde de cet héritage précieux qui a plutôt tendance à disparaître.

La présente étude est scindée en quatre chapitres :

1- Le premier dresse le portrait du secteur économique, plusieurs éléments d'information sont fournis concernant l'identification du secteur d'activité encadrant l'artisanat traditionnel, les métiers en relation avec le domaine de l'étude, l'établissement de la carte effective des métiers afin d'identifier les tendances en croissance ou en décroissance dans une perspective d'adéquation et d'amélioration de l'offre de formation ;

2- Le second chapitre est consacré à l'étude du portrait de la formation, il vise l'identification des différents acteurs contribuant à la formation pour les métiers de l'artisanat traditionnel, en

délimitant le champ d'intervention de tout un chacun, en précisant les métiers encadrés par ces formations, leurs qualités, leur répartitions et leur adéquation avec le champ de l'emploi ;

3- Le troisième consacré à la comparaison des données recueillies des deux portraits, économique et de formation, dont l'objectif est l'appréciation de la qualité de l'offre, forces et faiblesses, et l'identification des solutions adéquates ; enfin

4- Le dernier chapitre est consacré aux constats que fait ressortir l'étude et aux recommandations nécessaires pour une meilleure prise en charge des formations de l'artisanat traditionnel.

PORTRAIT DE FORMATION

En matière de prise en charge de formation des métiers de l'artisanat traditionnel, trois (3) grandes écoles se concurrencent,

- Sur le plan historique : les artisans et maîtres artisans ;
- sur le plan artistiques : l'école nationale et les écoles régionales des beaux arts ;
- Sur le plan professionnel : le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels

Les seules spécialités enseignées en commun avec le secteur de la formation professionnelle sont celles de poterie céramique et de dessin ;

Toutefois, les écoles des beaux arts peuvent constituer une source, ou la formation professionnelle puise ses formateurs et/ou les perfectionne, vu l'aspect artistique dans ses programmes de formation.

Toutes les spécialités de la branche professionnelle « Artisanat traditionnel », font l'objet de la présente étude, en plus de la spécialité « Maroquinerie » de la branche professionnelle « Cuirs et peaux » et la spécialité « Ebénisterie » de la branche professionnelle « Bois et Ameublement ».

Les spécialités de la branche professionnelle artisanat traditionnel sont classées à la cinquième position sur les 23 branches professionnelles en matière de prise en charge, avec 10,71% pour le mode de formation résidentiel, ce qui signifie l'existence d'une politique d'offre de formation envers ses spécialités, mais aussi une demande vers ses mêmes formations.

Les formateurs

La prise en charge des spécialités de l'artisanat traditionnel est surtout assurée par les PEP avec un taux de 96,46% ; ceci s'explique par le fait que la majorité des formations sont assurées dans les niveaux 1, 2 et 3.

Les spécialités qui ont le plus de formateurs sont les spécialités qui marquent les taux les plus élevés de stagiaires, il s'agit de : la broderie sur tissu (22,12%), la ferronnerie d'art (14,92%), l'habit traditionnel (13,74%) et la sculpture sur bois (10,21%).

Cependant, les spécialités qui enregistrent le moins de formateurs sont : la calligraphie, la vannerie, la décoration sur verre et l'ébénisterie avec 0,13%.

Le ratio diplômés/formateurs indique une moyenne de un formateur pour près de 37 stagiaires, tout en sachant que la moyenne pédagogique est de 12 à 20 stagiaires par formateur.

Ceci peut s'expliquer par la forte demande envers les formations de l'artisanat traditionnel

Quelques exceptions sont enregistrées, il s'agit des spécialités suivantes :

- Fabrication et entretien des instruments de musique à corde, en l'absence de formateurs, 9 diplômés sont sortis ;
- Vannerie, où 4 diplômés par formateur ; et
- Décoration sur verre, où un seul formateur pour un seul diplômé.

Les programmes de formation

L'étude des programmes de formation montre que la moitié des spécialités de l'artisanat traditionnel (54,83%) disposent de programmes de formation,

Parmi ces programmes deux sont destinés aux formations de niveaux 4 et deux autres destinés aux programmes de niveaux 5.

Parmi les spécialités disposant de programmes de formation, 17,64% sont élaborés selon l'ancienne méthodologie (l'approche modulaire), contre 82,35% élaborés selon l'approche par compétences.

La nomenclature 2005 est accompagnée de fiches de profils des différentes spécialités proposées, dans lesquelles sont rapportées les différentes informations concernant les métiers enseignés.

L'offre de formation

La plus grande concentration des établissements qui prennent en charge les spécialités de l'artisanat traditionnel, se trouve dans les régions du nord avec plus de 60%, suivies par les régions des hauts plateaux (27,48%) et enfin les régions du sud avec 11,44%.

En moyenne 82,91% des établissements du secteur, encadrent les spécialités de l'artisanat traditionnel.

Plus spécifiquement, ces formations sont concentrées dans les CFPA avec 79,74%, ceci s'explique par le fait que les spécialités de l'artisanat traditionnel sont à prédominance manuelle, donc elles correspondent aux niveaux de qualification 1, 2 et 3.

En moyenne, chaque établissement de la formation professionnelle dispense, au minimum, deux formations dans les spécialités de l'artisanat traditionnel

Sur le plan de prise en charge des spécialités de l'artisanat traditionnel, il s'avère que sur l'ensemble du territoire national, presque les mêmes spécialités sont enseignées, plus spécifiquement :

Les spécialités les plus enseignées sont :

- Ferronnerie d'art ;
- Les spécialités de la broderie ;
- Les spécialités du bois et de l'ébénisterie ;
- Habit traditionnel.

Les spécialités les moins enseignées sont :

- Décoration sur verre (0,67%) ;
- Sculpture sur marbre et pierre (0,57%) ;
- Vannerie (0,1%) ;
- Dinanderie et fabrication et entretien des instruments de musique à corde avec 0,05%.

Constats du secteur de la formation professionnelle

Les principaux constats dégagés de l'étude du portrait de formation sont :

- Il existe une réelle politique d'offre de formation envers les spécialités de l'artisanat traditionnel, mais aussi une demande vers ses mêmes formations, surtout pour les niveaux 2 et 3 de formation et

pour le mode par apprentissage, mais les taux les plus élevés en matière de diplômés sont dans le mode résidentiel ;

Plus spécifiquement :

- La spécialité « Ferronnerie » marque des taux très élevés en matière d'inscription (19,2%) et de mis en formation (18,55%), mais aussi d'échecs (30,44%), ce qui explique le taux relativement bas des diplômés (16,38%) ;
- La spécialité « Sculpture sur bois » marque un très élevé d'abandons (18,84%) et d'échecs (10,14%) par rapport aux taux de diplômés (8,22%) ;
- la spécialité « Broderie » qui connaît un taux très élevé en matière de stagiaires et de formateurs, ne dispose pas de programme de formation.
- Le ratio diplômés/formateurs indique une moyenne d'un formateur pour près de 37 diplômés, ceci peut s'expliquer par la forte demande envers les formations de l'artisanat traditionnel

Quelques exceptions sont enregistrées, il s'agit des spécialités suivantes :

- Fabrication et entretien des instruments de musique à corde, en l'absence de formateurs, 9 diplômés sont sortis ;
- Vannerie, où 4 diplômés par formateur ; et
- Décoration sur verre, où un seul formateur pour un seul diplômé.

➤ Sur l'ensemble du territoire national, presque les mêmes spécialités sont prises en charge ;

➤ Une lecture régionale fait apparaître les spécialités les plus enseignées par région :

- **Les régions du nord** : Ferronnerie d'art, Les spécialités de la broderie, Les spécialités de la bijouterie, Sculpture sur bois et Les spécialités de la peinture
- **Les régions des hauts plateaux** : les spécialités de la broderie, la ferronnerie d'art, la sculpture sur bois et l'habit traditionnel ;
- **Les régions du sud** : le tissage traditionnel, la broderie, l'habit traditionnel et la ferronnerie d'art.

➤ La prise en charge des spécialités de l'artisanat traditionnel est surtout assurée par les PEP, les spécialités qui ont le plus de formateurs sont les spécialités qui marquent les taux les plus élevés de stagiaires ;

➤ En moyenne, un formateur encadre près de 59 stagiaires à la fois, tout en sachant que la moyenne pédagogique est 12 à 20 stagiaires par formateur, la quasi-totalité des spécialités est touché par ce manque ;

➤ Parmi les spécialités qui disposent de programmes, 73,33% sont élaborés selon l'ancienne méthodologie (l'approche modulaire), contre 26,66% élaborés selon l'approche par compétences ; 66,66% d'entre eux ont été élaborés avant les années 2000. Cependant, la spécialité « Broderie » qui connaît un taux très élevé en matière de stagiaires et de formateurs, ne dispose pas de programme de formation.

PORTAIT DU SECTEUR ECONOMIQUE

Dans le domaine de l'artisanat traditionnel, le secteur économique est représenté, officiellement, par plusieurs coopératives et entreprises, toutes rattachées au ministère de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat, cependant l'activité est exercée quasi exclusivement à titre privé et surtout d'une manière informelle.

L'artisanat traditionnel compte une cinquantaine de métiers répandus sur le territoire national, les dénominations des métiers sont celles répertoriés dans la nomenclature des métiers de l'artisanat, ils ne sont retenus dans le tableau suivant, que les métiers relevant de l'artisanat traditionnel.

N°	Libellé de l'activité	N°	Libellé de l'activité
1	Artisan ferronnier (ferronnerie et menuiserie métallique)	28	Artisan fabricant d'articles en cuir et produits similaires (fabrication d'articles en cuir)
2	Artisan dinandier (dinanderie)	29	Artisan ferronnier d'art (ferronnerie d'art)
3	Artisan fabricant de chaussures (fabrication de chaussures)	30	Artisan façonneur de la corne (façonnage de la corne)
4	Artisan de composants de la chaussure (fabrication décomposant de la chaussure)	31	Artisan fabricant d'armes traditionnelles (Armurerie traditionnelle)
5	Artisan potier faïencier (poterie - faïence)	32	Artisan boisselier (boissellerie)
6	Artisan menuisier ébéniste (ébénisterie et menuiserie générale)	33	Artisan bijoutier traditionnel (bijouterie traditionnelle)
7	Artisan façonneur et transformateur de verre (fabrication, façonnage et transformation du verre plat, miroiterie)	34	Artisan fabricant d'instruments de musique traditionnels (fabrication d'instruments de musique traditionnels)
8	Artisan bijoutier orfèvre (fabrication de bijouterie et d'orfèvrerie en métaux précieux)	25	Artisan doreur et sculpteur sur bois (dorure et sculpture sur bois)
9	Artisan bijoutier, lapidaire de fantaisie (fabrication de bijouterie et d'articles de lapidairerie de fantaisie)	36	Artisan peintre sur tissus (peinture sur tissus et vêtements)
10	Artisan fabricant de pièces et médailles de fantaisie (fabrication de pierre et médaille de fantaisie)	37	Artisan ébéniste d'art (ébénisterie d'art)
11	Artisan lapidaire (lapidairerie)	38	Artisan ciseleur (ciseleur)
12	Artisan réparateur de métiers à tisser et à tricoter industriels (réparation de métiers à tisser et à tricoter industriels)	39	Artisan fabricant d'articles d'art en bois précieux (fabrication d'articles d'art en bois précieux)
13	Artisan tapissier (tapisserie)	40	Artisan pipier (piperie)
14	Artisan cordonnier savetier (cordonnerie)	41	Artisan vannier (sparterie, vannerie)
15	Artisan réparateur d'instruments de musique (réparation d'instruments de musique)	42	Artisan préparateur de laine (préparation de laine de tonte)
16	Artisan armurier (réparation d'armes de chasse)	43	Artisan filateur de laine (filature de laine)
17	Artisan vitrier (vitrierie)	44	Artisan tisserand (tissage)
18	Artisan imprimeur sur tissus et vêtement (impression sur tissus)	45	Artisan brodeur sur étoffes (broderie sur étoffes)
19	Artisan souffleur de verre (Soufflage de verre)	46	Artisan teinturier (teinturerie traditionnelle)
20	Artisan verrier (Verrerie)	47	Artisan fabricant de tapis (fabrication de tapis)
21	Artisan fabricant de formes de découpes en bois et filés coupants (fabrication de formes de découpe)	48	Artisan fabricant de vêtements traditionnels en tissus (fabrication de vêtements traditionnels)
22	Artisan mosaïste (mosaïque)	49	Artisan luthier (lutherie)
23	Artisan céramiste (céramique d'art)	50	Artisan tanneur (tannerie traditionnelle)

24	Artisan bronzier (sculpture sur bronze)	51	Artisan maroquinier d'art (maroquinerie d'art)
25	Artisan marbrier (marbrerie)	52	Artisan bourrelier sellier (bourrellerie - sellerie)
26	Artisan plâtrier (plâtrerie)	53	Artisan brodeur sur cuir (broderie sur cuir)
27	Artisan tailleur de pierre et d'ardoise (Taillage de pierres et d'ardoise)	54	Artisan babouchier bottier (articles chaussants traditionnels)
		55	Artisan relieur et doreur d'art (reliure et dorure d'art)

Les métiers de l'artisanat traditionnel sont caractérisés par :

- l'aspect manuel dans la réalisation des principales tâches;
- porteurs d'une identité propre au pays, à la région, à l'époque.

Aussi, le passage en revue des métiers de l'artisanat traditionnel tel que répertoriés dans la nomenclature, montre que : les métiers répertoriés sont ceux exercés officiellement, donc tout métier dont le détenteur n'est pas inscrit aux registres de l'artisanat, ne figure pas sur la liste des métiers, même s'ils sont porteurs d'emplois.

Le milieu artisanal connaît une structure hiérarchique spécifique, du bas de l'échelle jusqu'au sommet de l'échelle, il est représenté par les catégories de populations suivantes :

- L'apprenti : c'est le jeune recrue, il s'occupe des travaux de manœuvre, dans un premier temps, afin de se familiariser avec le métier, il observe le déroulement du travail et par moment se voit confié quelques tâches de préparation et/ou de finition;
- L'ouvrier : c'est l'apprenti qui se voit confié la réalisation d'un ensemble de tâches relatives à un même poste de travail (tanner le cuir, prépare la laine,), il doit maîtriser l'ensemble des tâches depuis la préparation du travail jusqu'à la finition;
- L'artisan : c'est l'ouvrier qui réalise et maîtrise l'ensemble des tâches et compétences de tous les postes de travail composant le métier;
- Le maître artisan : c'est l'artisan qui est arrivé à créer sa propre méthode d'exécution du métier, le maître artisan relève des rangs des artistes.

Le secteur d'activité économique

L'artisanat, en tant que secteur d'activité économique, est scindé en trois sous secteurs :

- Le sous secteur de l'artisanat d'art;
- Le sous secteur de l'artisanat utilitaire ; et
- Le sous secteur de l'artisanat de service.

L'artisanat traditionnel ou d'art représente un sous secteur de l'artisanat.

D'après les responsables du ministère de la PME et de l'artisanat, les activités artisanales sont confinées essentiellement au secteur privé, le potentiel économique est constitué par des corporations artisanales estimées à 177000 artisans (secteur informel compris)

Les artisans

Dans le secteur de l'artisanat traditionnel, les artisans exercent leurs activités selon trois formes, soit ils s'installent individuellement, soit ils se regroupent par coopératives ou bien par entreprises artisanales, comme le montre le tableau suivant :

Organisation des artisans par régions

Les régions	Inscrits					Radiés				
	Artisans	Coop.	E	Total	%	Artisans	Coop.	E	Total	%
Régions du nord	3083	10	2	3095	57,95	523	1	0	524	65,25
Régions des hauts plateaux	1115	3	2	1120	20,97	144	0	0	144	17,93
Régions du sud	1115	9	1	1125	21,06	133	2	0	135	16,81
Total	5313	22	5	5340	100	800	3	0	803	100
%	99,49	0,41	0,1	100		99,62	0,37	0	100	
%	86,92					13,07				

Les statistiques recueillies auprès des CAM montrent, sur le plan quantitatif, que :

- Les artisans préfèrent exercer le métier à titre individuel avec un taux de 99,49% ;
- Le nombre d'inscrits aux CAM est nettement supérieur à celui des radiés avec un taux de 86,92% ;
- La région du nord compte le taux le plus élevé des artisans avec 57,95%, les deux autres régions comptent des taux similaires avec 21% approximativement.

Constats de l'étude du secteur économique

Les statistiques recueillies auprès des CAM montrent, sur le plan quantitatif, que :

- Les artisans préfèrent exercer le métier à titre individuel avec un taux de 99,49% ;
- Le nombre d'inscrits aux CAM est nettement supérieur à celui des radiés avec un taux de 86,92% ;
- La région du nord compte le taux le plus élevé des artisans avec 57,95%, les deux autres régions comptent des taux similaires avec 21% approximativement.

Sur le plan national :

- Les métiers les plus répandus, sur l'ensemble du territoire national, sont « La fabrication de vêtements traditionnels en tissus », « Le tissage », « La plâtrerie » et « La broderie » ;
- Le métier de « Ferronnerie » est surtout répandu dans les régions de l'est avec un taux de 90,54% ;
- La « Dinanderie » n'apparaît que dans la région du nord est ;
- Les métiers les moins répandus sont « La sculpture sur bronze » avec 0,02%, « La reliure et dorure d'art » avec 0,04%, « La filature de laine » et « La marqueterie » avec 0,08% chacun, ces métiers peuvent représenter les métiers les moins porteurs d'emplois ou les métiers en déclin.

Une lecture régionale montre que les métiers en demandes, en matière d'artisanat traditionnel, sont :

- Pour les régions du nord :
Les métiers de la broderie; Plâtrerie; Les métiers de la ferronnerie; Tissage; Fabrication de vêtements traditionnels; Les métiers de la céramique; Les métiers de la bijouterie.
- Pour les régions des hauts plateaux :
Plâtrerie; Les métiers de la ferronnerie; Les métiers de la bijouterie; Ferronnerie d'art; Fabrication de vêtements traditionnels; Broderie.
- Pour les régions du sud :

Fabrication de vêtements traditionnels; Ferronnerie d'art; Tissage; Bijouterie; Les métiers du cuir; Broderie.

Cette répartition régionale, reflète non seulement le caractère de chacune des régions, en matière de métiers répandus; mais aussi, indique les spécialités à privilégier dans chacune des régions pour assurer l'insertion professionnelle des diplômés du secteur de la formation professionnelle.

Les responsables du secteur économique, reprochent au secteur de la formation professionnelle certains manques, à savoir :

- Les centres de formation professionnelle spécialisés en artisanat n'existent pas en nombre suffisant ;
- Le secteur ne dispose pas de structures spécialisées dispensant une formation d'excellence (maître artisan) ; il n'existe pas de formation pour certaines activités artisanales ;
- Les artisans ne bénéficient pas de cours de formation en gestion pour leur permettre d'améliorer le fonctionnement de leurs entreprises ;
- Il n'existe pas de système de formation continue et de perfectionnement technique et technologique au bénéfice des artisans ;
- Des artisans émérites ne sont pas sollicités en qualité de formateurs ;
- Le système d'apprentissage en vigueur n'est pas adapté à l'artisanat traditionnel.

Attentes du secteur de l'artisanat envers le secteur de la formation professionnelle :

- Renforcement du processus d'intégration des filières de l'artisanat dans le réseau de la formation professionnelle ;
- Adaptation de la formation et de l'apprentissage aux besoins de la profession, de la demande et du marché ;
- Réalisation de centre d'excellence dans l'artisanat traditionnel et d'art ;
- Création de centres spécifiques à certaines activités artisanales traditionnelles notamment un centre des arts du feu ;
- Développement de la formation aux techniques de restauration de sites et monuments historiques ;
- Elaboration du statut spécifique de l'artisan formateur (une attente qui ne saurait se réaliser sans l'adhésion de la fonction publique).

ADEQUATION FORMATION/EMPLOI

Pour pouvoir tirer des conclusions sur l'adéquation de l'offre de formation proposée par le secteur de la formation professionnelle, avec la demande sur le marché de l'emploi en matière de métiers, quelques comparaisons ont été réalisées. Comparaison de la nomenclature MFEP et la nomenclature MAT, Comparaison offre de formation/ marché de l'emploi par région.

En conclusion, les formations proposées par le secteur de la formation et de l'enseignement professionnel, sont majoritairement en concordance avec le marché de l'emploi.

RECOMMANDATIONS

La présente étude a révélée le secteur de l'artisanat traditionnel comme un « monde » spécifique, l'originalité de ces métiers, ou des porteurs de ces métiers, les artisans et maîtres artisans, c'est qu'ils soient à la fois les formateurs et les professionnels de ce secteur.

A cet effet, quelques recommandations, sont présentées ci après pour la bonne prise en charge de la branche professionnelle « artisanat traditionnel ».

Recommandations d'ordre général :

- Capitalisation de l'information : pour faciliter la réalisation d'ultérieures études, il serait souhaitable de capitaliser l'information dans des banques de données accessibles et actualisées. Les informations les plus importantes sont :
 - L'offre de formation : les propositions de formation par spécialité et par établissement, quelque soit la période de lancement de la formation ;
 - Les statistiques concernant les formateurs et les stagiaires par spécialité.
- Revoir le statut des formateurs artisans, prévoir un dispositif de reconnaissance et de validation des compétences¹⁰ en remplacement du dispositif actuel qui favorise les aspects administratifs au détriment des aspects techniques (10 ans d'expérience et 10 ans de cotisation à la CASNOS);
- Proposer des spécialités où les métiers existent réellement pour ne pas avoir une pénurie de formateurs.

Recommandations spécifiques à l'étude :

Le niveau de qualification : prévoir, pour chacune des spécialités de la branche, un seul niveau de qualification, celui qui correspond effectivement à la nature des connaissances et des savoirs transmis et qui constitue le seuil d'entrée sur le marché de l'emploi

Parce que, quelque soit le niveau de qualification visé, les fondements du métier – spécialité sont les mêmes, les premiers apprentissages restent les mêmes – dans le même ordre et avec la même chronologie Tout complément de formation (spécialisation, conception...) peut être organisé dans le cadre de la formation continue ;

De l'autre côté, il serait souhaitable de réétudier le niveau d'accès des stagiaires pour les spécialités de l'artisanat traditionnel (favoriser les aspects artistiques et la dextérité manuelle sur le niveau purement scolaire)

Le mode de formation : la nature des formations de l'artisanat traditionnel est très spécifique, elle fait connotation à une culture et tradition de la transmission des savoirs, qui fait que le mode le plus approprié serait l'Apprentissage pour la 1ère catégorie (niveaux 1, 2 et 3) et le mode résidentiel pour la 2ème catégorie (niveaux 4 et 5) ;

La durée de formation : est dépendante de la quantité des enseignements nécessaires, de ce fait, aussi, la nature de l'apprentissage dans le domaine de l'artisanat traditionnel est spécifique et artistique, cependant, le temps pédagogique alloué à ces spécialités s'avère très réduit, ce qui ampute l'aspect artistique et traditionnel de ces formations.

¹⁰ Dans cet optique, l'INFP a déjà réalisé une étude sur la meilleure façon de reconnaître et valider les acquis de l'expérience dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels.

Concernant les programmes de formation : inclure dans tout les programmes, des modules concernant, la création de micro entreprises, la commercialisation, le marketing, l'information, la publicité, aussi, adapter les contenus à une logique d'apprentissage propre à l'artisanat traditionnel, ou le futur artisan apprend à devenir autonome, polyvalent, capable de créer et d'innover, non un simple diplômé dont la principale compétence est de copier des modèles existants.

En parallèle, plusieurs programmes de formation nécessitent un élargissement des contenus pour mieux cerner le métier et offrir une formation complète facilitant l'insertion professionnelle.

Organisation de la formation : prévoir des ateliers artisanaux, où les formateurs (artisans) initient les stagiaires à la vie de l'atelier, poursuivent les meilleurs diplômés et les encadrent à devenir artisans.

Renforcer le nombre des formateurs.

Redynamiser la formation production : Afin de :

- Initier les futurs artisans à la vie professionnelle ;
- Financer la matière première par les revenus des ventes ;
- Favoriser aux futurs artisans, une ouverture sur le marché de l'emploi (faire un nom, avoir une clientèle, faire connaître son style, etc.)

Cette organisation ne doit pas intervenir au courant de l'année pour ne pas amputer le temps alloué à la formation, mais pendant le stage pratique, c'est le meilleur moment pour initier les stagiaires au monde économique, sous le control d'un encadrement pédagogique ;

Etablir des conventions avec les écoles des beaux arts, ainsi que d'autres organismes – à déterminer - pour le perfectionnement des formateurs, afin de développer leurs connaissances artistiques et leur accorder une reconnaissance (surtout pour les artisans non diplômés),

En parallèle, établir des conventions avec les artisans et maîtres artisans pour le placement des stagiaires ;

Renforcer le mode apprentissage qui marque des taux très élevés en matière d'inscription ;

Promouvoir le mode résidentiel qui marque des taux très élevés en matière de diplômés ;

A propos des spécialités relatives à l'artisanat traditionnel :

D'après les membres du comité de la branche professionnelle « Artisanat traditionnel », ainsi que certains artisans, maîtres artisans et formateurs de l'algérois, la branche professionnelle « Artisanat traditionnel » nécessite une réorganisation.

Liste des spécialités, suite aux résultats des enquêtes réalisées et des regroupements, la liste des spécialités de la branche professionnelle « Artisanat traditionnel » proposée est la suivante :

Proposition de la liste des spécialités de la branche « Artisanat traditionnel »

Code	Intitulé de la spécialité	Niveau	Organisation de la formation
ART01	Sculpture sur bois	2	Initiale
ART22	Concepteur maquettiste. Option : Sculpture sur bois.	4	Continue
ART02	Ferronnerie d'art	2	Initiale
ART21	Concepteur maquettiste. Option : Ferronnerie d'art.	4	Continue
ART03	Sculpture sur plâtre	2	Initiale
ART04	Poterie céramique	2	Continue
ART05	Habit traditionnel (masculin – féminin).	2	Initiale
ART06	Tissage traditionnel (haute laine) (tissage ras)	2	Initiale
ART25	Tissage traditionnel en Tapisserie d'art.	2	Initiale
ART27	Tissage ras (MENSOUJ)	2	Initiale
ART13	Sculpture sur marbre et pierre	2	Initiale

ART14	Bijouterie	3	Initiale
ART15	Verrerie d'art Option: Vitrail	4	Initiale
ART28	Souffleur de verre	2	Initiale
ART17	Broderie traditionnelle option : chbika guergaf	3	Initiale
	Broderie traditionnelle option : fetla	3	Initiale
	Broderie traditionnelle option : medjboud	3	Initiale
ART19	Peinture et décoration	2	Initiale
ART	Maroquinerie	2	Initiale
ART	Ebénisterie	2	Initiale

Recommandation hors secteur :

Sauvegarder les métiers de l'artisanat traditionnel :

Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, même s'il participe à des fins sociales, c'est un secteur qui doit surtout répondre aux exigences du secteur économique

Ceci dit, cette recommandation s'adresse aux secteurs de la culture et du tourisme, il s'agit de prévoir un moyen de conserver les métiers de l'artisanat traditionnel, pour participer à la sauvegarde non seulement d'un patrimoine mais d'une facette de l'identité algérienne ;

Dans ce sens, plusieurs métiers artisanaux et traditionnels ont été recensés, tous en voie de disparition ou déjà disparu, il s'agit de :

- Fabrication d'eau de fleur d'orangers ;
- Dinanderie ;
- Vannerie ;

Etude portant sur l'insertion des diplômés de la formation professionnelle par le biais des dispositifs ANSEJ et CNAC

2007

Recherche et rédaction Mmes Benoumechiara Hakima,
Chibani Fadila et Siaci Daya.

INTRODUCTION

La lutte contre le chômage a constitué et demeure l'un des objectifs nationaux les plus prioritaires. Les pouvoirs publics ainsi que les opérateurs économiques sont impliqués dans une stratégie dont le but est de résorber ce fléau, ou du moins à en atténuer les effets, et à amoindrir un tant soit peu les répercussions, sur le plan social, des mesures d'ajustement structurel et de réforme de l'économie nationale.

Et force est de constater que le taux de chômage en Algérie ne cesse de reculer. En effet, et selon le ministère de l'emploi et de la solidarité nationale, l'Algérie aurait fait baisser son chômage de 30,7% en 1999 à 13,4% en 2006.

L'Etat a opté, dans sa politique de relance économique, à l'absorption du chômage par la création d'emploi en mettant en place plusieurs dispositifs : les emplois saisonniers d'initiative locale (ESIL), les contrats de pré emploi (CPE), les travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre (TUP-HIMO), agence nationale de gestion de microcrédit (ANGEM), agence nationale de soutien à l'emploi de jeunes (ANSEJ) et la caisse nationale d'allocation chômage (CNAC).

Pour ce qui est des deux derniers dispositifs, quoique destinés à des catégories différentes de chômeurs, ils ont pour dénominateur commun l'octroi de micro crédit ou l'établissement de micro entreprises, comme moyen visant la création d'emplois.

Il faut savoir que dans une économie donnée, il y'a certains indicateurs qui ne trompent pas quant à sa santé et sa performance. Un certain nombre de ces indicateurs sont en relation directe avec la création d'entreprises.

Il est intéressant de souligner par exemple que le nombre de créations d'entreprises par 1000 habitants est un des indicateurs les plus fiables de la réussite d'une politique économique. Le taux de réussite après quatre ans d'existence est considéré comme un indicateur de la rigueur avec laquelle on crée et on soutient les nouvelles entreprises. Le nombre d'emplois créés par ces entreprises est un signe de vitalité économique.

A ce titre, et concernant l'un des dispositifs suscités, à savoir l'ANSEJ, plus de 1000 micro entreprises créées dans ce cadre sont devenues des moyennes entreprises. Et lorsque l'on sait que les PME produisent 70% de la valeur ajoutée et créent plus de 60 % des emplois dans les pays développés, alors, tous ces dispositifs qui n'entrent pas dans le volet de l'insertion par le social mais qui traitent plutôt la question du chômage dans son aspect économique, méritent le plus grand intérêt.

En effet, cet article traite deux volets relatifs respectivement à l'ANSEJ et à la CNAC et s'intéresse particulièrement à l'insertion et réinsertion des diplômés issus de la formation professionnelle.

Nous avons commencé par présenter chacun des dispositifs, ses critères d'éligibilité, et enfin son bilan suivant les dernières statistiques qui nous ont été communiquées.

Néanmoins, il est à signaler que seul le bilan de la CNAC a été analysé, cette analyse a porté essentiellement sur les rubriques suivantes :

- Le taux des diplômés de la formation professionnelle par rapport au nombre d'entrepreneurs ayant bénéficié de ce dispositif ;
- La répartition des promoteurs issus de la formation professionnelle selon le genre ;
- La qualification de ces promoteurs, où nous avons retracé les caractéristiques relatives à leur niveau de qualification, les spécialités dans lesquelles ils sont diplômés et les branches professionnelles d'où relèvent ces spécialités ;
- Les secteurs d'activité les plus attractifs ;
- La conformité entre le métier exercé et la formation reçue.

PROBLEMATIQUE

Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, en parallèle avec la création et l'évolution des différents dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes, se voit désormais impliqué dans la participation aux changements socio-économiques du pays d'autant plus que l'une des principales missions du secteur est d'assurer à toute personne une qualification professionnelle lui permettant d'accéder à un emploi salarié ou de créer son propre emploi.

Le niveau d'insertion est un des outils stratégiques de l'appréciation du rendement externe du système de formation.

Seulement, le monde du travail tel qu'il est aujourd'hui, présente quelques nouvelles données auxquelles il est impératif pour le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels d'en prendre compte. Outre les conséquences de l'accord d'association entre l'Algérie et l'union européenne, la perspective de l'adhésion de l'Algérie à l'Organisation Mondiale du Commerce, représente un véritable défi auquel les nouveaux arrivants au marché du travail sont confrontés.

La formation qu'acquiescent ces candidats au monde actif, est sans doute le premier pas décisif quant à leur bonne préparation pour intégrer la population occupée. Et justement, cette formation est la vocation première, la raison d'être du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels. L'enjeu à présent, est de maximiser la capacité des stagiaires à trouver un emploi, les rendre compétents pour pouvoir l'occuper, compétitifs pour résister à la concurrence qui ne connaît plus de frontières, et pourquoi pas capables de se repositionner ailleurs en cas de changements ou de nouvelles conjonctures économiques que traverserait éventuellement le pays.

En cas de chômage, tout ceci reflète pour les diplômés du secteur deux types de situations :

Une première situation où l'on est face à une insertion professionnelle. Il s'agit dans ce cas-ci de répondre à ce qu'il est convenu d'appeler un chômage d'insertion. Les chômeurs sont des primo demandeurs, n'ayant pas encore connu d'expérience professionnelle, ils recherchent une insertion dans la vie active.

Et une deuxième situation où il est question cette fois-ci de diplômés qui ont eu une expérience professionnelle. Il s'agira dans ce cas-là de réinsertion professionnelle. Elle est définie dans le lexique de la formation et de l'enseignement professionnels comme étant un retour à la vie professionnelle après une période d'absence, ce qui, très souvent, exige de suivre une période de recyclage et d'adaptation.

L'une des réponses avancées par certains dispositifs mis en place par l'Etat pour combattre ce chômage est d'encourager ces chômeurs à entreprendre et à travailler pour leurs comptes. Dans un document intitulé « Politique industrielle, choix industriel et propositions de mise en œuvre », réalisé par un bureau d'études international pour le compte du ministère de l'industrie, il est précisé que pour le secteur privé, « les performances sont freinées » entre autre « par le savoir-faire entrepreneurial limité. »

Alors les questions qui se posent d'elles-mêmes pour notre secteur sont :

- A quel degré nos diplômés sont-ils intégrés sur le marché du travail par le biais des dispositifs ANSEJ et CNAC ?
- Quelles sont les activités les plus attractives ?
- L'activité économique entreprise est-elle tributaire de la formation reçue ?

Tout en restant dans le domaine de la création d'entreprises qui nous intéresse, et afin de suivre nos diplômés dans le contexte d'insertion professionnelle, nous avons choisi deux organismes l'ANSEJ et la CNAC.

Ces dispositifs se partagent l'objectif d'aide et de soutien à la création de micro-entreprises et semblent être de surcroît très complémentaires. En effet, alors que l'ANSEJ vise la catégorie de chômeurs dont la tranche d'âge varie entre 19 et 35 ans, la CNAC quant à elle s'adresse à ceux âgés entre 35 et 50 ans.

LE DISPOSITIF ANSEJ

L'agence nationale de soutien à l'emploi de jeunes (ANSEJ) a été créée par décret exécutif n° 96-296 du 8 Septembre 1996 et devenue opérationnelle depuis le deuxième semestre 1997. L'ANSEJ constitue, en cette phase de transition vers l'économie du marché, l'une des solutions appropriées au traitement de la question du chômage par l'économie.

En effet, il œuvre à aider les jeunes, moyennant leurs apports personnels, à créer leurs propres entreprises avec le soutien de l'Etat et le financement des banques publiques.

La création de micro-entreprises s'appuie sur le fonds de soutien à l'emploi des jeunes (FNSEJ). ce fonds vise à aider financièrement les jeunes désireux de créer leurs propres activités.

Par ailleurs, le jeune promoteur doit effectuer un apport personnel, variable en fonction de la dimension du projet qu'il projette de réaliser, en capital et /ou en actifs (local, équipements, terrain etc.).

L'ANSEJ, s'appuyant sur 53 antennes implantées à travers le territoire national, a des missions clairement définies ; il lui appartient de :

- Soutenir, conseiller et accompagner les jeunes promoteurs tout au long de la mise en œuvre de leurs projets ;
- Assister le jeune promoteur dans ses démarches auprès des institutions et organisations concernées par la réalisation de l'investissement ;
- Assurer le suivi des investissements en veillant au respect des engagements liant le jeune promoteur.

Par ailleurs ce dispositif est :

- un instrument de lutte contre le chômage, il permet l'insertion professionnelle des personnes actives ;
- un encouragement pour le travail indépendant et le développement des micro-activités économiques ;
- financé par les banques, dans le cadre des procédures de formalisation des dossiers simplifiés ;
- un apport consistant des pouvoirs publics à travers :
 - une bonification substantielle des taux d'intérêt ;

- une large couverture des risques de non remboursement avec la mise en place d'un fonds de garantie ;
- le niveau de crédit est situé entre un minimum de 50 000 DA et un maximum de 350 000 DA ;
- l'apport personnel du bénéficiaire est fixé à 5% (autofinancement) et 1% de droits d'adhésion au fonds de garantie ;
- le taux d'intérêt à la charge du bénéficiaire est fixé à 2%, la différence par rapport au taux du marché est prise en charge par les pouvoirs publics sous forme de bonification.

Bilan de la création de micro-entreprises

L'agence nationale de soutien à l'emploi de jeunes a créé, depuis le lancement de l'opération du dispositif de création de l'emploi de jeunes promoteurs, au 31 décembre 2006, quelques 81 476 micro-entreprises qui ont généré 231 546 emplois.

Parmi ces micro-entreprises, 71 999 projets ont bénéficié d'un financement triangulaire (ANSEJ + promoteur + banque) ayant généré 204 521 emplois, et 6 192 projets ont bénéficié d'un financement mixte (ANSEJ + promoteur) générant ainsi 15 868 emplois. Quant aux projets créés dans le cadre de l'autofinancement (promoteurs), ils sont au nombre de 3 285 ayant généré 11 157 emplois.

Le bilan, sur une période allant de 2002 au 30-04-06, fait état de 194 352 dossiers déposés, parmi lesquels 151 567 (77.99%) ont reçu l'attestation d'éligibilité au financement par le FNSEJ. Ce qui a permis de générer 91 547 emplois.

Le coût global des projets ANSEJ réalisés depuis 1997 s'élève à 160 milliards de dinars, soit 1,6 milliards d'euros. Le secteur tertiaire arrive en tête des projets réalisés avec un taux de 60%, suivi des secteurs de l'agriculture et de l'artisanat.

Les diplômés issus du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels représentent 44 % des promoteurs¹¹ au 31/03/2006 parmi lesquels 66% sont âgés de 19 à 29 ans.

C'est donc un dispositif qui va permettre aux jeunes une insertion professionnelle dans la vie active.

LE DISPOSITIF DE CREATION D'ACTIVITES CNAC

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage et de promotion d'activités créatrices de richesses, la caisse nationale d'assurance chômage (CNAC) est chargée depuis le 30-12-2003, décret présidentielle n° 03-514, de la gestion d'un dispositif d'aide à la création d'activités de production et de services par les chômeurs – promoteurs âgés de 35 à 50 ans.

Objectifs du dispositif :

- Réduction du chômage et de l'exclusion
- Promotion de l'emploi par la création d'activités de biens et services
- Valorisation du potentiel entrepreneurial
- Contribution active et directe au développement économique

¹¹ L'Ansej en bref, <http://www.ansej.org.dz>

Avantages offerts :

- Un accompagnement personnalisé par des conseillers à la création d'activités
- Un prêt non rémunéré (PNR) ou prêt sans intérêt, consenti par la CNAC
- Un crédit bancaire à intérêts bonifiés
- Une garantie du crédit bancaire par le fonds de caution mutuelle
- Des avantages fiscaux :
 - au titre de la réalisation ou phase de pré démarrage
 - au titre de l'exploitation (pour les trois premières années)

Réinsertion des diplômés de la formation professionnelle

Le Bilan de la création de micro-entreprises a recensé au 27 Septembre 2006, 4080 micro-entreprises créées à travers les treize agences régionales, ce qui a permis de générer 111 14 emplois.

1286 micro-entreprises ont été créées par des diplômés issus du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, ce qui représente un taux de 31.52%.

Les données de l'enquête estiment la population active occupée en octobre 2006 à 8 868 800 de personnes, soit un taux d'occupation de 26.8%, mais la participation des femmes à l'activité économique demeure « très faible ».Elles représentent 16.9% du total des occupés.

En effet, d'après les données recueillies auprès de la CNAC et traitées, les promoteurs hommes, issus du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, sont majoritaires à raison de 79.9%.

Nous relevons une prépondérance des niveaux de qualification de CAP et CMP avec un taux cumulé de 76,13% , ce qui pourrait s'expliquer par le fait que c'est la catégorie socioprofessionnelle qui a été la plus touchée par le chômage (fin de chantiers, fin de contrats, licenciements, départs volontaires, démissions, cessation d'activité de l'entreprise...).

Sur un effectif total de 1286 diplômés de la formation professionnelle, un taux cumulé de 57% est donné pour les 5 branches professionnelles les plus prédominantes, classées par ordre décroissant comme suit :

- Bâtiment travaux publics et hydraulique (15,01 %) ;
- Electricité électronique (13,61 %);
- Habillement confection (10,03 %) ;
- Bois et ameublement (9,25 %);
- Techniques administratives et de gestion (9,1 %).

Par ailleurs, il a été constaté un nombre réduit de diplômés dans des domaines aussi stratégiques que l'Artisanat traditionnel, le Tourisme et surtout l'Agriculture.

L'analyse des spécialités montre que : Menuiserie bâtiment (Bois et ameublement), Electricité bâtiment (Electricité électronique), Maçonnerie (Bâtiment travaux publics et hydraulique), Comptabilité (Techniques administratives et de gestion) et Couture prêt-à-porter (Habillement et confection), sont les spécialités les plus dominantes.

L'importance des effectifs des diplômés en Menuiserie bâtiment, Electricité bâtiment et en Maçonnerie, est probablement due à la forte compression d'effectif qu'ont connue, à un moment donné, les entreprises étatiques du secteur du Bâtiment travaux publics et hydraulique avec même la dissolution de certaines d'entre elles.

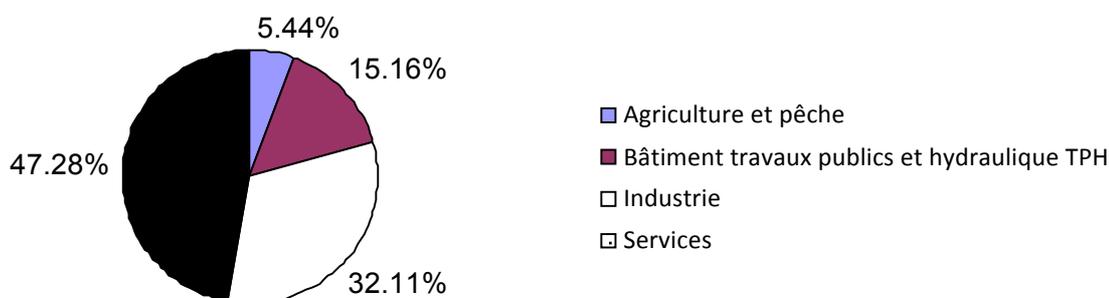
En outre, la majorité des allocataires de la CNAC ont exercé un métier auparavant. Ainsi donc, tout prête à croire que nos diplômés ayant exercé dans le domaine du Bâtiment ont fortement bénéficié de ce dispositif.

Par ailleurs, il est à retenir la présence au sein de chaque branche professionnelle, d'une spécialité qui se distingue par son effectif considérablement supérieur aux autres. Ceci dénote une distribution hétérogène des diplômés, à l'image de la branche Bois et ameublement où la spécialité Menuiserie bâtiment représente à elle seule 89,07% de l'ensemble des diplômés de cette branche.

Le calcul des taux des microprojets appartenant à l'Agriculture, au Bâtiment travaux publics et hydraulique, à l'Industrie et aux Services nous a permis de déterminer les types d'activités économiques ayant le plus intéressé les entrepreneurs diplômés de la formation professionnelle.

Le diagramme suivant illustre la répartition des microprojets suivant les secteurs économiques auxquels ils appartiennent.

Distribution des microprojets suivant les secteurs économiques



Nous constatons que le secteur des Services vient en première position, suivi du secteur de l'Industrie, du Bâtiment travaux publics et hydraulique et enfin de l'Agriculture.

CONCLUSION

Cette humble étude nous a permis de formuler les observations et les constats suivants :

Le taux d'entrepreneurs issus de la formation et de l'enseignement professionnels insérés dans le monde du travail par le biais du dispositif ANSEJ (44 %) est relativement supérieur à celui du dispositif CNAC qui est de 31,52 %.

Concernant le dispositif CNAC, les diplômés de sexe masculin, ayant initié des microprojets dans le cadre de ce dispositif sont considérablement majoritaires par rapport au nombre de promotrices avec un taux de 80 % pour les hommes et 20% pour les femmes. Suivant les niveaux de qualification, il a été intéressant de relever que le niveau de qualification CAP enregistre le meilleur taux d'insertion.

Les branches professionnelles les plus prépondérantes sont celles du Bâtiment travaux publics et hydraulique, Electricité électronique, et Habillement et confection. Les spécialités qui ont atteint les meilleurs niveaux d'insertion sont la Menuiserie bâtiment, Prêt à porter, Electricité bâtiment et Comptabilité.

La classification des secteurs d'activités économiques adoptée par la CNAC, montre que lorsqu'ils sont classés par ordre du nombre de microprojets investis dans chaque secteur économique, le

secteur des Services vient en tête avec 47,28%, en suite le secteur de l'Industrie avec 32,11 %, le Bâtiment travaux publics et hydraulique avec 15,16 % et enfin l'Agriculture avec 5,44 %.

Du point de vue qualitatif, nous pouvons dire qu'au sein de la même branche professionnelle les diplômés ne se répartissent pas d'une manière uniforme .Il y'a à chaque fois une spécialité qui se distingue avec une fréquence largement supérieure aux autres.

La gente féminine se confine, côté formation dans la branche professionnelle Habillement et confection, et sur le plan activité dans les Industries textiles, bonneteries, confection.

Il est à noter qu'un nombre appréciable d'entrepreneurs diplômés dans la branche professionnelle Techniques administratives et de gestion, exercent dans pratiquement la majorité des secteurs économiques, à tel point que l'on pourrait la qualifier de branche à large éventail d'insertion dans les différents secteurs économiques.

Il a été relevé des taux de conformité formation-emploi, maximaux de 100 % pour les spécialités de Modélisme, Broderie sur tissu, Patron gradation, Bijouterie joaillerie orfèvrerie.

Le taux de conformité global calculé pour l'ensemble des secteurs économiques est de 72 %.

Ainsi les résultats obtenus à la fin de ce travail, montre toute l'importance que peut revêtir ce genre d'études.

Il est clair que parmi les points intéressants constatés par rapport au secteur de la formation professionnelle est le taux d'insertion assez important réalisé par le biais des dispositifs CNAC et ANSEJ. En effet, nos diplômés sont très enclins à créer leurs micro-entreprises pour peu qu'on mette en œuvre les mécanismes adéquats qui vont les aider à concrétiser leurs ambitions. Initier un projet est une chose, le faire perdurer est un autre souci qui demande davantage de savoir et de savoir faire pour lesquels le secteur privé, d'après d'autres enquêtes, ont démontré l'insuffisance.

Et c'est là où la formation professionnelle devrait jouer pleinement son rôle d'intermédiaire pour la transmission de ce savoir. Il faudra désormais penser à mettre à la disposition de nos stagiaires les connaissances qui vont leur permettre à la fin de leurs formation, au-delà de la maîtrise technique de l'activité pour laquelle ils ont été formés, d'être capables, comme l'impose aujourd'hui les nouvelles lois de l'économie de marché, d'une bonne gestion de leurs affaires.

Ceci pourrait passer par exemple par des cours spécifiques où le stagiaire devrait avoir accès aux rudiments des disciplines qui vont lui permettre de devenir, s'il en a besoin plus tard, un bon gestionnaire. Il ne s'agit pas d'une compétence accessoire, mais d'une réelle nécessité.

Enquête sur l'évaluation, par les entreprises, du projet Algéro-Allemand sur la promotion de la formation par apprentissage

2008

Recherche et rédaction Mmes Benoumechiara Hakima,
Chibani Fadila, Hadji F-Zohra et Siaci Daya.

INTRODUCTION

Dans le cadre du projet de coopération Algéro-Allemand, pour la promotion de la formation professionnelle par apprentissage, et en partenariat avec le Centre de l'Animation de l'Apprentissage au niveau National (CAAN) et les CAAL au niveau Local, la Direction des Etudes et de l'Innovation Pédagogique de l'Institut National de la Formation Professionnelle, a réalisé une *enquête d'opinion* auprès des entreprises impliquées dans la démarche de ce projet.

En effet, l'objectif principal de l'enquête est de mesurer l'impact de la démarche du projet Algéro-Allemand à travers l'appréciation des entreprises impliquées dans ladite démarche.

Ceci se traduit par l'évaluation des activités réalisées par le projet et impliquant les entreprises dans les domaines suivants :

- Formation de la ressource humaine, notamment les maîtres d'apprentissage;
- La régulation des métiers;
- Les groupes mixtes et les commissions professionnelles;
- Les actions d'information et de vulgarisation.

Il s'agit également de mesurer les effets de ces actions à travers :

- Les prestations assurées aux entreprises par le CAAL et les EFP;
- L'amélioration de l'organisation de la formation des apprentis;
- L'encadrement et le suivi des apprentis;
- La réduction des déperditions;
- Les relations de travail entre les entreprises, les EFP et le CAAL.

C'est en développant ces actions qu'on a pu dresser une liste d'indicateurs, ces derniers ont été formulés en questions et ont fait objet du contenu du questionnaire d'enquête.

Les résultats obtenus constitueront *une base de référence* permettant de mesurer la performance de la démarche du projet, des méthodes et des outils introduits.

Méthodologie de l'enquête

Afin de recueillir un maximum d'informations, un questionnaire (annexe 1) a été élaboré par l'équipe chargée de l'enquête et validé par le commanditaire. Le questionnaire est destiné au secteur économique et plus précisément aux entreprises impliquées dans le projet Algéro-Allemand pour la promotion de la formation par apprentissage.

Le questionnaire d'enquête a été administré à l'intention des chefs d'entreprises et des maîtres d'apprentissage afin de recueillir leurs appréciations sur la démarche du projet.

Le mode d'administration du questionnaire adopté pour cette enquête est l'interview appelée communément « le Face-à-face ».

Le questionnaire d'enquête a été structuré avec soin et précaution afin de permettre aux interviewés de répondre plus spontanément, il est constitué d'un certain nombre de questions, chaque question répond à un ou plusieurs indicateurs sachant qu'un indicateur est élément observable permettant de mesurer le niveau de satisfaction du client. Les différents types de questions choisis sont :

- Des questions fermées à choix unique et à choix multiples, ce type de questions se prête le mieux au dépouillement et à l'analyse statistique ;
- Des questions semi-ouvertes, assez faciles à dépouiller ;
- Des questions ouvertes qui permettent de recueillir des informations très intéressantes mais très difficiles à dépouiller ;
- Des questions filtres, posées à une partie de l'échantillon pour laquelle elles sont pertinentes ;
- Des échelles qui mesurent, à l'aide d'un rapport de grandeur, l'avis ou l'attente du sondé sur certains points précis de la satisfaction d'un service.

L'enquête a porté sur un échantillon¹² de 224 entreprises réparties sur 07 wilayas du pays (tableau 1) où siègent les Centres d'Animation de l'Apprentissage au niveau Local (CAAL), et qui sont au nombre de sept à l'échelle nationale.

wilayas	Nombre d'entreprises
Annaba	43
Bechar	20
Bejaia	40
Blida	21
Boumerdès	40
El-oued	30
Tlemcen	30
Total	224

Nombre d'entreprises enquêtées par wilaya

Quant à l'implication des entreprises dans le projet, 135 entreprises sur les 224 enquêtées ont précisé la date de leur implication dans le projet, par conséquent, 39,73 % des entreprises ne sont pas impliquées dans le projet. L'analyse des réponses relatives à la date d'implication des 137 entreprises impliquées dans le projet montre deux types de niveaux :

Les niveaux les plus élevés :

- Le premier et le plus haut correspond à l'année 2000, durant laquelle 27 entreprises ont rejoint le projet.
- Un deuxième pic en 2003 avec 20 entreprises impliquées.
- Le dernier en 2006 avec 22 entreprises impliquées.

En revanche, les niveaux les plus bas correspondent aux années suivantes :

¹² Echantillonnage réalisé par le commanditaire.

- 1998 avec une seule entreprise, une année juste après le lancement du projet qui en était donc à ses débuts ;
- 2001 avec 8 entreprises, c'était surtout une phase de conception de la démarche du projet ;
- 2004 avec 3 entreprises, année de changement du siège du CAAN ;
- 2008 avec 4 entreprises, c'est pratiquement la fin du projet.

Nous relevons donc l'hétérogénéité de l'échantillon des entreprises enquêtées, et ce par rapport à leurs dates d'implication dans le projet.

En effet l'échantillon reflète les différentes phases du projet.

SYNTHESE ET CONCLUSION

L'enquête de satisfaction a été réalisée auprès d'un échantillon de 224 entreprises dans lequel le secteur privé domine et les artisans individuels enregistrent le taux le plus élevé.

Au delà du fait que ces entreprises appartiennent aux sept wilayas que l'enquête se devait de couvrir, ces dernières exercent dans des secteurs économiques très diversifiés (l'industrie, les services, l'artisanat, le bâtiment et les travaux publics) et se différencient également par leurs durées d'implication dans le projet, des plus anciennes aux plus récemment impliquées. Cette hétérogénéité présente le précieux avantage de la prise en compte de tout critère qui pourrait influencer l'opinion et les appréciations des entreprises.

Tout d'abord, l'enquête a révélé que des différentes activités réalisées par le projet, c'est la formation des maîtres d'apprentissage qui détient le taux de participation le plus élevé, viennent ensuite dans l'ordre, la régulation des métiers, les commissions professionnelles et enfin les groupes mixtes.

Globalement chaque entreprise, se déclarant avoir collaboré avec les CAAL, a participé en moyenne à plus d'une action. Durant cette collaboration

CAAL-entreprises, il apparaît que c'est la qualité d'écoute qu'ont démontrée les CAAL, qui a le plus marqué les enquêtés.

S'agissant du profil des maîtres d'apprentissage enquêtés, presque la moitié dispose d'un CAP, les chefs d'entreprises les désignent pour l'encadrement des apprentis selon leurs compétences professionnelles sans, pour la majorité, percevoir une contrepartie en retour.

Il apparaît que les entités enquêtées sont majoritairement orientées vers le travail manuel qui ne requière pas de hautes qualifications, mais pour lequel la compétence exige une grande dextérité et habileté qui sont le fait d'un don et d'une passion pour ce type d'activités qui relèvent des métiers de l'artisanat sans motivation matérielle.

De ce fait, c'est tout naturellement que le plus grand nombre des maîtres d'apprentissage interviewés se voient davantage concernés par une action de formation qui leur permettra d'acquérir des méthodes et des pratiques afin d'améliorer la transmission de leur savoir faire cumulé durant des années d'exercice atteignant 20 ans en moyenne et dépassant 30 ans pour certains maîtres d'apprentissage.

De l'ensemble des maîtres d'apprentissage ayant participé à la formation pédagogique, pris en charge par les CAAL, 87% d'entre eux sont très satisfaits de l'aspect organisationnel de la formation. Ils trouvent que leur participation à cette formation leur a permis de démontrer une amélioration dans la maîtrise des compétences visées par le programme suivi.

Cet engouement pour la formation pédagogique est très présent même chez les maîtres d'apprentissage qui n'en ont pas bénéficié, au nombre de 96, puisque 82 % d'entre eux souhaitent y participer.

Sur les 90 entreprises concernées par la régulation des métiers, 70% sont satisfaits par l'organisation de la formation qui vise une meilleure harmonie entre la FTTC au centre de formation et la pratique en entreprise. Et justement en ce qui concerne le volet théorique enseigné actuellement au niveau des établissements de formation, 20 des participants reprochent à la FTTC, pour certaines spécialités, son inadaptation à la formation pratique, parfois son obsolescence ou sa superficialité. Tous ces manques sont autant de pistes à exploiter pour instaurer et réaliser des améliorations substantielles et concrètes dans cette importante et stratégique action du projet.

En outre, 30% seulement des maîtres d'apprentissage enquêtés disposent de documentation technico-pédagogique sous forme de programme d'étude destiné à la formation par apprentissage ou de tableau programme d'apprentissage. Ce déficit en documentation pédagogique a été pris en charge dans le cadre du projet par l'installation de commissions professionnelles chargées d'élaborer et d'adapter les programmes de formation par apprentissage. En effet, 14 programmes ont été réalisés et mis en expérimentation.

Le fait que le secteur économique joue le rôle de principal interlocuteur et partenaire et afin de renforcer les liens de communication entre les différents intervenants dans la formation par apprentissage, et partant de l'évidence qu'un projet réussi ne se déroule pas en vase clos, des actions d'information et de vulgarisation ont été réalisées dans le cadre du projet. Ce besoin en communication est doublement ressenti puisque 57% n'ont pas pris part à ces actions d'information et de vulgarisation, alors qu'ils ne sont que 28,8% à les trouver quantitativement suffisants.

Signalons que pour l'année 2008, le nombre d'apprentis mis en formation est de 1651 apprentis et presque les trois quarts des chefs d'entreprises déclarent qu'il n'y a pas de déperdition des apprentis en formation d'autant plus qu'ils sont, un peu plus de la moitié, prêts à les recruter sans la moindre hésitation et déclarent que 906 employés issus de la formation professionnelle par apprentissage sont recrutés et exercent actuellement au sein des entreprises enquêtées.

On peut avancer et dire que le mode de formation par apprentissage présente le moins de déperdition et une bonne insertion professionnelle et toute action entreprise pour promouvoir et développer ce mode de formation est très souhaitée le fait qu'il permet la productivité d'une main d'œuvre immédiatement utilisable et conforme et adaptée aux besoins particuliers des entreprises.

Etude préliminaire sur la Maroquinerie 2009

Recherche et rédaction Mme Chibani Fadila

INTRODUCTION

Dans la branche professionnelle « cuirs et peaux » de la nomenclature des branches et spécialités professionnelles (édition 2005) figure trois spécialités dont les tâches principales se complètent à savoir « coupeur préparateur en chaussure, maroquinerie, ganterie et vêtements » (CPX 04), « piqueur polyvalent en fabrication de chaussure, maroquinerie, ganterie et vêtements cuirs » (CPX 05) et « agent polyvalent en montage et finissage de chaussure » (CPX 06), ces spécialités correspondent en réalité à un processus de fabrication d'articles en cuirs, il s'agit donc de postes de travail; pour cela une étude préliminaire est réalisée afin d'indiquer l'opportunité de fusionner ces trois spécialités et d'en créer une nouvelle spécialité intitulée « maroquinerie ».

Un état descriptif des dites spécialités est établi en deux volets, le premier concerne le monde de la formation professionnelle et le second est consacré au secteur économique où sont exercés les métiers de la maroquinerie à savoir les entreprises de maroquinerie, vêtements cuirs, équipements professionnels, bagagerie et fabrication de chaussure.

Une enquête réalisée auprès de ces entreprises nous a permis de répondre à l'hypothèse de fusionner ces trois spécialités de cuirs et peaux et de proposer la création d'une nouvelle spécialité aboutissant à une polyvalence très demandée par le marché du travail; l'enquête est renforcée par une collecte d'informations auprès du centre national des registres de commerce (CNRC), de la chambre nationale de l'artisanat et des métiers (CNAM) et de la chambre de l'artisanat et des métiers d'Alger (CAM), les deux dernières structures sont sous tutelle du ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat.

Cette étude préliminaire répond aux besoins des secteurs de la formation professionnelle et économique par la formulation de recommandations ayant trait à la pertinence d'élaborer un seul programme de formation selon l'approche par compétence de la spécialité « maroquinerie ».

En outre, on y trouve des suggestions permettant de guider et d'amorcer correctement l'analyse de la situation de travail.

PROBLEMATIQUE

Suite à une étude sectorielle réalisée sur les métiers de l'artisanat traditionnel (INFP, 2007), le métier de la maroquinerie apparaît en tant que métier relevant de la branche professionnelle cuirs et peaux, et vu que l'histoire du cuir est intimement liée à celle de la vie il a été omniprésent – vêtements, chaussures tentes des habitats nomades – mais n'a quasiment pas laissé de traces à cause d'une mauvaise conservation.

Le cuir est une matière assez répandue en Algérie. Ce sont les régions à fort élevage d'animaux et de fortes concentrations en abattoirs qui en sont riches; c'est ainsi que les ovins, les bovins et les camélidés seront une matière première qui servira aux tissages, à la nourriture et à la fabrication d'objets en cuir.

Les spécialités ayant trait au domaine du cuir sont au nombre de treize et sont groupées dans la branche professionnelle « cuirs et peaux » de la nomenclature des branches et spécialités professionnelles (édition 2005); il apparaît trois spécialités dont les tâches principales se complètent à savoir :

- Coupeur préparateur en chaussure, maroquinerie, ganterie et vêtements (CPX 04)
- Piqueur polyvalent en fabrication de chaussure, maroquinerie, ganterie et vêtements cuirs (CPX 05)
- Agent polyvalent en montage et finissage de chaussure » (CPX 06)

En fait, ces trois spécialités correspondent à des postes de travail dans une entreprise de fabrication d'articles en cuirs, pour cela une étude préliminaire est entamée afin de proposer la fusion de ses trois spécialités et d'en créer une nouvelle spécialité intitulée « maroquinerie » à des fins de polyvalence et de proposer une fiche de profil de la dite spécialité en collaboration avec le secteur économique afin de répondre à leurs besoins.

Alors est-il possible de fusionner les trois spécialités et d'en créer une nouvelle?

LE MONDE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La réalisation du portrait de formation de la spécialité maroquinerie a pour objectif de soumettre un diagnostic de l'offre de service du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels à travers l'analyse de différents éléments.

Les spécialités de la maroquinerie ont fait leur apparition dans le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels en 1984 dans la branche professionnelle « artisanat traditionnel » avec une seule spécialité intitulée « maroquinerie sellerie » puis ont été développées au fil des temps et affecté à la branche professionnelle « cuirs et peaux » en 2005 avec cinq spécialités.

Les programmes de formation des spécialités objet de l'étude sont représentés dans le tableau suivant dans lequel on retrouve le diplôme visé, le type de programme, les documents pédagogiques existants et leur année de production ou de révision.

Liste des spécialités retenues à l'étude

Intitulé de la spécialité	Code	Diplôme	Type de programme	Documents existants	Année d'élaboration
Coupeur Préparateur en chaussure, maroquinerie, ganterie et vêtements	CPX 04	CAP	APC	PF	2006
Piqueur polyvalent en fabrication de chaussure, maroquinerie, ganterie, vêtement cuir	CPX 05	CAP	APC	PF	2006
Agent polyvalent en montage et finissage de chaussure	CPX 06	CAP	/	aucun	/

Les programmes des spécialités CPX 04 et CPX 05 sont disponibles à l'INFP et ont été conçus selon l'APC durant l'année 2006, par contre le programme de la spécialité CPX 06 n'est pas disponible.

Il est à noter que ces spécialités ne couvrent que onze wilayas du territoire national.

La prise en charge des spécialités de la branche professionnelle CPX est assurée par 27 formateurs¹³

¹³ MFEP, 2007

On constate que la majorité des formateurs sont des diplômés de la formation professionnelle avec un maximum de quatre formateurs pour la wilaya d'Alger.

Signalons que la wilaya de Médéa ne figure pas dans les données statistiques de l'étude, alors qu'officiellement c'est l'IFP de Médéa qui prend en charge la branche professionnelle cuirs et peaux.

Djelfa, M'sila et Tlemcen qui représentent des wilayas par excellence pour les métiers de maroquinerie, le nombre de formateurs est respectivement de un, trois et un formateur.

En général, c'est les mêmes chiffres qui apparaissent pour le reste des wilayas. On peut avancer, sous toutes autres réserves, que la prise en charge pédagogique des spécialités CPX 04, CPX 05 et CPX 06 est très faible.

Le ratio diplômés/formateurs est d'environ 3, soit une moyenne d'un formateur pour 03 diplômés, ceci dénote l'insuffisance de remplissage des sections par des candidats potentiels pour les spécialités de la maroquinerie.

L'attribution d'équipements technico-pédagogiques, entre les années 2000 et 2007, aux établissements de formation dispensant les spécialités de la branche professionnelle cuirs et peaux, compte quarante trois (43) établissements de formation répartis sur vingt neuf wilayas du territoire national qui ont bénéficié d'équipements technico-pédagogiques pour les spécialités de la branche professionnelle cuirs et peaux ; ceci indique une volonté des responsables du secteur de la formation professionnelle de promouvoir cette branche professionnelle.

Les établissements ayant eu le plus de stagiaires diplômés dans les spécialités CPX 04 et CPX 05 ont effectivement bénéficié d'équipements technico-pédagogiques.

LE MONDE DU TRAVAIL

L'objectif visé, en dressant un portrait de l'environnement économique de la spécialité de maroquinerie, est de connaître les besoins qualitatifs et quantitatifs du monde du travail ainsi qu'une définition du métier et des tâches qui lui sont afférées.

Le secteur du cuir en Algérie est en déclin d'après les propos des hauts responsables des entreprises étatiques car la plupart des entreprises en difficultés financières depuis de nombreuses années ont dû procéder à des vagues de licenciement et donc à la fermeture des entreprises. Faute probable de la concurrence avec l'ouverture du marché Algérien ou à la défaillance des services de marketing, manque de créativité et donc une mauvaise analyse des besoins.

Or, le nombre d'entreprises recensées jusque là au nombre de 1203 (tableau 12) en relation avec le métier en étude, et d'après les informations recueillies lors de l'organisation de la 14^{ème} édition du salon international de l'artisanat traditionnel¹⁴ indiquent que c'est un secteur porteur car il y'a de l'emploi et la production s'écoule bien sur le marché national et international.

Les entreprises d'artisanat de production de bien et d'artisanat de service ainsi que l'artisan individuel sont soumis à une législation.

En effet, une ordonnance N° 96-01, fixant les règles régissant l'artisanat et les métiers a été promulguée le 10 janvier 1996.

Elle a pour objet de définir l'artisanat, l'organisation, les règles, et le champ d'exercice des activités artisanales, ainsi que les obligations et les avantages des artisans.

Les métiers en relation avec la spécialité « maroquinerie » objet de l'étude se retrouvent dans le secteur économique, sous l'égide du ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat, sous les appellations suivantes :

¹⁴ Enquête auprès des artisans de cuir

- Artisan tailleur confectionneur de vêtements en cuir
- Artisan fabricant d'articles en cuirs et produits similaire
- Artisan fabricant de chaussures
- Artisan fabricant de composants de la chaussure
- Artisan maroquinier d'art
- Artisan babouchier bottier

Les entreprises qui relèvent du ministère de l'industrie et de la restructuration présentent les appellations suivantes :

- Fabrication industrielle d'articles en cuirs
- Fabrication industrielle de chaussure
- Fabrication industrielle de vêtement en cuir
- Fabrication de gants de peaux

Quelque soit la provenance de l'appellation des métiers de maroquinerie, le dénominateur commun reste toujours la fabrication d'articles en cuirs.

Il est à noter que ces artisans activant dans la maroquinerie ont recours à des dispositifs de financement de leurs activités par l'ANSEJ ou l'ANGEM.

Le maroquinier travaille dans un atelier de type artisanal ou dans une entreprise industrielle, de taille variable. Il utilise des machines à commande manuelle, de petits outils, ou bien des machines plus perfectionnées et automatisées mais il exécutera toujours un certain nombre de finitions à la main. Il peut également se déplacer chez le client pour prendre des mesures, faire des essayages ou pour la pose définitive des articles réalisés.

D'après les renseignements collectés auprès de la CNAM, les critères d'embauche pour l'exercice du métier d'artisan sont :

- Avoir au minimum cinq années d'expérience dans un atelier avec une attestation de travail
- Soit passer un test de qualification auprès de la chambre régionale de l'artisanat et des métiers en présence des maîtres artisans
- Soit avoir un diplôme

Cependant, l'évolution de carrière des artisans se limite au statut d'artisan ce qui l'empêche d'arriver au poste de maître artisan car il n'existe pas de texte réglementaire pour ce dernier poste.

Une première enquête réalisée auprès de quelques entreprises de maroquinerie de la wilaya d'Alger puis complétée par une seconde effectuée lors de la tenue du 14^{ème} salon international de l'artisanat traditionnel (03-09 Mars 2008) organisé par l'ANART auprès des artisans de cuir nous a permis de définir le métier de maroquinerie, les tâches principales qui lui sont afférentes, le diplôme requis ainsi que les débouchés.

Il faut noter que les artisans de cuir rencontrés ne disposent pas de diplôme dans le domaine mais se sont retrouvés dans ce métier soit par vocation ou par héritage familial.

La plupart des artisans définissent ce métier comme étant un panache d'art de tradition et de créativité.

En effet, le salon international de l'artisanat traditionnel nous a permis de découvrir des articles de cuirs d'une extrême beauté et originalité, car aucun article ne ressemble à l'autre, il y'avait une

touche personnelle plus le reflet et la spécificité régionale, en voici quelques modèles illustrés dans les figures suivantes.

Le recensement des entreprises de maroquinerie au nombre de 1203 s'est effectué au niveau de la CNAM et du CNRC, on les présente selon leurs activités dans le tableau suivant.

Effectifs des entreprises de maroquinerie

Activités	Nombre d'entreprises
Artisan tailleur confectionneur de vêtements en cuir	69
Artisan fabricant d'articles en cuirs et produits similaire	56
Artisan fabricant de chaussures	373
Artisan fabricant de composants de la chaussure	24
Artisan maroquinier d'art	290
Artisan babouchier bottier	52
Fabrication industrielle d'articles	28
Fabrication industrielle de chaussure	277
Fabrication industrielle de vêtement en cuir	29
Fabrication de gants de peaux	05
Total	1203

La majorité des entreprises se situent dans la fabrication de chaussure puis vient en deuxième position celles activant dans la maroquinerie d'art.

Il est à signaler que ces entreprises de maroquinerie recensées sont déclarées auprès des impôts, néanmoins il existe un nombre inestimable d'artisans en maroquinerie qui travaillent dans l'informel pour échapper aux impôts.

CONSTATS

Le portrait de formation de la spécialité maroquinerie a permis de récolter des données utiles aux gestionnaires du système de formation professionnelle.

Des constats seront dressés concernant les programmes de formation, l'offre de formation, le profil des formateurs assurant les spécialités de la branche professionnelle CPX ainsi que la dotation des établissements de formation en équipements didactiques.

Les programmes de formations des spécialités CPX 04 et CPX 05 ont été élaborés selon l'APC et conçus en l'année 2006, par contre le programme de formation de la spécialité CPX 06 n'existe pas.

D'après les fiches descriptives de ces trois spécialités on constate que les tâches principales se complètent et conduisent à un seul poste de travail du maroquinier.

L'offre de formation pour les trois spécialités CPX 04, CPX 05 et CPX 06 se limite à seulement onze (11) wilayas du territoire national et pour les deux modes de formation confondus il y'a eu 76 diplômés (2006-2007); alors que treize (13) wilayas ont bénéficié d'équipements de maroquinerie ceci confirme la non rationalisation de l'utilisation des équipements du fait que ces spécialités sont

boudés par les jeunes en quête de formation et indiqué également par un ratio très révélateur à raison d'un formateur pour trois diplômés.

Concernant le portrait du secteur économique, le dérèglement du marché, la concurrence déloyale mais aussi l'exportation sauvage de peaux brutes ont conduit au marasme du secteur du cuir public.

Les équipements de certaines entreprises sont obsolètes puisqu'ils datent de plus de 20 ans, le personnel exerçant dans ces entreprises n'a pas bénéficié de perfectionnement afin d'améliorer la productivité; une étude réalisée par le BIT en 2000 a permis de faire un diagnostic du groupe industriel du cuir, Leather Industry, et de proposer une mise à niveau des entreprises en élaborant un plan de formation mais faute de moyens financiers la mise à niveau de la ressource humaine n'a pas eu lieu ce qui a conduit à l'effondrement du groupe industriel du cuir par la privatisation de la plupart des entreprises.

En parallèle le secteur privé du cuir est en pleine expansion malgré la faiblesse de la disponibilité des peaux locales qui faisaient la réputation du cuir algérien sont exportées brutes (sans traitement) ou sous forme de wet blue (semi traitement) ainsi que la concurrence des importations qui sont insuffisamment contrôlées.

Le marché de l'artisanat s'est beaucoup rétréci suite à la pénurie des matières premières et au manque de soutien des pouvoirs publics.

Afin de relancer le secteur de l'artisanat qui est un gisement avéré d'emploi il faudra développer le secteur du tourisme.

Or une démarche de relance de l'artisanat ne doit pas se limiter à l'organisation de fêtes périodiques et de foires mais plutôt c'est le soutien logistique et financier qu'il faudra renforcer.

Le ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat reproche au secteur de la formation et de l'enseignement professionnels de ne pas solliciter en qualité de formateurs les artisans émérites ainsi que l'inexistence de système de formation continue et de perfectionnement technique et technologique au bénéfice des artisans.

RECOMMANDATIONS

L'objectif principal poursuivi par l'étude préliminaire est de fournir aux décideurs du système de formation professionnel et aux responsables du développement des programmes, des données et des recommandations ayant trait à la pertinence d'élaborer, de réviser ou de retirer un programme de formation ainsi que des données qui permettront d'amorcer correctement l'analyse d'une situation de travail.

Dans le cadre de l'étude de la spécialité de maroquinerie, les données et les recommandations découlent de l'analyse de l'offre de formation actuelle et de l'analyse du secteur économique.

Les analyses menées aux chapitres précédents permettent de formuler les recommandations suivantes :

- L'opportunité de créer une nouvelle spécialité de « maroquinerie » en fusionnant les trois spécialités (CPX04, CPX 05, CPX 06) déjà existantes et ceci à des fins de polyvalence;
- Concevoir un nouveau programme de formation pour la spécialité de « maroquinerie » ;
- L'utilité de relever le niveau des formateurs de maroquinerie par des perfectionnements techniques et des stages d'immersion en entreprises;
- La nécessité de promotion de la spécialité de maroquinerie car le secteur d'activité économique est en pleine expansion;

- La contribution au développement de l'emploi en favorisant le mode de formation par apprentissage;
- Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels devra solliciter les artisans chevronnés pour l'enseignement dans les établissements de formation;
- Développer la formation continue au profit des artisans.

PREPARATION DE L'ANALYSE DE LA SITUATION DE TRAVAIL

La recommandation essentielle de cette étude préliminaire est de créer une nouvelle spécialité de « maroquinerie » en fusionnant les trois spécialités (CPX04, CPX 05, CPX 06) déjà existantes et concevoir donc un nouveau programme de formation.

L'analyse de la situation de travail (AST) est la première phase du processus de développement de programme de formation selon l'approche par compétence, pour la mener à bien il est proposé de la réaliser en invitant :

- Des formateurs prenant en charge les trois spécialités de CPX04, CPX 05 et CPX 06;
- Des représentants des entreprises de maroquinerie tels que des chefs d'entreprises, maîtres artisans et artisans.

Etude préliminaire sur les métiers de la broderie 2009

Recherche et rédaction Mme Hadji F-Z.

INTRODUCTION

L'étude sectorielle sur les métiers de l'artisanat traditionnel, a révélé que le monde du travail a un besoin en main- d'œuvre qualifiée et polyvalente dans le domaine de la broderie. Cependant, le secteur de la formation professionnelle offre des formations pour le métier de la broderie avec des dysfonctionnements et des insuffisances qui se situent notamment dans les spécialités demandées par le secteur économique, l'adaptation des contenus de formation dispensés et le manque de performance de l'encadrement pédagogique.

Ainsi, la présente étape se situe suite à l'étude sectorielle, et fait l'objet d'une étude préliminaire sur les métiers de la broderie qui par définition constitue l'art d'exécuter à l'aiguille ou à la machine des motifs ornementaux (dessins, lettres, etc.) sur une étoffe servant de support ; ouvrage ainsi réalisé. Cette étude préliminaire a pour but de fournir aux décideurs du système et aux responsables du développement des programmes de formation.

- Des données et des recommandations ayant trait à la pertinence d'élaborer un nouveau programme de formation et de réviser les programmes existants relatifs aux spécialités de la broderie
- Des données permettant de guider et d'amorcer correctement l'analyse de la situation de travail.

Pour plus de détails, cette étude permet d'identifier et de définir les métiers associés aux spécialités faisant l'objet de l'étude. L'étude porte sur plus d'une spécialité de la broderie et plus d'un métier de brodeuse ou brodeur pouvant répondre aux besoins du secteur économique par des programmes de formation correspondant aux métiers concernés.

Pour ce faire, un outil d'enquête est élaboré pour la réalisation de l'étude qui est un questionnaire administré au ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat, et à la chambre nationale de l'artisanat et des métiers (CNAM) en vue de renseigner toutes les informations qui ont traités au secteur économique concerné, aussi, un regroupement est organisé à l'INFP auprès des professionnels à des fins d'analyser les différents métiers de la broderie.

Cette étude est structurée de la manière suivante :

- Portrait du secteur de la formation professionnelle,
- Portrait du monde du travail et
- Recommandations et impacts.

PROBLEMATIQUE

Les résultats de l'étude sectorielle sur les métiers de l'artisanat traditionnel, ont énoncé plusieurs recommandations exprimées par les professionnels (artisans et maîtres artisans) et les formateurs spécialistes du secteur de la formation professionnelle.

Parmi les recommandations de cette étude, il y'a plusieurs aspects importants dont la réorganisation de certaines spécialités et l'introduction d'autres.

Selon les spécialités à réorganisées, on trouve toutes les spécialités de la broderie, à savoir :

- **Broderie sur tissu,**
- **Broderie au fil d'or ou d'argent,**
- **Broderie traditionnelle (option Medjboud- Fetla).**

Ainsi, une étude préliminaire sur les dites spécialités est lancée afin de vérifier s'il y a lieu de fissionner toutes ces spécialités ou non, ou bien suggérer de créer une nouvelle spécialité ou de supprimer une spécialité ne correspondant plus à une fonction de travail existante.

Il s'agit en fait, d'apporter plus d'informations sur la nécessité ou non de fusionner ces spécialités, de créer d'autres ou de supprimer certaines, toute en permettant aussi, de relever les impacts reliés à ces changements, et à en faire l'analyse afin de pouvoir apporter des suggestions et des recommandations qui permettront d'élaborer des programmes de formation répondant aux besoins du secteur économique.

PORTRAIT DU SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La réalisation du portrait du secteur de la formation professionnelle en regard des spécialités de broderie a pour but de soumettre le constat de l'offre de services offerts par le système de la formation professionnelle à travers l'analyse des éléments suivants :

- L'état des effectifs des stagiaires,
- L'effectif des formateurs,
- Le programme de formation et
- Les équipements didactiques.

Les spécialités relatives aux métiers de la broderie

La spécialité Broderie Traditionnelle (option Medjboud- Fetla), intitulé usité souvent dans les établissements de formation, figurait dans la nomenclature des branches professionnelles, édition 1995, et supprimée dans la nomenclature, édition 2001, ensuite modifiée et développée sur le plan activités et compétences professionnelles, en la nomant, Broderie au fil d'or ou d'argent dans l'édition 2005. Aussi, la lecture de la nomenclature des branches professionnelles, édition 2001, et celle de 2005, montre l'existence de la spécialité Broderie sur tissu. Ces spécialités, Broderie sur tissu et Broderie au fil d'or ou d'argent se présentent comme suit :

Code de la spécialité	Intitulé de la spécialité Ou formation	Diplôme	Niveau de qualification	Conditions d'accès
ART 17	Broderie sur tissu	C.A.P	2	4 ^{ème} AM/ 9 ^{ème} AF
ART 18	Broderie au fil d'or ou d'argent	C.A.P	2	4 ^{ème} AM/ 9 ^{ème} AF

Il est à noter que dans la nomenclature des branches professionnelles 2005, le mode de formation n'est pas spécifié.

Effectifs des stagiaires (2000-2006)

Spécialités de la broderie		Les régions de l'Algérie									Total effectifs	taux (%)
		NO	NC	NE	HPO	HPC	HPE	SO	HT	SE		
Broderie sur tissu	Inscrits	473	1973	1960	1138	1096	1032	360	131	826	8989	100
	En formations	472	1967	1863	1332	1002	957	353	131	817	8894	98.94
	Echecs	18	146	27	17	15	12	0	3	60	298	3.31
	Abondons	167	441	433	488	397	279	104	39	217	2565	28.53
	Diplômés	287	1380	1403	827	590	666	249	89	540	6031	67
Broderie au fil d'or ou d'argent	Inscrits	23	162	149	120	0	85	0	0	93	632	100
	En formations	23	120	143	120	0	85	0	0	79	570	90.18
	Abondons	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Echecs	13	20	34	42	0	26	0	0	21	156	24.68
	Diplômés	10	111	109	78	0	59	0	0	58	476	75.31

Effectifs des formateurs

Une représentation sur la prise en charge des sections en broderie par les formateurs est traitée à partir de l'étude sectorielle et également à partir des données fournies par le ministère de la formation et de l'enseignement professionnels.

Les régions de l'Algérie Spécialités de la broderie		NO	NC	NE	HPO	HPC	HPE	SO	HT	SE	Totaux	Taux (%)
		Broderie sur tissu	PEP	6	58	35	4	27	11	9		
	PSEP 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	PSEP 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Broderie au fil d'or ou d'argent	PEP	0	1	10	0	0	3	0	0	2	17	9,35
	PSEP 1	0	0	0	1	0	0	0	0	0		
	PSEP 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Total formateurs		6	59	45	5	27	14	9	2	15	182	100

La prise en charge des spécialités de broderie est surtout assurée par les PEP avec un taux de 90,65% pour la broderie sur tissu, et 9.35% pour la broderie au fil d'or ou d'argent.

Parmi ces formateurs, il existe un seul PSEP 1 qui diffuse les cours, ceci peut s'expliquer du fait qu'il n'existe pas de diplôme universitaire pour les spécialités de broderie.

Le rapport diplômés/ formateur:

Le rapport diplômés/ formateur montre que sur une période de 6 ans pour la spécialité broderie sur tissu, il y a eu 6031 diplômés pris en charge par 165 formateurs ; le ratio diplômés/ formateur est d'environ 1 formateur pour 6 diplômés par an.

Concernant la spécialité broderie au fil d'or ou d'argent, il y a eu 476 diplômés pris en charge par 17 formateurs ; le ratio diplômés/ formateur est en moyenne 1 formateur pour 5 diplômés.

Programmes de formation

Une des préoccupations du secteur de la formation professionnelle est l'adéquation du programme de formation aux besoins du marché de travail.

Actuellement, le programme enseigné dans les établissements de formation est sous forme modulaire pour la broderie sur tissu et la broderie au fil d'or ou d'argent, mais, ce programme existe dans les instituts d'ingénierie pédagogique sous forme d'APC, avec un programme d'étude, un référentiel des activités professionnelles et un référentiel de certification pour la spécialité broderie au fil d'or ou d'argent.

Pour plus d'informations, deux fiches descriptives des deux spécialités sont présentées à partir du référentiel de certification et du référentiel des activités professionnelles.

Toujours, selon le RAP et le RC, le titulaire d'un CAP en broderie est appelé à devenir : brodeur (se) sur tissu, ou brodeur (se) au fil d'or ou d'argent.

L'analyse de la spécialité broderie au fil d'or ou d'argent énonce essentiellement trois postes de travail :

- Le poste de Medjboud qui consiste à broder sur des vêtements traditionnels, des coussins, des selles, des bottes, des ceintures et des tarbouches.

- Le poste de Fetla comprend les activités de broderie sur vêtements traditionnels et coussins.

- Le poste de Chaâra renferme les activités de broderie sur napperons, couvre lits et sur vêtements traditionnels.

L'étude du programme d'étude, du RAP et du RC de la spécialité broderie au fil d'or ou d'argent porte à croire qu'il est le résultat d'un écart avec la réalité. Autant sa durée, la liste des modules que les contenus conduisent à un obstacle, car il n'est pas possible de dispenser de 1512 heures de formation dont 216 heures de stage pratique avec efficacité en 12 mois. Aussi, la liste des modules à enseigner au nombre de 28 groupés en trois (03) unités modulaires de qualification (UMQ), l'UMQ 1 Medjboud, l'UMQ 2 Fetla, et l'UMQ 3 Chaâra, sont très poussées dans l'apprentissage, il est donc hors de portée des stagiaires ayant des prérequis pour cette formation de devenir des employés qualifiés tout en sachant que l'acquisition de simples connaissances, ne semble pas répondre aux exigences du métier.

D'après l'analyse des données de l'étude sectorielle sur les métiers de l'artisanat traditionnel, l'enseignement dans les établissements de formation est diffusé avec des programmes thématiques avec 52.5% et des programmes personnels à 25%, ceci est dû, du fait que les contenus des spécialités broderie ne sont pas tout à fait disponibles au niveau des structures concernées.

Equipements techniques et pédagogiques dans les établissements

Des informations recueillies auprès de l'E.N.E.F.P concernant la dotation des établissements de formation en équipements technico- pédagogiques pour la spécialité broderie sur tissu montrent d'après les données 2005 les résultats suivants :

Sur 48 Wilayas, 71 établissements ont été dotés en équipement parmi lesquels, 67 établissements en machine simple et 4 centres en machine automatisée.

Conclusion

En guise de conclusion, l'analyse de l'évolution de l'appareil de formation professionnelle correspond avec privilège au besoin du secteur économique sur le plan quantitatif, du fait qu'il offre les spécialités de broderie dans toutes les régions du pays avec une prédominance de la spécialité broderie sur tissu. A ce privilège, s'ajoute le rapport enseignant/stagiaire qui est en équilibre dans une section de formation, c'est-à-dire en moyenne, un (01) enseignant prend en charge six (06) stagiaires par an.

Ce pendant, cet appareil de formation dégage de nombreuses faiblesses et insuffisances qui entravent le mécanisme et l'évolution de formation des spécialités de broderie parmi ces faiblesses on a:

- ✓ L'offre de formation de la spécialité broderie traditionnelle est relativement infime par rapport à la spécialité broderie sur tissu, aussi, le besoin de formation des jeunes est faiblement exprimé pour cette spécialité. Ceci peut-être expliqué du fait qu'un diplômé de broderie traditionnelle trouvera difficilement un poste de travail, encore plus, ouvrir un atelier pour son propre compte.
- ✓ le contenu de formation reste un souci majeur pour l'enseignement de ces spécialités car actuellement, les cours sont diffusés avec des programmes, en moyenne thématique et personnelle. Cela s'explique l'absence du programme de la broderie sur tissu ainsi que le programme de la broderie traditionnelle selon l'APC n'est pas encore mis en œuvre.
- ✓ La densité et la complexité du contenu de formation de la broderie traditionnelle est enseigné en une durée très réduite pour l'acquisition de ces connaissances.
- ✓ Il y a rarement de mise à niveau pour les formateurs de ces spécialités.

PORTRAIT DU MONDE DU TRAVAIL

L'étude du portrait du secteur économique concernant les métiers de la broderie consiste à savoir la demande en qualification du monde du travail, déterminer le besoin de formation et son importance quantitative estimée.

En effet, ce-ci comporte d'explorer plus à fond les caractéristiques du besoin en formation exprimé en l'identifiant et en définissant les métiers associés aux spécialités faisant l'objet de l'étude. Les analyses porteront, entres autres, sur les aspects suivants :

- Définir les métiers correspondant aux spécialités de l'étude ;
- Identifier les secteurs d'activités où l'on retrouve les métiers ;
- Lister les entreprises où l'on retrouve le métier par catégories et par régions ;
- Estimer l'évolution prévisible de la quantité de main-d'œuvre par secteurs d'activités ;
- Identifier les évolutions du marché ou les changements technologiques susceptibles d'influencer le volume de la main-d'œuvre ;
- Lister les compétences du métier les plus importantes pour les entreprises ;
- Identifier les conditions générales d'exercice du métier (statut, rémunération, avantages et contraintes, cheminement de carrière, etc.).

Pour ce faire, un outil d'enquête est élaboré qui est le questionnaire pour apporter des éléments nécessaires aux analyses sur les aspects cités ci-dessus. Ces questionnaires sont administrés au ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat, et à la CNAM.

Il est à noter que le questionnaire destiné au ministère n'a pas été renseigné, du fait que ce dernier ne possède pas de renseignements fiables sur la typologie de l'artisanat et la situation des unités artisanale, ce qui handicape les actions qui sont nécessaires d'engager pour assister, soutenir et développer le secteur de l'artisanat.

Identification des métiers de broderie

Dans le secteur économique, le secteur d'activité Artisanat traditionnel concernant les métiers de la broderie est confiné essentiellement dans le sous- secteur d'activité fabrication de tissu ou de tissage dans lequel on retrouve deux activités à savoir :

- Fabricant de vêtements traditionnels et
- Brodeur sur étoffes

Les potentialités humaines

Selon les données 2007 de la CNAM concernant les dites activités, les potentialités humaines représentent un total de 8433 avec un effectif de 6123 pour l'activité : fabricant de vêtements traditionnels et un existant de 2310 pour l'activité : brodeur sur étoffes.

Analyse des métiers de broderie

Dans le but de compléter les informations non renseignées, une journée de regroupement des professionnels sur l'analyse des métiers de la broderie concernant cette étude, a été effectuée à l'I.N.F.P. le 22 Janvier 2008, avec la collaboration des artisans (es) du milieu professionnel, des formateurs du secteur de la formation professionnelle et des méthodologues de l'I.N.F.P.

La discussion des professionnels a porté essentiellement sur les fonctions de travail de la broderie, les conditions de travail du métier, l'évaluation des diplômés de la formation professionnelle et les attentes des professionnels en matière de formation.

Recommandations et suggestions

Des suggestions émis par les professionnels ont porté sur:

- ✓ Changement d'intitulé de deux spécialités :

Ancien intitulé de la spécialité	Nouvel intitulé de la spécialité
Broderie traditionnelle (option : Medjboud- Fetla)	Broderie d'art traditionnel
Broderie	Broderie d'art

- ✓ Création d'une nouvelle spécialité de la branche professionnelle « Artisanat Traditionnel » qui est la **Fridha**.

Attentes des professionnels

- Renforcer le secteur de la formation professionnelle par des formateurs qualifiés ;
- Organiser des stages pratiques pour les stagiaires dans les ateliers professionnels ;
- Organiser des perfectionnements au profit des formateurs sur les anciennes et nouvelles techniques de broderie ainsi que sur les nouvelles technologies;

- Faire participer les maîtres artisans pour diffuser les cours de broderie dans les centres de formation;
- Organiser des journées d'informations et portes ouvertes sur les métiers de la broderie, ainsi que sur les broderies en voie de disparition par expositions et démonstrations.

CONCLUSION

L'analyse des données du secteur économique révèle plusieurs constats à savoir :

- ✓ Une prédominance de l'activité fabricant de vêtements traditionnels par rapport à l'activité brodeur sur étoffes, répartie dans toutes les régions du pays.
Ceci reflète le caractère de chacune des régions en matière de métiers et indique la spécialité à privilégier dans chacune des régions pour assurer l'insertion professionnelle des diplômés issus du secteur de la formation professionnelle.
- ✓ L'évolution de la carrière professionnelle des artisans brodeurs se limite au statut de l'artisan et ne lui permet pas de parvenir au poste de maître artisan à cause de l'inexistence de textes réglementaires.
- ✓ Changement de dénomination de deux spécialités, broderie d'art traditionnel à la place de l'ancienne spécialité, broderie traditionnelle (option : Medjboud- Fetla), et broderie d'art à la place de la spécialité broderie.
- ✓ Création d'une nouvelle spécialité de la branche professionnelle « artisanat traditionnel » qui est la Frida.
- ✓ Mettre en œuvre la convention qui existe entre les deux secteurs, secteur économique et secteur de la formation professionnelle qui comprend la prise en charge des stagiaires de la formation professionnelle dans les ateliers professionnels, aussi, l'application des actions d'information et de vulgarisation des métiers de broderie.
- ✓ Renforcer le secteur de la formation professionnelle par une ressource humaine qualifiée.
- ✓ Participation des artisans brodeurs à enseigner dans les établissements de formation.

Etude sur la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées

2011

Recherche et rédaction Mme Chibani Fadila.

INTRODUCTION

L'État Algérien ne cesse de déployer des efforts en matière de scolarisation, de formation et d'insertion socioprofessionnelle à l'égard des personnes handicapées estimées à près de deux millions.

Etant donné que le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels prend en charge la formation des personnes handicapées physiques et sa priorité est de répondre aux besoins du secteur économique, pour cela les objectifs fixés dans cette étude sont d'analyser les offres de formation destinées aux personnes handicapées et leur insertions socioprofessionnelle grâce à un emploi.

Dans cette étude portant sur la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées on tentera d'examiner si l'offre de formation du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels est adéquate à cette frange de la population tout en respectant les exigences du secteur économique et facilitant ainsi leur insertion professionnelle sur le marché de l'emploi.

En effet, lors de la célébration de la journée nationale des personnes handicapées du 14 Mars 2009, le président de la république a préconisé dans son message que « la diversification des formes de prises en charge et leur généralisation à travers le territoire national, la facilitation de l'accès à l'éducation, à la santé, à la protection sociale et l'information sont autant de facteurs favorables à l'insertion ».

Concernant l'emploi des personnes handicapées il a indiqué que « les employeurs de l'État, au premier chef, devront faire plus d'efforts en matière de réservation de postes d'emploi car c'est par ce biais que nous pourrons consolider les règles de l'affranchissement des personnes handicapées de la dépendance économique et de la précarité ».

Le président de la république a également prôné « nous voulons surtout faire en sorte que les personnes handicapées trouvent leur place au sein de la société en participant aux projets qui organiseront et façonneront leur propre devenir ».

Peu d'études ou de recherches ont été réalisées sur l'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées; la recherche documentaire s'est faite principalement par internet, des articles de presse écrite et des enquêtes sur le terrain par des entretiens auprès des associations.

Cette étude s'appuie, d'une part, sur une recherche documentaire concernant le handicap et le cadre réglementaire et législatif qui régit la formation et l'emploi des personnes handicapées et, d'autre part, sur une collecte de données relatives aux offres de formation auprès des secteurs formateurs à savoir la FEP et le mouvement associatif ainsi qu'une collecte de données relatives à l'emploi dans le secteur employeur.

Le traitement et l'analyse de toutes les données recueillies permettra d'aboutir à des recommandations quand au développement de l'offre de formation et de répondre ainsi à une demande sociale qui consentira à une meilleure intégration socioprofessionnelle par l'emploi des personnes handicapées.

PROBLEMATIQUE

Le degré de développement d'une société se mesure par rapport à ce qu'elle réalise aux personnes handicapées. Or, en Algérie leur situation est jugée critique, pour cela une étude est entreprise afin d'analyser la situation d'une part des offres de formation des différents secteurs formateurs et d'autre part l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ils sont quelques 3 millions à souffrir d'un handicap en Algérie, selon l'Organisation Mondiale de la Santé, et 1,6 million, selon l'office national des statistiques (recensement de 1998) alors que le ministère de la solidarité nationale, de la famille et de la communauté nationale à l'étranger les estime à plus de 1,9 million ; le Ministre ayant constaté que les chiffres sont controversés a décidé du lancement d'une enquête nationale sur le handicap en Algérie, elle s'effectuera avec l'appui technique de l'organisation « handicap international » et permettra de définir le handicap en Algérie et mettre au point un plan d'action en vue de « la prise en charge et de la réinsertion des personnes handicapées dans les écoles, les universités et les centres de formation professionnelle ».

Sur le terrain, des fédérations et des associations pour personnes handicapées se battent chaque jour pour essayer d'améliorer leurs conditions de vie difficiles à cause de l'environnement hostile par son inaccessibilité, et d'apporter leur contribution dans le domaine de la scolarisation et de la formation.

Il convient aussi de signaler l'adoption en 2002, par l'Algérie de la loi relative à la protection et la promotion du handicapé. Le texte promet de réserver au moins 1 % des postes d'emploi aux personnes handicapées de même que le Ministre de tutelle s'est engagé à réserver 2 500 postes de travail permanents à ces personnes à partir de 2005, et 500 postes de travail dans le cadre du pré emploi ainsi que 1 800 postes d'emploi dans le cadre des activités d'intérêt général. Des mesures qui restent nettement insuffisantes de l'avis des associations des handicapés.

L'Algérie a ratifié, en 2009, la dernière convention des nations unies portant sur les droits des 650 millions de personnes handicapées dans le monde et qui vise à promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales; un décret présidentiel n° 09-188 a été promulgué le 12 mai 2009.

Par le biais de dispositifs de formation pour personnes handicapées, le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels satisfait-il la demande sociale ?

Quelle est la part de la contribution du mouvement associatif dans les domaines de formation et d'intégration sociale des personnes handicapées?

Quel est la part d'intégration dans le monde du travail des personnes handicapées?

Dans la présente étude, nous tentons de répondre à ces questionnements par des chiffres et analyse.

DONNÉES GÉNÉRALES SUR L'HANDICAP

Est appelé handicapé celui dont l'intégrité physique ou mentale est progressivement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouve compromise.

Les personnes handicapées sont classés comme suit, en fonction de l'origine de l'handicap :

1. Les handicapés physiques : ce sont les personnes qui présentent un handicap dans leurs mouvements naturels du fait d'une insuffisance, maladie ou anomalie.

2. Les handicapés sensoriels : ce sont les personnes qui présentent une insuffisance de la capacité sensorielle de la fonction d'un de leurs sens ou plus.
3. Les handicapés mentaux : ce sont les personnes qui souffrent d'une réduction de leurs capacités mentales ayant des effets sur leurs fonctions de perception, de liaison ou de conclusion.

L'effectif global de la population handicapée en Algérie est estimé à 1,6 million au recensement de 1998, et à 1,9 million au 5 Décembre 2010.

Pour le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels la prise en charge des personnes handicapées physiques et sensoriels est donnée dans la note circulaire du 26 juin 1996 dans laquelle il est stipulé la diffusion de l'information concernant les spécialités qui leurs sont destinées, l'allègement des conditions d'inscription par la dispense des tests et examens d'entrée aux établissements de formation professionnelle.

L'organisation de la formation s'effectue selon le mode par apprentissage ou le mode résidentiel, pour ce dernier on retrouve les sections intégrée, spéciale ou détachée.

Il est également prévu une prolongation des durées de formation de six mois et ce pour des raisons de santé ou de difficultés liées au niveau scolaire.

La loi n° 02-09 a été promulguée en date du 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées, contient des dispositions relatives à l'éducation, la formation professionnelle, à l'insertion et à l'intégration sociales, prévoit notamment qu'aucune discrimination ne peut être faite en matière de travail ou d'emploi. Il est stipulé l'obligation d'assurer un enseignement et une formation professionnelle aux enfants et adolescents handicapés.

FORMATION DES PERSONNES HANDICAPEES

Secteur de la formation professionnelle

Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels dispose de quatre centres régionaux de formation professionnelle spécialisés pour personnes handicapées physiques : CFPA 4 Chemins de Kouba-Alger, CFPA de Corso à Boumerdès, CFPA de Relizane et CFPA de Laghouat (ces trois derniers centres ont été créés en 2005) et un cinquième est en cours de réalisation à Skikda ; les autres établissements de formation professionnelle accueillent également des jeunes handicapés physiques soit en sections intégrées, spéciales ou en sections détachées.

En sections intégrées les stagiaires handicapés sont intégrés dans des sections ordinaires, en sections spéciales c'est le regroupement de stagiaires handicapés au sein des établissements de formation quant aux sections détachées ce sont des sections spéciales émanant d'autres secteurs notamment des mouvements associatifs et des centres spécialisés de rééducation.

On retrouve les trois modes de formations, à savoir : résidentiel, apprentissage et à distance.

Le candidat handicapé, se présentant pour une éventuelle inscription à une spécialité donnée, est soumis à un dispositif d'orientation comprenant une visite médicale, un entretien psychologique et un test de niveau, qui a pour objectif principal d'aider le demandeur de formation à concilier entre ses aptitudes et les exigences du métier choisi.

Ces centres de formation sont dotés d'équipements technico-pédagogiques nécessaires et offrent des formations dans les spécialités figurant dans la nomenclature nationale des spécialités de la formation professionnelle.

Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels offre des formations pour les personnes handicapées physiques dans diverses spécialités dont les plus répandues sont celles de

l'informatique, comptabilité, couture, coiffure et de l'horticulture jardin et espaces verts ; tandis que certaines spécialités sont moins représentées c'est le cas de la mécanique, bâtiment et de l'électronique.

La synthèse de l'effectif des stagiaires inscrits et des diplômés par mode de formation est représenté dans le tableau suivant :

Synthèse des effectifs des inscrits et des diplômés par mode de formation

Mode de formation	Effectif des inscrits	Effectif des diplômés	Taux des diplômés (%)
Formation résidentielle	3186	2414	73,77
Formation par apprentissage	1064	858	26,23
Total	4250	3272	100

Le taux des stagiaires diplômés en mode de formation résidentielle est de trois fois celui du mode de formation par apprentissage.

Il faut rappeler que l'enseignement à distance s'adresse à toute personne en quête d'une formation, d'un recyclage ou d'une reconversion.

Pour se faire la méthode d'enseignement se trouve matérialisée par :

- Un envoi à domicile de cours, d'exercices et de devoirs
- Des regroupements pédagogiques périodiques lorsque l'handicap le permet
- Une assistance pédagogique au niveau des centres régionaux du CNEPD (consultation, téléphone etc.)

La formation à distance pourrait être un mode de formation à privilégier pour certains types de handicap tel que le handicap moteur ; en effet le centre national de l'enseignement professionnel à distance (CNEPD) a signé une convention d'actions de formations en 1996 avec le ministère de la solidarité, de la famille et de la communauté nationale à l'étranger au profit de 4000 personnes handicapées moteurs dans le cadre d'une insertion ou réinsertion professionnelle.

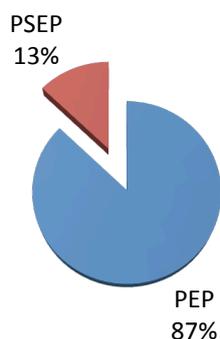
L'enseignement à distance n'exigeant pas de déplacement constitue un moyen appréciable à la personne handicapée pour lui permettre de lever les contraintes et de surmonter ses difficultés.

Le recours à ce type d'enseignement constitue une réponse certaine à :

- L'isolement géographique de l'individu
- L'isolement psychologique de tout handicapé en quête d'une intégration dans la vie active
- L'aménagement du temps du stagiaire en lui permettant d'organiser son emploi du temps
- L'accès facile à toute formation sans limite d'âge ou de place
- La capacité pédagogique considérable en termes d'effectifs stagiaires à prendre en charge
- L'adéquation « formation – travail » par la reconversion
- L'investissement engagé (formation peu coûteuse)

En effet, 473 personnes handicapées, soit 12% de l'effectif fixé au départ (4000) ont été formés dans diverses spécialités telles que : comptabilité, CMTC, gestion du personnel, tourisme, banque, assurance, couture, gestion des stocks, marketing, secrétariat, commercial et initiation en informatique ; avec des niveaux de qualification III, IV et V correspondants respectivement à des diplômes de CAP, BT et BTS.

Les formateurs prenant en charge les formations des stagiaires handicapés sont au nombre de 71. On présente dans ce qui suit une répartition par profil de ces formateurs :



La majorité des formateurs prenant en charge la formation des stagiaires en situation de handicap, soit 87 %, ont un grade de PEP.

Les formateurs sont titulaires pour la plupart de diplômes de CAP et de TS, sont issus du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, le nombre le plus élevé de formateurs se situe à Alger, Jijel, Boumerdès et Relizane ; néanmoins Batna et Sidi Bel Abbès présentent le nombre le moins élevé en formateurs pour personnes handicapées ; ceci est illustré par la figure suivante.

Le ratio diplômés / formateurs calculé pour les diplômés de l'année 2008 est de l'ordre d'un formateur pour environ 13 stagiaires ; un ratio qui reste assez raisonnable du fait que la majorité des formateurs n'a pas été formée pour prendre en charge des jeunes handicapés et donc il va falloir déployer plus d'efforts avec eux.

Représentation du ratio diplômés / formateurs

Effectifs des diplômés	Effectifs des formateurs	Ratio diplômés / formateurs
890	71	12.53

Les établissements de formation professionnelle spécialisés pour personnes handicapées physiques ont bénéficié durant les années 2008 et 2009 d'équipements informatiques de base adaptés et de standards téléphoniques pour les non voyants.

Les autres spécialités ne nécessitant pas d'équipements spécifiques disposent du même équipement, matière d'œuvre et matière première, destiné aux sections de stagiaires valides avec aménagement de certains postes de travail au sein des établissements spécialisés de formation professionnelle.

Autres secteurs formateurs

D'autres secteurs tels que **le ministère de la solidarité nationale**, de la famille et de la communauté nationale à l'étranger et **le mouvement associatif** prennent en charge la formation des jeunes handicapés.

Le ministère de la solidarité, de la famille et de la communauté nationale à l'étranger dispose de 203 établissements spécialisés¹⁵ se répartissent comme suit :

- 92 centres médico-pédagogiques pour enfants inadaptés mentaux (CMPEIM)
- 4 centres médico-pédagogiques pour handicapés moteurs (CMPHM)
- 6 centres pour insuffisants respiratoires (CIR)
- 33 centres spécialisés de rééducation (CSR)
- 13 centres spécialisés de protection (CSP) et centres polyvalents de sauvegarde de la jeunesse (CSPJ)
- 19 écoles de jeunes aveugles
- 36 écoles pour jeunes sourds (EJS)

Dans le cadre de la sauvegarde de l'enfance on trouve 129 centres de prise en charge affiliés aux associations.

La formation des personnels spécialisés est assurée au niveau de trois centres nationaux :

- Le centre national de formation de personnels spécialisés pour handicapés (CNFPH) de Constantine
- Le centre national de formation de personnels spécialisés (CNFPS) de Birkhadem - Alger
- Le centre national de formation de personnels spécialisés pour handicapés physiques (CNFPHP) de Khemisti -Tipasa

A ces centres s'ajoutent, les annexes de formation implantées dans divers chefs lieux de wilaya.

Ces centres nationaux, assurent depuis deux décennies, des formations initiales et continues, destinées à renforcer l'encadrement en travailleurs sociaux intervenant dans le cadre de la prise en charge spécialisée.

Plusieurs profils de formation sont enregistrés : éducateur spécialisé, maître d'enseignement spécialisé, assistant social, éducateur, technicien supérieur, technicien, certificat d'aptitude professionnelle niveau 1 et certificat d'aptitude professionnelle niveau 2.

Ces centres de formation participent également à l'élaboration et à la conception des programmes et méthodes pédagogiques.

Les associations pour personnes handicapées ont consenti beaucoup d'efforts en matière de prise en charge sur les plans de scolarisation, de formation à l'égard des personnes handicapées mais aussi dans leur insertion dans la vie active du pays. Ainsi certaines associations prenant en charge des personnes déficientes mentales moyennes et profondes sans troubles associés offrent des formations professionnelles adaptées aux capacités de chacun.

En effet à l'instar de « l'association entraide populaire familiale » qui dispose d'un centre de formation professionnelle adapté et qui délivre des certificats d'aptitude en fin de formation, les autres associations assurent également des formations ; les jeunes sont orientés vers une activité selon leurs capacités, ils seront préparés à une autonomie socioprofessionnelle en vue de leur orientation future vers des structures de travail adaptées à leurs besoins et leurs aptitudes.

Les formations proposées sont très diversifiées et englobent les spécialités suivantes :

¹⁵ www.enfanceetdroits.com : L'éducation pour l'inclusion : la voie de l'avenir, Novembre 2008

Tableau 15 : Offre de formation du mouvement associatif

N°	Intitulé de la spécialité	N°	Intitulé de la spécialité
1	Broderie traditionnelle	16	Mosaïque
2	Patchwork	17	Dinanderie
3	Crochet	18	Décoration florale
4	Tissage	19	Papier recyclé
5	Peinture sur soie	20	Poterie
6	Maroquinerie	21	Pyrogravure
7	Décoration florale	22	Horticulture
8	Perlage	23	Agriculture
9	Réalisation de tableau en sable	24	Vannerie (cannage)
10	Broderie marocaine	25	Mosaïque de verre
11	Décoration aux coquilles d'œufs	26	Travail de la terre glaise
12	Cuisine	27	Céramique
13	Peinture sur verre	28	Pâtisserie
14	Couture	29	Informatique
15	Réalisation de tableau en métal repoussé	30	Menuiserie (fabrication de jouets, meubles et petits objets décoratifs)

L'association telle que l'union des déficients mentaux de Tlemcen a créé une ferme thérapeutique où sont développés les ateliers suivants : arboriculture, maraichage, petit élevage, élevage ovin, apiculture, pépinière et horticulture.

INSERTION PROFESSIONNELLE

Le processus d'intégration des personnes handicapées doit se faire impérativement par un emploi qui permettra une autonomie financière, malheureusement ils sont une minorité à accéder à un emploi même s'ils disposent de diplômes universitaires ; en effet l'accès à l'emploi ne cesse de constituer une véritable préoccupation pour les personnes handicapées.

Toutes les recherches et démarches combien nombreuses entreprises n'ont pu aboutir à définir ou à estimer le nombre exact de personnes handicapées employées en Algérie, mais espérons que le nouveau ministère qui vient d'être créé de la « prospective et des statistiques » parviendra à mettre à disposition toutes les statistiques nécessaires à la réalisation d'études.

Les seules données qui concernent l'emploi des personnes handicapées ont été récoltées auprès de l'Angem, Ansej, CNAC et de l'ADS ; elles représentent quelques 6674 personnes handicapées employées avec une majorité pour l'ADS, un chiffre qui reste insignifiant de personnes insérées dans le monde du travail.

Les personnes handicapées activent principalement dans le domaine des services, et la plupart ont un handicap moteur. Il se trouve que la majorité des diplômés handicapés issus de la formation et de l'enseignement professionnels ont été formés dans des spécialités relevant des branches professionnelles de l'informatique, techniques administratives et de gestion, habillement confection et artisanat traditionnel et de services.

Afin d'améliorer l'employabilité de ces personnes des actions devraient être entreprises pour améliorer tout d'abord leur insertion sociale, scolaire et professionnelle.

CONCLUSION GENERALE

Constats et recommandations

Les objectifs fixés au départ, dans cette étude, étaient d'analyser les offres de formations destinées aux personnes handicapées et leurs insertions socioprofessionnelles grâce à un emploi.

Souvent, les entreprises évoquent un manque de qualification pour l'embauche des travailleurs handicapés car à l'heure actuelle la majorité d'enfants handicapés ne sont pas scolarisés et une minorité seulement a pu accéder à un diplôme ; mais le processus d'intégration des personnes handicapées se fera impérativement par une scolarisation, une formation et un emploi, car comme tout un chacun, ce sont des individus porteurs de différences et de compétences.

L'étude portant sur la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées a permis d'établir les constats suivants :

- **Secteur de la FEP :**
 - Offre diverses spécialités de formation au profit des personnes handicapées physiques au sein des quatre établissements spécialisés mais également dans d'autres établissements à travers tout le territoire national et ceci dans les deux modes de formation à savoir en résidentiel et par apprentissage.
 - Les effectifs des stagiaires diplômés ne sont pas comptabilisés avec les effectifs des stagiaires valides, car dans l'annuaire statistique de la FEP on retrouve seulement les stagiaires handicapés mis en formation.
 - Le nombre de diplômés dans les régions du nord est relativement plus élevé que dans les régions du sud, probablement à cause de la densité de la population qui est assez faible dans les régions du sud, ou peut être qu'ils ne sont pas intégrés dans les centres de formation professionnels.
 - La majorité des diplômés handicapés issus de la formation et de l'enseignement professionnels ont été formés dans des spécialités relevant des branches professionnelles de l'informatique, techniques administratives et de gestion, habillement confection et artisanat traditionnel et de services.
 - Un peu plus de la moitié des effectifs des formateurs, soit 38, intervenant dans les établissements spécialisés pour personnes handicapées a pu bénéficier de stage de perfectionnement dans des thèmes en rapport avec l'handicap.
 - Ratio diplômés /formateurs = 13
- **Mouvement associatif :**
 - Vient compléter l'offre de formation à destination des jeunes quelque soit le type de handicap et principalement l'handicap mental ; l'éventail des spécialités proposées est très varié à tendance artisanale et traditionnelle ; le mouvement associatif contribue ainsi à la préservation du patrimoine traditionnel, mais il n'arrive pas à satisfaire la demande sociale par insuffisance de structures d'accueil et de moyens financiers.
 - Formation des éducateurs spécialisés à la FNPEI.

Le mouvement associatif joue un rôle important dans le domaine de la formation des jeunes handicapés et dans leur insertion dans la vie active du pays ; mais il est reproché aux

associations de ne pas travailler en réseau et de ne pas être suffisamment visibles sur la toile du net.

- **Domaine de l'emploi :**

- Difficulté d'accès des personnes handicapées aux emplois dans les entreprises.
- Les personnes handicapées s'insèrent dans la vie active plus facilement en optant pour l'entreprenariat par le biais des dispositifs d'aide à la création de micro entreprises. Ils sont quelques 925 personnes handicapées à avoir créé leurs propres micro entreprises.
- Le mouvement associatif emploie les jeunes qu'il a formés dans des établissements de travail protégé quand il dispose de moyens, sinon il les aide à s'insérer dans des structures étatiques ou privées.

Le manque de collaboration de certaines administrations étatiques a entravé la réalisation de cette étude. Cette défaillance a pu être surmontée grâce à la disponibilité et l'accueil des responsables d'associations et des différents dispositifs d'aide à l'emploi, lors de notre enquête ce qui a permis d'aboutir aux recommandations suivantes :

- Œuvrer à élargir la prise en charge, dans le secteur de la FEP, des jeunes handicapés quelque soit le type de handicap mais sans trouble du comportement.
- Introduire dans le secteur de la FEP de nouvelles spécialités existantes dans le mouvement associatif qui présentent une forte demande sociale et pour lesquelles le mouvement associatif ne peut satisfaire par manque de moyens matériels et humains.
- Élargir l'éventail des spécialités offertes aux personnes handicapées notamment dans les métiers de l'aquaculture tels que : pisciculture, conchyliculture et aquariophilie. Ce sont des spécialités accessibles aux personnes handicapées d'après des expériences démontrées à l'étranger et c'est un domaine pourvoyeur d'emplois.
- Organiser des séminaires de sensibilisation aux notions de handicap et de cadre législatifs aux profits de tous les formateurs et des directeurs des établissements du secteur de la FEP.
- Former des formateurs à l'accueil et l'accompagnement des jeunes handicapés en formation.
- Agréer les établissements de formation relevant du mouvement associatif afin qu'ils puissent délivrer des diplômes qui permettent aux personnes handicapées d'accéder à un emploi.
- Organiser des forums emploi / handicap pour réunir les parties prenantes du secteur associatif du handicap, travailleurs ou chercheurs d'emploi handicapés et entreprises dans des groupes de réflexion sur l'amélioration de l'emploi des travailleurs handicapés de façon concrète et simple.
- Mettre en place un outil permettant de mieux déterminer les personnes handicapées en capacité d'accéder à l'emploi. Elles bénéficieraient alors d'un programme personnalisé (bilan de leur employabilité, accompagnement vers l'emploi, etc.).
- Introduire dans la nomenclature nationale des spécialités de la FEP une nouvelle spécialité de guide accompagnateur de personnes handicapées visuels.

Finalement cette étude, une première, entreprise par le secteur de la FEP a permis d'étayer le domaine de formation professionnelle destiné aux jeunes handicapés et de proposer des améliorations à leurs meilleures prise en charge et au développement des spécialités de formation ; et une amorce de l'aspect employabilité des personnes handicapées a été réalisée.

Il serait intéressant de poursuivre, par d'autres études, les pistes de recherche sur la formation professionnelle des personnes handicapées ; quand à l'emploi il va falloir attendre la mise en place par les pouvoirs publics d'indicateurs qui permettraient de suivre l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées, sachant que 72% des cas de handicaps surviennent au cours de la vie (maladie chronique, accident de travail, accident de la circulation, etc.), d'après les résultats d'une enquête nationale à indices multiples (MICS) menée par le ministère de la santé et de la réforme hospitalière en collaboration avec l'ONS et plusieurs agences onusiennes en Algérie.

Etude sectorielle dans le domaine « Gestion des Déchets en Algérie » 2012

Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un projet Algéro-Canadien.
Recherche et rédaction Mmes Benoumechiara Hakima, Chibani Fadila
Hadji F-Z, Kistrane Leila et Siaci Daya.

INTRODUCTION GENERALE

Les objectifs de l'étude

L'objectif général poursuivi est de déterminer globalement les besoins de formation dans le domaine de la Gestion des déchets, en vue de la révision et du développement des programmes d'études de la branche professionnelle "Métiers de l'eau et de l'environnement".

Quatre objectifs sont particulièrement visés.

Dégager une vision d'ensemble synthétique du domaine de la gestion des déchets, dans le contexte algérien des enjeux sociaux et techniques environnementaux.

- Obtenir une information de référence sur l'état des besoins en main d'œuvre et en qualifications caractérisant ce domaine en développement.
- Examiner la pertinence et l'efficacité des programmes de la Nomenclature des spécialités destinés à répondre aux besoins de ce domaine.
- Formuler des recommandations pour accroître l'efficacité du système de formation et assurer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail.

Contenu du rapport

Ce rapport présente le résultat intégré des travaux réalisés sur plusieurs mois, tantôt par l'ensemble de l'équipe désignée, tantôt par les tandems constitués au sein de l'équipe pour prendre en charge la collecte de l'information.

La section 1 présente l'étude, délimite le champ de l'étude, définit le domaine de la gestion de déchets, établit les activités du domaine prises en compte par l'étude pour organiser l'information.

La section 2 présente la démarche méthodologique établie pour la recension, la collecte et l'analyse des données.

La section 3 présente les caractéristiques du marché du travail. On y trouve une description du cadre réglementaire, des programmes nationaux et des modes organisationnels qui caractérisent la gestion des déchets. Cette partie contient aussi un relevé des acteurs et des entreprises constituant les employeurs dans le domaine, en distinguant le pôle d'activité de la Gestion des déchets ménagers et celui de la Gestion des déchets spéciaux. Enfin, elle intègre les données captées sur l'emploi et sur les besoins de main d'œuvre dans chacun de ces deux pôles d'activités.

La section 4 rassemble l'information captée sur les métiers caractéristiques du domaine gestion des déchets. On y fait référence aux nomenclatures algériennes mais aussi, le cas échéant, aux nomenclatures européennes des métiers dans la seule mesure où elles permettent d'anticiper les développements professionnels prévisibles en Algérie. On y intègre l'information qualitative et quantitative obtenue lors des entretiens et de l'enquête auprès du monde du travail, dans la mesure où elle permet de décrire et de préciser l'évolution prévisible des besoins en qualification de la main d'œuvre.

La section 5 fait état de l'offre de formation relevant de la nomenclature des spécialités de la branche Eau et environnement et directement liée aux métiers de la gestion des déchets. En plus de la description de cette offre, on trouve dans cette section le bilan de l'enquête réalisée auprès des établissements de la formation professionnelle dispensant les programmes d'études concernées.

La section 6 présente une mise en relation des paramètres qualitatifs et quantitatifs des métiers et professions du domaine avec ceux de l'offre de formation. On y trouve une analyse de l'adéquation et l'identification des conditions à mettre en place pour faciliter la réponse aux besoins constatés.

La section 7 apporte en conclusion les grands constats de l'étude et les recommandations découlant des constats et des enjeux caractérisant le domaine de la gestion des déchets.

Méthodologie de l'étude

La méthodologie utilisée pour réaliser la présente étude, respecte la méthodologie générale des études de planification figurant parmi les guides de l'APC Algéro-Canadienne. De ce fait elle englobe deux parties importantes et distinctes :

- Une première relative au secteur; économique, elle-même scindée en deux parties :
 - o Gestion des déchets ménagers et assimilés et,
 - o Gestion des déchets spéciaux et/ou dangereux.
- Une deuxième relative au secteur de la formation et de l'enseignement professionnels.

De façon plus spécifique, des éléments de méthodologie et des techniques adaptées à chacune des situations ont été utilisés.

ENCADREMENT INSTITUTIONNEL DE LA GESTION DES DECHETS

L'Algérie s'est donné au cours des dernières décennies des instruments de base pour la promotion et l'encadrement de la gestion des déchets, notamment :

Des instruments juridiques (lois, décrets, programmes nationaux, etc.).

Des instruments institutionnels notamment la création de L'Agence Nationale des déchets (AND), l'Observatoire national de l'environnement et du développement durable (ONEDD), le Centre National de technologies plus propres (CNTPP), le Conservatoire National des Formations à l'Environnement (CNFE), une Direction de l'environnement dans chaque wilaya, une police de l'urbanisme et de la protection de l'environnement et aussi la création d'un bureau d'hygiène au niveau des communes et des walis délégués.

Des instruments financiers qu'on retrouve dans la nouvelle fiscalité écologique introduite dans le cadre des lois de finances 2000-2006 (taxes et bonification).

L'accompagnement de l'industrie dans la mise à niveau environnementale : plusieurs entreprises ont souscrit des « contrats de performance environnementale », définissant de manière volontaire leurs engagements en matière de protection de l'environnement par la réduction des émissions, le traitement des pollutions générées, les économies d'eau et d'énergie. Le contrat de performance a également comme ambition de préparer l'entreprise à mettre en œuvre le système de management environnemental, conforme au standard international ISO 14001.

La formation de « délégués à l'environnement » : le délégué à l'environnement contribue pour le compte de l'exploitant à la mise en œuvre des obligations environnementales, élabore et tient à jour l'inventaire des pollutions (effluents liquides, gazeux, déchets solides, nuisances acoustiques) et de leurs impacts, mise en œuvre des obligations environnementales, prévues par les dispositions

législatives et réglementaires en vigueur, sensibilise le personnel de l'établissement classé en matière d'environnement.

PORTRAIT DU SECTEUR ECONOMIQUE

L'Algérie s'est donné au cours des dernières décennies des instruments de base pour la promotion et l'encadrement de la gestion des déchets, notamment :

- Des instruments juridiques (lois, décrets, programmes PNAE-DD, PROGDEM, PNAGDES, etc.).
- Des instruments institutionnels notamment la création de L'Agence Nationale des déchets (AND), l'Observatoire national de l'environnement et du développement durable (ONEDD), le Centre National de technologies plus propres (CNTPP), le Conservatoire National des Formations à l'Environnement (CNFE), une Direction de l'environnement dans chaque wilaya, une police de l'urbanisme et de la protection de l'environnement et aussi la création d'un bureau d'hygiène au niveau des communes et des walis délégués.
- Des instruments financiers qu'on retrouve dans la nouvelle fiscalité écologique introduite dans le cadre des lois de finances 2000-2006 (taxes et bonification).
- L'accompagnement de l'industrie dans la mise à niveau environnementale : 150 entreprises¹⁶ ont souscrit des « contrats de performance environnementale », définissant de manière volontaire leurs engagements en matière de protection de l'environnement par la réduction des émissions, le traitement des pollutions générées, les économies d'eau et d'énergie. Le contrat de performance a également comme ambition de préparer l'entreprise à mettre en œuvre le système de management environnemental, conforme au standard international ISO 14001, 50 entreprises ont été certifiées ISO 14001 et 25 autres sont en cours de certification.
- La formation de « délégués à l'environnement » : le délégué à l'environnement contribue pour le compte de l'exploitant à la mise en œuvre des obligations environnementales, élabore et tient à jour l'inventaire des pollutions (effluents liquides, gazeux, déchets solides, nuisances acoustiques) et de leurs impacts, mise en œuvre des obligations environnementales, prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, sensibilise le personnel de l'établissement classé en matière d'environnement.

Durant la dernière décennie, la protection de l'environnement en général et la gestion des déchets en particulier, se sont matérialisées par la mise en place et le développement d'une organisation réglementaire, institutionnelle et technique. Ces initiatives structurantes auront à moyen terme une incidence positive sur le développement des services et des infrastructures. Malgré les défis locaux à affronter, elles laissent entrevoir une tendance à la professionnalisation des activités jusque-là dominée par les pratiques informelles.

Gestion des déchets ménagers et assimilés

Le passage en revue des différents textes relatifs à la gestion des déchets ménagers et assimilés (DMA) ainsi que l'enquête de la présente étude, réalisée auprès de 343 entreprises réparties à l'échelle nationale et exerçant dans la gestion des DMA, permettent d'énoncer les constats suivants :

¹⁶ CNTPP, 2009

Réellement	Le domaine de la gestion des DMA est très réglementé ; il s'organise de plus en plus, en harmonie avec les recommandations internationales ;
	La quantité des DMA en Algérie est estimée en 2010 à 9,7 millions de tonnes par habitant et par an ; en 2020, elle atteindra probablement 13,6 millions de tonnes ;
	Il existe une réelle volonté politique de rupture avec les anciennes méthodes de gestion des déchets, vu les retombées négatives sur la santé, l'environnement, la qualité de vie et le tourisme. Cela se traduit par la fermeture des décharges sauvages et le projet de les réhabiliter en jardins et espaces verts ;
	Une réelle volonté politique, orientée vers l'adoption de nouvelles méthodes de collecte et de traitement, est traduite par la réalisation d'infrastructures adéquates avec la nouvelle politique de gestion des déchets : Centres d'Enfouissement Technique (CET) et déchetteries consolidés par des stations de tri et de compostage ;
	Une prise de conscience sur l'apport financier important que peut générer l'ouverture du marché de l'emploi sur les métiers de la valorisation, de la récupération et du recyclage des déchets ;
	Les CET dépassent facilement leur capacité de stockage (cas du CET de Ouled Fayet) vu le mélange des déchets organiques avec d'autres types de déchets non enfouissables mais recyclables (carton, plastique, ferrailles...) ;
	Actuellement, le tri, le recyclage et la valorisation sont les filières les plus prioritaires pour soulager les CET et déchetteries de grandes quantités de déchets ;
	Depuis 2002, il ya obligation de construire au moins un CET par wilaya.

Perspectives	Pour l'horizon 2014, il est prévu la construction de 300 CET, 102 décharges contrôlées et 10 déchetteries ;
	D'après l'enquête de la présente étude, les prévisions d'embauche pour 2014 sont de 346 postes de travail dont 182 destinés à la gestion des DMA ;
	les diplômés de la FEP font partie des profils les plus recherchés par les entreprises enquêtées, ils représentent 36 profils sur 59 répertoriés ;
	Au sein de ces entreprises, les diplômés issus de la formation professionnelle occupent principalement des postes d'exécution (256/322) et 26/322 occupent des postes administratifs, 40 sont parvenus à des postes de responsabilité allant jusqu'à chef de centre ;
	Les entreprises enquêtées emploient 437 diplômés de la FEP, dont 263 contractuels, 104 issus des dispositifs d'aide à l'insertion et seulement 66 permanents ;
	Les compétences les plus recherchées par ces entreprises sont dans le traitement, le tri et le recyclage des déchets, la gestion des déchets solides urbains, la gestion des centres de traitement et le traitement du lixiviat et du biogaz ;

Gestion des déchets spéciaux et spéciaux dangereux

325 000 tonnes/an de déchets industriels dangereux sont produits en Algérie. Une importante quantité de ces déchets, soit 2 millions de tonnes, est actuellement stockée.

Pour la gestion des déchets dangereux le MATE a mis en place le Cadastre National des déchets spéciaux (CNDS) qui est un outil de connaissance et de suivi de l'évolution de la production des déchets spéciaux et aussi le Plan National de Gestion des Déchets Spéciaux (PNAGDES) outil de gestion, de planification et d'aide à la décision qui, partant de l'état actuel de la situation en matière de gestion des déchets spéciaux dégage des solutions diverses et adaptées pour le traitement de ce type de déchets. Le Ministère Aménagement du Territoire et de l'Environnement (MATE) veille aussi à l'implication des acteurs économiques dans des approches volontaires telles que le Contrat de Performance Environnementale (CPE).

La gestion des déchets industriels et spéciaux va être consolidée par la construction de deux centres d'enfouissement technique de classe 1 qui sont en cours de réalisation, le premier dans la région Nord-Est à Tébessa et le deuxième dans la région Ouest à Tlemcen.

Néanmoins la présente étude montre certaines insuffisances quant à la gestion des déchets dangereux et surtout des déchets d'activités de soins : les méthodes de collecte et de traitement sont inadéquates, la collecte se fait parfois à mains nues, les incinérateurs sont des « brûleurs » très polluants, les eaux hospitalières sont rejetées sans aucun traitement.

L'organisation interne de la filière DAS reste encore entièrement à mettre en œuvre : matériel de tri à la source, matériel de translation et de transport, conteneurs, aménagement de plate-forme (PTF) de regroupement des déchets d'activités de soin.

La mise à niveau de la gestion des déchets hospitaliers nécessite des budgets considérables, aussi bien en investissements qu'en exploitation.

Les plus grands producteurs de déchets dangereux sont localisés dans six wilayas du pays

La région Est, notamment Annaba et Skikda, est la plus grande productrice de déchets dangereux, caractérisée par une forte proportion de déchets générés et en stock.

La région Ouest est classée en deuxième position. Les principales sources génératrices de déchets sont la zone industrielle d'Arzew et de Ghazaouet.

La région Centre vient en troisième position et produit principalement des quantités importantes de déchets de plomb.

Les régions Sud-Est et Sud-Ouest, produisent de faibles quantités de déchets dangereux comparées aux autres régions.

la quantité la plus importante de déchets dangereux est générée par le secteur économique des hydrocarbures (60%), suivi des industries chimiques (29%); le reste est réparti en faible quantité entre les secteurs des Industries métalliques, de la Fabrication de ciment, des Industries textiles et de la Génération d'énergie.

L'enquête réalisée auprès des entreprises de gestion des déchets dangereux a révélé ce qui suit :

Principaux résultats

On retrouve dans ces entreprises enquêtées un effectif global de 793 employés issus du secteur de la formation professionnelle, la majorité soit 596 ont un statut administratif de permanent et une minorité a été recrutée selon le nouveau dispositif d'aide à l'insertion professionnelle ;

Il ya une prédominance des postes d'emplois techniques par rapport aux postes administratifs dans ces entreprises ceci est en rapport avec la nature de leurs activités ;

La majorité des entreprises enquêtées, ont exprimé par rapport à leurs activités des besoins prévisionnels en termes d'embauche pour la période allant de 2012 à 2014 ces prévisions sont estimées à 423 employés avec une prédominance, soit 194 emplois prévus, pour des niveaux de qualification de CAP ;

On retrouve dans les entreprises enquêtées tous les niveaux de poste d'emplois, allant de l'ouvrier au technicien, technicien supérieur et chef d'équipe. La prévision d'embauche pour l'ensemble de ces emplois est estimée à 222, avec une plus grande importance pour les postes de désamianteur, mètreur vérificateur et ouvrier.

PORTRAIT DE LA FORMATION

L'introduction pour la première fois de la dimension environnementale dans les programmes de la formation professionnelle a été effectuée suite à la signature du protocole d'accord du mois de Janvier 2003 entre les Ministères de la Formation et de l'Enseignement Professionnels (MFEP) et l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement (MATE).

Le but de cette convention est la mise en place de nouvelles filières d'emplois verts, et le développement d'activités complémentaires, notamment par le renforcement de la formation par apprentissage des stagiaires sur le terrain.

Le secteur de la formation professionnelle offre des formations pour deux spécialités de l'environnement :

Technicien Supérieur en environnement et propreté

Technicien Supérieur en gestion et recyclage des déchets

Cette offre de formation couvre les problématiques environnementales des milieux urbain et industriel, mais on constate que cette offre ne couvre pas d'autres problématiques liées, notamment, à l'agriculture ou à la chimie industrielle et de transformation.

Ces deux spécialités sont dispensées dans 24 wilayas du territoire national, et enseignées dans 25 établissements de formation, dont deux, sont spécialisés dans le domaine de l'environnement : INSFP Hadjout de la wilaya de Tipaza et INSFP El Hidhab de la wilaya de Sétif.

Ces formations sont également assurées par trois établissements agréés. Notons aussi que d'autres établissements publics relevant du MATE interviennent dans la formation des métiers de l'environnement et de la gestion des déchets tels que : le Conservatoire National des Formations à l'Environnement (CNFE), et le Centre National des Technologies de Production Plus Propre (CNTPP).

Malgré les efforts déployés par le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels pour assurer une formation de qualité, quelques faits saillants sont à soulever : l'analyse des deux programmes de formation révèle que leur actualisation faite en 2007 selon l'Approche par Compétences n'a pas connu de profonds changements ; elle n'a touché que les programmes d'études, alors que, les référentiels de métier, le projet de formation et les référentiels pour l'organisation pédagogique et matériel n'ont pas été revus. Ce sont des documents élaborés en 2003 et nécessitent une actualisation.

Des avis sont recensés quant à la qualité de formation des deux spécialités auprès de trois populations enquêtées, formateurs encadrant les sections des deux spécialités, conseillers à l'orientation et diplômés des deux spécialités. Dans l'ensemble, ils jugent que la nature de la formation et l'organisation pédagogique sont moyennement satisfaisantes à satisfaisantes. Néanmoins, quelques insuffisances sont à souligner à savoir :

Les contenus de formation, sont d'ordre scientifique et ne permettent pas aux stagiaires de profil littéraire de poursuivre le programme ;

La partie des travaux pratiques est inexistante dans le programme d'études ;

Absence de documentation ou de guide adéquats aux contenus des modules de la spécialité ;

Le programme gestion et recyclage des déchets ne couvre pas complètement la spécialité, il n'existe aucun module portant le nom « recyclage des déchets » ou un nom se rapprochant à ce volet ;

Manque de travaux pratiques dans le laboratoire au sein de l'établissement de formation par manque d'équipement et d'outils, les laboratoires ne sont pas adaptés à la spécialité où parfois, ils

sont inexistants ;

Les visites sur terrain et en entreprises sont pratiquement inexistantes ;

Difficulté de s'insérer dans le milieu professionnel surtout pour les TS en Gestion et recyclage des déchets.

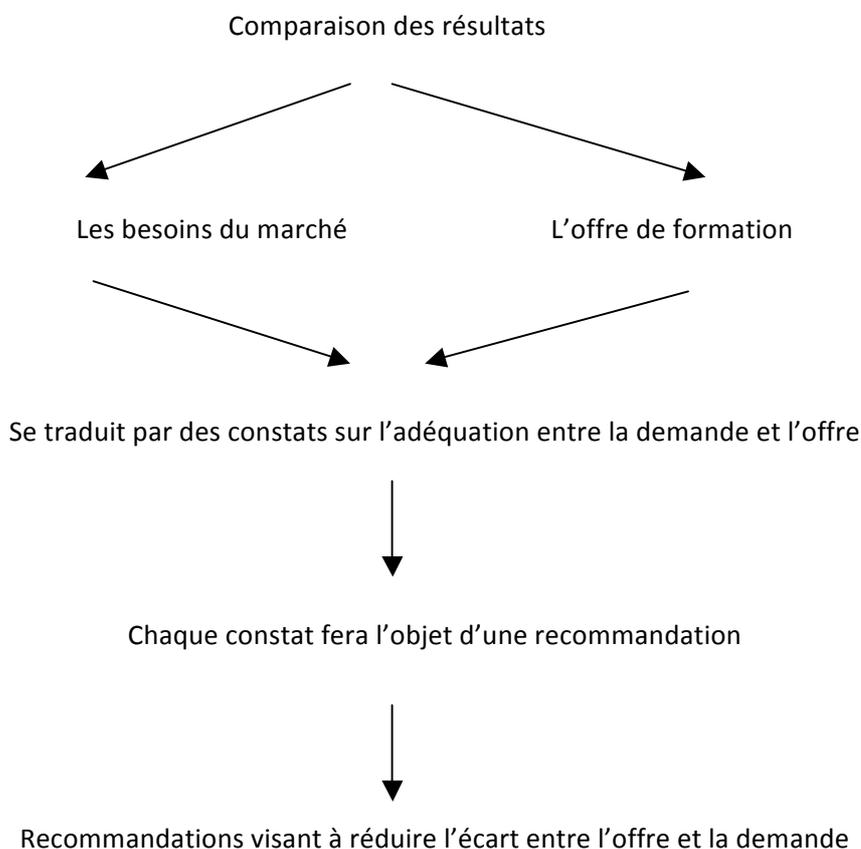
Dans la même optique, les opérateurs économiques œuvrant dans la gestion des déchets (DD, DMA) faisant partie des populations enquêtées, ont exprimé leurs avis quant à l'offre de formation des deux programmes:

Les spécialités « Environnement et propreté » et « Gestion et recyclage des déchets » sont à promouvoir du fait qu'elles soient porteuses d'emplois, notamment dans les EPIC et les centres de traitement des déchets. Quant au profil « Gestion et recyclage des déchets », il est très demandé car le marché de l'emploi est en manque de ce type de profil.

La spécialité Chimie offerte par le SFEP, figurant dans la branche professionnelle chimie industrielle et de transformation est à promouvoir et à remplacer par le profil « chimiste de l'environnement » pour assurer le traitement des lixiviats et les biogaz, ainsi que le contrôle chimique des résidus.

ADEQUATION FORMATION/EMPLOI

Les constats d'adéquation formation-emploi et les recommandations sont déduits à partir de la comparaison des fonctions de travail définies dans la partie de l'étude qui traite le portrait du secteur économique et celle traitant de l'offre de formation :



Comparaison entre les fonctions de travail du portait du secteur économique et les spécialités offertes actuellement :

Cette comparaison fait apparaître les correspondances suivantes :

- Correspondance *complète* entre fonction de travail et spécialité de la branche ;
- Correspondance *partielle et/ou complète* entre fonction de travail et spécialité ; d'autres branches professionnelles ou d'autres secteurs ;
- Fonction de travail ne correspondant à *aucune* spécialité.

Correspondance complète et/ou partielle avec des spécialités relevant d'autres branches professionnelles ou d'autres secteurs :

Certaines spécialités ont une correspondance avec des spécialités relevant d'autres branches professionnelles. Cette correspondance est parfois complète (même intitulé) ou bien partielle après lecture des principales tâches mentionnées dans les fiches de profils (nomenclature 2007). Les branches professionnelles concernées sont :

BTP Bâtiment –travaux publics ; CIT Chimie industrielle et de transformation ; CML Construction métallique ; ELE Electricité – électronique ; INF Informatique ; MME Mécanique moteurs engins.

Un besoin a été exprimé pour d'autres spécialités à savoir TS en Santé ainsi que Chauffeur. Ces spécialités relèvent respectivement du Ministère de la Santé et du Ministère du Transport.

- **Correspondance complète entre fonction de travail et spécialité de la branche :**

TS en Protection de l'environnement
Conseiller gestion des déchets
TS en Gestion des DMA et des déchets solides urbains
T en Recyclage des déchets (métaux, verre, plastique, papier)

Les fonctions de travail, révélées par l'enquête, et qui présentent une correspondance complète avec les programmes de formations actuels, sont citées ci-dessus.

On note une différence dans les intitulés des fonctions de travail et proposons des recherches complémentaires (études préliminaires) soit pour confirmer la correspondance ou bien actualiser les programmes offerts ou encore définir avec précision le niveau de qualification du T en Recyclage des déchets dont les tâches se chevauchent avec celles du TS en Gestion et recyclage des déchets.

Pour les spécialités offertes par le secteur de la formation et l'enseignement professionnels, TS en Environnement et propreté et TS en Gestion et recyclage des déchets, signalons que :

- L'enquête auprès des diplômés des dites spécialités a montré que sur 94 diplômés enquêtés, 37 ont pu trouver un emploi par le biais de deux dispositifs d'insertion professionnelle, l'ANEM et la DAS. Pour la plupart, la nature de l'emploi est de type contractuel d'une durée de 3 ans.
- Parmi ceux qui sont en emploi, 34 diplômés exercent dans leur spécialité en tant que TS en Environnement, TS en Gestion et recyclage des déchets, TS en Protection de l'environnement et TS en Hygiène et sécurité.

- Les TS en Environnement et propreté sont facilement insérés dans le milieu du travail alors que les TS en gestion et recyclage des déchets se trouvent pour la plupart sans emploi, bien que l'activité économique en matière de gestion des déchets qui règne dans le pays soit relativement importante.

Contraintes quant à l'offre de formation des deux spécialités

Offre de formation Les contraintes	TS en environnement et propreté	TS en gestion et recyclage des déchets
Méconnaissance des programmes de la FEP par les opérateurs économiques	❖	❖
Problématique réglementaire		❖
Programme de formation ancien	❖	❖
Pas de demande sociale		❖

Il ressort que la spécialité Environnement et propreté présente moins de contraintes que la spécialité Gestion et recyclage des déchets. Ceci est probablement dû au caractère plus attrayant du programme Environnement et propreté et des emplois auxquels il donne accès, d'où une demande sociale relativement importante, alors que pour le TS en Gestion et recyclage des déchets son note toujours une difficulté majeure d'insertion professionnelle.

- **Fonction de travail ne correspondant à aucune spécialité**

Les fonctions de travail en relation avec la gestion des déchets et qui ne figurent pas dans l'offre de formation du secteur de la FEP, sont au nombre de 24.

Certaines spécialités concernent le même domaine d'activité comme le HSE, mais demandées par les chefs d'entreprises avec différents niveaux de qualification (l'agent, le technicien ou encore le technicien supérieur). Il en est de même pour le tri, la récupération et la valorisation des déchets.

Ce sont des fonctions de travail définies par l'enquête mais non cernées, nécessitant des recherches complémentaires; pour cela il serait judicieux d'entreprendre des études préliminaires afin de pouvoir déterminer l'ampleur et la priorité des besoins du marché du travail et aussi la nécessité de développer un programme de formation.

LES RECOMMANDATIONS

Recommandation générale

Il serait pertinent de mettre en place un système de veille chargé de collecter les informations concernant le développement des différents secteurs économiques. Ce système doit être actualisé en continu et doit permettre la prise de décision quant travaux à entreprendre afin d'assurer une meilleure adéquation formation emploi.

Recommandations d'ordre technique

1/Il serait utile d'entreprendre des études préliminaires afin de fournir plus d'informations et appuyer la prise de décision concernant la création de nouvelles spécialités et, au besoin, le développement des programmes de formation relatifs aux métiers et fonctions de travail suivants :

Désamiantage ;

Hygiène sécurité et environnement (HSE) ; Trieur de métaux; Opérateurs sur machines; Ouvriers sur chantier de désamiantage; Éboueur ; Agent de tri des déchets ; Agent de contrôle ; Chimiste (Technicien de traitement des déchets) ; Chef de secteur (îlotier).

2/Il est indispensable de prendre en considération l'introduction de certaines compétences dans des programmes de formation déjà existants lors de leur actualisation, afin de répondre à un besoin du secteur économique. À cet effet nous recommandons de :

Inclure le compostage comme compétence dans certains programmes de la branche agriculture ;

Renforcer le programme de formation « Environnement et propreté » par la compétence conseiller en environnement; Renforcer les 2 programmes de formation en environnement de la branche MEE par la compétence « Gestion des établissements exerçant dans la gestion des déchets »;

Renforcer la partie recyclage dans le programme « Gestion et recyclage des déchets ».

3/Introduire les niveaux de qualification de la première catégorie correspondant aux diplômes de CFPS, CAP et CMP, car la plupart des métiers demandés sont à prédominance manuelle et certains d'entre eux ne nécessitent que des formations de courte durée (6 mois).

4/Prévoir un additif réglementaire de la filière Gestion et recyclage des déchets, notamment le diplôme de « TS en Gestion et recyclage des déchets » dans le statut particulier des fonctionnaires appartenant aux corps spécifiques de l'administration chargée de l'environnement et de l'aménagement du territoire.

5/Organiser des actions d'information et de sensibilisation dans les établissements de formation et de l'éducation à des fins de promouvoir les deux programmes de formation au profit des jeunes, par le biais des médias et de journées portes ouvertes.

6/Organiser des actions d'informations et de vulgarisation en partenariat avec le MATE concernant les métiers relatifs à la gestion des déchets, au profit des opérateurs économiques œuvrant dans ce domaine.

7/Promouvoir le programme TS en Gestion et recyclage des déchets car les besoins en mains d'œuvre de ce métier exprimés par les opérateurs économiques dans différentes structures sont importants, et car ce domaine est pourvoyeur d'emplois, notamment, dans la valorisation des déchets.

8/Consolider les programmes de formation par plus de pratique, en organisant des visites de terrain et des stages pratiques dans les différents établissements de gestion des déchets afin de permettre aux stagiaires de s'approprier le processus de travail (dans son milieu naturel) et rencontrer les différents acteurs de ce domaine.

9/Perfectionner les formateurs sur le plan pédagogique, monter des actions de formation dans le milieu professionnel au profit des stagiaires.

Etude préliminaire « développement de l'offre de formation pour les personnes déficientes visuelles »

2013

Recherche et rédaction Mme Chibani Fadila

INTRODUCTION

L'Algérie a été le troisième pays après l'Arabie Saoudite et la Tunisie à la fin des années quatre vingt à avoir transcrit les livres scolaires en Braille au niveau de l'école des jeunes aveugles d'El Achour.

Etant donné que le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels prend en charge la formation des personnes déficientes visuelles mais uniquement pour deux spécialités « standardiste » et « informatique braille » qui ne sont plus porteuses d'emploi sur le marché du travail à l'heure actuelle, et que la situation de l'emploi des personnes déficientes visuelles a évolué car de nouveaux débouchés sont apparus.

Actuellement les personnes déficientes visuelles peinent énormément à trouver un poste de travail malgré la détention de diplômes universitaires ou de formation professionnelle, pour cela dans le souci d'améliorer leur insertion professionnelle cette étude portant sur le développement de l'offre de formation est réalisée afin d'élargir la gamme de l'offre de formation par l'introduction d'autres spécialités.

L'enquête de la dite étude a concerné le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, l'école des jeunes aveugles d'El Achour et le CNFPHP de Khemisti sous tutelle du ministère de solidarité de la famille et de la condition féminine ainsi que quelques associations s'occupant des personnes déficientes visuelles.

Chaque personne est unique et quelque soit son handicap elle doit avoir accès à l'ensemble des aides techniques et humaines. Pour cela le dispositif de formation professionnelle devrait être centré sur les outils de compensation afin de répondre aux besoins en matière de formation pour les personnes déficientes visuelles.

Malgré la ratification par l'Algérie de la convention internationale des droits des personnes handicapées adoptée par l'assemblée générale des Nations unies le 13 Décembre 2006 et la promulgation d'un décret présidentiel n° 09-188 du 12 Mai 2009 (J.O n°33 du 31 Mai 2009) et prônant entre autres le droit à la formation professionnelle, malheureusement très peu d'efforts sont réalisés par ce secteur.

PROBLEMATIQUE

Il y a dans le monde près de 285 millions de personnes qui présentent une déficience visuelle, 39 millions d'entre elles sont aveugles et 246 millions présentent une baisse de l'acuité visuelle.

Près de deux millions de personnes en Algérie vivent avec un handicap, dont 173 362¹⁷ personnes non voyantes ce qui représentent 8.66% de la population totale handicapée. L'existence d'écoles pour déficients visuels répartis à travers qui sont au nombre de ont beaucoup contribué à leur scolarisation en braille, certains obtiennent le baccalauréat et accèdent à l'université, d'autres jeunes s'orientent vers le secteur de la formation professionnelle afin de poursuivre une des deux seules spécialités qui leur sont proposées à savoir « standardiste » et « info-braille ».

Traditionnellement, les aveugles et malvoyants étaient préparés à des professions tels que le standard, le secrétariat ou les travaux manuels. Or, depuis quelques années un nombre de plus en plus important accède à tous les secteurs de l'économie ou de l'administration.

La situation a donc beaucoup évolué au cours de ces deux dernières décennies ; en effet, les professions traditionnelles n'offrent plus les débouchés qu'elles pouvaient apporter autrefois.

Grâce à l'évolution des méthodes d'apprentissage et des techniques interfaces visant à compenser le handicap, les déficients visuels peuvent avoir accès à de nouveaux métiers.

C'est ainsi que cette étude est réalisée afin de pouvoir répondre aux attentes des jeunes déficients visuels en matière de diversification de l'offre de formation pour des fins d'insertion dans le monde du travail.

Une collecte d'informations est réalisée auprès du mouvement associatif et des chercheurs universitaires pour déceler les capacités des personnes déficientes visuelles et ainsi proposer de nouvelles offres de formation.

Une enquête a été lancée auprès de quelques établissements du secteur de la formation professionnelle afin de recueillir les statistiques des diplômés déficients visuels ainsi que les formateurs de réadaptation ayant encadrés ces diplômés.

L'avenir des déficients visuels réside dans la nécessité de rechercher de nouveaux métiers, afin d'utiliser encore plus les sens dont ils disposent : audition, toucher, odorat et goût.

En effet, leur faculté d'attention, d'écoute et de mémoire peut être utilisée efficacement dans un grand nombre de professions pour lesquelles la vue n'est pas essentielle¹⁸.

Secteurs formateurs

L'organisation de la formation des jeunes handicapés visuels est prise en charge d'une part par le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels dans certains établissements ordinaires et dans des établissements spécialisés pour personnes handicapées et d'autre part par le mouvement associatif mais qui reste insignifiante car elle se limite à l'apprentissage du Braille pour les personnes adultes devenues non voyantes.

Etablissements de formations

Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels dispose de quatre centres régionaux de formation professionnelle spécialisés pour personnes handicapées physiques : CFPA 4 Chemins de Kouba à Alger, CFPA de Corso à Boumerdès, CFPA de Relizane et CFPA de Laghouat (ces trois derniers centres ont été créés en 2005) et un cinquième est en cours de réalisation à Skikda ; les

¹⁷ Prise en charge des personnes handicapées, El Watan, 5 Décembre 2010

¹⁸ Point de repères, Déficience visuelle et Emploi-N°2 Janvier 2000

autres établissements de formation professionnelle accueillent également des jeunes déficients visuels soit en sections spéciales ou en sections détachées.

Dans l'exploitation des résultats de l'enquête il y a quatre wilayas à savoir Nàama, Tissemsilt, Sétif et Mascara qui prennent en charge la formation des jeunes déficients visuels.

En sections spéciales c'est le regroupement de stagiaires handicapés au sein des établissements de formation quant aux sections détachées ce sont des sections spéciales émanant d'autres secteurs notamment des mouvements associatifs et des centres spécialisés de rééducation relevant du ministère de la solidarité.

On retrouve deux modes de formations, à savoir : résidentiel et apprentissage.

Ces centres de formation sont dotés d'équipements technico-pédagogiques nécessaires et offrent des formations dans les spécialités ne figurant pas dans la nomenclature nationale des spécialités de la formation professionnelle édition 2007 mais sous dérogation du MFEP.

La spécialité de « standardiste » a été réintroduite dans la nomenclature des branches et des spécialités de la formation professionnelle édition 2012.

Offre de formation professionnelle

Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels offre au sein des établissements spécialisés qui sont réservés aux personnes handicapées ainsi que dans d'autres établissements répartis sur tout le territoire national, uniquement deux spécialités de formations, pour les personnes déficientes visuelles, à savoir « standardiste » le niveau d'accès est un niveau scolaire inférieur à la 4^{ème} année moyenne et la durée de formation est de 6 mois aboutissant à un diplôme de CFPS et la deuxième spécialité « informatique braille » de 3 mois de durée de formation et sanctionnée par une qualification.

Statistiques des stagiaires formés

Dans l'annuaire statistique édition 2011 du MFEP on retrouve la « répartition des handicapés physiques par wilaya et par type de handicap » des mis en formation pour les deux modes de formation à savoir en résidentiel et par apprentissage.

Cet annuaire statistique n'offre pas des informations exploitables du moins pour cette étude, pour cela il a été procédé à une collecte de données auprès de 16 DFEP selon un canevas bien précis (voir en annexe (A.1)).

Les données statistiques relatives aux inscrits et aux diplômés ont été recueillies par mode de formation, sur une période de cinq ans (2006 – 2011). L'exploitation des canevas renseigné par onze DFEP a permis d'analyser la situation de l'offre de formation destinée aux jeunes déficients visuels, cinq DFEP à savoir Jijel, Relizane, Saida, Skikda et Constantine n'ont pas de candidats déficients visuels malgré la disponibilité d'équipements prévus à cet effet.

L'effectif total des stagiaires inscrits et des diplômés par mode de formation est représenté dans le tableau suivant :

Effectif total des inscrits et des diplômés par mode de formation (2006-2011)

Mode de formation	Effectif des inscrits	Effectif des diplômés	Taux des diplômés (%)
Formation résidentielle	157	111	59.04
Formation par apprentissage	83	77	40.96
Total	240	188	100

Le taux des stagiaires diplômés en mode de formation résidentielle dépasse de peu celui du mode de formation par apprentissage.

Le mode de formation en résidentiel semble plus apprécié que le mode de formation par apprentissage pour cette catégorie de stagiaires.

Répartition des effectifs des stagiaires par wilaya

L'exploitation des données recueillies de l'enquête, concernant les effectifs des stagiaires inscrits et diplômés par année de 2006 à 2011, a permis d'établir la répartition des effectifs des diplômés par wilaya. En effet, une grande disparité dans la répartition des diplômés par wilaya avec un maximum soit 86.70% dans la wilaya d'Alger représenté par le CFPA de Kouba considéré comme étant le centre de référence en Algérie pour les jeunes déficients visuels malgré la disponibilité des deux spécialités qui leurs sont offertes dans d'autres wilayas proches de leur lieu de résidence.

Une anomalie a été relevée concernant le mélange dans les sections de formation des stagiaires malvoyants avec les aveugles qui ont suivi un cursus scolaire en braille dans des écoles de jeunes aveugles et ainsi les malvoyants se retrouvent lésés car l'établissement de formation n'a pas prévu les moyens palliatifs tels que loupes, agrandisseur d'écran, etc.

Selon que le jeune est aveugle ou malvoyant les pédagogies utilisées en formation devraient se distinguer. Le secteur de la FEP devrait mettre les moyens pour y remédier car si le stagiaire est aveugle, l'accent sera mis sur le développement du toucher, de la mémoire, la représentation mentale, et l'utilisation du braille... S'il est malvoyant, on utilisera plutôt des aides techniques permettant de « mieux voir ». Ces aides visuelles consistent en grossissement d'images ou de caractères grâce à un logiciel d'agrandissement d'écran.

En outre les programmes de formation sont élaborés uniquement pour les personnes valides car dans toutes les fiches de profil de la nomenclature nationale des spécialités de la formation professionnelle, édition 2007, la population à besoins spécifiques en est exclue.

Profil des formateurs

Les formateurs prenant en charge les formations des personnes déficientes visuelles ont un grade de professeur de formation professionnels (PFP) ou celui de professeur spécialisé de formation et d'enseignement professionnels (PSFEP) et ont dû s'adapter aux situations de handicap pour mener à bien leurs missions ; le décret exécutif n° 09-93 du 22 février 2009 portant statut particulier des fonctionnaires appartenant aux corps spécifiques de la formation et de l'enseignement professionnels, prévoit la création des corps des professeurs de formation professionnelle de réadaptation et des professeurs spécialisés de formation et d'enseignement professionnels de réadaptation.

Les formateurs de réadaptation prenant en charge les formations des stagiaires déficients visuels sont au nombre de 6 d'après les données de l'enquête. Trois ont un grade de PSFEP et les trois autres ont un grade de PFP. En effet, trois formateurs sont titulaires de diplôme de TS et sont issus du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels, le nombre le plus élevé de formateurs se situe à Alger.

Les formateurs en charge de la spécialité « informatique braille » ont suivis une formation à cet effet. Le ratio diplômés / formateurs calculé pour les diplômés de l'année 2010 est de l'ordre d'un formateur pour environ 9 stagiaires ; un ratio qui reste assez raisonnable du fait que les sections sont constituées de stagiaires non voyants et de stagiaires malvoyants qui ne maîtrisent pas le braille et donc le formateur devra déployer plus d'efforts avec eux.

Équipements des établissements de formation professionnelle

Les cinq établissements de formation professionnelle spécialisés pour personnes handicapées physiques ont bénéficié durant les années 2008 et 2009 d'équipements informatiques de base adaptés (logiciel Jaws et imprimantes) et de standards téléphoniques pour les non voyants.

Certains autres établissements tels que le CFPA Batna 1 a bénéficié d'équipements de standard téléphonique.

Propositions d'offre de formation

Chez la personne déficiente visuelle ce sens manquant qu'est la vision est réparti sur les autres sens « touché-ouïe-odorat » et qui se trouvent ainsi plus développés. En effet, grâce à l'évolution des méthodes d'apprentissage et des techniques interfaces visant à compenser le handicap, les déficients visuels peuvent avoir accès à de nouveaux métiers.

Dans l'ouvrage « les aveugles au travail » publié par Philippe Chazal en 1999 basé sur 110 témoignages livrent des nouveaux métiers qui vont de l'animateur radio au magistrat, du céramiste potier au professeur de yoga, ou de l'administrateur civil à l'opérateur sur machine dans l'industrie métallurgique.

Au travers de ces témoignages, plus de soixante-quinze activités furent alors présentées, dans des domaines très différents tels que :

- Accueil-Communication
- Administration
- Agriculture
- Arts et Spectacles
- Artisanat
- Commerce-Vente
- Enseignement-Education
- Industrie
- Juridique
- Médical-Paramédical
- Politique
- Presse-Audiovisuel
- Sciences-Recherche-Informatique
- Travail social

L'exploitation de la documentation ainsi que l'enquête réalisée auprès d'associations de non voyants et de formateurs a permis de répertorier une offre de formation assez diverses qui est proposée pour les jeunes malvoyants et non voyants, représentée dans le tableau suivant.

Représentation des offres de formation

Intitulé de la spécialité	
Employé des services administratifs et commerciaux	Emballage de cartons
Agent d'accueil et d'information	Blanchisserie
Agent administratif	Repassage industriel
Administration commerciale et comptable	Pressing
Communication administrative et secrétariat	Plomberie
Traitement de courriers électroniques dans les entreprises	Revêtement sols et murs
Petite mécanique	Peinture en bâtiment
Electronique	Employé technique de surface
Traitement de texte	Monteur en lunetterie
Mécanique générale	Formation ménagère
Cordonnerie réparation	Poterie
Electrotechnique	Tapisserie décoration
Secrétariat bureautique	Bois
Vente-action marchande	Pâtisserie
Téléprospection / télévente	Restauration
Téléconseil (juridique, commercial, etc)	Cuisinier restauration et cuisine de collectivité
Réparation des appareils pour non voyants « perkins »	Macramé
Web master	Crochet
Montage de CD audio	Tricot à la main
Horticulture	Tricot à la machine
Entretien d'espaces verts	Tissage traditionnel
Création et entretien d'espaces verts	Elevage d'animaux
Entretien parcs et jardins-floriculture	Cannage
Jardinage	Cannage-paillage d'ameublement
Agriculture	Vannerie-chaiserie

L'enquête réalisée dans la présente étude ainsi que les différents entretiens réalisés auprès de professionnels ont permis d'affirmer la possibilité et la capacité pour les personnes déficientes visuelles à pouvoir intégrer d'autres spécialités selon leurs vœux et leur aptitude afin de pouvoir répondre à leurs besoins et attentes et surtout avoir plus de chance de trouver un emploi.

On trouvera en annexe A.3 les photos des travaux réalisés par les jeunes déficients visuels au sein du CFPA quatre chemins de Kouba et de l'EJA d'El Achour.

CONCLUSION GENERALE : Constats et recommandations

Les objectifs fixés au départ, dans cette étude, étaient d'analyser les offres de formations destinées aux personnes déficientes visuelles et de proposer un élargissement vers d'autres formations qui leurs permettront une meilleure insertion socioprofessionnelle grâce à un emploi.

L'étude réalisée, portant sur le développement de l'offre de formation pour les personnes déficientes visuelles, a permis d'établir les constats suivants :

- Le secteur de la FEP n'offre que deux spécialités à savoir « Standardiste » et « Informatique Braille », la première spécialité est diplômante et la seconde est qualifiante.
- Les stagiaires déficients visuels diplômés ne sont pas comptabilisés avec les effectifs des stagiaires valides diplômés dans l'annuaire statistique du MFEP.
- Absence dans les établissements du secteur de la FEP de matériels destinés aux stagiaires mal voyants qui leur permettraient la possibilité d'accéder à d'autres spécialités.
- Mélange dans la même section de stagiaires mal voyants et de stagiaires non voyants, ce qui est contraignant pour le formateur et pénalisant pour le mal voyant qui ne maîtrise pas le Braille.
- A part la wilaya d'Alger, le nombre de diplômés dans les autres wilayas du pays est insignifiant sinon inexistant car le métier de standardiste aujourd'hui est obsolète et n'est plus porteur d'emploi comme il y'a plus de vingt ans.

Recommandations

- Inclusion de deux stagiaires déficients visuels par section ordinaire dans des établissements ordinaires de formation professionnelle.
- Compensation du handicap des malvoyants par la mise à leur disposition d'aides optiques tels que loupes, interface de grossissement, vidéo agrandisseur, logiciel d'agrandissement de caractères.
- Ouvrir des sections spéciales dans des établissements de formation ordinaire équipés de matériels nécessaires.
- Intégration des jeunes malvoyants cas par cas dans des centres de formation ordinaire à proximité de leur domicile.
- Elargir l'offre de formation à d'autres spécialités selon leurs vœux et capacités.
- Introduire, dans le stage de pédagogie de tous les formateurs, des thèmes sur « l'approche du handicap ».
- Prévoir l'inclusion des jeunes non voyants et malvoyants en échec scolaire issus des EJA qui ne maîtrisent pas le braille dans des formations en élevage d'animaux, jardinage, perlage, etc.
- Constituer une commission mixte au niveau du réseau d'ingénierie pédagogique qui enrichira les fiches de profils en précisant les spécialités qui pourraient être introduites pour les personnes malvoyantes et non voyantes.
- Constituer une commission mixte d'orientation de formation constitué de : conseillers à l'orientation du secteur de la FEP, formateurs de réadaptation du secteur de la FEP, psychologues des EJA et formateurs des EJA.
- Accueillir des personnes devenues non voyantes tardivement et leur proposer des formations qui pourraient leur convenir pour une éventuelle réinsertion dans le monde du travail.
- Diffuser l'information (site web du secteur de la FEP, médias, etc.) quant aux possibilités du secteur de la FEP de prise en charge de formation pour les personnes déficientes visuelles.

Etude préliminaire « Hygiène Sécurité et Environnement » 2013

Recherche et rédaction Mme Hadji F-Zohra

INTRODUCTION

L'homme est en permanence confronté, dans sa vie professionnelle et personnelle, à des situations ou des activités susceptibles de générer un risque, qu'il soit d'origine technologique ou naturelle. Les cibles potentielles peuvent être l'individu au travail (accident de travail, maladies professionnelles, ... etc.), son environnement immédiat ou plus généralement au sens de la population et de l'écosystème.

Face à la complexité croissante des machines, des produits, des procédés et processus, et dans un contexte où la demande sociétale se fait de plus en plus pressante en matière de protection des personnes et de l'environnement, l'homme doit- être en permanence protégé contre les risques d'accidents et de maladies en milieu professionnel.

Les champs d'intervention Hygiène Sécurité Environnement en entreprise peuvent être dans :

- L'étude du projet,
- La réalisation,
- La construction d'unité,
- L'exploitation ou la production.

Dans la même optique, en milieu professionnel, les directions, les inspections, et les services chargés de l'Hygiène Sécurité Environnement (HSE) en entreprise, qu'ils soient à caractère administratif ou de production, et en institutions, sont chargés de protéger et de gérer les risques professionnels de l'homme, son travail, son travail en sécurité et son environnement.

A cet effet, une étude préliminaire portant sur « le métier d'Hygiène Sécurité Environnement (HSE) » est amorcée suite aux résultats de l'étude sur la gestion des déchets pour apporter plus de lumière et de précisions quant à la création d'une nouvelle spécialité d'HSE.

On définit le métier d'Hygiène Sécurité Environnement par la réduction et le contrôle des risques professionnels en milieu de travail à savoir les accidents, les maladies professionnelles, en mettant en œuvre les éléments permettant d'assurer une veille technologique, réglementaire et de promouvoir des innovations.

Ce présent rapport d'étude est structuré de la manière suivante :

- Méthodologie de l'étude
- Cadre institutionnel
- Description du monde du travail
- Elaboration de la fiche métier HSE
- Portrait de la formation
- Conclusion- Recommandations

Objectifs de l'étude

L'étude sectorielle réalisée dans le domaine « Gestion des déchets » par l'INFEF en 2012, a révélé que des besoins et exigences en matière de main- d'œuvre qualifiée et polyvalente, exprimés par le secteur économique, ne sont pas pris en charge par le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels.

A cet effet, une étude préliminaire sur « le métier d'Hygiène Sécurité Environnement (HSE) » est entreprise pour répondre à une des recommandations de ladite étude et dont les objectifs sont :

- Apporter plus d'informations nécessaires à appuyer la prise de décision pour la création d'une nouvelle spécialité qui est l'Hygiène Sécurité Environnement (HSE) ;
- Enrichir et actualiser une ou plusieurs branches professionnelles de la nomenclature des spécialités de la formation professionnelle ;
- Formuler des recommandations pour l'élaboration d'un nouveau programme de formation relatif au métier d'HSE en fonction du cadre législatif et réglementaire, et des changements relatifs à l'organisation du travail ;
- Elaborer une fiche métier Hygiène Sécurité Environnement.

Délimitation du champ de recherche de l'étude

Les recommandations énoncées suite à l'étude sectorielle du domaine « gestion des déchets », nous ont permis d'entreprendre une étude préliminaire sur le métier Hygiène Sécurité Environnement.

Pour plus de détail, il a été suggéré de fournir plus d'informations nécessaires quant à la création de nouvelles spécialités, notamment, la spécialité Technicien Supérieur en Hygiène Sécurité Environnement et de là le développement d'un nouveau programme relatif au métier exercé sur le marché de l'emploi.

Cette action résulte suite aux besoins et exigences, ainsi que les prévisions d'embauche en matière de main- d'œuvre qualifiée en HSE exprimés par les responsables d'entreprises enquêtées du secteur économique œuvrant dans la gestion des déchets.

Le métier HSE s'exerce au sein d'un service d'hygiène et de sécurité en entreprises relevant des secteurs :

- Bâtiment travaux publics et hydraulique,
- Industrie, toutes branches confondues (hydrocarbures, mines, production agroalimentaire, chimie, production pharmaceutique, etc.)

La méthodologie de l'étude

La méthodologie de recherche utilisée pour cette étude a concerné :

- Le secteur économique.
- Le secteur formation.

Pour bien mener cette étude, plusieurs méthodes de collecte et de recueil d'informations relatives au métier Hygiène Sécurité Environnement (HSE) ont été utilisées, à savoir :

- La consultation de documentations disponible ;
- Les entretiens explorateurs ;
- Le focus group.

DESCRIPTION DU MONDE DE TRAVAIL

L'exploitation des données recueillies auprès du ministère de l'intérieur et des collectivités locales, des entreprises œuvrant dans la gestion des déchets, ainsi que les organismes relevant du domaine d'Hygiène Sécurité Environnement, révèle un besoin en main- d'œuvre qualifiée dans le profil d'HSE.

Le ministère de l'intérieur et des collectivités locales a mis en évidence dans les prévisions d'embauche (2012-2014), ses besoins en main d'œuvre qualifiée notamment, dans les métiers d'Hygiène Sécurité Environnement.

Wilayas	Projet sectoriels de développement	Besoin en main d'œuvre qualifiée	
		Intitulé du métier/ Spécialité	Effectifs prévisionnels
Biskra	Traitement des déchets urbains	TS en sécurité environnement	02
Blida	Epic :* Chargé de la gestion des déchets (CET, compostage déchetterie, centre d'incinération)	TS en hygiène et sécurité	04
Alger	Epic Asrout	Agent hygiène et sécurité	50
Skikda	Environnement	Inspecteur/ hygiène	02
Total			58

Besoins en main d'œuvre qualifiée en HSE- 2009 Ministère de l'intérieur et des collectivités locales

L'étude sectorielle du domaine « gestion des déchets », montre, qu'un nombre important de responsables d'entreprises enquêtées œuvrant dans la gestion des déchets ménagers et assimilés et déchets dangereux, confirment une expression des besoins en main- d'œuvre qualifiée et une prévision d'embauche très intéressante en précisant les compétences à acquérir, notamment, dans le profil Hygiène Sécurité Environnement.

Organismes relevant du domaine HSE

Les entrevues réalisées pour cette étude auprès des responsables d'entreprises des secteurs de l'industrie (hydrocarbures), du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique affirment également, qu'en milieu professionnel, la sécurité et la santé du travailleur et de son environnement sont d'une importance primordiale. Dans certaines entreprises, les employés sont exposés à de hauts risques, d'où, la nécessité de recruter des techniciens en Hygiène Sécurité Environnement.

Identification du métier HSE

Le métier Hygiène Sécurité Environnement est recensé dans les secteurs de l'industrie, toutes branches confondues, du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique (secteur privé ou étatique).

D'après les résultats de l'étude sur la gestion des déchets ainsi que le focus group, il en résulte que la présente étude s'intéresse particulièrement au Technicien Supérieur Hygiène Sécurité Environnement.

D'après les entretiens, le nombre d'employés TS HSE est en moyenne de un (1) pour une entreprise de 230 employés. Toutefois, la réglementation stipule que les commissions paritaires d'hygiène et de sécurité (CPHS) sont instituées au sein de chaque organisme employeur occupant plus de 09 travailleurs.

Aussi, un organisme employeur est tenu de créer un service d'hygiène et de sécurité lorsque le nombre de travailleurs employés est supérieur à cinquante (50) travailleurs. Donc, la tendance de l'évolution des besoins en main-d'œuvre du métier HSE à court terme sera progressive, quelque soit le milieu professionnel.

Identification des conditions générales d'exercice du métier

Les critères d'embauche pour l'exercice du métier Technicien Supérieur Hygiène Sécurité Environnement sont :

- Avoir un diplôme de technicien supérieur en bâtiment, travaux publics, architecture, environnement, ou un profil relatif aux activités de l'industrie, toutes branches confondues.
- De plus, avoir une moyenne de 5 ans dans l'entreprise d'exercice
- Une formation complémentaire en Hygiène Sécurité Environnement dans l'entreprise d'exercice.
- Ou bien avoir un BTS HSE

Concernant l'évolution de carrière, le Technicien Supérieur HSE peut occuper le poste de responsable Hygiène Sécurité Environnement. En fonction de l'organigramme de l'entreprise, le responsable HSE peut occuper le poste de chef de section, chef de service, sous directeur, directeur d'unité ou de l'entreprise.

PORTRAIT DE LA FORMATION

Les établissements de formation publique, sous la tutelle du MFEP n'offrent pas des formations dans le domaine Hygiène Sécurité Environnement. Alors que, certaines écoles et instituts privés agréés par le MFEP assurent ces formations.

Le Ministère du travail, de l'emploi et la sécurité sociale prend en charge des formations qui ont trait à l'hygiène, à la sécurité et à l'environnement du travailleur de manière générale. Deux organismes publics sous sa tutelle offrent des formations et des services dans la protection des travailleurs contre les risques professionnels : L'Institut National de la Prévention des Risques Professionnels (INPRP) et L'organisme de prévention des risques professionnels dans les activités du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique (OPREBATPH).

Les différentes formations proposées par l'INPRP :

- Les agents de prévention et de sécurité
- Les animateurs en hygiène et sécurité
- Technicien Supérieur en Hygiène et Sécurité
- Technicien en Hygiène et Sécurité
- Sauveteur, Secouriste au Travail
- Les membres de la CHS

- Les médecins d'entreprises
- Les cadres dirigeants
- Les formations à la carte
- Manutention manuelle- Mécanique
- Conducteur d'engins
- Risque Physique
- Risque chimique
- Risque sécuritaire
- Habilitation électrique
- Evaluation des risques en entreprise

Les différentes formations résidentielles assurées par l'OPREBATH :

- Agent en prévention.
- Technicien en prévention dans le bâtiment.
- Technicien supérieur Hygiène Sécurité Environnement.
- Comité d'hygiène sécurité.

Il est à noter qu'à l'échelle régionale (centre), l'OPREBATH forme environ une centaine de diplômés par an dans les profils cités ci-dessus.

- Les thématiques de la formation du Technicien Supérieur Hygiène Sécurité Environnement enseignées par l'OPREBATH :

Thèmes	Volume horaire
Les organes de sécurité (C.H.S.-S.H.S.)	10 h
La gestion environnementale	30 h
Le secourisme	20 h
Les maladies professionnelles dans le B.T.P.H.	15 h
L'incendie	30 h
Les chutes de hauteur	15 h
L'organisation de chantier	15 h
Ergonomie industrielle	10 h
Risques chimiques	10 h
Visites de chantier.	20 h

Programme thématique du TS HSE- OPREBATH

Cet organisme délivre en fin de formation pour les Techniciens Supérieurs en HSE une attestation de succès ou une attestation de participation.

La durée de formation du TS HSE est de six (06) mois alternée à raison d'une (01) semaine par mois, soit 180 heures, suivis d'un mois de stage pratique pour l'élaboration d'un rapport de fin de stage.

Les conditions d'admission à la formation du TS HSE :

- Technicien HSE formé par l'OPREBATH.
- Diplôme de Baccalauréat.

- Diplôme d'Ingénieur d'Etat en BTPH, HSE, environnement, industrie.

L'OPREBATPH organise des formations continues ou à la carte demandées par les entreprises en matière d'hygiène sécurité environnement tels que :

- Secourisme.
- Incendie.
- Prévention des risques dans les sous- terrains.
- Risque des échafaudages en hauteur.

La plupart, des formateurs d'OPREBATPH qui prennent en charge la formation Hygiène sécurité Environnement, sont titulaires d'un diplôme d'Ingénieur d'Etat ou d'application.

Certains, possèdent un diplôme d'études universitaires appliquées (DEUA) ou technicien supérieur. Les profils des formateurs relèvent du BTPH et de l'hygiène sécurité.

CONCLUSION-RECOMMANDATIONS

En guise de conclusion, les constats relevés suite à la réalisation de cette étude sur le métier « Technicien Supérieur Hygiène Sécurité Environnement » nous ont permis de souligner quelques constats et recommandations.

Face au développement des secteurs économiques et à l'organisation du travail, le domaine Hygiène Sécurité Environnement a été reconnu comme étant l'une des disciplines de base de la santé et de la sécurité au travail. Depuis une décennie, les entreprises algériennes ont commencé à professionnaliser les métiers qui relèvent du HSE, notamment, le métier TS HSE, faisant l'objet de cette étude.

Par ailleurs, le cadre législatif et réglementaire du Plan National Algérien relatif à la prévention contre les risques professionnels en milieu de travail et de la sécurité des travailleurs, a consolidé la création des métiers relevant du domaine HSE.

La réglementation stipule, au sein de chaque organisme employeur comptant plus de (09) neuf travailleurs permanents, une commission paritaire d'hygiène et de sécurité est instituée (CPHS). De plus, un organisme employeur est tenu de créer un service d'hygiène et de sécurité (SHS) lorsque le nombre de travailleurs est supérieur à cinquante (50). Actuellement, le nombre de THS HSE est en moyenne de un (1) pour une entreprise de 230 employés.

A l'échelle nationale, seulement deux organismes publics sous la tutelle du ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale assurent des formations et des services dans la protection des travailleurs contre les risques professionnels : L'INPRP et l'OPREBATPH.

- L'Institut National de la Prévention des Risques Professionnels (INPRP), parmi ses missions, il offre des services et de la formation continue sur la gestion des risques en milieu de travail.
- Les trois organismes de prévention des risques professionnels dans les activités du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique (OPREBATPH) de la région Centre,

Est et Ouest, assurent des formations résidentielles et continues sur les risques professionnels, particulièrement, la formation du TS HSE.

Ces instituts, à eux seuls, ne peuvent pas couvrir tous les besoins en formation des TS HSE exprimés par les entreprises. L'OPREBATPH Centre, forme en moyenne une centaine (100) de diplômés dans le profil HSE (agent en prévention, Technicien en prévention dans le bâtiment, Technicien supérieur HSE et comité d'hygiène et de sécurité).

Actuellement, les établissements de formation professionnelle n'offrent pas des formations dans le domaine HSE.

Afin de satisfaire la demande des entreprises, le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels peut diversifier ses offres de formation et s'étendre au domaine de l'Hygiène Sécurité et Environnement.

Récemment, suite aux travaux d'actualisation de la nomenclature des spécialités de la formation professionnelle, édition 2012, la spécialité « Hygiène Sécurité et Environnement » est introduite dans la branche professionnelle Chimie Industrielle et de Transformation. Il est à signaler que le métier HSE n'est pas spécifique uniquement à la chimie industrielle, mais dans tous les secteurs d'activités (économique et BTPH), la présence d'un professionnel HSE est obligatoire dans une entreprise qui se doit de préserver la sécurité du travailleur, des installations et de l'environnement.

D'après les données de l'enquête, la formation du TS HSE ne nécessite pas un équipement lourd, mais, demande uniquement l'utilisation des chartes ou plans d'hygiène, de sécurité et de prévention interne à l'entreprise. Ainsi que, la connaissance des textes réglementaires relatifs aux conditions de travail d'un organisme.

Après son recrutement, le TS HSE est appelé à suivre une formation d'adaptation au poste pour s'imprégner des activités de l'entreprise.

Quant à l'encadrement pédagogique, les formateurs détenteurs de diplômes universitaires (DEUA, Ingénieur d'application, Ingénieur d'Etat) dans les disciplines tels que, l'architecture, l'environnement, chimie industrielle, BTP, hydraulique, peuvent prendre en charge la formation des TS HSE. Une formation complémentaire au profit de ces formateurs peut- être assurée par l'OPREBATPH.

A la lumière des constats de l'analyse de cette étude, il en découle des recommandations pouvant être applicables à court terme, à savoir :

- Créer une nouvelle spécialité « Technicien Supérieur Hygiène Sécurité Environnement » qui présente des perspectives de recrutement très favorables sur le marché de l'emploi.
- Elaborer un programme de formation dans la spécialité Technicien Supérieur Hygiène Sécurité Environnement préparant les diplômés à exercer le métier dans tous les secteurs d'activités économiques.
- Préparer l'analyse de situation de travail (AST), compte tenu des informations largement fournies par cette étude.

Etude préliminaire sur les métiers
« géologue minier et laborantin en mines et carrières »
2015

Recherche et rédaction Mme Hadji F-Z

INTRODUCTION

L'Algérie dispose d'une géologie variée et d'un potentiel minéral riche et diversifié, la branche mines et carrières constitue un segment important pour le développement économique du pays.

Cette branche d'activités a enregistré en fin 2012 un chiffre d'affaires de 74 Milliards de Dinars Algériens, contre 67 Milliards DA durant l'année précédente, soit une croissance de plus de 9%, notamment pour ENOR (74%), ENAMARBRE (33%) et FERPHOS (26%).

Néanmoins, cette branche a marqué un déficit important dans le domaine de la recherche et de la prospection, ainsi que, dans les activités de prospection et d'exploration. Ceci a généré un recul notable dans les réserves du pays en matière de produits miniers.

En effet, parmi les grandes ressources minières que possède l'Algérie, prenant l'exemple de la production de marbre, les capacités actuelles ne couvrent que 35% des besoins du marché national, alors que, environ 70% de marbre est importé.

En vue de remédier au manque enregistré en la matière qui représente une des priorités du secteur de l'énergie et des mines, une stratégie de relance de la branche d'activité mines et carrières est fondée sur la mobilisation considérable des ressources et moyens à fournir, afin d'aboutir, notamment à :

- L'élargissement de la base minérale du pays ;
- L'accroissement des ressources minérales ;
- Le développement d'une industrie minière de transformation performante ;
- La valorisation des ressources minérales dans une perspective de développement durable ;
- La création de nouvelles richesses.

Aussi, cette stratégie élaborée est basée également sur la formation et le développement des ressources humaines qui représentent une énorme insuffisance de spécialistes liés à la géologie et aux mines tous corps confondus, cadres, agents maitrises et agents exécuteurs.

Or, un important programme de recherche minière lancé en 2011, a été confié à l'office de la recherche géologique et minière (ORGM), et porte sur 15 projets de prospection et d'exploration de plusieurs substances minérales à travers le territoire national.

Un deuxième programme de recherche quinquennale 2012-2016 est en cours de mise en œuvre. Il porte sur la prospection et l'exploration de plusieurs substances minérales, dont notamment : le fer, les phosphates, le marbre, les métaux précieux, les métaux rares, les métaux de base, etc.

L'aboutissement de la relance de la branche d'activité mines et carrières contribue à créer de la richesse, de l'emploi, satisfaire la demande du marché local en matière de substances minérales, réduire les importations et diversifier nos exportations hors hydrocarbures.

Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels consentis continuellement des efforts afin d'assurer une meilleure adéquation entre la demande ou les besoins du secteur économique en

matière de qualification et de quantification des ressources humaines et de l'offre de formation. Ce secteur a également, pour finalité d'assurer une formation de qualité à partir de situations concrètes. Lors de la dernière actualisation de la nomenclature des spécialités de la formation professionnelle en 2012, de nouvelles branches professionnelles ont été introduites pour répondre à la demande du secteur de l'énergie et des mines en mains d'œuvre qualifiées telles que les branches professionnelles : Hydrocarbures, Mines et Carrières, qui cette dernière, fait partie de notre domaine d'étude.

A cet effet, une étude préliminaire portant sur les métiers « géologue minier » et « laborantin en mines et carrières » est engagée suite aux résultats de la dernière révision de la nomenclature des spécialités de la formation professionnelle pour apporter plus de lumière et de précisions quant à la création des deux spécialités relatives au domaine des mines et carrières.

Les objectifs de cette étude sont :

- Apporter des précisions et des informations nécessaires quant à l'opportunité de créer deux spécialités « géologue minier » et « laborantin en mines et carrières ».
- Proposer des recommandations pour l'élaboration de deux nouveaux programmes de formation relatifs aux deux métiers « géologue minier » et « laborantin en mines et carrières » en tenant compte des exigences des employeurs du domaine des mines et carrières.
- Elaborer deux fiches métiers « géologue minier » et « laborantin en mines et carrières ».

PROBLEMATIQUE ET DELIMITATION DE L'ETUDE

La dernière révision de la nomenclature nationale des spécialités de la formation professionnelle édition 2007 a soulevé que les besoins et exigences en matière de diplômés qualifiés et pluridisciplinaires, exprimés par les opérateurs, ne sont pas pris en charge par le secteur de la formation et l'enseignement professionnels, notamment, les métiers relatifs au domaine des hydrocarbures et ceux relatifs au domaine des mines et carrières qui font l'objet de cette étude.

Pour cela, une étude préliminaire portant sur les métiers « géologue minier » et « laborantin en mines et carrières » est menée pour répondre à une des recommandations soulevées lors de ladite révision.

Des questionnements s'avèrent importants concernant l'analyse de la possibilité de créer de nouveaux programmes et d'y associer des formations à savoir :

- Les métiers « géologue minier » et « laborantin en mines et carrières » relevés dans les entreprises minières justifient-ils une formation professionnelle ?
- Si oui, à quel niveau devrait se situer la formation ?
- A quel diplôme ou qualification conduirait une éventuelle formation ?
- Quels sont les besoins quantitatifs associés à ces métiers ?
- Comment les besoins sont répartis sur le territoire national ?

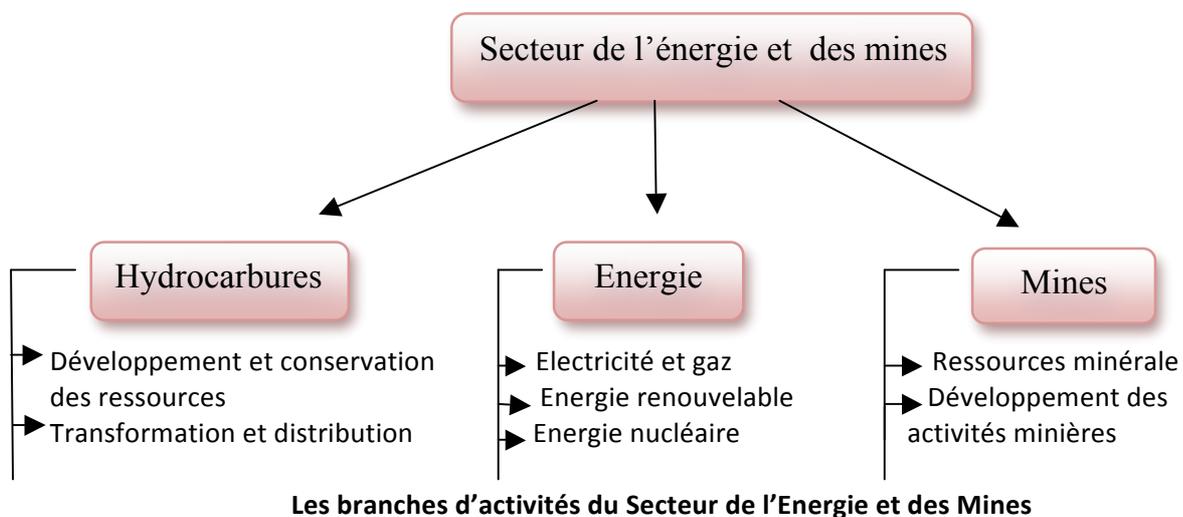
Si des réponses à ces questionnements sont fournies par ladite étude, les informations qui se dégagent soutiennent la prise de décision de développer les deux programmes de formation.

Les deux métiers de l'étude appartiennent au secteur de l'énergie et des mines, précisément, à la branche d'activités des mines. Le métier « géologue minier » s'exerce dans des complexes d'exploitations des mines et carrières. Le métier « laborantin en mines et carrières » s'exerce dans des complexes d'exploitations des produits miniers, notamment dans les centres d'analyse et de contrôle.

DESCRIPTION DU MONDE DE TRAVAIL

Le secteur de l'énergie et des mines regroupe entre autres trois grandes branches d'activités à savoir : les hydrocarbures, l'énergie et les mines. Chacune des branches est chargée respectivement de gérer le développement des ressources des hydrocarbures, énergie et mines.

D'une manière schématisée :



Acteurs des mines et carrières et leurs principales missions

La branche d'activités mines et carrières fait l'objet de notre domaine d'étude, elle appartient au secteur d'activités de l'énergie et des mines. Cette branche d'activités dépend d'une administration des mines qui a pour missions :

- D'élaborer et de veiller à la mise en œuvre de la politique nationale en matière de recherche et d'exploitation minières.
- De proposer, d'élaborer et de mettre en œuvre les lois et règlements relatifs aux activités minières, seule ou en collaboration avec les autres départements ministériels.
- De coordonner toutes les activités de l'Etat et des organes publics en matière de recherche et d'exploitation minières.
- De contrôler toutes les activités et travaux d'infrastructures géologiques, de recherche et d'exploitations minières.

L'organisation de l'Administration des mines comprend :

Une structure centrale (Direction Générale des Mines – DGM) ;

Des structures déconcentrées (Direction de l'Energie et des Mines – DEM) ;

Le secteur Public ;

Le secteur Privé.

Conditions d'exercice du métier géologue minier

Le contexte de travail du géologue minier s'exerce en général à l'intérieur dans les bureaux et à l'extérieur dans des exploitations minières souterraines ou à ciel ouvert.

Quant aux conditions de travail, ce métier s'exerce généralement en horaire régulier du jour, alors que sur le terrain, le technicien travaille souvent tant le jour que la nuit, les fins de semaines et les jours de congé, et ce, en toutes saisons. Le nombre de géologue minier par exploitation minière est en moyenne de 6 à 7.

L'occupant de cet emploi peut être exposé temporairement aux risques professionnels tels que

- Inhalation de poussières et gaz.
- Chute de pierres.
- Eboulement effondrement de terrain.
- Chute de technicien à cause de l'état du terrain.

Les conditions d'accès au poste de travail du géologue minier sont :

- Manœuvres de production de produits miniers avec une expérience professionnelle d'environ une année.
- Aides mineurs ou mineurs avec une expérience professionnelle d'environ une année.
- Opérateurs des équipements au niveau des mines avec une expérience professionnelle d'environ une année.
- Techniciens supérieurs (BTS) en géologie issus de la formation initiale, après recrutement, suivront une formation d'adaptation au poste d'une durée de trois mois, et une autre formation relative à la sécurité et à la santé.

D'après les entretiens, les travailleurs en poste, ayant des diplômes BTS ou BT en mines, après perfectionnement à l'INMC (Institut National des Matériaux de construction), peuvent occuper le poste de géologue minier sous l'intitulé de technicien ou technicien supérieur géologue en exploitation en mines.

Conditions d'exercice du métier laborantin en mines et carrières

Le contexte de travail, concernant le métier laborantin en mines et carrières s'exerce dans un laboratoire d'entreprise ou d'institution étatique ou privée.

Quant aux conditions de travail, cet emploi s'exerce généralement en horaire régulière du jour. Le nombre de laborantin en mines et carrières par entreprise, par laboratoire est de l'ordre de 2 à 3. A l'exception des entreprises qui travaillent 24h/24h, le laborantin peut être appelé à travailler tant le jour que la nuit, les fins de semaines et les jours de congé, et ce, en toutes saisons ; dans ce cas, leur nombre est de 4.

Le tenant de cet emploi peut être exposé momentanément aux risques professionnels à savoir :

- Exposition aux produits chimiques, touchés, inhalation aux poussières et aux produits chimiques.
- Bruits sonores.
- Risques d'explosion.

Les critères d'embauche pour l'exercice du métier laborantin en mines et carrières sont :

- Avoir un diplôme de Technicien supérieur (BTS) en matériaux de construction, travaux publics, bâtiment, pétrochimie, chimie, génie civil.
- Ou avoir un niveau de 2^{ème} AS scientifique ou technique, suivi d'une expérience professionnelle d'environ une année.
- Ou avoir un niveau de 3^{ème} AS scientifique ou technique avec une expérience professionnelle d'environ une année.
- Ou être titulaire d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de technicien de laboratoire en validant les acquis de l'expérience.
- Ou bien être titulaire d'un BTS de laboratoire.

Une formation complémentaire, d'adaptation au poste est assurée juste après recrutement dans l'entreprise d'exercice.

PORTRAIT DE LA FORMATION

Secteurs formateurs

Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

Les établissements de formation sous la tutelle du MFEP n'offrent pas des formations relatives au domaine des mines et carrières. Mais, suite aux travaux de révision de la nomenclature des spécialités de la formation professionnelle, en 2012, de nouvelles branches professionnelles ont été introduites, notamment, la branche Mines et Carrières.

Cette branche comprend 12 spécialités dont deux font l'objet de notre étude, le technicien géologue et le laborantin, respectivement, sous les intitulés de géologue minier et de laborantin en mines et carrières.

Ces spécialités se présentent comme suit :

Branche professionnelle Mines et carrières (Nomenclature de la FP, 2012)

Code de la spécialité	Intitulé de la spécialité	Sanction de la formation		Condition d'accès	
		Niveau de qualification	Diplôme délivré		
MIC 1101Q	Aide mineur		Qualification	CQP	Cycle d'alphabétisation achevé (06 mois)
MIC 1102Q	Perceur de trous de mines		Qualification	CQP	Cycle d'alphabétisation achevé (06 mois)
MIC 1101	Manœuvre des mines et carrière	2		CAP	4 ^{ème} AM (9 ^{ème} AF)
MIC 1102	Boutefeux	2		CAP	4 ^{ème} AM (9 ^{ème} AF)
MIC 1103	Concasseur	2		CAP	4 ^{ème} AM (9 ^{ème} AF)
MIC 1104	Mineur de carrières	3		CMP	1 ^{ère} AS
MIC 1105	Démineur	3		CMP	1 ^{ère} AS
MIC 1106	Surveillant mineur	4		BT	2 ^{ème} AS
MIC 1107	Carrier	4		BT	2 ^{ème} AS
MIC 1108	Foreur	4		BT	2 ^{ème} AS
MIC 1109	Sondeur	4		BT	2 ^{ème} AS
MIC 11010	Conducteur installation de traitement du minerai	5		BTS	3 ^{ème} AS
MIC 11011	Géologue minier	5		BTS	3 ^{ème} AS
MIC 11012	Laborantin en mines et carrières	5		BTS	3 ^{ème} AS

Pour les deux spécialités, le niveau de qualification visé à la fin de la formation est le niveau 5 sanctionné par un diplôme de brevet de technicien supérieur (BTS). Le mode de formation à privilégier est la formation par apprentissage (FA). La durée de formation y compris les congés et le stage pratique en milieu professionnel est de 30 mois, soit 3060 heures.

Il est à signaler que les programmes de formation des deux métiers seront élaborés incessamment par le réseau d'ingénierie pédagogique de la FP pour assurer l'offre de formation en la matière.

Ministère de l'Énergie et des Mines

Le Ministère de l'Énergie et des Mines prend en charge les formations qui ont trait à la maîtrise, à l'exploration et à l'exécution des mines et des carrières.

- **Ecoles des mines El Abed (EMEA) Tlemcen**

L'école El Abed, sous la tutelle du Ministère de l'Énergie et des Mines, assure des formations continues au profit des entreprises activant dans le domaine des mines et carrières.

Les formations proposées par l'école El Abed sont :

- Chef de chantier
- Chef de poste carrière
- Conducteur d'engin
- Contrôleur de qualité
- Sécurité en mines et carrières

D'autres formations résidentielles seront lancées à court terme par l'école EL Abed telles que :

Technicien topographe

Technicien de mines option: exploitation des mines et carrières

Le niveau d'accès à la formation Technicien minier est :

- Niveau 3^{ième} année secondaire
- Ou bien diplôme de baccalauréat.

La durée de formation du technicien de mines est de 18 mois, plus 6 mois pour la préparation d'un mémoire de fin de stage. En fin de formation une attestation de succès ou une attestation de participation est délivrée.

Au niveau de l'école El Abed, la plus part des formateurs sont titulaires d'un diplôme d'ingénieur d'Etat en géologie, électro- mécanique, mécanique, et en exploitation des mines.

- **Institut Algérien des Mines (IAM)**

Ce centre d'excellence assurera des formations spécialisées et opérationnelles au profit des ingénieurs et des techniciens supérieurs du secteur exerçant dans le domaine des activités minières, en adéquation avec les besoins des institutions, des opérateurs miniers publics et privés.

CONCLUSION – RECOMMANDATIONS

L'analyse des données collectées auprès du secteur économique et de la formation relatives au domaine des mines et carrières, notamment, les métiers de «Technicien géologue» et « Laborantin en mines et carrières », nous a permis de souligner quelques constats et recommandations.

Le secteur de l'énergie et des mines a mis en œuvre une stratégie de relance de la branche d'activités mines et carrières basée sur :

- Le renforcement des infrastructures à travers la réorganisation des deux agences minières existantes, ANPM et ANGCM,
- La mise au point de cartes géologiques,
- La création de banques de données géologiques et minières nationales,
- La promotion des exportations hors hydrocarbures et
- La formation et le développement des ressources humaines.

En effet, la relance de cette branche d'activités mines et carrières contribue à la création de nombreux postes d'emploi, spécialisés du fait que de nombreux sites seront exploités et explorés dans un avenir proche, et du fait que les entreprises étatiques, soient 33 unités d'exploration et d'exploitation du groupe Manadjim El Djazair (Manal Spa), et les entreprises privées, soient environ 4000, notamment, les carrières et les mines, couvrent toutes les régions du pays.

Le Secteur de la Formation et de l'Enseignement Professionnels s'inscrit dans la relance de cette branche d'activités en s'assurant d'une meilleure adéquation entre les besoins du secteur de l'Energie et des Mines en mains- d'œuvre qualifiée et l'offre de formation.

Pour satisfaire la demande du domaine minier en qualification, la Formation Professionnelle a introduit lors des derniers travaux d'actualisation de la nomenclature des spécialités de la FP en 2012, plusieurs branches professionnelles, notamment, la branche mines et carrières comportant 12 spécialités, dont les deux spécialités technicien géologue et laborantin en mines et carrières faisant l'objet de cette étude.

Cependant, à ce jour, les établissements de formation de la FEP n'offrent pas de formation pour les dites spécialités, mais l'élaboration de leurs programmes sera incessamment réalisée par le réseau d'ingénierie pédagogique pour lancer ces dites formations.

Les résultats du focus group montrent que :

- L'estimation du nombre de Technicien géologue est d'environ 6 à 7 par entreprise. Les professionnels évaluent l'effectif de laborantin en mines et carrières par entreprise de 2 à 3, à l'exception des entreprises qui travaillent 24h/24h, dans ce cas, le nombre est de 4.
- L'intitulé de l'une des spécialités proposée par cette étude, figurant dans la nomenclature des spécialités de la formation professionnelle édition 2012, n'a pas le même intitulé que celui usité en milieu professionnel.

Intitulé de la spécialité	Intitulé du métier
Nomenclature des spécialités de la FP, 2012	Branche d'activité mines et carrières- MEM
Géologue minier	Technicien géologue

- le nombre de technicien géologue en entreprise est nettement plus élevé que celui du laborantin en mines et carrières car, ce dernier, dépend du nombre de laboratoire, qui reste en nombre, pas important par rapport aux entreprises d'exploitation et de production. Cela varie de 24324 à 28378 pour le technicien géologue, et de 20 à 30 pour ce qui est du laborantin.
- Deux fiches métiers sont élaborées pour les métiers : technicien géologue et laborantin en mines et carrières.

A la lumière des constats de l'analyse de cette étude, il en découle les recommandations pouvant être applicables à court terme, à savoir :

- Changer l'intitulé de la spécialité « géologue minier » figurant dans la branche professionnelle mines et carrières, édition 2012 par « technicien géologue ».
- Préparer l'analyse de la situation de travail (AST) desdites spécialités, en tenant compte des informations fournies par cette étude.
- Elaborer deux programmes de formation dans les spécialités, technicien géologue et laborantin en mines et carrières préparant les diplômés à exercer leur métier en milieu professionnel.
- Lancer les formations pour répondre aux besoins formulés par les entreprises, à l'échelle nationale.
- Entretenir une collaboration étroite avec les entreprises du domaine minier pour élaborer des programmes adaptés et pour insérer nos diplômés sur le marché du travail.

Document réalisé à l'imprimerie de l'Institut National de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

EDITION DECEMBRE 2015

INFEP : 9, Rue OUAMROUCHE Mohand Oulhadj, Ex Chemin d'Hydra, EL BIAR ALGER

Tél : (021) 92.28.00 – Fax : (021) 92.23.18

