

مركز البحوث في الاقتصاد
التطبيقي من أجل التنمية
CENTRE DE RECHERCHES EN ECONOMIE
APPLIQUEE POUR LE DEVELOPPEMENT
C. R. E. A. D.

* CONVENTION D'ETUDE ET DE RECHERCHE *
* C.R.E.A.D - Wilaya de Tizi Ouzou *



.. MONOGRAPHIE DE LA WILAYA DE TIZI-OUZOU ..

LIVRE IV: LE MILIEU SOCIO CULTUREL

TOME A: LA FORMATION PROFESSIONNELLE
A/ La formation professionnelle
résidentielle
B/ L'apprentissage

Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement
CREAD
DOCUMENTATION
DATE D'ENTRÉE.....
N° D'ORDRE.....
RT/073

المينوان : شارع جمال الدين الألفياني - الحاديية - بوزريعة
Adresse : Rue Djemel Eddine El-Elghoul El-Homadia Bouzarouch - Tél. : 78-12-72 - 78-05-62 Tlx : 61529 CREAMD TX

RPT/1073

CONVENTION D'ETUDE ET DE RECHERCHE
C.R.E.A.D - MILAYA DE TIZI OUZOU

MONOGRAPHIE DE LA MILAYA DE TIZI OUZOU

A X E : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

* Résidentielle

* par apprentissage

par: Mr. BENYAOU Madjid

A X E : FORMATION PROFESSIONNELLE RESIDENTIELLE

PREMIERE PARTIE: Prés ntation du secteur de la formation professionnelle résidentielle au niveau de la ville

Section I - Présentation générale et répartition géographique

1.1 Présentation générale

* Evolution générale

* Présentation générale Année 1987

1.2 Répartition géographique

* des structures

* des places pédagogiques

Section II Les difficultés de fonctionnement des établissements

2.1 Les établissements spécialisés

2.2 Les établissements sous tutelle du I.F.P.T.

PROPOSITIONS

Section I/

Présentation générale et répartition géographique

- 111. Présentation générale
- 1111. Evolution générale.
- 1112. Présentation générale année 1987.
- 112. La répartition géographique.
- 1121. Des structures.
- 1122. Des places pédagogiques.

111. Evolution générale : La Wilaya de Tizi-Ouzou dispose (juillet 1987) de vingt six (26) établissements de formation professionnelle résidentielle. Ces établissements relèvent de sept (07) tutelles différentes :

Ministère de la formation professionnelle et du travail	Quatorze (14) CFPA un (01) CFPA	Dont un (01) CFPA en artisanat traditionnel
Ministère de l'éducation	Trois (03) ITE	
Ministère de la santé	Trois (03) écoles paramédicales	
Ministère de l'agriculture	Deux établissements	ITMA et CFTVA
Ministère de l'habitat	Un (01) centre de formation un (01) centre d'animation	CFPHU CNAF
Ministère du tourisme	Un établissement	ITHT
Ministère des affaires religieuses	Un établissement	INCC

Il faut noter l'existence de trois ateliers écoles (ATEC) qui effectuent de la formation en entreprise pour des effectifs importants de travailleurs ; il s'agit des ATEC de l'ENEL, l'ENIEM et de COTTTEX. Les écoles paramédicales et leurs annexes effectuent aussi (1987) de la formation en entreprise (recyclage) pour les travailleurs des différentes structures de santé publique de la Wilaya.

Ces différents établissements de formation professionnelle résidentielle n'ont pas tous ouvert leurs portes à la même date l'implantation des structures de formation professionnelle de la wilaya est rythmée par la dynamique socio-économique du pays de façon générale et de la région plus particulièrement. Ainsi nous pouvons dégager quatre (04) grandes périodes.

1ère période : Avant l'indépendance :

Dans l'espace de la wilaya étaient implantées trois (03) structures de formation professionnelle résidentielle. Il s'agit de l'actuel CFTVA de mechtras ouvert en 1954 (cet établissement est devenu par la suite annexe de l'ITMA de Boukhalifa et n'aura son autonomie qu'en 1986), de l'actuel CFPA de Oued Aïssi (commune d'IRDJEN) ouvert en 1949 et de l'actuel ITMA de Boukhalifa (commune de TIZI-OUZOU) ouvert en 1959. Ces trois structures s'occupaient pour l'essentiel de la formation d'ouvriers agricoles pour les domaines coloniaux et d'ouvriers du bâtiment dont une partie était destinée à être utilisée au niveau de la métropole coloniale. Cette situation est un exemple parlant de l'état de déqualification dans lequel la colonisation a laissé des travailleurs "indigènes" et de la logique qui gouverne tout investissement qu'elle effectue y compris dans le secteur socio-éducatif.

2ème période : de l'indépendance à la veille du premier plan quadriennal.

Cette période a vu l'ouverture de quatre établissements : Le CFA en 1963 (autonomie en 1977), l'école paramédicale de TIZI-OUZOU en 1965, l'ITTE "Didouche Mourad" (TIZI-OUZOU) en 1968 et le CFPA de Tadmaït (ex-établissement du secours national algérien) en 1969 (ENEPPE dispensant la formation professionnelle, elle deviendra CFPA en 1978). Ces quatre (04) structures de formation professionnelle ouvertes en huit années (soit

un établissement de formation professionnelle tous les deux ans) renvoient à la période de reconstruction du pays sur le plan administratif et des principaux secteurs socio-éducatifs, la formation d'ouvriers professionnels pour le secteur productif occupant une place relativement modeste (un établissement - CFPA - sur quatre). Il est connu que pendant cette période la principale préoccupation était "la formation de cadres" et non celle de la main-d'oeuvre qualifiée et de maîtrise.

3ème période : les deux plans quadriennaux 1970-1977.

Durant cette période l'implantation d'établissements de formation professionnelle va s'accroître : Neuf (09) établissements en huit (08) ans ; huit (08) établissements si on exclut la CNAT qui ne dispose pas de locaux propres pour la formation (ce qui donne un (01) établissement implanté par année).

Nous avons successivement l'ouverture de l'ITTE filles de l'ITHI en 1971, de l'école paramédicale de Aïn El Hammam en 1973 (il existait depuis 1956 un ombrion de formation au niveau de l'hôpital de Aïn El Hammam) et du CFPA de Boulhalfa en 1975 ; l'année 1976 verra l'ouverture de quatre établissements ; le CNAT (Tizi-Ouzou) le CFPA "KERRAD RACHID (Tizi-Ouzou) ; le CFPA "DJEMMA SAHARIDJ"(MEKIA) et le CFPA de BOGHNI. Enfin en 1978 sera ouvert le CFPHU (Tizi-Ouzou). Au total pendant la période de deux plans quadriennaux ont été ouverts au niveau de la wilaya quatre (04) CFPA ce qui représente 50 % du nombre total d'établissements de formation professionnelle implantés durant ces huit (08) années ; parallèlement d'autres secteurs ouvriront des structures pour couvrir leurs besoins en personnel qualifié et de maîtrise ; habitat et construction : deux (02) centres, éducation : un (01) institut. Cet éventail de réalisations accompagne le développement d'un certain nombre des secteurs socio-économiques à l'échelle du pays et de la région, dans le cadre des plans quadriennaux en même temps qu'il traduit la première étape de cristallisation d'une pression sociale issue des déperditions scolaires importantes que l'on tentera de récupérer à travers les CFPA. C'est aussi au cours de cette période que va se systématiser une certaine différenciation au niveau de la formation professionnelle, phénomène qui aura trois conséquences importantes :

- une division du travail sur le plan de l'éventail des formations : les CFPA formeront dans de nombreux profils alors que les instituts spécialisés formeront pour des branches particulières ;

- une division du travail sur le plan des niveaux de formation : les CFPA formeront pour l'essentiel le personnel d'exécution alors que les instituts spécialisés auront tendance à se consacrer à la formation des cadres moyens ;

- une différenciation sur le plan de l'utilisation des diplômés : les instituts spécialisés formeront pour des besoins précis garantissant des débouchés pour les stagiaires formés, alors que les CFPA formeront pour le "marché" pour une part essentielle de leur activité. De façon générale cependant le secteur de la formation professionnelle n'était pas encore suffisamment ressenti dans toute son importance ; en effet l'industrialisation "capitalintensive" qui était en oeuvre n'exigeait pas en apparence une politique rigoureuse de formation professionnelle. Elle mettait beaucoup plus vers l'avant la formation de cadres et de technocrates de haut niveau qui était prise en charge par les écoles d'ingénieurs, l'université et la formation à l'étranger. Parallèlement à l'industrialisation se développait l'exode rurale et en liaison avec elle une déqualification insidieuse des travailleurs ruraux malgré les efforts - insuffisants - de formation des agriculteurs (information - vulgarisation) car cet exode a entraîné le vieillissement de la main-d'oeuvre agricole directe.

L'insuffisance dans la qualification des forces de travail directes sera ainsi un des facteurs responsables de la crise du procès de travail au niveau de l'ensemble de l'économie nationale. En sus de cette crise du procès de travail - au niveau des opérateurs micro-économiques - il faut noter l'émergence progressive des déséquilibres intrasectoriels et l'approfondissement de la crise de gestion, liée à la forme (centralisation) et à la nature (bureaucratique) de la logique de décision. Durant les deux années 1978-1979 l'on tentera de diagnostiquer la situation de l'économie nationale et de cette réflexion assez poussée sur les causes des dysfonctionnements émergeront une place et un statut renforcés de la formation professionnelle.

4ème période : les deux premiers plans quinquennaux :

Entre 1980 et 1987 dix (10) établissements de formation professionnelle résidentielle seront ouverts au niveau de l'actuelle wilaya de Tizi-Ouzou. En sus de deux établissements spécialisés (l'"ITE garçon" L 1982 à Tizi-Ouzou - et l'INCC - affaires religieuses - à Iloulaoumalou 1983), huit CFPAs ouvriront leurs portes ; il s'agit du CFPA féminin (Tizi-Ouzou) en 1981, du CFPA en artisanat traditionnel (Tizi-Ouzou) en 1983 (le CFPAAAT était auparavant une école de fils de chouhada et d'enfants deshérités) et de six CFPAs ouverts en 1986, à Tighzirt, Aït Agouacha, Aït Yahia, Draa El-Mizane, Freha (transféré à Azazga dans le locaux de l'ENEL) et Draa Ben-Khedda ; cela fait dix (10) établissements en sept ans ce qui revient au rythme d'ouverture de 1,4 établissements par année. Il faut signaler en outre qu'il est prévu la construction de sept (07) annexes, dont deux sont retenues pour ouvrir en 1989 ; sur les dix établissements huit sont des CFPAs (soit 80 %) ; ceci traduit l'importance que prend la formation professionnelle et l'apprentissage aux yeux des promoteurs de la politique de développement depuis 1980. Plusieurs facteurs déterminent cette nouvelle place et parmi les plus importants la pression de la demande issue des déperditions scolaires massives, le souci de "rentabiliser" l'acquis éducatif qui réside dans les déperditions et la prise de conscience des exigences des utilisateurs de main-d'oeuvre tant sur le plan de la quantité de travailleurs à former que sur celui des connaissances techniques que ces derniers doivent acquérir ; bref, il y a des impératifs de mobilisation des forces de travail et d'épargnement des déperditions scolaires qu'il faut réaliser dans l'optique du rééquilibrage socio-économique d'une part et de la préparation des conditions requises par la nouvelle situation. Au total l'appareil de formation professionnelle, comme l'ensemble du système éducatif et de formation, va globalement être le lieu de localisation de deux tensions qui s'expriment à travers les écarts capacités de formation/volume de la demande sociale d'une part, et résultats de la formation/exigences qualitatives et quantitatives de la demande économique. d'autre part ; la baisse des prix des hydrocarbures et du dollars et ses conséquences négatives sur le budget devises du pays va aiguïser ces tensions à l'extrême. Depuis la fin de l'année 1987 les établissements relevant de l'ex.ministère de la formation professionnelle et du travail vont être intégrés au Ministère de l'Education Nationale ; le souci évident de cette décision est d'améliorer

La cohérence entre l'Education et la formation professionnelle, mais ceci ne pose qu'avec plus d'acuité la question de l'adéquation (qualitative notamment) formation professionnelle emplois.

1112 - Présentation globale année 1987 et projets : Dans ce chapitre nous allons présenter, pour l'ensemble de la wilaya de Tizi-Ouzou, les infrastructures, l'encadrement, les capacités pédagogiques et les flux de stagiaires (effectifs en poste, diplômés) de l'appareil de formation professionnelle pour l'année 1987.

Les infrastructures et l'encadrement : L'enquête effectuée au niveau de l'ensemble des établissements de formation professionnelle résidentielle a conduit aux données suivantes pour la fin juillet 87.

Etablissements Ministère de la formation pro- fessionnelle	Internat Nbre de places	Nbre de salles ordin.	Nbre d'ate- liers ou sal- les spé- cial. ou labor.	Nbre de salles de con- férence	Nbre de biblio- thèque	Nbre d'enca- dres
	1322	131	139	1	3	278
Etablissements des autres tu- telles	2352	117	28	7	10	233
TOTAL	3674	248	167	8	13	511

Plusieurs observations peuvent être faites sur la base de ces données.

La répartition des infrastructures est déséquilibrée en faveur des instituts spécialisés qui prennent 64 % des places d'internat (soit plus de 213 places par institut spécialisé), 47,17 % des salles de cours ordinaires (soit 10, 63 salles par institut), 87,5 % des salles de conférences (7 instituts sur 11 disposant d'une salle de conférence), 77 % des bibliothèques (10 établissements sur 11 disposant d'une bibliothèque) ; Le seul domaine où les établissements du ministère de la formation professionnelle

L'emporte est celui des ateliers, avec 83 % du total (soit plus de 09 ateliers par établissement, ce qui s'explique par la vocation même des C.F.P.A.), encore que même à ce niveau chaque établissement spécialisé dispose de 2,54 salles spécialisées ou laboratoires.

La répartition de l'encadrement est aussi déséquilibrée en faveur des établissements spécialisés qui s'octroient 46 % de l'encadrement total soit plus de 21 encadreurs par établissement, contre 18,5 encadreurs par établissement pour ce qui est des C.F.P.A et du C.F.A.

Il est déjà possible de dire que les établissements du Ministère de la formation professionnelle et du travail sont relativement défavorisés ; nous verrons plus loin que ceci exprime en réalité une sur utilisation relative (en réalité absolue) des infrastructures et de l'encadrement au niveau de ce secteur.

Les capacités pédagogiques, les effectifs de stagiaires, les formés-diplômés et les projets.

Etablissements ministère de la formation professionnelle	Nbre de places pédagogiques	Effectifs inscrits	Effectifs formés ou diplômés	Nbre de places en projet		
	6285	4721	2376	1988	: 581	+?
	?	?	?	1989	: 275	+?
Etablissements autres tutelles	3315	2167	1393	?	?	?
TOTAL	9600	6888	3769	1988	: 581	+?
				1989	: 275	+?
				?	: 525	+?

A la lumière de ce tableau nous observons un autre déséquilibre dans la répartition des infrastructures, en l'occurrence celles de l'internat pour lesquels le pourcentage par rapport au total de places est de 21,03 %, alors qu'il est de 72,03 % pour les autres établissements.

En dépit du déficit relatif dans le domaine des infrastructures les établissements du ministère de la formation professionnelle comptent 65,46 %

du nombre théorique total de stagiaires inscrits ; de même ils ont donné lieu à 65,96 % du nombre total de formes-diplômés.

De façon complémentaire nous avons pour les établissements spécialisés 34,53 % du nombre théorique de places, 31,46 % du nombre total de formés ou diplômés.

De même nous pouvons noter une différence importante au niveau du taux d'occupation des places pédagogiques ; il est de 75,11 % au niveau des établissements du Ministère de la formation professionnelle et seulement de 65,36 % au niveau des autres établissements, ce qui donne une moyenne de 71,75 % pour l'ensemble.

Les raisons de cette absence de saturation sont de plusieurs ordres.

- Dans la définition du nombre de places potentiel, les établissements, de façon assez générale, ont donné les capacités maximales (si toutes les conditions étaient remplies : budgets, encadrement, équipement, orientation des stagiaires en fonction des moyens de l'établissement etc ...

- De plus, l'enquête s'étant déroulée en fin d'année, un certain nombre de stagiaires diplômés n'ont pas été comptabilisés comme étant inscrits (ceci étant valable pour les établissements du ministère de la formation professionnelle). Le même biais de l'enquête va y entraîner une sous-estimation des diplômés (de quelques 130 à 140) et de plus le nombre d'inscrits de départ est ainsi diminué des déperditions en cours d'année (les statistiques du service SPA sont données en annexe).

Il faut noter cependant que ces facteurs jouent différemment dans chacun des cas. Si dans le cas des établissements du Ministère de la formation professionnelle les déperditions et les différentes contraintes matérielles, financières et humaines sont les principales responsables de cette non saturation, dans le cas des autres établissements la raison principale est la planification des effectifs par les tutelles correspondantes qui définissent des quotas à inscrire en deçà des capacités des établissements.

Bien entendu cette planification est liée aux besoins respectifs en cadres moyens et main-d'oeuvre qualifiée.

Les établissements du Ministère de la formation professionnelle continuent à se soucier de la satisfaction de la demande sociale en sus de la demande économique, ce qui les a poussé par ailleurs à une utilisation intensive des moyens dont ils disposent à travers notamment le système de la double brigade.

Selon les statistiques communiquées par le service de la formation professionnelle de la wilaya nous avons, à ce titre, la situation suivante en fin 1987 :

	Formation au centre		Formation au annexe	Formation en section détachée	TOTAL	
	SB	DB	SB	SB	SB	DB
Nbre de sections	83	59	25	30	138	59
Pourcentages	42,13	29,25	12,69%	15,23%	70,05%	29,95%
TOTAL	142 (72,08%)		$\frac{\text{TOTAL}}{\text{SB}} = \text{Simple brigade}$ SB = Simple brigade DB = Double brigade		197 (100 %)	

Ainsi pratiquement 30 % des sections fonctionne selon le système de la double brigade, cette pratique étant pour le moment limitée aux établissements eux mêmes, car les annexes et surtout les sections détachées fonctionnent dans des conditions de locaux et d'équipement à peine permissives d'une véritable formation professionnelle.

C'est réellement le cas de dire que les établissements du Ministère de la formation professionnelle forment bien au dessus de leurs moyens, ce qui ne manque pas de se répercuté sur la qualité de la formation.

Les données suivantes précisent encore plus cet état des faits. Le tableau ci-après donne les taux d'occupation par classe (T.O.C), par atelier ou salle spécialisée (T.O.A), les taux d'encadrement (T.E) et le % de places.

Etablissements du Ministère formation professionnelle	TOC	TOA	TE	%internat
	36,04 (1)	33,96 (1)	16,98 (1)	20,95
Etablissements des autres tutelles	18,52	77,39	9,30	72,03
TOTAL	27,77	41,24	13,48	38,37

Le taux d'occupation des salles spécialisées n'est pas significatif dans la comparaison entre les deux types d'établissements mais il l'est en soi, traduisant par là la faiblesse des équipements laboratoires, machines, stagiaires dont ils ont la charge.

L'examen du toc et du TE montre que les stagiaires sont deux fois plus à l'aise au niveau des établissements spécialisés et cela aussi bien pour ce qui est de l'espace pédagogique (classes) que de l'encadrement, cette aisance se retrouveront aussi dans le nombre potentiel de places d'internat, trois fois plus fort au niveau des établissements spécialisés, ceci s'expliquant par la concentration de ces établissements au niveau de chef lieu de wilaya (08 sur 11 sont dans la commune de Tizi-Ouzou) et par leur vocation nationale ou régionale.

Notons enfin que le secteur sous l'égide du Ministère de la formation professionnelle continue à se développer (580 places nouvelles pour 1988 et 275 places nouvelles pour 1989) quoique de façon moins rapide que pendant la période 1980-1987.

Les nouvelles places projetées correspondent pour l'essentiel à l'achèvement de la construction des six (06) nouveaux C F P A et au lancement de deux annexes (Ouacifs et Azzefoun). Les problèmes de financement que ren-

(1). Nous n'avons pas tenu compte (dans les calculs des TOC, TOA et TE, des établissements du Ministère de la formation professionnelle) du fait que ces établissements encadrent, en plus des stagiaires, quelques 3288 apprentis, ce qui surcharge encore plus les locaux et l'encadrement.

contrent le pays en rapport avec la baisse de la rente pétrolière et gazière se sont répercutés sous forme de report de la construction de cinq (05) des sept (07) annexes de (100 places) programmées au niveau du service de la formation et de l'apprentissage de la wilaya.

Annexe 1 : Différences entre les données de l'enquête CREAD et les données du service F.P.A. de la wilaya pour le nombre de places pédagogiques, le nombre de stagiaires inscrits et le nombre de diplômés pour l'année 1987.

Nombre de places surestimé (?) de 832 : taux d'erreur (?) :	8,66 %
D'inscrits sous estimé (?) de 380 " " :	7,94 %
Diplômés " " de 137 " " :	5,76 %

Si l'on adopte les chiffres du service F.P.A. nous avons les résultats suivants :

1 - Nombre de places pédag. M.F.P.T. : 6285 - 832 = 5453 : 62,19 %
autres : = 3315 : 37,80 %

Nombre de places pédag. Total : 8768 : 100 %

2 - Nombre de stagiaires inscrits M.F.P.T. : 4721 + 380 = 5101 : 70,18 %
autres : = 2167 : 29,81 %

Nombre d'inscrits total : 7268 : 100 %

3 - Nombre de places inoccupées : M.F.P.T. = 5453 - 5101 = 352 : 23,46 %
autres = 3315 - 2167 = 1148 : 76,53 %
1500 : 100 %

4 - % de places non occupées : M.F.P.T. = 6,45 %
autres = 34,63 %
Total = 17,11 %

5 - T.O.C. : M.F.P.T. : 38,94 ; T.O.A. : M.F.P.T. = 36,69 ; T.E. MFPT = 18,98
T.O.C. : autres = 18,52 ; T.O.A. : autres = 77,39 T.E. : autres = 9,30.

6 - Nombre d'habitants pour 1 place de formation : 106,24 habitants.
notons que ces nouvelles données confortent les résultats de nos analyses précédentes.

112. La répartition géographique des infrastructures de formation professionnelle résidentielle et les déséquilibres qui la caractérisent.

Dans ce chapitre nous allons, à travers la prise en compte du lieu d'implantation des infrastructures de formation professionnelle résidentielle, faire ressortir un certain nombre de déséquilibres qui caractérisent leur répartition dans l'espace de la Wilaya ; pour cela il faut garder à l'esprit que la localisation des infrastructures de formation professionnelle résidentielle ne compte pas seulement dans ses rapports à la localisation du public de la formation et des utilisations du produit de la formation ; elle intervient, beaucoup plus que l'éducation, comme facteur de développement, à travers l'emploi qu'elle offre ce secteur dans la localité, les revenus qui y sont distribués et surtout par le biais de l'induction d'activités particulièrement en termes d'artisanat de service etc... traiter de la localisation revient donc à dépasser la vision purement économique et rentabiliste.

1121. La répartition géographique des structures de formation.

Nous allons d'abord examiner la répartition selon les communes, puis selon les daïrâtes.

Selon les communes

Toutes formes confondues (établissements annexes, sections détachées) et toutes tutelles confondues, les structures de formation de la Wilaya de Tizi-Ouzou se distribuent sur 25 communes ce qui fait un taux de couverture appréciable des localités (37,73 %). Cette distribution n'est cependant pas homogène entre les communes couvertes ; la différenciation au sein des 25 communes est importante.

Répartition des structures de formation
professionnelle résidentielle

Strate	Nbre des communes et %	Noms des Communes	Nbre d'établissements tutelles %	Nbre d'annexes toutes tutelles et %	Nbre de sections détachées et %			
Strate 1	0,14 % ¹	Tizi-Ouzou.....	13	2	11,11%	8	25 %	
<u>Strate 2</u> Communes ayant un établissement	13	Tighzirt.....	1	2		3		
		Azazga.....	1	2		3		
		Draâ El Mizan.....	1	2		2		
		Boghni.....	1	1		2		
		Mekla.....	1	1	50%	55,55%	0	43,75
		Trdjen.....	1	1			0	
		Draâ Ben Khedda.....	1	1			0	
		Mechtaras.....	1	0			2	
		Aïn El Hammam.....	1	0			2	
		Aïn Agouacha.....	1	0			0	
		Tadmait.....	1	0			0	
		Aït Yahia.....	1	0			0	
		Illoula.....	1	0			0	
<u>Strate 3</u> Communes ayant une annexe ou une(des) détachées	11	Ouadhias.....	0	1		1		
		Larbaâ Nath Irathen.	0	1		1		
		Azefoun.....	0	1		1		
		Ouacifs.....	0	1		1		
		Maathkas.....	0	1		0	2	
		Aghrifs.....	0	1	00%	33,33%	1	31,25%
Tizi Rached.....	0	0			1			
Tizi Ghenif.....	0	0			1			
Djabel Aïssa Mimoun.	0	0			1			
Aït Oumalou.....	0	0			1			
Beni Yenni.....	0	0			1			
Strate 4	42 62,68 %	Le reste des communes de la wilaya	0	0	0%	0	0%	
<u>Total</u>	67 100 %	Toutes communes de la wilaya	26	18	100%	32	100%	

Comme nous le remarquons la commune de Tizi-Ouzou, chef lieu de la wilaya, concentre en son sein 50 % des établissements, 11,11 % des annexes et 25 % des sections détachées (Les locaux de ces sections n'appartiennent pas au Ministère du Travail et de la formation professionnelle). Il y a donc une hyperconcentration des structures au niveau de la commune de Tizi-Ouzou qui est de ce fait bien équipée dans le domaine de la formation professionnelle résidentielle.

La strate n° 2 : Regroupant 13 communes (dont 07 chefs-lieux de daïra) soit 19,40 % du total, dispose quant à elle d'un nombre de structures de formation important ; 13 établissements (50 % du total), 10 annexes (55,55 % du total), et 14 sections détachées (43,75 % du total) ; nous pouvons dire qu'il s'agit d'une strate assez bien couverte en termes de structures de formation professionnelle résidentielle.

La strate n° 3 : est composée de 11 communes (dont 03 chefs-lieux de daïra) soit 16,41 % du total ; elle regroupe 06 annexes (33,33 % du total) et 10 sections détachées (31,25 % du total) et constitue une zone insuffisamment couverte.

La strate n° 4 : Qui concerne le reste de la wilaya (42 communes soit 62,68 % du total) ne dispose d'aucune structure de formation professionnelle résidentielle.

La différenciation entre les différentes localités est donc importante mais nous n'avons pas pris en compte, dans la démarche précédente, le phénomène de contiguïté entre les localités, une façon de pallier cet inconvénient consiste à reprendre l'analyse au niveau des daïrates.

Selon les daïrates.

Le tableau ci-dessous montre clairement la segmentation de la wilaya dans le domaine de la localisation des structures de formation professionnelle résidentielle.

La strate n° 1 : Qui correspond à la commune chef-lieu de wilaya, est bien équipée, avec 50 % des établissements, 11,11 % des annexes et 25 % des sections détachées (à noter que l'APC de Tizi-Ouzou a renforcé ses structures de formation professionnelle en dégageant les locaux nécessaires à ces sections détachées).

La strate n° 2 : Qui correspond à 05 daïrates est assez bien équipée avec 02 établissements par daïrate (38,46 % du total) 44,44 % des annexes et 43,75 % des sections détachées (remarquons là aussi l'effort important fait par les APC de cette strate, qui ont dégagé les locaux nécessaires aux 14 sections détachées, afin de renforcer leurs moyens de formation professionnelle résidentielle).

La strate n° 2 : Qui correspond à 03 daïrates, disposant chacun d'un établissement (11,54 % du total), de 27,77 % des annexes et 21,77 % des sections détachées (à noter que l'effort des APC concernée, à dégager des locaux pour des sections détachées, existe, mais s'estompe quelque peu par rapport à celui de la strate n° 2). Ces daïrates sont insuffisamment équipées.

Strate	Nbre de daïrate	Nom des daïrates	Nbre d'établissements tutelles et %		Nbre d'annexes tutelles et %		Nbre des sections détachées et %		
			Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
<u>Strate 1</u>	Commune chef-lieu de la wilaya	Tizi-Ouzou	13	50%	2	11,11%	8	25%	
			Boghni Larbaâ N.I. Azazga Draâ B.K. Aïn El.H.	2	38,46%	2	44,44%	5	43,75%
				2		2		4	
				2		2		3	
				2		2		0	
<u>Strate 2</u>	5 daïrates	Draâ El.M. Tighzirt Ouaguennoun	1	11,54%	2	27,77%	3	21,87%	
			1	0%	1	16,66%	3	9,37%	
			1		2		1		
<u>Strate 3</u>	3 daïrates	Azzefoun Ouacifs	0	0%	2	16,66%	1	9,37%	
			0		1		2		
<u>Aucun éta-</u> <u>blissement</u>	2 daïrates	T.Ouzou	0	0%	18	100%	32	100%	
<u>Total</u>	10 daïrates + chef-lieu de la wilaya		26	100%	18	100%	32	100%	

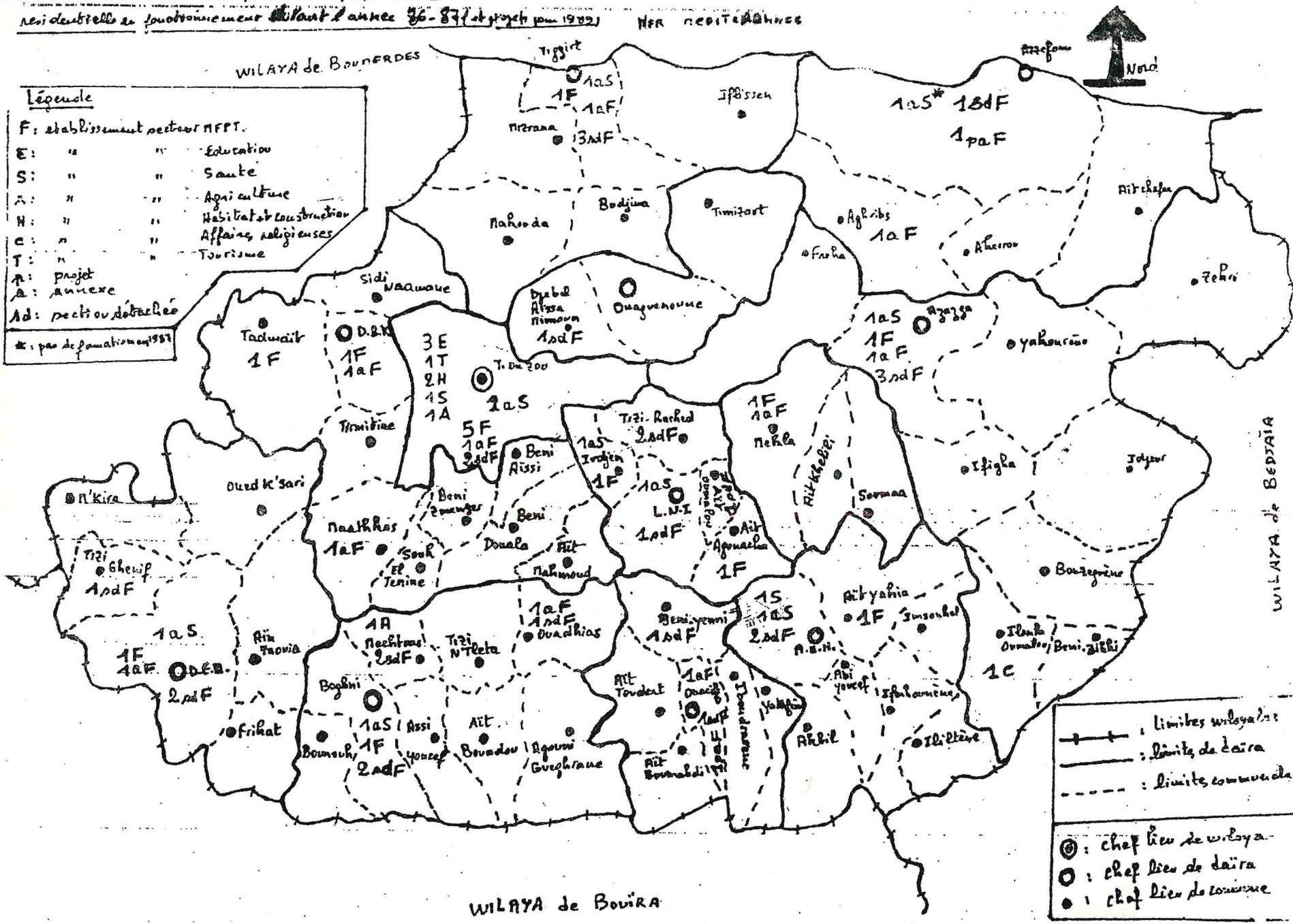
La strate n° 4 : Qui comprend 02 daïrates, ne dispose d'aucun établissement ; elle dispose de 16,66 % des annexes et de 9,73 % des sections attachées (Noter que l'effort des APC à dégager des locaux pour l'installation des sections détachées est encore plus réduit qu'au niveau de la strate 3). Ces deux daïrates sont très insuffisamment équipés dans le domaine de la formation professionnelle résidentielle.

La répartition dans l'espace des structures de formation professionnelle résidentielle semble mue par les facteurs même qui structurent la dynamique de développement de la wilaya : urbanisation industrialisation, développement des infrastructures de base (routes, télécommunication, énergie) en rapport avec la douceur du relief... En effet la hiérarchie des strates exprime bien cette différenciation du développement ; la strate n° 1 correspond à la commune de Tizi-Ouzou qui renferme la plus grosse concentration urbaine de la wilaya ; la strate n° 2 comprend le couloir développé du centre de la wilaya (de Tadmaït à Azazga) auquel se greffent les daïrates qui y sont contiguës, au Sud (Larbaâ Nath Irathen et Aïn El Hammam) et la daïra de Boghni caractérisée elle aussi par une importante activité (au niveau du secteur privé notamment) ; la strate n° 3 regroupe, quant à elle, une daïra du Nord de la wilaya (Tighzirt), une daïra contiguë au couloir central - Ouaguenoun - et la Daïra de Draâ El Mizan, caractérisées toutes trois par une certaine stagnation du fait (entre autres raisons) de leur isolement relatif par rapport à la zone la plus active (couloir central), malgré l'existence de potentialités importantes (touristiques - particulièrement -, portuaires...). La strate n° 4 regroupe deux daïrates réellement déshéritées (en termes d'activité interne) du fait de leur isolement réel et du climat montagnoux qui les caractérise (elles disposent d'importantes ressources touristiques, et portuaires pour les cas d'Azzeffoun).

(1). Pour la daïra de Ouaguenoun il semblerait que c'est sa frange nord qui connaîtrait une véritable stagnation.

Localisation des structures de formation professionnelle

résidentielles et fonctionnement durant l'année 86-87 (et projet pour 1992) NFR petites villes



Légende

F:	établissement secteur NFR.
E:	" " Education
S:	" " Santé
A:	" " Agriculture
H:	" " Habitat et construction
C:	" " Affaires religieuses
T:	" " Tourisme
P:	projet
A:	annexe
Ad:	secteur détaché
*	pas de formation en 1987

—+—+—	limites wilaya
— — — — —	limites daïra
- - - - -	limites commune
⊙	chef lieu de wilaya
○	chef lieu de daïra
●	chef lieu de commune

1122. La répartition des places pédagogiques : Dans le chapitre précédent nous avons étudié la différenciation spatiale de la wilaya du point de vue de la répartition des structures de formation professionnelle et nous avons conclu sur la segmentation de cet espace en quatre zones respectivement "bien équipée", "assez bien équipée", "insuffisamment équipée" et "non équipée" ; nous avons aussi indiqué que cette segmentation du point de vue des structures de formation professionnelle résidentielle n'est qu'un aspect particulier de la segmentation en matière de niveau de développement et de niveau général d'activité. Nous allons maintenant affiner notre démarche en présentant cette répartition dans l'espace en termes des nombres de places pédagogiques. Avant de voir cette nouvelle répartition selon les daïrates, voyons selon les communes.

Répartition selon les communes : Le tableau ci-après donne le classement des communes selon le nombre de places de formation professionnelle résidentielle.

strate et nombre de communes	Noms des communes de la strate	% du nombre de communes de la strate	Nbre de places pédagogiques	% du Nbre de places de la strate
Strate 1 : 1	Tizi-Ouzou	1,49 %	4293	44,72 %
Strate 2 : de 100 à moins de 1000 places	Tirdjen..... Azazga..... Tighzirt..... DraâEl Mizan..... Draâ Ben Khedda... Boghni..... Aït Yahia..... Tadmaït..... Iloula..... Aït Agoucha..... Wekla..... Aïn El-Hammam.....	17,91 %	900 880 400 375 350 302 300 300 300 250 225 170	4752 49,50 %
Strate 3 : de 0 à moins de 100 places	Maathkas..... Mechtaras..... Larbaa Nath.I..... Tizi Rached..... Ouacifs..... Ouadhias..... Azrefoun..... Beni Yenni..... Aghrifs..... Aït Oumalou..... Djebel aïssa M..... Tizi Ghénif.....	17,91 %	95 90 60 50 50 50 35 25 25 25 25 25	555 5,78 %
Strate 4 : 12 communes	reste de la wilaya	62,68 %	0	0
Total 67	Wilaya	100 %	9 600	100

A la lumière de ce tableau il est possible de confirmer les conclusions issues de l'analyse de la répartition des structures. En effet la première strate (strate 1) revient toujours à la commune de Tizi-Ouzou qui prend près de la moitié des places pédagogiques (44,72 %). La seconde strate regroupe les mêmes communes que précédemment à l'exception de celle de Mechtras dont l'établissement - CFTVA - est de petite dimension ; cette deuxième strate voit sa hiérarchie interne légèrement modifiée : les communes qui disposent de grands établissements (Irdjen avec le CFPA "Oued Aïssi, Aït Yahia avec son CFPA) remontent vers le haut alors que celles disposant de petits établissements (Aïn El Hammam avec l'école paramédicale, Mekla avec le petit CFPA de Djemaa Saharidj) descendent vers le bas de la strate ou en sont exclues (Mechtras) ; cette deuxième strate de 12 communes dispose de près de la moitié des places pédagogiques. La strate n° 3 voit aussi sa hiérarchie interne évoluer en faveur des communes dont les structures sont composées de plusieurs sections (chaque section comprend 25 places pédagogiques) cette strate qui comprend 12 communes est, comme on le voit, sous équipée (5,78 % de places pédagogiques).

Nous allons encore tenir compte du phénomène de proximité inter-communale et procéder à l'examen de la répartition des capacités d'accueil selon les daïrates en tenant compte, cette fois-ci, de la population, afin de pouvoir apprécier de façon plus précise le taux d'encadrement des zones que nous avons identifiées.

Répartition selon les daïrates : Le tableau ci-après nous permet de classer l'espace de la wilaya en quatre strates.

- La strate n° 1 avec 46, 1 place pour 1.000 habitants.
- La strate n° 2 avec 8, 8 places pour 1.000 habitants.
- La strate n° 3 avec 3, 5 places pour 1.000 habitants.
- La strate n° 4 avec 1, 7 places pour 1.000 habitants.

Strate	Noms de la Daïra	Popul. totale	% du Nbre total d'habitants		Nbre de places pédag.	Rapport		Nbre de places pour 1000 habitants							
			simple	cumulé		NB places	NB ha-bitants								
<u>Strate 1</u>	Commune de Tizi-Ouzou	93025	9,85 %	9,98	4293	0,0461	46,1								
									Larbaâ N.I.	63246	6,79	16,77	1285	0,0203	20,3
									Azazga	111292	11,94	28,71	1180	0,0106	10,6
									Tighzirt	61835	6,64	35,35	400	0,0064	6,4
									Aïn El Hamam	78808	8,46	43,81	470	0,0059	5,9
<u>Strate 2</u>	Draâ Ben Khedda	145757	15,65	59,46	745	0,0051	5,1								
									Total strate 2	460938	49,48	59,46	4080	0,0088	8,8
									Boghni	103637	11,12	70,58	442	0,0042	4,2
	Draâ El Mizan	105990	11,38	81,95	400	0,0037	3,7								
									Quaغنoun	90039	9,67	91,63	250	0,0027	2,7
									Total strate 3	299666	32,17	91,63	1067	0,0036	3,6
<u>Strate 4</u>	Azzejoun Ouacif	32139	3,45	95,08	60	0,0018	1,8								
									45733	4,91	100 %	75	0,0016	1,6	
	Total strate 4	77872	8,36	100 %	135	0,0017	1,7								
<u>TOTAL</u>	Wilaya de Tizi-Ouzou	931501	100 %		9600	0,0103	10,3								

NB : Nombre d'habitants par poste de formation : 97,03 (chiffres CREAD), soit 1 poste de formation M.F.P.T. pour 148,2 habitants et 1 poste de formation autres tutelles pour 281 habitants (la moyenne nationale pour les postes M.F.P.T. est de 1 poste pour 265 habitants).

La commune de Tizi-Ouzou (strate 1) se détache nettement du reste de la wilaya, avec 9,98 % de la population totale et 44,72 % des places pédagogiques, ce qui donne 46,1 places pédagogique pour 1.000 habitants. C'est incontestablement une strate bien équipée.

Dans la strate n° 2, composée de cinq daïrates (49, 48 % de la population de la wilaya) deux daïrates (Larbaâ Nath Irathen et Azazga) disposent de plus de 10 places pour 1.000 habitants (respectivement 20,3 et 10,6) ; le reste des daïrates de cette strate disposant de 5,1 à 6,4 places pour 1.000 habitants ; l'ensemble de cette strate est assez bien équipé avec une moyenne de 8,5 places pour 1.000 habitants.

La strate n° 3 est mal équipée (3,6 places pour 1.000 habitants en moyenne), les ratios des daïrates correspondantes variant entre 4,2 places seulement pour 1.000 habitants et 2,7 places pour 1.000 habitants ; le ratio moyen en strate 3 est plus faible que la moitié de celui de la strate n° 2.

La strate n° 4, très insuffisamment équipée (1,7 places pour 1.000 habitants soit moins de la moitié du ratio de la strate 3) comprend les deux daïrates de Azzeffoun et Ouacifs. Ces deux daïrates sont réellement très désavantagées par rapport au reste de la wilaya et l'on comprend aisément que les responsables du service FPA de la wilaya de Tizi-Ouzou aient choisi ces deux daïrates pour y implanter les deux annexes, (de 100 places chacune) dont l'ouverture est fixée à 1989.

En conclusion nous pouvons dire que ce qui caractérise la répartition géographique des infrastructures de formation professionnelle dans la wilaya de Tizi-Ouzou, c'est leur importance certes (avec 10,8 places pour 1.000 habitants ce qui est insuffisant comme nous le verrons plus loin en examinant la demande sociale, mais non négligeable) mais aussi leur concentration-polarisation.

- concentration d'abord au niveau du chef lieu de wilaya et des chefs-lieux de daïrate secondairement.

- polarisation vers le chef-lieu de wilaya et vers le couloir développé qui va de Tadmaït à Azazga et les communes qui y sont adjacentes.

Cette situation à un impact négatif sur le taux de participation des jeunes des communes isolées et éloignées de ce couloir et sur celui des

filles en dehors de ce couloir développé. Les nouvelles implantations de CTPA (ceux ayant ouvert en 1986 notamment) ont visiblement cherché à lutter contre ce déséquilibre spatial, contribuant par là même positivement à la répartition plus équilibrée du développement dans le territoire de la wilaya. Quant aux établissements spécialisés il faut remarquer qu'à l'exception de trois établissements, (INCC à Iloula, CFTVA à Mechtras, école paramédicale à Aïn El Hammam) ainsi que des annexes des deux écoles paramédicales, l'ensemble des structures de formation professionnelle résidentielle se situe au niveau de la commune de Tizi-Ouzou, chef de wilaya, ces établissements se caractérisant donc par leur hyperconcentration.

Nous donnons dans l'annexe ci-après les résultats de l'enquête CREAD par daïra pour ce qui est du nombre de places pédagogiques et des effectifs inscrits en 1987.

Annexe n° 2 - Formation professionnelle résidentielle
 Nombre de places pédagogiques et effectifs dans les établissements
 du Ministère de la formation professionnelle et les établissements
 des autres tutelles par daïra et pour la wilaya au 31.07.1987.

Nbre de places pédagogiques	MFPT	Au-tutes-tel-le	Total	Effectifs inscrits													
				MFPT	Au-tutes-tel-le	Total	Comme de Fizl	Larbaâ	Azaz-Draâ	Ben El Draâ	Boghni	Draâ El Mizan	Tighzirt	Ouguenoune	Oucifs	Azzeroun	Total
1983	1200	85	1285	745	0	745	350	352	3750	350	50	250	75	50	6285	3315	9600
2610	85	325	1180	745	0	745	470	442	400	400	25	250	75	60	3315	9600	
4293	1285	85	1370	745	0	745	470	442	400	400	25	250	75	60	3315	9600	
1656	833	282	1115	653	193	268	306	209	214	214	66	41	4781	2167	6888		
1896	36	166	202	0	40	29	0	0	0	0	0	0	0	0	2167	6888	
3552	869	448	1317	653	233	297	306	209	214	214	66	41	4781	2167	6888		

Etablissements et année de création	ITMA 1959	EC. Paraméd. T.O. 1965	EC. Paraméd. A.E.H. 1973	I.L.H.T. 1971
Problèmes matériels	Salle de classes vétustes, labor. exigus, manque moyens de trans- port pour les visites	Manque moyens de transport pour stages	Aucun nouveau in- vestissement, do- tation en carbu- rant insuffisante	
Problèmes de moyens financiers	Problèmes de moyens financiers	Crédits de fonc- tionnements in- suffisants	Budget insuffisant	
Problèmes de fonction- nement général	Manque enseignant en science exactes (Langues N et F)	Medecins spé- cialistes non disponibles. Manque enseignant Arabe	Postes budgétaires insuffisants	
Problèmes de moyens humains	Manque soutien pédagogique et moyens didactiques	Dependance du corps médical va- cataire programmes insuffisamment clairs, stages insuffisants	Aucun stage pra- ctique extra-hôpitalier, manque de moyens de transport	
Problèmes liés aux activités pédagogiques	Niveau de recru- tement faible, orientation mal faite	Absence de loisirs		
Problèmes liés à la tutelle				
Problèmes liés à l'en- vironnement général	Eloignement des stagiaires d'on absentéisme	Eloignements terrains de stage et insu- quant. et qual.		

C.F.P.H.U. 1978	C.N.A.T. 1976	I.T.E.D.M. 1960	I.T.E.C. 1982	ITFF 1971	INCC 1983	CFIVA 1948
Manque de locaux administratifs et d'internat	Le CNAT ne dispose d'aucune infrast. pédagogique.	Manque deux laboratoires	Exiguïté des locaux manque de moyens de matériel	- - - -	- - - -	? ? ? ?
		Manque professeurs d'application, niveau faible de certains professeurs	Meilleures formations souhaitées pour les enseignants	- - - -	- - - -	? ? ? ?
			Crédits de fonctionnement très limités	- - - -	- - - -	? ? ? ?
Manque d'ateliers pour les F.P. Manque véhicules pour visites sur chantier				- - - -	- - - -	? ? ? ?
		Quelques problèmes d'indiscipline		- - - -	- - - -	? ? ? ?
		Problèmes de nomination des professeurs		- - - -	- - - -	? ? ? ?
		Pénurie de certains produits		- - - -	- - - -	? ? ? ?

Mis à part les contraintes d'ordre matériel (7 établissements sur 10) et liées au personnel (05 établissements sur 10), la majorité des établissements spécialisés ne rencontre pas de difficultés importantes de fonctionnement. Ces contraintes semblent concentrées dans deux secteurs, l'agriculture et la santé (ce qui n'est pas sans rappeler les problèmes que connaissent ces deux branches d'activité névralgiques), avec 50 % des cas noirs de la matrice "difficultés-établissements". De prime abord cependant nous voyons bien que la situation n'est pas alarmante. Voyons cela dans le détail.

Les difficultés d'ordre matériel, financier, humain et de fonctionnement général, touchent huit (08) établissements sur dix (10). Ces contraintes sont de plusieurs types et ne touchent pas les établissements de façon indifférenciée. Les difficultés matérielles touchent sept établissements et se répartissent en problèmes de locaux qui touchent cinq établissements (04 pour les classes et laboratoires, 01 pour les locaux administratifs et d'internat), de transport qui touchent trois établissements, de moyens humains qui concernent cinq établissements (03 pour le manque d'enseignements ou de spécialistes, 02 pour le niveau faible de certains formateurs et 01 pour le manque de postes budgétaires) et de moyens financiers qui touchent 03 établissements. Les difficultés ne sont pas insurmontables pour les établissements spécialisés ; la question des locaux ne se pose pas globalement, comme nous l'avons vu précédemment, pour les établissements spécialisés ; la question de l'encadrement humain relève de contraintes réglementaires, budgétaires ou fait appel à la nécessité de recycler une partie des formateurs. Il faut néanmoins noter que ces diverses contraintes doivent être étudiées et trouver des solutions au niveau des secteurs concernés au risque de voir la situation se dégrader avec toutes les conséquences sur l'activité de formation et ses répercussions sur le monde de travail.

Les contraintes liées à l'activité pédagogique et aux stagiaires, touchent quatre établissements seulement et sont de plusieurs catégories : les difficultés (sensibles) liées à l'encadrement pédagogique (01 établissement), celles liées aux programmes de formation (01 établissement), celles liées aux travaux pratiques et moyens didactiques (deux établissements), celles liées aux stages pratiques (03 établissements) et celles liées aux stagiaires (niveau de recrutement faible, absence de loisirs de problèmes d'indiscipline)

avec 03 établissements. L'activité pédagogique mériterait d'être considérée avec beaucoup plus d'attention quant à ses conditions (supports didactiques, programmes, encadrement, niveaux d'accès des stagiaires...) et à son déroulement (disponibilité des enseignants, travaux pratiques et stages). La situation, qui n'est pas alarmante, mérite cependant d'être suivie de très près par les différents secteurs concernés qui doivent sensibiliser et soutenir beaucoup plus leurs établissements.

Les problèmes liés à la tutelle et à l'environnement général.

touchent trois établissements seulement. Ils se subdivisent en difficultés liées à la tutelle (problèmes classiques des lenteurs administratives, problème de programmation des examens) qui n'ont de raison d'exister que celle d'un manque de coordination et de rapprochement tutelle-établissement, en difficultés liées à l'éloignement des stagiaires et leur absentéisme, à l'éloignement des terrains de stage et à la pénurie de certains produits. Tout compte fait ces difficultés ne sont pas insurmontables si la question du transport est réglée (moyens de transport à attribuer aux établissements et question du transport à régler en général) et si la coordination avec la tutelle et la programmation du travail s'améliorent.

Dans l'ensemble les établissements spécialisés ne rencontrent pas de contraintes insurmontables et ceci n'est pas indépendant de l'ancienneté relative et de la stabilité qui concernent ces secteurs. Il convient cependant de noter que la pénurie des moyens et les dysfonctionnements liés à l'orientation des élèves, à la formation et à la gestion des formateurs et à la définition des programmes de formation, commencent à gagner ces établissements, ce qui milite en faveur d'une étude et d'une solutionnement rapide des problèmes qui se posent.

122. Les établissements sous tutelle du Ministère de la formation professionnelle et du travail : Sur le quinze (15) établissements concernés treize (13) ont répondu à nos questions ; pour les deux restant (CFPAAT et CFPA Kerrad Rachid) nous n'avons pas rassembler que quelques informations liées au cadre bâti. Les informations sont regroupées dans les tableaux ci-après. A première vue déjà nous notons que la matrice est beaucoup plus noircie relativement aux établissements spécialisés. Il n'y a en effet aucun établissement sans problèmes importants. Là aussi les

établissements ne rencontrent pas tous les mêmes difficultés et un des critères de leur segmentation semble être la date d'ouverture ; avant de voir ce critère nous allons cependant, comme nous l'avons fait pour les établissements spécialisés, présenter les contraintes selon les rubriques déjà énumérées.

Les contraintes matérielles de personnel, financières et de fonctionnement général. De ce point de vue la situation vécue par les établissements sous tutelle du ministère de la formation professionnelle est extrêmement critique. Nous allons présenter les contraintes de la plus fréquente à la moins fréquente. Les difficultés les plus courantes se retrouvent au niveau des insuffisances liées à l'équipement (insuffisants pour 10 établissements sur 13, vétustes et obsolètes pour 02 établissements) qui touchent 12 établissements sur 13 (soit 92,30 % du total) : c'est là une contrainte très sensible qui touche de plein fouet la formation, notamment au niveau qualitatif. En seconde position nous rencontrons les insuffisances liées à l'internat (absence d'internat pour un établissement, insuffisances des places d'internat, internat non opérationnel ou internat et cuisine mal équipés pour huit établissements) qui concernent neuf établissements sur treize (soit 70 %) : ces problèmes qui touchent directement une grande partie des stagiaires dans leurs conditions de formation ont un impact négatif certain sur leur formation. L'insuffisance du budget et fonctionnement, contrainte qui vient en troisième position, touche huit établissements (61,5 %), elle renforce les déficits enregistrés en matière d'équipement et d'internat, débouchant sur une multitude de difficultés quotidiennes qui détériorent le cadre et le climat de travail, perturbent sans cesse l'activité pédagogique et la rendent aléatoire et inefficace. La quatrième contrainte concerne les problèmes liés au personnel : cinq établissements sur 13 rencontrent des difficultés liées aux formateurs. (02 pour des raisons de manque de formateurs, 01 pour des raisons d'instabilité des formateurs lié au problème de logement, et 01 pour des raisons d'éloignement de la résidence des formateurs, d'où le même problème) soit 38,46 % du total, et cinq autres rencontrent des difficultés liées notamment au manque de personnel administratif et de service ; au total ce sont dix établissements qui souffrent de problème de personnel (soit 76,92 % des établissements), avec ce que cela à comme conséquence dans la conduite des affaires générales et de la pédagogie plus particulièrement. Les contraintes

CFA Tizi Ouzou 1963	Manque de pièces pour le parc auto. Manque de matériel d'entretien. Réseau électrique de locaux, locaux vétustes et insuffisants.	Manque d'animateurs culturels et sportifs.	" Suivant la conjoncture"	Manque de locaux et d'équipements d'ou perturbation de la pédagogie.	Niveau d'accès insuffisant. Internat vétuste et réellement inadéquat.	CFPA Boukhalifa Tizi Ouzou 1975	Manque d'outillage et de pièces de rechange. Matériel non réparé. Problèmes d'étanchéité des blocs et logements d'astreinie	Manque d'ouvriers et sportifs.	Manque d'outillage, perturbation des machines et perturbations. Manque d'intérêt de la part des stagiaires	Eloignement des stagiaires. Les conduits à arriver en retard. Manque d'internat.	Le manque de débouchés conduit les stagiaires à se désintéresser de leur formation, éloignement des stagiaires.	CFPA Draâ El Mizan 1986	Internat non fonctionnel (Y compris restauration) Manque équipement (section mécanique auto). Manque de moyens de transport.	Manque postes budgétaires pour cantine et internat.	Credits insuffisants (présentation des stagiaires matière d'oeuvre).	Arrivées en retard	Niveau d'accès insuffisant, niveau d'accès des stagiaires est hétérogène, éloignement et retards aux cours.	CFPA Draâ Ben Khedda 1986	Manque d'équipement pour certaines sections. Manque de moyens de transport.	Eloignement des PEP. Manque agents administratifs et de service	Budget insuffisant fonctionnellement	Problèmes de transport et de restauration. Manque d'équipement.	Le plan d'équipement est inadéquat (notamment le matériel). L'individu n'est pas conforme aux postes de formation ouverts).	Le CFPA est dépourvu de logements d'accompagnement, ce qui rend la tâche difficile aux enseignants et autres (retards).
------------------------	---	--	---------------------------	--	---	------------------------------------	---	--------------------------------	--	--	---	----------------------------	--	---	--	--------------------	---	------------------------------	---	---	--------------------------------------	---	---	---

CFPA LIGHZIRI 1986	Manque matériel. Manque matériel d'oeuvre (bois, outillage). Manque d'internat, de cuisine et de moyens de transport.	Instabilité du personnel pédagogique (notamment à cause du problème de logement).	Budget très maigre.	Retards, absences, congés de maladies perturbent l'activité.	Formation pédagogique des enseignants insuffisante.	Manque d'équipement. Manque de motivation (problème de débouchés insuffisants après la formation)	Le personnel n'est pas toujours régularisé à temps.	Désintéressement des autorités locales ; coupures d'eau, d'électricité ; route en mauvais état.
CFPA AIT AGOVACHA	Manque d'équipement. Internat non fonctionnel.	Manque de professeurs et d'autres personnels.	Centre nouveau et non doté des moyens nécessaires à un bon fonctionnement.	Le manque d'équipement et de professeurs rend l'activité pédagogique difficile à conduire.	Le retard dans l'arrivée des équipements s'est répercuté fâcheusement sur l'activité pédagogique.	Problème d'éloignement des stagiaires surtout en hiver.	Les appuis escomptés n'ont pas toujours été concrétisés d'où le manque de maîtrise du fonctionnement général.	L'établissement est implanté dans un site trop élevé et désertique ; d'où des problèmes de transport et d'approvisionnement surtout en hiver.
CFPA AIT KAHIA 1986	Manque d'équipement pour ouvrir toutes les sections prévues. Internat non encore fonctionnel.	Insuffisance notable de crédits	Des insuffisances dues au caractère nouveau du centre et à l'arrivée en retard des équipements.	Le manque d'équipement et de professeurs rend l'activité pédagogique difficile à conduire.	Le retard dans l'arrivée des équipements s'est répercuté fâcheusement sur l'activité pédagogique.	Problème d'éloignement des stagiaires surtout en hiver.	Les appuis escomptés n'ont pas toujours été concrétisés d'où le manque de maîtrise du fonctionnement général.	L'établissement est implanté dans un site trop élevé et désertique ; d'où des problèmes de transport et d'approvisionnement surtout en hiver.

suyvantes concernent les locaux et le cadre bâti en général : le manque et la vétusté, des locaux concernent cinq établissements (02 pour la vétusté, et 04 pour l'insuffisance, un des établissements rencontrant les deux difficultés à la fois) mais il faut noter que l'un des deux établissements non pris en compte dans les calculs (CFPA Kerrad Rachid) rencontre de gros problèmes de manque et de vétusté extrême des locaux pédagogiques et administratifs ; les autres problèmes liés au cadre bâti (problèmes d'étanchéité, problème de réseau électrique et autres défauts du cadre bâti ou de son environnement immédiat) concernent aussi cinq établissements (38,46 % du total) mais il faut noter là aussi que le CFPA de Boukhalfa rencontre ce type de problème. Le dernier type de contrainte lié au fonctionnement général concernant de sept à neuf établissements qui ne bénéficient pas de bonnes conditions de travail et dont l'activité est perturbée par différents facteurs (étroitesse extrême, inadéquation et vétusté des locaux et services communs, déficit général en moyens, cohabitation avec l'E.N.E.L., arrivées en retard des personnels, perturbation par l'arrivée en retard des équipements), ce qui fait que pendant l'année 1987, en dehors des autres problèmes déjà examinés, 53,84 à 64,28 % ont connu des conditions générales de fonctionnement anormales ; reste d'autres problèmes peu fréquents (manque de chauffage, manque de personnel d'animation culturelle et sportive) qui concernent deux établissements.

Si l'on tient compte du nombre appréciable de stagiaires formés par les établissements du Ministère de la formation professionnelle et du travail, du taux d'encadrement faible et du taux d'occupation par classe élevé, nous pouvons affirmer que ces établissements forment beaucoup avec des déficits matériels et humains aigus.

Les contraintes liées à l'activité pédagogique et aux stagiaires :
celles-ci se rapportent aux conditions matérielles, documentaires, d'encadrement d'une part et aux conditions de vie et de motivation des stagiaires d'autre part. Notons tout de suite que, comme pour les contraintes matérielles analysées précédemment, tous les établissements sont concernés par cette deuxième série de difficultés.

Les conditions directes de la pédagogie sont plutôt très mauvaises au niveau de ces établissements. En effet, sur 13 établissements, 10 (soit

76,92 %) souffrent de l'impact négatif des problèmes d'équipement (dont 09 établissements pour insuffisance et/ou vétusté et/ou défectuosité des équipements et/ou obsolescence et 01 établissement pour arrivée en retard des équipements), 05 (soit 38,46 %) sont l'objet de manque d'outillage, de matériel insuffisant ou de manque de matières d'ouvrage, 04 (soit 30,76 %) rencontrent des problèmes de support pédagogique (manque de progression pour 01 établissement, progressions dépassées, pour 02 établissements et documentation technique insuffisante pour 01 établissement), et 03 établissements (23,07 %) manquent de personnel enseignant ou souffrent de la faiblesse du niveau pédagogique des enseignants. Il faut noter qu'en ce qui concerne les deux dernières difficultés ce sont plutôt les établissements qui ne rencontrent pas de grosses difficultés par ailleurs (salles, équipements, internat) qui les ont signalés et qu'il semble que la fréquence de ces difficultés (support pédagogique et enseignants) est par conséquent beaucoup plus importante. Ainsi les conditions directes de la pédagogie sont extrêmement fragiles, au niveau des établissements du Ministère de la formation professionnelle et du travail, ce qui entraîne une véritable détérioration de la formation elle-même.

Les conditions indirectes de la pédagogie peuvent être illustrées notamment par quelques problèmes que rencontrent les stagiaires et le corps enseignant. Présentons d'abord les contraintes touchant les stagiaires, par ordre décroissant des fréquences signalées lors de l'enquête. Ainsi la contrainte la plus fréquente concerne le manque de motivation des stagiaires (neuf établissements, soit 69,23 %) ; celle-ci se manifeste soit pour des raisons de manque de débouchés après la formation, (06 établissements), soit pour absence de choix de la spécialité de la part des stagiaires (03 établissements). La seconde contrainte se rapporte à l'éloignement des stagiaires qui engendre leur arrivée en retard, ce facteur étant lié en partie au manque de place d'internat (ou de l'absence d'internat) et pour le reste aux insuffisances liées au secteur des transports (ce problème se répercute aussi sur le personnel, notamment les formateurs) ; cette contrainte concerne 08 établissements (soit 61,53 %). La troisième contrainte est liée aux déficiences en internat (01 établissement sans internat, 01 établissement avec un internat insuffisant et 04 établissements ayant des problèmes de fonctionnement de leurs internats) et concerne 06 établissements (46,15 %). Les difficultés suivantes se rapportent au niveau d'accès des stagiaires (niveau d'accès faible selon 03 établissements et niveau d'accès hétérogène

selon O1 établissement) ; elle est signalée par O4 établissements (soit 30,76 %). Enfin O1 établissement signale le manque de loisirs à destination des stagiaires. Notons que le phénomène signalé précédemment à savoir que les établissements qui ont de gros problèmes oublient de signaler ceux qu'ils considèrent comme secondaires, est valable pour les contraintes liées au niveau d'accès des stagiaires et aux loisirs (indispensables pour les stagiaires dont la majorité sont des adolescents) qui sont rares en dehors de quelques centres situés dans les grosses agglomérations.

Les conditions de vie des stagiaires sont donc extrêmement défavorables ; ceci est accentué par le manque de motivation et la faiblesse du niveau d'accès lié aux performances des stagiaires durant leur scolarité antérieure : on a souvent tendance à oublier que les jeunes qui fréquentent les centres de formation professionnelle sont en situation d'échec scolaire.

Les problèmes liés à la tutelle et à l'environnement général. Nous avons déjà vu les problèmes de débouchés (qui nous l'avons dit est un des facteurs démotivant au niveau des stagiaires) et d'éloignement des stagiaires : ce sont là des contraintes liées à l'environnement général même si l'établissement peut les gérer partiellement au moins (à travers une utilisation judicieuse des infrastructures d'internat et le renforcement de ces dernières d'une part et un choix des spécialités de formation tenant compte des possibilités d'emploi) sur le plan de la théorie.

Nous ne reviendrons pas là dessus. En dehors de ces deux grands problèmes les établissements sous tutelle du Ministère de la formation professionnelle connaissent de nombreuses autres contraintes. Celles liées à la tutelle concernent O3 établissements (23,07 %) et s'expriment selon une terminologie floue et peu convaincante : "problèmes de coordination", "personnel pas toujours régularisé à temps", et "peu d'appui" (?) ; chacun des "problèmes" concerne un établissement. Une question se pose d'elle même à propos de la tutelle : le service de formation professionnelle et apprentissage de la wilaya de Tizi-Ouzou a-t-il les moyens matériels et humains pour gérer une quinzaine d'établissements disséminés à travers la wilaya ? composé de trois cadres supérieurs secondés par quelques PEP en détachement, ne disposant même pas de véhicule de service, soumis aux procédures de gestion centralisée, ce service a eu la charge de limiter les dégâts notamment pendant la période

de forte croissance du secteur. Plus loin, la " tutelle " devient une multitude d'opérateurs, depuis certains services de la wilaya (gestion des personnels, gestion des équipements...) et du Ministère de la formation professionnelle différentes directions) que nous n'avons pas eu la possibilité de consulter.

Le problème de logement des enseignants (comme condition indirecte de la pédagogie et problème d'environnement) a été signalé, selon les indications de l'enquête auprès des établissements, par deux établissements (15,38 %) ; nous disposons cependant des données plus faibles (quoique approximatives) collectées auprès du service de formation professionnelle et apprentissage de la wilaya, qui nous renseignent plus sérieusement sur l'état de cette question. Le tableau suivant indique le nombre de logements par centre de formation.

Observations	Total	a. ac- coup.	a. astr.
2 livres	27	4	23
	16	13	03
	11	10	1
	11	-	11
	10		10
OPGI +01 OPG I	08		07
+02 OPG I	06		04
+02 OPGI	06		04
+02 OPG I	06		02
+02 OPG I	06		04
+01 de l'é- duca- tion	05		04
	04	-	04
OPGI	02		-
	02		02
	00	-	-
	120		79

Le tableau précédent montre bien que le besoin en logement est loin d'être satisfait au niveau des formateurs des établissements relevant du ministère de la formation professionnelle ; pour 276 enseignants nous avons seulement 120 logements (soit un taux de logés de 43,37 %), il y a donc quelques 150 enseignants non logés à la fin de l'année 1987. Il convient de plus noter que les C.F.P.A. de construction récente disposent de peu de logements (**27 logements** pour les 06 C.F.P.A. ouverts en 1986 soit 04,5 logements par C.F.P.A, et 28 logements pour les 05 C.F.P.A. ouverts entre 1976 et 1983, soit 5,6 logements par centre, contre 65 logements pour 04 centres plus anciens, soit 16,25 logements par C.F.P.A.). Cette situation n'arrange nullement les choses, car comme nous le savons déjà, les nouvelles implantations de centres ont cherché à déconcentrer le dispositif de formation en investissant les différentes dairates ; or en plus de la rareté du logement dans ces localités éloignées du chef lieu de wilaya, il y a pénurie de tous les autres facteurs liés à la vie moderne qui puissent y attirer des travailleurs de haut niveau de formation. Les opérateurs concernés se doivent de comprendre l'importance de la formation professionnelle et favoriser l'implantation de structures de formation en mettant des logements à leur disposition.

Les autres contraintes d'environnement général signalées concernent le manque d'aide des administrations locales (02 établissements soit 15,38%), les problèmes de routes non goudronnées et de coupures d'eau et d'électricité (02 établissements) et un problème d'enclavement de C.F.P.A. en zone montagneuse (C.F.P.A. d'Ait Yahia situé sur la crête surplombant la ville de Ain El Hammam) : en période d'hiver, l'accès au C.F.P.A. est difficile (à pieds) voire impossible (en voiture) ; c'est là un problème de choix (et de disponibilité ?) de terrain insuffisamment mûri. Pour conclure nous pouvons avancer que le dispositif de formation sous l'égide du ministère de la formation professionnelle connaît de graves problèmes de fonctionnement qui n'ont pas manqué de donner lieu d'une dégradation de la formation. Ces problèmes concernant tous les centres et tous les aspects de leur fonctionnement, ce qui rend urgent leur étude et leur diagnostic détaillés en vue d'un solutionnement rapide et judicieux. La réflexion précédente ne prétend nullement avoir épuisé la question mais seulement ouvert des pistes de recherche. Dans cette optique nous pouvons sérier les 15 établissements en 05 groupes. :

- Le 1er groupe composé des 03 établissements ouverts avant 1975 rencontre beaucoup plus de problèmes dont la source relève surtout de la vétusté des locaux et des équipements. Sous l'emprise de ces contraintes matérielles et en rapport avec la pression démographique, (effectifs de stagiaires) ce groupe tend à mettre au second plan les préoccupations liées à la qualité de la formation, le risque étant la perte du capital d'expérience qu'il a accumulé. Sa situation appelle une intervention urgente à travers un programme de réfection et de rééquipement (ce que le service SPA. de la wilaya a commencé de faire) à même de rétablir les équilibres rompus.

- Le 2ème groupe composé des 06 établissements ouverts entre 1975 et 1983 est celui qui fonctionne actuellement le mieux (à l'exception du CFPA Kerrad Rachid qui occupe des locaux de crédits et à refaire). C'est à ce niveau que nous avons enregistré les désertions qui touchent le plus à la qualité de la formation ; ce groupe, disposant de l'expérience et de la stabilité minimum, est à suivre par les services concernés afin de lui éviter l'accumulation des contraintes qui est déjà suffisamment avancée.

- Le 3ème groupe, composé des 06 établissements ouverts en 1986, est en phase de démarrage et connaît par conséquent des problèmes d'adaptation et de croissance qui vont durer quelques années encore. Dépourvu de l'expérience nécessaire il risque dans certaines de ses composantes, de donner lieu à un gachis dans le domaine de la qualité de la formation. L'idéal serait que les nouvelles installations y soient programmées judicieusement afin d'éviter tout retard et toute perturbation de l'activité pédagogique, et que s'y effectue rapidement l'apprentissage des modes de gestion et des méthodes pédagogiques.

Le problème de la démultiplication des créneaux de formation.

A ces contraintes se conjuguent les difficultés de gestion pédagogique ; En effet ce qui caractérise les CFPA c'est la démultiplication des créneaux de formation et à l'intérieur de chaque créneau, des spécialités de formation ; Les tableaux ci-après donnent une idée de cette situation d'une part pour les établissements du MFPT, d'autre part pour ceux des autres secteurs.

Nombre de spécialités et créneaux de formation dans les établissements du Ministère de la formation professionnelle

Créneaux de formation	Nombre de spécialités par créneaux et Centres															
	CPAAT	Boukhaita	Tala Alam	Kerrad R.	Oued Aissi	L.N.I.	Tadmait	D.B.K.	Dj. Saharidj	Freha	D.E.M.	A.E.H.	Trighzirt	Boghat	C.F.A.	TOTAL
Créneaux de formation	5	5	5	2	3	3	1	-	3	1	1	1	1	1	-	8
Bâtiment et trav. publics	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
Const. en métal- et en- Const. Liq- que	-	3	-	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4
Moteur et en- gins	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2
Élec- et en- tric. élec- tron. Inform.	-	2	2	-	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	-	8
Bois et s- et habi- ment	1	2	-	-	-	-	2	-	1	1	-	1	-	-	-	2
Textile	-	1	5	1	-	-	-	2	1	1	2	1	-	-	-	5
Emploi de bu- reau adm- nist.	-	2	2	4	2	-	-	3	1	2	1	1	2	5	2	12
Chî- mie	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2
Arti- sanat	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Arti- sanat de ser- vice	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Créne- aux	2	7	4	4	6	3	4	6	3	7	5	4	7	5	1	11
Spéciali- tés	5	16	11	8	15	7	6	12	9	10	11	8	11	7	7	51
TOTAL	5	16	11	8	15	7	6	12	9	10	11	8	11	7	7	51

Cette démultiplication de créneaux de formation et, à l'intérieur, des spécialités de formation, au niveau des CFPA, traduit l'effort de la part de ces établissements, de mettre à la disposition de leurs stagiaires une gamme de formations diversifiée, ce qui par ailleurs permet de couvrir une gamme variée de besoins en main-d'oeuvre qualifiée au niveau de l'aval (employeurs). Cette démultiplication pose cependant des problèmes de la Gestion pédagogique (organisation des recrutements, des enseignements et des examens), de l'actualisation des programmes de formation (progressions) par un suivi minutieux de transformation technologiques, procéduriques et organisationnelles au niveau des opérateurs qui utiliseront les futurs diplômés. Sur ce dernier point aussi les établissements spécialisés sont relativement plus à l'aise car en relation directe avec les tutelles des organismes pourvoyeurs d'emploi pour les diplômés.

Pour les CFPA les difficultés ne pourront être directement réduites que dans certaines situations précises ; dans les grandes concentrations urbaines où coexistent plusieurs CFPA il est possible de procéder à leur spécialisation dans un nombre de créneaux réduits. De façon plus générale nous pouvons préconiser d'une part le renforcement de la recherche pédagogique orientée vers l'adéquation technique entre la formation professionnelle et le monde du travail, et d'autre part le renforcement à l'intérieur des CFPA même des staff chargés de l'organisation pédagogique, au sein desquels pourrait s'opérer une spécialisation en fonction des créneaux de formation (direction des études subdivisée en départements spécialisés par créneaux) la section suivante commence précisément par la présentation des créneaux de formation et des spécialités.

- P R O P O S I T I O N S -

L'articulation entre les composantes du dispositif de formation professionnelle

Le dispositif de formation professionnelle est actuellement éclaté en autant de sous-systèmes qu'il y a de tutelles (MFPT, éducation, ministères techniques) ; cette situation ne favorise nullement la maîtrise aussi bien de l'information que de l'action planifiée dans le domaine de la formation elle-même à l'échelle régionale. Il serait souhaitable de créer à l'échelle de la wilaya, un organe central de planification de la formation professionnelle qui sera chargé de centraliser l'information sur les dépensés scolaires, les capacités de l'ensemble des composantes du système éducatif et les besoins des employeurs en main-d'œuvre qualifiée, et de définir une carte régionale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Cette mission ne chevauche pas sur celle des opérateurs nationaux de conception dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage puisqu'elle touche plus particulièrement la réalisation des objectifs globaux, à l'échelle régionale, garantissant ainsi la flexibilité dans l'espace et dans le temps dont a besoin indubitablement la formation professionnelle. Les tutelles régionales se chargeront de la gestion de leurs secteurs dont les objectifs qualitatifs et quantitatifs seront ainsi régionalement intégrés et coordonnés par le nouvel organe. Cet organe devrait trouver son équivalent à l'échelle nationale. Les organes visés par cette proposition ne sont pas des conseils de coordination qui regroupent l'ensemble des composantes concernées, mais bien des organes à part disposant de prorogatives précises et d'un pouvoir de décision après étude et consultation des parties concernées. À ne pas confondre donc avec les actuels conseils consultatifs de la formation professionnelle ou de l'apprentissage dont l'efficacité est pour le moins douteuse au niveau de la wilaya.

La qualité de la formation.

- Afin de faciliter le suivi des CFFPA par leur tutelle au niveau de la wilaya, il convient de doter le service de la formation professionnelle et de l'apprentissage (ou chacun des deux depuis la dernière réforme) de moyens matériels et humains conséquents. L'insuffisance de l'encadrement humain de ce service, conjuguée à l'absence de véhicule rend ce suivi extrê-

mement hasardeux. Cela autorisera la conception d'un programme continu d'inspection régionale qui permette de dynamiser les établissements et d'éviter ainsi l'accumulation des contraintes, particulièrement au niveau de certains CFPa nouvellement ouverts, ceux précisément qui sont éloignés du chef lieu de wilaya.

- Il convient de renouveler une partie des équipements - vétustes - (en procédant selon les cas aux reconversions de sections nécessaires) et de mettre sur place un véritable programme de recyclage des encadreurs. Dans ce sens il est souhaitable d'utiliser des potentialités existantes au niveau de l'université (l'institut de lettres arabes pouvant servir pour l'arabisation, les INES des sciences économiques et juridiques pour les spécialités d'administration et de gestion, les INES d'agronomie et de biologie pour les spécialités d'agriculture et de chimie, les INES de technologie pour les spécialités de C.M.M. etc..) dans le cadre d'un recyclage permanent.

- Dans la ville de Tizi-Ouzou, où il y a plusieurs CFPa, il serait souhaitable de procéder à leur spécialisation en y regroupant les sections par famille de spécialités. Cela contribuera grandement à y simplifier la gestion technico-pédagogique et améliorer la couverture de l'apprentissage.

- Il est souhaitable de revaloriser l'aspect pratique de la formation en l'axant plus sur les stages au niveau des employeurs et en développant les contrats de production avec les entreprises. Il faut noter que c'est au CFPa de faire des offres et non aux entreprises de venir solliciter ces derniers, attitude qui semble être celle de beaucoup de responsables de CFPa.

- Il convient aussi d'améliorer l'organisation interne des CFPa, d'une part en appliquant rigoureusement la réglementation en la matière (décision ministérielle n° 1445 - M.F.P.T. - SG du 25.06.80 ; circulaire ministérielle n° 1761 - MFPT - SG du 21.07.80 ; circulaire ministérielle n° 1559 - DEP - SDO TP du 03.07.80 etc..), d'autre part en renforçant la structure de direction par spécialisation départementale compte tenu du nombre de familles de métiers enseignés dans le centre.

- Opérer une redistribution de l'équipement à l'échelle nationale (et intra-régionale) en procédant à l'inventaire de ce qui n'est pas utilisé ou qui donne lieu à des métiers sans débouchés importants au niveau local (à l'échelle nationale il faut tenir compte des spécialisations régionales).

- Doter les CFPA en moyens de déplacement destinés au suivi de l'apprentissage sur le terrain.

- Rattacher les sections détachées de Tizi-Ghenif et Mechtras, respectivement aux CFPA de Draâ El Mizan et Dogmi (elles sont actuellement rattachées au CFPA de Bordj Menâïel).

- Il conviendrait de façon générale de se pencher sur les conditions de fonctionnement des annexes et sections détachées qui semble connaître des problèmes très graves (manque d'équipement, de matière d'oeuvre, locaux vétustes etc ...).

- Il convient aussi de procéder à la réduction du volume horaire de travail des enseignants, afin de leur dégager le temps nécessaire au recyclage et à la réactualisation des connaissances, et probablement de changer le système qui consiste à confier une section à chaque enseignant, ce qui contribue à limiter l'horizon des connaissances des stagiaires à celles de leur encadreur unique. C'est là un problème à étudier tant sur le plan des coûts que sur celui de la qualité de la formation et de l'ambiance de cette dernière (aspects psychopédagogiques).

- Il est aussi souhaitable de doter les CFPA de logements afin d'améliorer les conditions de vie et donc de travail des enseignants.

Développer les capacités de formation et les diversifier.

- Il convient de continuer à développer les capacités de formation. Le renforcement du potentiel de formation professionnelle résidentielle peut se faire en partie (pour les cinq années à venir) sous forme de sections détachées (utilisation de locaux dégagés par les APC ou par l'éducation), particulièrement dans les communes de l'intérieur. Dans ce sens il convient de lancer des formations dans des spécialités correspondant aux

- Opérer une redistribution de l'équipement à l'échelle nationale (et intra-régionale) en procédant à l'inventaire de ce qui n'est pas utilisé ou qui donne lieu à des métiers sans débouchés importants au niveau local (à l'échelle nationale il faut tenir compte des spécialisations régionales).
- Doter les CFPA en moyens de déplacement destinés au suivi de l'apprentissage sur le terrain.
- Rattacher les sections détachées de Tizi-Ouhenif et Mechtras, respectivement aux CFPA de Draâ El Mizan et Boghmi (elles sont actuellement rattachées au CFPA de Bordj Menaiel).
- Il conviendrait de façon générale de se pencher sur les conditions de fonctionnement des annexes et sections détachées qui semble connaître des problèmes très graves (manque d'équipement, de matière d'oeuvre, locaux vétustes etc ...).
- Il convient aussi de procéder à la réduction du volume horaire de travail des enseignants, afin de leur dégager le temps nécessaire au recyclage et à la réactualisation des connaissances, et probablement de changer le système qui consiste à confier une section à chaque enseignant, ce qui contribue à limiter l'horizon des connaissances des stagiaires à celles de leur encadreur unique. C'est là un problème à étudier tant sur le plan des coûts que sur celui de la qualité de la formation et de l'ambiance de cette dernière (aspects psychopédagogiques).
- Il est aussi souhaitable de doter les CFPA de logements afin d'améliorer les conditions de vie et donc de travail des enseignants.

Développer les capacités de formation et les diversifier.

- Il convient de continuer à développer les capacités de formation. Le renforcement du potentiel de formation professionnelle résidentielle peut se faire en partie (pour les cinq années à venir) sous forme de sections détachées (utilisation de locaux dégagés par les APC ou par l'éducation), particulièrement dans les communes de l'intérieur. Dans ce sens il convient de lancer des formations dans des spécialités correspondant aux

besoins non satisfaits des employeurs vis à vis desquels il faut procéder à des enquêtes pour identifier les qualifications manquantes. Il est aussi possible, au niveau des CFPA d'Azazga, de Oued Aïssi, de DRââ Ben Khedda et de la commune de Tizi-Ouzou, de développer la formation pratique au niveau des unités de production : ENEL - COLTEX - ENIEM etc...). Il est aussi nécessaire de construire de nouveaux établissements (ou annexes) à Ouacifs, Azzeloun, Ouagnoun, Ouadhias, Bouzeuène, Beni Douala, Tizi Ghenif.

- Pour les sections non équipées ou à équipement obsolète, il faut en plus étudier l'éventualité de les reconvertir dans le cadre de l'élargissement de l'éventail des spécialités, particulièrement vers les spécialités manquantes ou jugées prioritaires.

- Pour les nouvelles sections détachées qui s'implanteraient dans les communes de l'intérieur, il convient d'attirer les P.E.P. en leur attribuant un logement. Il est possible de pallier différemment à ces difficultés de déplacement des PEP vers les communes de l'intérieur : dans le cadre d'un programme à moyen terme, il est possible de recruter les futurs PEP dans les communes où est prévue l'installation des futures structures de formation ; quelques possibilités peuvent exister pour l'immédiat au niveau des P.E.P. non logés qui gagneraient ainsi à se rapprocher de leur lieu de résidence.

DEUXIEME PARTIE : LES RAPPORTS AVEC L'EDUCATION ET L'EMPLOI

Section I - Les rapports avec l'éducation

- 211 - Les spécialités de formation et leur articulation avec le système éducatif.
 - 2111 - dans les établissements spécialisés
 - 2112 - Dans les établissements du MFPAE.

- 212 - Les formes de l'articulation avec le système éducatif.
 - 2121 - L'articulation globale à travers le niveau exigé pour l'accès aux établissements.
 - 21211 - pour les établissements spécialisés.
 - 21212 - pour les établissements MFPAE.
 - 2122 - la distribution spatiale des spécialités en fonction du niveau d'accès.
 - 21221 - les établissements spécialisés
 - 21222 - les établissements du MFPAE.

- 213 - Les rapports quantitatifs avec le public de la formation.
 - 2131 - la sélection à l'entrée du point de vue des établissements.
 - 21311 - dans les établissements spécialisés.
 - 21312 - dans les établissements du MFPAE.
 - 2132 - La demande sociale non satisfaite du point de vue des APC.
 - 21321 - la demande sociale non satisfaite.
 - 21322 - l'aide proposée par les APC.

21 - Les rapports avec l'amont

Dans cette section nous allons examiner les rapports que le dispositif de formation professionnelle entretient avec son amont c'est à dire d'une part les formes d'articulation avec le système éducatif et d'autre part les rapports avec le public de la formation professionnelle. Nous ne pouvons pas malheureusement aller dans le détail et être précis dans notre investigation du fait du caractère relativement hétéroclite et insuffisamment exhaustif de l'information disponible. Nous allons voir successivement :

- Les spécialités de formation et leur articulation avec l'aval du système de formation professionnelle.

- La demande sociale en formation professionnelle est les déséquilibre dans sa forme de couverture.

Pour étudier ce deux points, d'une importance majeure tant pour la planification de la formation, que pour l'analyse de la cohérence interne du système d'éducation et de formation, nous ne disposons que d'informations insuffisantes en quantité et en qualité du fait du manque de développement de l'appareil statistique existant et des difficultés que rencontrent les établissements et autres opérateurs à satisfaire les demandes d'information liées à nos enquêtes. En plus, quelques tableaux qui nous sont transmis par le service de la formation professionnelle et apprentissage (tableaux comportant beaucoup d'erreurs), le CREAD a dirigé ses investigations en direction des établissements de formation professionnelle et des APC ; cependant, l'information ainsi recueillie n'est pas exhaustive et ne peut être utilisée que comme "points de repères", tant il est vrai que le domaine d'investigation nécessite beaucoup plus de rigueur du fait des interrelations complexes qui le caractérisent.

211 - Les spécialités de formation et leur articulation avec le système éducatif :

que l'on prenne la nature des spécialités enseignées, les conditions d'accès en termes de niveau et d'âge des candidats ou l'aire de recrutement des futurs stagiaires, les établissements de formation professionnelle

de la wilaya de Tizi-Ouzou tendent à se segmenter en deux grands ensembles :

- les établissements spécialisés d'une part (y compris le CFA) ;
- les centres de formation professionnelle et d'apprentissage d'autre part.

Pour des raisons de commodité dans la manipulation de l'information disponible, nous inclurons le CFA dans le deuxième groupe.

Nous allons nous arracher à voir dans l'ordre les spécialités de formation existantes en 1987 au niveau des établissements puis les formes de leur articulation en termes des conditions d'accès (nous nous limitons à la condition du niveau) et de distribution spatiale.

II - Les spécialités de formation des établissements de formation professionnelle de la wilaya

2111 - Dans les établissements spécialisés

Le tableau ci-après donne les spécialités enseignées dans les établissements spécialisés selon le secteur d'activité, le diplôme obtenu à la sortie et la durée de la formation; à sa lecture il apparaît que les établissements spécialisés forment en 1987 dans 34 spécialités (la spécialité étant caractérisée par sa nature et le diplôme à la sortie), ce qui donne une moyenne de 4,45 spécialités par établissement, chacun dans un créneau de formation relativement homogène. Ces 34 spécialités se répartissent ainsi en six (06) branches. L'éducation (avec II spécialités soit 32,35 %), la santé (avec 07 spécialités soit 20,59 %), l'habitat et la construction (avec 08 spécialités), le tourisme (avec 04 spécialités soit II,46 %), l'agriculture et le culte (avec deux spécialités soit 5,88 % pour chacune de ces deux branches). Il y a donc prédominance de l'éducation, la santé et l'habitat - construction. Dans le total des spécialités de formation professionnelle résidentielle (85 en tout), ces établissements interviennent pour 40 %.

2112 - Dans les établissements sous tutelle du Ministère, de la formation professionnelle (MFPT)

Les CFPA et le CFA qui dispensent leur formation dans 51 spécialités, interviennent donc pour 60,00 % du total des formations. Dans les faits

La moyenne du nombre de spécialités de formation dispensées par établissement est 8,94 spécialités par établissement ; cette caractéristique prend toute sa signification quand nous savons que les 51 spécialités se répartissent en II branches et que, en moyenne, chaque établissement travaille dans 4,37 branches de formation différentes. L'enseignement dispensé dans chaque établissement n'est donc pas homogène dans sa nature, ce qui complique énormément les choses sur les plans de la gestion pédagogique et de la formation dans sa qualité même.

Le tableau suivant donne l'éventail des spécialités de formation dispensées par établissement, rangées en II branches. Nous y constatons la prédominance (en termes de nombre de spécialités au programme), du BTP et de l'électricité (avec 8 spécialités soit 15,68 % chacun); l'emploi de bureau et le textile-habillement avec 5 spécialités, soit 9,8 % chacun) et le groupe composé de l'artisanat traditionnel et la construction mécanique occupent une position médiane (avec 4 spécialités, soit 7,84 % chacun); les branches moteurs et engins (3 spécialités), construction métallique (2 spécialités), chimie (2 spécialités), bois et ameublement (2 spécialités) et artisanat de service (1 spécialité) n'offrent pas individuellement un éventail suffisamment riche de formation.

**SPECIALITES ENSEIGNEES DANS LES ETABLISSEMENTS DE FORMATION
PROFESSIONNELLE RESIDENTIELLES SPECIALISEES ET CONDITIONS D'ACCES**

Spécialités et tutelles	Niveau d'accès	Durée de la formation	Niveau de qualification	Diplôme	Age	Agré 2 établissements.		Autres
						et/ou (?)	Régionale	
Agent techno Agricul Techniciens agricul	2e AM 3e AM 4e AM 1e AS	2 ans 3 ans	Agents techn. techniciens	Agent tech agricul techn ag.	16-17 17-30	Concours Concours	Nationale Nationale	
Agent tech santé (aides soignants)	4e AM 2e AM 1e AS	2 ans	A.T santé	A.T santé	17-35	Contrat de 5 ans (re- crutement interne 42 ans)	Régionale	
Tech.santé (s ins infirmiers générales)	BEM- 1e AS	2 ans	Tech.santé	Tech.santé	17-35	Contrat de 5 ans (re- crutement interne 42 ans)	et/ou (?)	
Tech.superieur santé Biol.chimique kinésithérapie soins infirmiers Obstétrique Soins psychiatriques	3e AS	3 ans	T.S santé	T.S santé	17-35	contrat de 5 ans (re- crutement interne 42 ans)	nationale	
PTE FILLES I.P.S Institut P.E.M ITE GARCONS PFE L. arabes PFE Hist.géograp PFE Maths ITE DIDOUCHE MOURAD PFE Maths PFE Maths	4e AM 3e AS Bac	2 ans 1 an 2 ans	I.P.S Inst P.E.M	I.P.S Inst P.E.M	17-19 17-19	concours concours concours	nationale	
3e AS ou BAC phys-technol S.naturelles Lettres arabes Lettres françaises Lettres anglaises Sces Soc (hist-géo)	3e AS ou BAC	2 ans	P.E.M P.E.F P.E.F P.E.F	P.E.M CFEI CFEI PEP	19 19 19 19	3eAS concours (écritet oral) Bac concours oral	Wlilaya TO et autres wilayate contrat de 7 ans	

Globalement nous remarquerons la pauvreté relative des formations technologiques et l'absence de formation liée au travail agricole direct. Si l'on croise le nombre de spécialités au nombre d'établissements où elles sont enseignées, nous aurons une exacerbation du déséquilibre puisque l'emploi de bureau vient en tête (35 sections), suivi du BTP (32 sections), la branche électricité venant seulement en 3^e position (24 sections). Le reste de la série se présente comme suit : textile habillement (15 sections), construction mécanique (11 sections), bois ameublement (08 sections), moteurs engins (07 sections), construction métallique (04 sections), artisanat traditionnel (04 sections), chimie (02 sections) et artisan de service (01 section), nous ne disposons pas de l'information qui nous permettrait de nuancer encore plus les choses, une bonne partie de ces sections fonctionnant en double brigade, mais il est possible de dire que la carte de la formation professionnelle actuelle est orientée vers les quatre premières branches que sont l'administration le BTP, l'électricité et le textile habillement, ce qui se justifierait par des facteurs liés à l'emploi qui lui même découle de la configuration par branche de l'activité socio-économique de la wilaya. Il n'est cependant pas certain que cette carte corresponde parfaitement, y compris sur le plan des grandes filières technologiques, aux besoins actuels et futurs des employeurs de main d'œuvre qualifiée de la région. Nous avons signalé l'absence de formations agricoles et nous pensons qu'une étude du secteur industriel (grosse industrie et PMI) permettrait d'enrichir et d'actualiser cette carte qui semble conçue beaucoup plus pour les besoins de la décennie écoulée.

212 - les formes de l'articulation avec le système éducatif ; pseudo-articulation ou greffage :

Avant de passer à l'examen des informations recueillies il convient tout d'abord de mettre l'accent sur une évidence qui, parce que devenue une pratique habituelle de notre système éducatif et de formation quant aux rapports entre ses sous-systèmes tend à cacher les immenses possibilités qu'il y a à améliorer son efficacité et sa cohérence qualitative interne : nous voulons parler de l'absence d'un système d'orientation scolaire et professionnelle réel et opérationnel au niveau de la réalité scolaire même. Il y a alors une pseudo-articulation qui correspond à une solution de facilité et se concrétise par une atomisation des différents sous systèmes qui fonctionnent quasiment en vase clos. Cette désarticulation est source d'incohérences tant sur le plan quantitatif (dont nous ressentons très bien les effects dans les déperditions scolaires et la surcharge de certains secteurs du système et for-

mation) que sur le plan qualitatif (qui, s'il est difficile à mesurer n'en a pas moins des effets désastreux sur la qualité, la gestion des formations et plus loin sur la compétence des diplômés et donc la marche du monde du travail). C'est là un aspect des rapports entre composantes (et même en leur sein) du système éducatif et de formation sur lequel il faut prendre des mesures étudiées de toute urgence.

2121 - L'articulation globale à travers le niveau exigé à l'accès aux établissements de formation professionnelle résidentielle :

Nous étudierons successivement le cas des établissements spécialisés puis ceux sous la tutelle du MFPF.

21211 - Pour les établissements spécialisées conditions de
niveau pour l'accès aux études (1987)

Secteurs - Etablissements	Spécialités	Niveau à la sortie	Accès : conditions de niveau
Agriculture (ITNA-CFTVA)	Agts tech agricult. technicien agr.	Agent techn technicien	2è AM - 3è AM 4è AM - 1è AS
Santé (2 écoles paramédicales)	Agts tech santé (aides soignants) tech santé (soins inf généraux) tech sup santé Biol chimique Kinésithérapie soins inf généraux obstétrique soins psychiatriques	AT santé techn santé tech sup santé	2è - 4è AM BEM - 1è AS 3è AS - BAC
Education TTE Filles TTE Garçons	I.P.S Inst	C.F.E.I C.F.E.N	4è AM 3è AS BAC
	P.E.M	P.E.M	
	PEF Langue Arabe	C.F.E.I	3è AS
	PEF Hist-Géogr	C.E.E.I	3è AS
	PEF Maths	C.F.E.I	3è AS
	PEM Maths	P.E.M	3è AS - BAC
	Phys. technol	"	"
	Sces naturelles	"	"
	Sces sociales	"	"
	Hist-Géogr	"	"
Lettres arabes	"	"	
Lettres françaises	"	"	
Lettres anglaises	"	"	
Urbanisme-construction C.F.P.H.U	E.G.O R.G.O	Technicien "	2è - 3è AS Maths Sciences techniques
	E.S.O R.S.O	" "	"
	Gestion	"	"
C.N.A.T	Tech trav pub Mètreur vérificateur Préparation C.M.T.C	technicien " C.M.T.L.	1è AS 1è AS Diplôme aide comptable
	Tourisme (I.T.H.T)	Tech sup récep adm	tech sup "
" " accueil		"	"
tourisme		"	"
Culte (INCC)	" " restaurant	"	"
	" " cuisine	"	"
	Prières Prêches	(technic ?) (technic ?)	connaitre Coran BEM

L'analyse du tableau précédent permet de voir les poids respectifs des différents niveaux exigés pour l'accès.

Niveaux	Nombre spécialités concernées	% de total	Nombre d'établissements concernés
Connaître le Coran	1	2,94 %	1
2 AS à AM 1e AS	4	11,76 %	4
BEM à BAC	29	85,29 %	9
Total	34	100 %	11

Il apparaît que les établissements spécialisés sont orientés, dans leurs recrutements, d'abord vers le secondaire (85,23 % des spécialités et 9 établissements sur 11) et subsidiairement vers le moyen (11,76 % des spécialités et 4 établissements sur 11). Nous pourrions nuancer encore plus ces proportions en examinant le croisement des spécialités avec les établissements qui les dispensent (l'unité de croisement sera appelée "section").

Le tableau ci-après confirme clairement cette spécialisation des établissements dans le recrutement au niveau du secondaire pour former des travailleurs qualifiés du niveau de technicien supérieur ou du technicien et il est inutile, ici, de pondérer les sections par les effectifs de stagiaires qui y sont inscrits.

Niveaux d'accès	Nombre de sections	Niveaux d'accès nombre de sections et %	
Connaître le Coran	1	1	2,08
2è AM - 3è AM	2	Moyen	14,28
2è AM - 4è AM	2		
4è AM	1		
4è AM - 1è AS	2		
B E M	1	Secondaire	83,67
B E M - 1è AS	2		
1è AS	3		
2è AS - 3è AS	5		
3è AS	10		
3è AS - BAC	20		
BAC			
Total	49	49	100

21212 - Pour les établissements sous tutelle du MFPT (1987)

Nous avons une spécialisation radicalement différente de celle des établissements spécialisés. L'analyse des spécialités selon les niveaux exigés à l'accès fait ressortir la situation suivante :

Niveaux d'accès	Nombre de spécialités	%	Niveaux	Nombre de spécialités	%
Sait lire et écrire	5	9,8	Primaire(?)	5	28
3è AM	1	1,26			
9è AF - 4è A	29	56,86	Moyen	30	58,82
BEM - 1e AS	7	13,72			
2è AS	3	5,88	Secondaire	16	31,37
3è AS	16	11,76			
Total	51	100 %	total	51	100 %

Indépendamment du nombre de sections dans chaque spécialité, il apparaît que les établissements sous tutelle du MFPT sont principalement spécialisés dans le recrutement de leurs stagiaires au niveau de l'enseignement moyen (particulièrement à la fin du cycle moyen : 9è AF, 4è AM) et secondairement au niveau du secondaire. La prise en considération du nombre de sections concernées va montrer que cette spécialisation est encore plus accentuée sur le terrain. En effet, le tableau ci-après montre clairement que les enseignements dirigés sur le niveau moyen (pour le recrutement) sont largement prédominants (63 %), la seconde place revenant au niveau secondaire (25,87 %), le niveau primaire étant peu représenté (II %).

Niveaux	Nombre de sections	%	Niveaux	Nombre de sections	%
Sait lire et écrire	16	11,19	Primaire	16	11,19
3è AM	3	2,1	Moyen	90	62,94
9è AF - 4è AM	37	60,84			
1è AS - BEM	21	14,68	Secondaire	37	25,87
2è AS	9	6,29			
3è AS	7	4,89			
Total	143	100 %	Total	143	100 %

Cette orientation correspond, semble-t-il, à la distribution par niveau des déperditions du système éducatif ce qui confirme qu'une des fonctions principales de dispositif de formation professionnelle sous l'égide du MFPI est bien la "récupération" des déperditions scolaires. Les transformations à apporter à la carte de la formation au MFPA doivent veiller à garder ces proportions et les adapter régulièrement à la configuration des effectifs sortant du système éducatif sur le plan de leur niveau de sortie.

Il n'est malheureusement pas significatif de rassembler les deux catégories d'établissement (MFPI et autres) dans le même tableau, la raison étant que la plupart des établissements spécialisés ont une vocation nationale ou multi régionale, les candidats qui s'y adressent venant par conséquent de plusieurs wilayate. Seule une étude à l'échelle de tout notre pays contient les conditions de possibilité de ce regroupement, sauf à étudier l'origine des stagiaires, ce qui sort du cadre des moyens d'informations disponibles (dans ce sens, les proportions concernant les établissements du MFPI sont légèrement inexactes, le CFA ayant une vocation multi régionale).

2122 - La distribution spatiale des spécialités en fonction de niveau d'accès :

Comme précédemment nous allons voir d'abord la question au niveau des établissements spécialisés, puis au niveau des centres sous tutelle du MPPF.

21221 - Au niveau des établissements spécialisés le problème est facile à traiter puisque nous avons une certaine homogénéité d'une part, pour ce qui est des aires de recrutement (nationale ou multi régionale pour l'essentiel) et une grande concentration au niveau de la commune de Tizi-Ouzou ; pour simplifier le travail nous ne prendrons pas en compte les annexes des écoles paramédicales, dont la continuation de l'activité de formation semble incertaine, en supposant que les formations qui s'y déroulaient se confondent à celles qui se font dans l'établissement mère. Cela donne la situation suivante :

Niveaux	Etablissements concernés	Localisation Commune (daïra)	Nombre de sections	Niveaux	Nombre de sections
Connaître le Coran	INCC	Tilloula (Azazga)	1		1
2è AM - 3è AM	ITMA CFTVA	Tizi-Ouzou Mechtras (Boghni)	1 1		
2è AM - 4è AM	EP Médicales	Tizi-Ouzou	1	Moyen	6
4è AM	TTE Filles	Tizi-Ouzou	1		
4è AM - 1 AS	ITMA CFTVA	Tizi-Ouzou Mechtras	1 1		
BEM	INCC	Tilloula (Azazga)	1		
BTM- 1e AS	EP Médicales	Tizi-Ouzou	1		
1e AS	CNAT	Tizi-Ouzou	3		
2è AS	CEPHU	Tizi-Ouzou	5		
3è AS	TTE Filles TTE Garçons TENT	Tizi-Ouzou " "	3 3 4	Secondaire	41
3è AS-BAC	EPM Tizi-Ouzou EPM AER TTE D.Mourad	Tizi-Ouzou Ain-El-Hannam Tiz.-Ouzou	3 1 7		
BAC	TTE Filles	Tizi-Ouzou	7		
Total	11 établissements	4 communes	48	Ensemble	48

L'analyse du tableau précédent donne les résultats suivants, en termes d'inégalités dans la répartition spatiale des sections selon les niveaux. Pour le niveau moyen nous avons uniquement 02 Daïrate concernées : Tizi-Ouzou, Chef lieu de Wilaya avec 66,66 % des sections, et Boghni avec 33,33 % des sections. Pour le niveau secondaire la répartition est encore plus inégalitaire, le chef lieu de la wilaya regroupant 92,68 % des sections, le reste se répartissent entre Ain-El-Hammam (4,88 %) et Azazga (2,43 %). Le tableau suivant synthétise ces informations et confirme la concentration générale au chef lieu de wilaya (avec 87,50 % du nombre total des sections).

Nombre de sections par niveau et localisation des établissements :

	Tizi-Ouzou	Ain-El-Hammam	Azazga	Boghni	Total
Connaître le Coran	-	-	1	-	1
Moyen	4	-	-	2	6
Secondaire	38	2	1	-	41
Total	42	2	2	2	48

Si nous avons mis en relief cette concentration spatiale c'est parce que dans la réalité concrète des jeunes déperdus du système éducatif, la proximité des établissements de formation est un facteur qui augmente leur chances d'y accéder, la répartition de la demande sociale selon les daïrate va nous permettre de mieux cerner encore cette question. Pour les établissements spécialisés, déjà, les déperdus du système éducatif sont favorisés à Ain-El-Hammam et ses environs pour le niveau moyen et à Tizi-Ouzou et ses environs pour le niveau secondaire.

212111 - Pour les établissements sous tutelle du WPP

Nous suivons ici la même méthode que précédemment et considérons, pour simplifier les choses, que les annexes et sections détachées se localisent au niveau de la daïra de l'établissement mère, cette hypothèse étant assez proche de la réalité, sauf pour les sections d'Azazga et Ouacifs.

Le niveau primaire se distribue de la façon suivante :

Daira	Etablissements C.F.P.A.	Nombre de sections	% du total
Tizi-Ouzou	Bouhalifa Rala Alam	3	26,32
		2	
Larbaa-Nath- Trathen	Ait Agouacha Oued-Aïssi	1	17,59
		2	
Azazga	Freha	1	5,26
Ain-El-Hammam Ouacifs	Ait Yaha Section détachée à Ouacifs	1 x 2	2
Boghni	Boghni	1	5,26
Draa-El-Mizan	Draa-El-Mizan	3	15,79
Tigzirt	Tigzirt	2	10,52
Quaqueroun	Djema Saharidj	1	5,26
Draa-Ben-Kreda	Padreit	1	5,26
Total	TI C.F.P.A + 1 sec. Dét	19	100 %

La répartition, assez inégalitaire, est en faveur de Tizi-Ouzou et des daïrate de Larbaa-Nath-Trathen et de Draa-El-Mizan. La daïra de Azzefoun ne disposant d'aucune section pour ce niveau.

Le niveau moyen

Daira	C F P A	Sections - Nombre	%
Tizi-Ouzou	Bouhalfa	9	24,17
	CFPAM	5	
	Tala Alam	4	
	Kerrad Rachid	4	
D.B.K	Tadmait	9	13,18
	D.B.K	3	
L.N.I	Oued-Aïssi	9	15,38
	Ait Agouacha	5	
Tizirt	Tizirt	8	8,79
Quaenoun	Djema-Sanaridj	7	7,69
D.E.M	D.E.M	6	6,59
A.E.H	Ait Yahia	6	6,59
Bogfni	Bogfni	5	5,49
Azazga	Azazga	5	5,49
Azzefoun	Soc. Dét	2	2,20
Total	15 CFP A 2 Soc détachées 91		100 %

Nous constatons là aussi qu'il y a une concentration relativement importante dans quelques régions : Tizi-Ouzou, D.B.K et L.N.I, avec un déficit très important pour les daïrate Ouacifs et Azzefoun, les daïrate de Azazga, Bogfni, R.E.M, D.E.M, étant relativement déficit très relativement

Il est évident que la pondération de ces données par les populations respectives des daïrate, réduirait quelques peu les tendances dévelées dans certains cas et les accentuerait dans d'autres. Cependant ces tendances sont probablement valables au fur et à mesure que l'on s'éloigne du noyau central de la wilaya que constitue son chef lieu, la zone de relai étant constituée des daïrate de Larbaa-Nati-Irathen, Dar-Ben-Mhedda et Azazga.

213 - Les rapports quantitatifs avec le public de la formation

Dans ce troisième chapitre nous allons voir successivement :

- la sélection à l'accès du point de vue des établissements.
- la demande sociale selon des APC.
- l'aide proposée par les APC pour contribuer à satisfaire cette demande dans leurs communes respectives.

2131 - La sélection à l'entrée du point de vue des établissements

21311 - Le niveau de la sélection dans les établissements spécialisés

Les données dont nous disposons pour évaluer le niveau de sélection à l'entrée dans les établissements spécialisés sont pour une part imprécises, pour une autre part non exhaustives. Les établissements semblent en effet rencontrer beaucoup de difficultés dans la recherche et la confection des données, ce qui traduit l'extrême faiblesse de l'appareil statistique en place. Malgré nos efforts pour obtenir le minimum de données (nombre de candidats, effectifs admis, aires de recrutement) et malgré les délais très larges, données aux opérateurs concernés (établissements et certains services de wilaya), ces derniers n'ont pas tous répondu à notre demande. Ceci nous a conduit dans certains cas, à faire des évaluations. Aussi, l'information ressemblée dans le tableau ci-après doit-elle être comprise comme des ordres de grandeurs et non comme une quantification exacte. Le nombre de candidats qui s'adresse annuellement aux établissements spécialisés de la wilaya semble être d'environ 10 000, parmi ces effectifs de postulants, les établissements spécialisés recrutent annuellement 1 400 stagiaires environ, soit un taux d'admission de l'ordre de 14 % (ce taux n'est pas homogène et semble varier de 3,71 % - ITE Filles - à 40 % environ, voir cas du CFFMI), c'est donc environ 50 % des effectifs inscrits en 1986-1987 qui ont été nouvellement recrutés. Nous verrons plus loin que le nombre des nouveaux inscrits est venu remplacer les quel-

ques 1 400 diplômés de l'année 1986-1987, ce qui laisse penser qu'il se dessine une stagnation des effectifs au niveau de ces établissements. Toute évaluation prévisionnelle est risquée. Les taux de sélection sont très sévères mais semblent devoir s'accroître à travers le relèvement des niveaux d'accès, du fait de la saturation des infrastructures universitaires et de l'assoufflement relatif du développement des secteurs d'activités pour lesquels ces établissements forment des travailleurs qualifiés ou du personnel de maîtrise, malgré les déficits de main-d'œuvre connus dans ces niveaux de qualification clefs et relativement délaissés par le dispositif de formation professionnelle.

21312 - Le niveau de la sélection dans les établissements, sous tutelle du

MRPT

L'information disponible pour les établissements du MRPT est plus exhaustive et plus fiable ; nous avons cependant corrigé pas mal de données qui nous ont été transmises par les services de la formation professionnelle et de l'apprentissage (souvent des erreurs de calculs) ; malheureusement cet opérateur ne dispose pas de statistiques élaborées sur l'origine géographique des candidats (daira, wilaya) et nous ne pourrions donc comparer avec précision les informations MRPT avec les informations recueillies auprès des APC.

À la lumière du tableau suivant il est possible de dire que le taux de sélection à l'accès est de l'ordre de 27 à 28 %. Les établissements du MPPF sont deux fois moins sélectifs à l'accès que ceux des autres tutelles. Cela s'explique par plusieurs facteurs :

- l'aire de recrutement est pour l'essentiel le territoire de la wilaya, ce qui signifie une demande sociale relativement moindre ;
- le caractère globalement moins attractif des spécialités de formation du fait des niveaux de qualification à la sortie moins élevée ;
- la vocation actuelle des CFPA qui est de prendre en charge le plus possible de stagiaires, afin de récupérer les dépenditions scolaires. Ce taux de sélection de 27 à 28 % est cependant l'indice de l'importance de la demande sociale non satisfaite, qui s'accumule au fil des ans.

Le secteur du MPPF continue à progresser puisqu' en 1987-1988 ce sont quelques 3 653 stagiaires nouveaux qui sont inscrits (2 518 pour l'examen de recrutement de septembre 1987, et 1 135 pour l'examen de Février 1988); de plus de 4 600 stagiaires en 1987, le nombre de stagiaires devrait dépasser les 4 750 en 1988 et se situer entre 4 850 et 4 900 en 1989. À l'horizon 1990 ce seront donc quelques 5 000 stagiaires qui poursuivront leur formation au sein de ces établissements. Ceci sera possible du point de vue des infrastructures puisque en plus de la montée en cadence des nouveaux CFPA, le secteur va enregistrer en 1989 l'ouverture de deux annexes et pourra probablement profiter des moyens que certains APC et le Ministre de l'Education mettront à sa disposition. Si le rendement actuel n'est pas chargé (le facteur principal étant la stabilité de la durée moyenne de formation) ce seront donc quelques 2 750 à 2 800 diplômés que produira ce secteur (hors apprentissage).

	1987	1988	1989	1990	1991
Effectif en formation	4617	4750	4850	5000	5050
Effectifs diplômés	2553	2623	2700	2750- 2800	2800
Places pédagogiques nouvelles pour l'année suivante	130	100	150	50	?
Total à recruter pour l'année suivante	2680	2725	2850	2800- 2850	2800 et plus

Ces évaluations prudentes et approximative pour le secteur du MFPI supposent d'une part un rendement de l'ordre de 55 à 60 % (rendement pris ici comme le poids d'effectifs diplômés actuels par rapport aux effectifs inscrits l'année passée) et d'autre part la poursuite de la croissance du secteur selon la tendance moyenne des 05 dernières années.

Elles n'incluent pas les effectifs en apprentissage. Les effectifs inscrits concernent l'année (après deux recrutements), les effectifs à recruter et diplômés sont calculés sur deux sessions cumulées (respectivement septembre, janvier et juillet).

2132 - La demande sociale non satisfaite selon les APC et la nature de l'aide proposées par elles

21321 - La demande sociale non satisfaite selon les APC

Sur la base de l'information donnée par les APC nous avons essayé d'évaluer la demande sociale en formation professionnelle au sens large (demande potentielle y compris sa fraction - importante - non exprimée). L'information de base utilisée souffre de plusieurs faiblesses : d'une part il s'agit de façon générale d'évaluations subjectives des personnes ayant répondu aux questions (les APC ne disposent pas des moyens d'enquête nécessaire), qui se sont fixés à l'impression générale issue de leur expérience quotidienne : elles ont eu tendance de toute évidence, dans leur majorité, à surestimer la demande sociale globale, et pour certaines, à sous estimer ou ignorer la demande sociale féminine ; d'autre part un certain nombre de communes n'a pas donné d'information soit sur la demande par sexe et globale, soit sur la répartition de la demande sociale communale selon les sexes. Pour avoir un tableau complet nous avons évalué toutes les données manquantes en nous basant sur les données disponibles des communes d'une même daïra, avec comme hypothèse la proportionnalité, au sein d'une même daïra, de la demande sociale à la population; de même pour la répartition par sexe nous avons pris la moyenne des données disponibles par daïra; enfin nous avons corrigé certaines données aberrantes (surestimations flagrantes) selon les mêmes principes. A l'issue de ce traitement nous avons la situation par daïrate retracée dans le tableau ci-après.

Le chiffre global donné par les APC est de 23 642 demandeurs potentiels de formation professionnelle résidentielle. Cette donnée, qui équivaut à plus de deux fois le total des inscrits aux examens d'entrée dans les établissements du MFPT correspond-elle au nombre des demandeurs accumulés pendant les dernières années ? ne disposant pas des données sur les déperditions scolaires, nous préférons laisser la question en suspens.

21322 - L'aide proposée par les APC pour la formation professionnelle résidentielle

Le CREAD s'est proposé de demander aux APC, dans le cadre de la deuxième enquête "commune" (Février 1988) d'indiquer l'apport qu'elles peuvent faire au secteur de la formation professionnelle en termes de locaux de formation et de logements, deux des principaux handicaps du développement du secteur vers les communes de l'intérieur; les résultats de cette sensibilisation des APC est plutôt positif, si l'on en juge par les chiffres obtenus qui peuvent être interprétés en tant que possibilité et promesse d'aide en même temps. Sur les 11 daïrate que ce prend la wilaya de Fizi-Ouzou (le chef lieu de wilaya étant compté comme 11è daïra), 09 daïrate ont répondu favorablement, en fonction de leur moyens. Seule la daïra de Tizziirt (aucune possibilité d'aide) et la commune chef lieu de wilaya (déjà largement encadrée par 5 établissements du MFPT) n'ont signalé aucune possibilité d'aide. Au niveau des autres daïrate par contre il y a (de façon inégale) de toute évidence, d'importantes potentialités de développement du secteur de la formation professionnelle que les opérateurs concernés peuvent prendre en considération (voir le tableau suivant). Avant de finir il convient de préciser que certaines de ces infrastructures nécessitent des aménagements importants. Nous laissons aux services concernés le soin de confirmer et d'évaluer dans le détail ces potentialités.

Dairate	Population	% de nom- bre total d'habi- tants	% de la demande sociale totale	Demande Sociale		Totale
				Masculine	Féminine	
LARBAA-NATM-TRATHEN	63.216	6,79	15,10	2200	1350	3550
AZZEFOUN	32.139	3,45	5,37	940	330	1270
AIN-EL-HAMMANI	78.808	8,46	12,73	1995	1015	3010
TIGZIRT	61.835	6,64	7,74	1425	405	1830
AZAZGA	111.292	11,97	10,07	2380	785	3165
OUACIFS	45.733	4,91	5,33	630	630	3260
OUAGUENOUN	90.039	9,66	10,24	1685	737	2420
DRAA-EL-MIZAN	109.990	11,38	10,53	1305	1185	2490
BOGENTI	103.637	11,72	8,03	1200	700	1900
DRAA-BEN-GHEDDA	145.757	15,65	9,50	1291	936	2247
TIZI-OUZOU	93.025	9,98	2,11	300	200	500
TOTAL WILAYA	931.501	100 %	100 %	15351	8291	23642

Infrastructures que l'APC peut dégager pour la formation
Professionnelle

Communes et Dairate	1988		1989		1990	
	Nombre de classes	Nombre de logts	Nombre de classes	Nombre de logts	Nombre de classes	Nombre de logts
AIT MAHNOUD	04	00	00	00	00	04
BENI BOUALA	04	00	04	02	02	02
SOUK EL TENINE	01	01	01	00	01	00
TRINITINE	02	01	00	00	00	00
DAIRA D'AA-BEN-KHEDDA	11	02	05	02	03	06
AIN-EL-HAMMA	03	01	00	01	00	00
IPERHOUMENE	01	00	00	00	00	00
AKBIL	00	00	04	03	06	05
DAIRA AIN-EL-HAMMA	04	01	04	04	06	05
YATAFEN	03	03	00	00	00	00
BENI YENNI	01	00	01	00	01	00
DAIRA OUAQIFS	04	03	01	00	01	00
TILOULA	01	04	00	00	00	10
BENI ZIKKI	01	03	01	00	01	00
TOMBEUR	02	2 à 3	02	00	00	00
AZAZGA	01	00	00	00	00	00
YAKOUREN	01	00	00	00	00	00
DAIRA AZAZGA	06	9 à 10	03	00	01	10
AKERROU	03	00	00	00	00	01
DAIRA AZEFOUN	03	00	00	00	00	00
DJEBEL AISSA MINOUN	03	?	00	?	00	?
DAIRA DE OUAQENOUN	03	?	00	?	00	?
OUED KSARI	01	00	00	00	00	00
FRIKAF	02	00	01	00	00	00
DAIRA DRAA-EL-MIZAN	03	00	01	00	00	00
ASSI YOUCEF	02	01	00	00	00	00
DAIRA BOGNI	02	01	00	00	00	00
TIZI-RACHED	02	00	04	00	00	00
AIT OUMAILOU	00	00	00	00	Possible	Possible
DAIRA LARBAA-NATH-TRATEN	02	00	04	00	?	?
DAIRA TIGZIRT	/	/	/	/	/	/
Commune TIZI-OUZOU	/	/	/	/	/	/
TOTAL WIAVA	38	16 à 17	18	06	11	22

-Section 2 - Les rapports avec l'Emploi

22 - Les rapports avec l'emploi

Dans cette section nous allons voir de quelle manière le secteur de la formation professionnelle résidentielle s'articule avec l'emploi. Il faut cependant indiquer que cette articulation sera difficile à saisir pour la simple raison que les opérateurs concernés ne maîtrisent pas suffisamment l'information liée à ce domaine. Les données quantitatives que nous avons pu collecter sont pour certaines insuffisamment significatives (données collectées au niveau des établissements et du service de la wilaya) ; quant aux données qualitatives, il faut les interpréter comme des points de vue en non comme des certitudes. Nous allons examiner successivement :

- les effectifs de stagiaires inscrits selon le niveau de qualification à la sortie ;
- les effectifs diplômés selon le niveau de qualification ;
- les rapports offres - demande selon les spécialités de formation ;
- l'articulation avec l'aval et les déterminants de l'inadéquation de formation - emploi.

221 - Les effectifs inscrits selon leur niveau de qualification à la sortie

Le tableau ci-après donne les effectifs inscrits pendant

l'année scolaire 1986-1987 au niveau des établissements de formation professionnelle résidentielle de la wilaya de Tizi-Ouzou, selon les niveaux de qualification en fin de formation. Les données de base nous ont été communiquées par le service de la formation professionnelle et de l'apprentissage, nous les avons corrigées dans les aspects qui nous semblaient anachroniques (identification de certains niveaux de qualification, correction de certains chiffres visiblement erronés) et complétées (pour le CNAT par exemple) ; pour les établissements spécialisés les données sur les effectifs inscrits sont quasiment identiques aux nôtres, du fait que nous avons étroitement collaboré avec le service de la formation professionnelle, la transmission d'information s'était faite dans les deux sens pendant toute la durée du contrat ; l'analyse de la situation est effectuée dans le second tableau qui fait ressortir la contribution des différentes catégories d'établissements à la formation selon les niveaux de qualification. Les niveaux sont ceux utilisés habituellement : niveau 1 sans qualification, niveau 2 et 3 : OS et OF, niveau 4 : OIQ et technicien, niveau 5 : technicien supérieur, niveau 6 : cadre supérieur.

Répartition des inscrits par niveaux et secteurs d'activité
année 86-87

Etablissements	Niveaux		4		5		Total	
	2 - 3	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
C.F.A	-	-	50	3,18	234	13,99	284	3,89
CFPA et struct. dépend	4031	99,41	329	20,96	457	27,33	4817	66,02
Santé	24	0,59	143	9,11	159	9,51	326	4,46
Education	-	-	231	14,72	541	32,35	772	10,58
Agriculture	-	-	236	17,04	-	-	236	3,23
Construction	-	-	429	27,34	-	-	429	5,88
Tourisme	-	-	-	-	281	16,80	281	3,85
Affaires Religieuses	-	-	151	9,62	-	-	151	2,07
Total	4055	100 %	1569	100 %	1672	100 %	7296	100 %
Répartition par niveau	4055	55,58	1569	21,50	1672	22,92	7296	100

N.B : En plus des formations liées au D.T.P et aux différentes activités de l'industrie et de l'artisanat de service, les CFPA forment aussi dans le domaine de l'administration (emploi de bureau).

La répartition des inscrits selon les niveaux de qualification à la
sortie

A la lumière du tableau précédent il apparaît que les établissements de formation professionnelle résidentielle de la wilaya de Tizi-Ouzou forment d'abord des travailleurs de niveau 2 et 3 (55,58 %) et ensuite de niveau 4 (21,50 %) et 5 (22,92 %). Cette répartition n'est cependant pas identique selon les différents secteurs; les établissements sous tutelle du Ministère de la Formation Professionnelle sont spécialisés dans la formation des travailleurs de niveau 2 et 3 dont ils forment les 99,41 % et n'interviennent dans le niveau 4 que pour 24,15 % et dans le niveau 5 que pour 41,32 %. Les autres établissements sont spécialisés dans la formation des niveaux 4 (75,84 %) et 5 (58,67 %).

Globalement les établissements sous l'égide du Ministère de la Formation professionnelle interviennent pour 69,91 % dans la formation professionnelle au niveau de la wilaya, et les autres établissements pour 30,08 %, avec une prédominance de l'éducation qui prend 10,58 % des inscrits, les taux les plus faibles revenant à l'agriculture avec 3,23 % et aux affaires religieuses avec 2,07 %.

222 - La répartition des diplômés selon le niveau de qualifications et le secteur d'activité des établissements

Les tableaux ci-après donnent le nombre de diplômés pour l'année scolaire 1986-1987. Nous avons eu à corriger légèrement (niveau des diplômés du CFA, nombre de diplômés du CMAP et des écoles paramédicales) les données de base fournies par le service de la formation professionnelle et de l'apprentissage (voir page suivante).

Les établissements de formation professionnelle résidentielle de la wilaya fournissent en 1986-1987 quelques 3 916 diplômés (dont une partie est issue d'établissements à vocation nationale). Les proportions déjà dégagées pour le nombre de stagiaires inscrits sont pratiquement inchangées pour ce qui est des effectifs diplômés, ainsi nous avons 59,17 % des diplômés qui sont des niveaux 2 et 3, quelques 17,85 % du niveau 4 et 22,98 du niveau 5. De même la spécialisation relative des établissements est gardée : les établissements dépendant du Ministère de la Formation Professionnelle sont spécialisés dans la formation des niveaux 2 et 3 (dont ils fournissent 98,96 % des diplômés) et les autres établissements dans celle des niveaux 4 et 5 (dont ils fournissent respectivement 89,27 % et 83,89 % des diplômés; globalement les établissements du Ministère de la Formation Professionnelle forment 64,17 % des diplômés tous niveaux confondus.

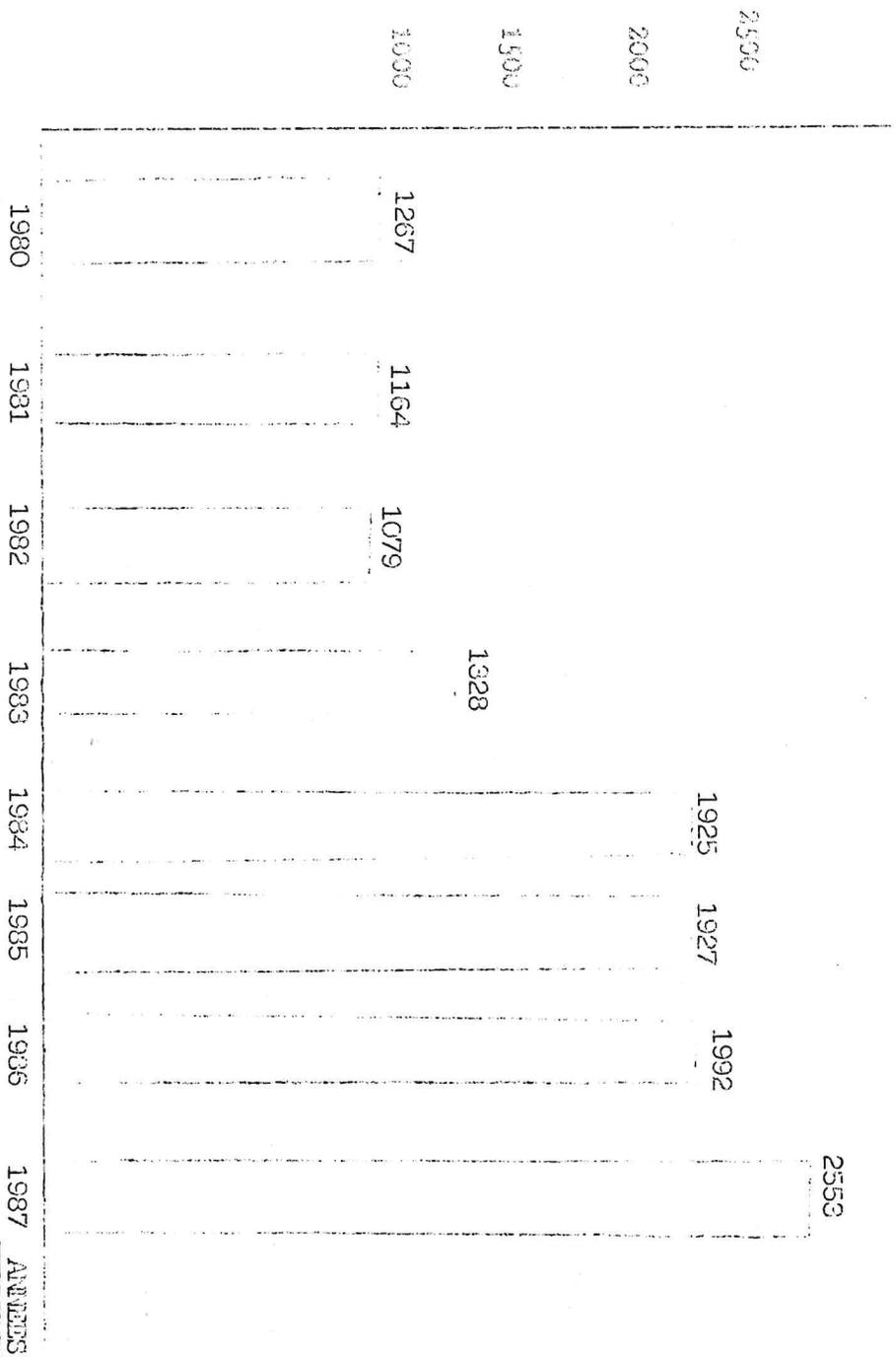
En tenant compte des diplômés de l'université nous avons la situation suivante :

	Niveaux 2 et 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6 et plus	TOTAL	
						%
Etablissements MFPT	2293	75	145	-	2513	53,16
Etablissements autres tutelles	24	624	755	-	1403	29,68
Université	-	-	56	755	811	17,16
Total	2317	699	956	755	4727	100 %
% par niveaux	49,02	14,79	20,21	15,97	100 %	-

La formation professionnelle (hors apprentissage) résidentielle et l'université fournissent quelques 4 700 diplômés chaque année. Une part de ces diplômés issus d'autres wilayate ou programmes pour y travailler (ceci est valable aussi bien pour les établissements de formation professionnelle que pour l'université) ne va demander l'emploi au niveau de la wilaya de Tizi-Ouzou.

Annexe 3

Effectifs Formés
Dans les établissements dépendant du
Ministère de la Formation Professionnelle
et du Travail.



SOURCE : S.F.P.A. TIZI-OUZOU

même compte tenu des migrations éventuelles (pendulaires ou définitives) c'est environ 4 000 diplômés qui se déversent annuellement au niveau de la wilaya en quête de travail (en passant pour la grande majorité par le relais du service national).

Cet effectif va augmenter à terme, au moment où le secteur de la formation professionnelle (les nouveaux établissements construits en 1986 et des nouvelles annexes) et l'université (l'institut d'agronomie entre autres) atteindront leur vitesse de croisière; vers 1990 nous aurons globalement dans les 4 500 diplômés issus des différents établissements, pour l'année. La répartition des diplômés par niveau semble globalement correcte (sauf le niveau 5 qui est retardataire dans le secteur technologique), à prendre isolément la situation de la wilaya de Tizi-Ouzou. Cependant à terme le poids des diplômés de certaines formations du niveau 6 risque de dépasser les besoins des utilisateurs. Ces facteurs militent en faveur du développement de la formation du niveau 5 à l'université parallèlement à la croissance de la diversification nécessaire des filières technologiques.

Annexe 4

DIPLOMES ANNEE 1987

par B.A.E

Etablissements relevant du Ministère de la Formation Professionnelle
et du Travail

B.A.E C F P A	BTP	CMM	BOIS AMEUB	TEX- TILE	ELEC.	ADMINIS	TOTAL	
								Filles
KERRAD RACHID		98				112	228	165
OUED ATSSI	138	54			174	47	411	23
BOUGHALFA	72	74			41	63	250	00
TADMATE	38	98	69		23		228	00
DJEMMA SARARTOU	41	43	21	45	47		197	45
BOGHENT						157	157	81
TALA ALAM				118	19	72	209	209
L.N.I	16			22			38	22
A.E.H	16					18	34	
URAA-EL-MIZAN	28			44		56	118	72
PREHA	44	67		25	23	52	211	52
D.B.K		62		63		96	221	113
TIGZIRT	44	18		24		29	115	24
CFPA "AT"								
C.F.A						127	127	18
TOTAL	427	514	90	341	325	829	2544	824

Source : S.F.P.A Tizi-Ouzou

223 - Les rapports offre-démande selon les spécialités

Dans ce paragraphe nous allons utiliser des informations non quantifiées pour se faire une idée du rapport offre-démande pour les spécialités enseignées au niveau des établissements de formation professionnelle résidentielle durant la période septembre 1987 - Février 1988. Le CREAD a mené dans ce sens une triple enquête, auprès des établissements de formation professionnelle résidentielle (Septembre-Octobre 1987), des APC (Février 1988) et des trois grandes unités industrielles de la wilaya (cette dernière enquête n'a pas donné des résultats exploitables). Les informations recueillies ne sont pas exhaustives (notamment au niveau des APC dont une partie n'a pas répondu aux questions) et ne sont pas quantifiables (les enquêtés ne connaissant pas l'état du marché, ce qui est "normal"). C'est donc au titre de "point-témoins" que nous utiliserons ces informations; leur caractère partiel et imprécis n'en permet pas moins de faire ressortir certains aspects saillants et significatifs des rapports offre-démande et leurs déterminants. Nous allons voir successivement le point de vue des établissements de formation et des APC.

Le point de vue des établissements

Les deux tableaux ci-après donnent une idée du point de vue des établissements quant aux spécialités qui leur semblent "saturées" (manque de débouchés) et aux spécialités qui leur semblent "très demandées" (à débouchés disponibles).

Les spécialités "saturées"

Il faut remarquer d'abord que ce phénomène de saturation concerne la quasi totalité des établissements dépendants du Ministère de la formation professionnelle et pratiquement aucun des établissements spécialisés. Les calculs sur la base des informations obtenues donnent 49,02 % de saturation dans le total des spécialités enseignées pour les établissements de MFPT, dont seul le CFA forme à la carte; cette saturation serait due d'une part à la rigidité relative de la carte de la formation professionnelle, rigidité dans le temps qui aboutit à une pléiade de main d'oeuvre dans les localités d'où se fait le recrutement des stagiaires, et d'autre part à la concentration relative des formations dans un nombre limité de localités.

Sur 11 établissements il y a seulement 23 spécialités "très demandées" (soit 45,09 % du total) enseignées en formation résidentielle.	Spécialités estimées "très demandées" par les enquêtes	Etablissements
La formation se fait presque partout à la carte.	<p>Electromécanique, électricité auto, plomberie, mécanique générale 2e degré, plomberie sanitaire Informatique, coiffure dames (enseignée en apprentissage) Mécanique entretien, électromécanique Dactylo, couture floue Electricité bat, Mégonnerie étendue Questionnaire non restitué au CREAD Electricité auto, mécanique auto diesel "Les entreprises locales ne peuvent pas absorber l'ensemble des diplômés; Electricité auto, électricité bâtiment, plomberie sanitaire, couture floue, dactylo, aide comptable Questionnaire non reçu par le CREAD Plomberie sanitaire, électricité auto, électricité bâtiment 06 spécialités non précisées dans leur nature "Aucune n'est très demandée" spécialités demandées dans l'ensemble</p>	<p>CFPA BOUKHALFA CFPA TALA ALEM FREHA (Azazga) DJEMMA SEHARIDJ BOGANI KERRAD RACHID DRAA-EB-KHEDDA DRAA-EL-MIZAN TIGZIRI CFPA AIN-EL-HAMMAM " OUED AISSI " TADMAIT " CPA Ecole paramédicales</p>
	<p>Formation à la carte Formation à la carte Aucune indication Formation à la carte Questionnaire non restitué Formation à la carte Surtout "accueil tourisme", "restaurant", "cuisine"; Questionnaire non reçu par le CREAD</p>	<p>CFPNU CNAT ITMA CFLVA ITE ITMI INCC</p>

Les spécialités "demandées"

La même différenciation est à noter entre les deux catégories d'établissements. Au niveau des CFPA nous avons seulement 23 spécialités enseignées qui sont encore relativement sans risque au niveau de l'emploi (soit 45,09 % du total); cela signifierait que la carte technique actuelle de la formation en CFPA n'est plus en adéquation avec les besoins en main d'oeuvre des localités de résidence des stagiaires diplômés.

La contradiction apparente entre les deux tableaux qui s'exprime dans le fait que certaines spécialités (aide comptable, couture floue, plomberie sanitaire électro-mécanique, électricité-bâtiment, maçonnerie étendue) sont en même temps saturées et très demandées, établit notre hypothèse de rigidité dans l'espace (liée à la concentration) de la carte de formation professionnelle résidentielle; cette rigidité signifie que ce sont seulement certaines localités qui profitant au niveau de leur développement de l'activité de la formation professionnelle.

A l'inverse cette rigidité donne lieu à l'émergence à terme du chômage de diplômés dans certaines spécialités au niveau des localités ainsi favorisées pendant un certain temps. Ces deux aspects militent en faveur du maximum de flexibilité au niveau du dispositif de formation professionnelle, flexibilité dans le temps et sur le plan de la nature des formations d'une part pour s'adapter à l'évolution de la configuration technique de l'emploi Flexibilité aussi dans l'espace pour faire bénéficier l'ensemble de "l'espace ciblé" des fruits de cette formation; ce manque de flexibilité apparaîtra encore plus clairement lorsque nous examinerons le point de vue des APC.

Le point de vue des APC

sera illustré à travers quatre indications :

- Les qualifications qu'elles considèrent comme "manquantes" dans leur circonscription territoriale (lère information).
- Les qualifications qu'elles considèrent comme "pléthoriques" (deuxième information).

- et par conséquent les spécialités qu'elles souhaiteraient voir enseignées pour les jeunes (garçons, filles) résident (e) s qui demandent une formation professionnelle résidentielle (3è et 4è informations).

Les taux de réponse à ces quatre questions n'est pas égal à 100 % ; en effet, sur les 67 communes 04 n'ont répondu à aucune question (Makouda, Ouadhias, Timizart, et Ait Khilli), une n'a pas répondu aux questions 2, 3, 4 (Draa-El-Mizan), une aux questions 3, 4 (Tigzirt), deux aux questions 1, 2 (Ouacijs, Illilten), trois à la question 4 (Mizrana, Ait Chafaa, Ait Boumahdi) deux à la question 2 (Akerrou, Imsohel) et une à la question 1 (Ait Toudert); L'information ainsi rassemblée doit être prise avec des pincettes : en effet, beaucoup d'APC semblent avoir donné des réponses en fonction essentiellement de besoins et problèmes tels qu'ils sont ressentis par l'administration de l'APC et des entretreprises qui sont sous sa tutelle, ceci pour ce qui est des questions portant sur les problèmes de main d'oeuvre; quant aux questions portant sur les spécialités de formation souhaitées, elles sont en partie articulées sur les problèmes de main d'oeuvre et en partie données sur la base de jugements plus ou moins subjectifs (en prenant l'examen des spécialités "féminines" il est évident que l'absence de réponse au niveau de certaines APC - Mizrana, Ait Chafaa, Ait Toudert, révèle une certaine position vis à vis de la femme qui peut ne pas être partagée par toutes les jeunes filles concernées). En plus du caractère approximatif des réponses il faut cependant insister sur le fait que le grand absent est certainement le secteur industriel public et privé dont les besoins ne pourraient être cernés que par le biais d'une enquête directe et suffisamment représentative. Pour toutes ces raisons, les données ci-après doivent être considérées comme des repères qui permettraient de dégager des pistes de recherches futures sur les questions de main d'oeuvre au niveau de la région, et non comme une base suffisante pour la confection d'une carte régionale de la formation professionnelle. Elles permettent cependant de mettre le doigt sur certaines incohérences de la distribution spatiale de la main d'oeuvre qualifiée à travers la wilaya et de construire des hypothèses de travail acceptables sur l'impact inégal du dispositif de formation professionnelle résidentiel. Le sur les différentes localités qui composent le territoire de la wilaya.

suite

Tapisserie	24
Couturières	16,48,
ingénieur bâtiment	10,20,
Gardes forestiers	20
R.T.V	18,82
Frigoristes	82
Architectes	10
Techniciens d'agri- culture	13
Chef de chantiers	13
Tissage	16
R- Tout corps de mé-) tiers confondus)	11,71,87
R- Comptables	64
Réparateurs tracteurs	72

Avant de passer aux commentaires des trois tableaux précédents, donnons-en le mode de lecture. Le tableau "main d'oeuvre" donne les qualifications manquantes et pléthoriques selon les spécialités et les communes concernées; ces dernières sont indiquées par des numéros portés en face des qualifications, les numéros renvoyant au troisième tableau; la lettre R placé en face de certaines spécialités à gauche du tableau signifie que la même spécialité se trouve à droite du tableau, devenant ainsi "manquante" dans certaines communes et "pléthorique" dans d'autres. Le tableau "spécialités souhaitées" se lit selon les mêmes principes, la lettre E signifiant que la spécialité concernée est enseignée dans les établissements de formation professionnelle résidentielle, et la lettre S exprimant que la spécialité concernée a été signalée par les établissements comme rencontrant des problèmes de débouchés. Nous avons ainsi dans quelques tableaux synthétiques, la situation de la wilaya selon les communes et les daïrate, en termes de besoins de qualifications et de spécialités de formation, tels qu'exprimés par les APC, les communes et les établissements étant intégrés grâce à l'utilisation de quelques symboles.

L'insuffisante mobilité dans l'espace de la main d'oeuvre qualifiée (ou, en d'autres termes, la flexibilité dans l'espace insuffisante de l'appareil de formation dans sa recherche de l'adéquation formation-emploi). À la lumière du tableau "main d'oeuvre" il est aisé de constater cette insuffisance de mobilité (ou de flexibilité) dans l'espace. Globalement 16 qualifications "pléthoriques" se retrouvent dans la colonne "spécialités" manquantes; dans la différence (soit 8 spécialités) trois spécialités seulement font partie de la carte de formation professionnelle résidentielle actuelle (bijoutiers, tailleurs, et contrôleurs techniques) le reste étant le produit exclusif de l'apprentissage (coiffure dames), des auto écoles (chauffeurs) ou des déperditions, nous récupérées, du systèmes éducatif (ainsi que de la non scolarisation) main d'oeuvre sans qualification et manoeuvres. Il semble donc possible de soutenir la thèse que dans l'absolu et en termes de qualifications non quantifiées le système de formation actuel ne produit pas de qualifications inutiles, ceci sur la base du point de vue de l'APC, bien sûr. Il serait intéressant de rechercher à approfondir et préciser cette thèse en procédant aux quantifications nécessaires et en élargissant l'éventail des enquêtes aux autres opérateurs socio-économiques. Examinons maintenant la colonne gauche du tableau. Sur les 42 qualifications que renferme cette colonne 17 qualifications (soit 40,48 %) se retrouvent dans la catégorie "pléthorique"

au niveau d'autres communes ce qui pose non pas un problème de formation mais de distribution dans l'espace. De même 16 spécialités (parmi celles qui ne portent pas le "R" font partie de la carte du dispositif de formation professionnelle actuelle (MFRP et autres établissements) et deux sont produites par l'université (architectes, ingénieurs du bâtiment). Restent 09 qualifications dont deux sont ambiguës (agent de maîtrise, maintenance), les sept autres étant partiellement nouvelles (gardes forestiers, chauffagistes, réparation matériel de bureau, tolliers, chaudronnerie) pour la formation résidentielle actuelle (ou produites au niveau de l'apprentissage) ou relevant d'autres secteurs (chauffeurs transport en commun, chef de chantier qui est issue beaucoup plus de l'expérience au niveau de secteur du bâtiment). Il ne semble donc pas y avoir du point de vue des APC de gros problèmes d'inadéquation de la formation avec l'emploi à termes qualitatifs, les nouveaux besoins pouvant être rapidement pris en charge dans la formation résidentielle ou dans l'apprentissage, ceci globalement parlant, car il reste à spatialiser notre examen.

Il faut cependant nuancer ce point de vue en rappelant que nous n'avons pas pris en compte les avis de la multitude des utilisateurs hors APC.

Les contradictions de l'offre et de la demande de main d'oeuvre qualifiée : un problème avant tout de distribution dans l'espace des diplômés ?

Il ne fait pas de doute qu'il s'agit là de l'aspect le plus important du problème; en effet, nous découvrons, à l'examen de notre tableau deux séries d'aberrations.

- une mauvaise distribution de la main d'oeuvre qualifiée d'une daïra à l'autre.
- et même une mauvaise distribution entre les communes des mêmes daïrate.

Les déséquilibres dans la distribution inter-daïrate.

Nous pouvons illustrer ce phénomène à travers plusieurs exemples. Prenons la maçonnerie : il y a pléthore dans les daïrates de Draa-Ben-Guedda (comme de Ait Mahmoud n° 18), de Azazga (comme d'Idjeur), de Ouaguenoun (Mekla, Djebel Aïssa Mâmour), i de Draa-El-Mizan (Tizi-Ghenif), de Bogfni (Mechtaras, Ait Bouadou)

Larbaa-Nath-Irathen (Ait Oumalou) et de Tizirt (Tizirt, Boudjima) et manque de maçons dans les daïrate de Ouacifs (Beni Yéni, Tboudrarène, Yatafène), de Ain-El-Hammam (Abi Youcef, Abbil, Iferrounène, Imsohel) et de Azzeffoun (commune de Ait Chaffa), sans compter les daïrate de Draa-Ben-Khedda, Azazga, Draa-El-Mizan, Larbaa Nait Irathen et Tizirt déjà citée pour la pléthore. Prenons les mécaniciens : il y a pléthore pour la commune de Tizi-Ouzou et déficit pour les daïrate de Draa-Ben-Khedda (Souk El Tenine), Ain-El-Hammam (Abi Youcef, Iferrounène, Imsohel) Azazga (Zekri), Azzeffoun (Afferrou), Draa-El-Mizan (Oued Kasari) et Larbaa-Nath-Irathène (elle-même etc.... Ce type de contradiction existe aussi pour "peintre", "coiffeurs", "électriciens bâtiment", "électriciens auto", "mécanicien", "ferronniers", "aides comptables" "dactylographes", "le personnel administratif", les "employés de bureaux" et les "administrateurs", il se répète donc pour 66,66 % des spécialités identifiées localement comme pléthoriques. Ce phénomène obstrue donc gravement l'action de mobilisation des forces de travail découchant sur une pléthore fictive de main-d'œuvre qualifiée d'une part et un besoin insatisfait de l'autre. Malheureusement cet anachronisme ne se retrouve pas seulement entre daïrate mais à l'intérieur d'une même daïra.

Les déséquilibres dans la distribution intradaïra

Le même phénomène est assez fréquent à l'intérieur des mêmes daïrate; citons quelques exemples : "Electriciens bâtiment" pléthoriques dans la commune de Mechtaras et manquants dans la commune de Boumoub (Daïra de Bogini); "coiffeurs" en trop dans la commune de Mekla et insuffisants dans la commune de Djebel-Aïssa-Kimoun (Ouaguenoun); l'exemple des maçons se retrouve quant à lui dans 04 daïrate différentes (Draa-Ben-Khedda, Draa-El-Mizan, Azazga et Larbaa-Nath-Irathène). Il est patent de dire que l'insuffisante mobilité des travailleurs qualifiés (ou l'excès de rigidité spatiale du dispositif de formation quant à son aire de recrutement des stagiaires selon les spécialités) entrave réellement la satisfaction des besoins des collectivités locales en main-d'œuvre qualifiée. Derrière cette insuffisante mobilité, nous retrouvons les disparités dans les niveaux de développement des communes, la pénurie de logement et l'insuffisance des moyens de transport (collectif surtout) à l'intérieur de la wilaya. Derrière laite rigidité nous retrouvons de manque d'expérience du dispositif de formation professionnelle à planifier une adéquation spécialisée de la formation à l'emploi, notamment par une diffusion plus large

et mieux étudiée de ses structures et par une utilisation plus judicieuse de son infrastructure d'internat.

Les spécialités souhaitées par les APC (voir tableau correspondant). Sur

Les 55 spécialités souhaitées (34 masculines et 21 féminines), 46 (83,64 %) sont déjà enseignées dans les établissements de formation professionnelle résidentielle de la wilaya (30 pour les garçons, 16 pour les filles). Ainsi donc la réponse aux souhaits des APC peut se faire dans le cadre de dispositif actuel (à renforcer et déconcentrer) pour l'essentiel, le reste étant presque entièrement pris en charge par l'apprentissage (à rendre plus flexible pour répondre à ce besoins). Nous avons identifié, dans le paragraphe "point de vue des établissements", 25 spécialités estimées comme posant de gros problèmes de débouchés. A la lumière du tableau correspondant nous constatons que parmi ces 25 spécialités, 13 (ou plus) sont souhaitées par les APC "pour les garçons" et 09 "pour les filles". Nous pouvons en tirer deux conclusions complémentaires : premièrement; le problème de débouchés que rencontrent les diplômés de certaines spécialités des CFPA est un problème de chômage localisé, ce qui milite au faveur de la délocalisation-déconcentration urgente de ces spécialités ou et d'une utilisation plus judicieuse des infrastructures d'internat en leur faveur ; deuxièmement, les souhaits des APC ne sont pas à prendre "au pied de la lettre" sur le plan technique car nous voyons bien que 22 des 55 (40 %) spécialités qu'elles souhaitent, sont des formations, qui rencontrent par ailleurs des problèmes de débouchés (une analyse plus fins qui prenne en compte l'apprentissage dans ces spécialités fines-informations non disponibles si ce n'est à l'état brut et dont l'exploitation demanderait une étude particulière à elle seule-élargirait l'éventail des spécialités satisfaites par ailleurs, y compris dans le voisinage de communes qui les souhaitent); l'information donnée par les APC ne semble donc pas suffisamment fondée pour servir de base à la préparation d'une carte régionale de la formation professionnelle, ce travail devant se faire par le biais d'une recherche plus approfondie.

4 - Les modes d'articulation formations utilisateurs et les déterminants de l'inadéquation formation-emploi

Dans ce chapitre nous allons examiner les manières différentes dont les formations s'articulent avec les utilisateurs des travailleurs qualifiés, produits du dispositif de formation professionnelle résidentielle; dans ce domaine aussi les établissements se segmentent en deux groupes principaux :

- Les établissements spécialisés et le CFA d'une part,
- Les CFPA d'autre part.

Les établissements spécialisés

Etablissements	Mode d'articulation avec l'emploi
C.F.A Ecoles paramédicales I T M A C F I V A I T E (filles, garçons, D. Mourad) C F P H U I T H T I N C C C N A T	Formation conventionnée Contrat de 5 ans Contrat ? (questionnaire d'enquête non restitué) Contrat Contrat Contrat ? (questionnaire d'enquête non reçu par CREAD) ? (réponses non portées sur questionnaire)
12 Etablissements spécialisés	9 avec contrat ; 3 sans réponse

Il apparaît, à la lumière du tableau précédent que les diplômés de ces établissements sont pour l'essentiel, assurés de trouver un emploi à l'issue de leur formation. Cette situation s'explique par le fait que les effectifs en formation sont programmés directement par les tutelles respectives qui sont en même temps les utilisateurs des diplômés. Les établissements spécialisés forment donc directement pour l'emploi de leur secteur, soit à l'échelle nationale, soit au niveau régional, sans se préoccuper de la demande sociale qui s'adresse aux formations dont ils sont dépositaires. C'est ce qui explique que les capacités pédagogiques sont, de façon globale, nettement supérieures aux effectifs inscrits. Bénéficiant du "privilege" de connaître suffisamment bien leur marché", ces établissements sont à même de programmer l'ensemble de conditions de formation en conséquence. Etant à l'abri de la "pression démographique" en amont, ces établissements, comme nous l'avons vu, connaissent moins de difficultés de fonctionnement.

Les centres de formation professionnelle et d'apprentissage

C. F. P. A	Mode d'articulation des formations avec l'emploi
CFPA BOUKEALFA	Conventions (spécialités et effectifs concernés non précisés)
CFPA Tala Alam	Conventions " " "
CFPA Freha (Azazga)	Aucune convention
" Djema Saharidj	Conventions (spécialisés et effectifs non précisés)
" Boghni	? (aucune indication)
" Kerrad Rachid	? (questionnaire non restitué)
" Draa-Ben-Knedda	Aucune convention
" Draa-El-Wizan	" " "
" Tizirt	" " "
" INI (Ait Agouacha)	" " "
" Ain-El-Hammam	" " "
CFPA Oued Aissi Irdjen	" " "
" Tadmait	" " "
" AP Boukhalfa (T.O)	? (questionnaire non reçu par CREAF)
" 14 C F P A	8 établissements ont des conventions de formation
	8 " n'ont pas de conventions de formation
	8 " sans réponse " "

La différence par rapport aux établissements spécialisés est très nette : sur les 14 CFPA trois seulement disposent, à la date de notre enquête, de conventions de formation avec des organismes utilisateurs de main d'oeuvre qualifiée. Il faut cependant noter que même pour ces trois CFPA cette formation conventionnée ne concerne qu'une partie des spécialités et qu'une partie des effectifs des spécialités concernées. Le résultat est que ces établissements déversent dans le marché l'essentiel de leurs diplômés. Formant essentiellement pour le marché, n'en connaissant pas suffisamment les contours quantitatifs et techniques, leurs diplômés vont connaître dans leur majorité un chômage temporaire, voire durable dans certains cas. Quantitativement la vocation des CFPA a été beaucoup plus de répondre à la demande sociale, afin de rentabiliser l'investissement opéré dans l'éducation (au niveau des dépenses scolaires) ; ils essayent dans cette optique d'utiliser au maximum leurs capacités de formation (double brigade, apprentissage, ouverture de sections détachées) en tentant de s'informer sur la demande de main-d'oeuvre des utilisateurs par le biais de services du Ministère de la formation professionnelle et du travail et par l'intermédiaire d'enquêtes dont les résultats montrent que les opérateurs ne maîtrisent pas suffisamment leurs besoins prévisionnels en main-d'oeuvre qualifiée.

La demande économique en main d'oeuvre qualifiée, inconnue de l'adéquation de la formation avec l'emploi par le biais des CFPA.

C'est là une réalité malheureuse mais non moins vraie. Les enquêtes effectuées par le service formation professionnelle et apprentissage (1986, début 1988) n'ont pas donné des résultats à même de permettre la confection d'une carte de la formation professionnelle qui réalise une adéquation formation-emploi. Les obstacles se situent à notre avis sur six plans différents

1er Plan :

Les opérateurs employeurs ne connaissent pas suffisamment en quantité et en qualité (y compris les questions de technologie) leurs prévisions en main d'oeuvre qualifiée. Cette insuffisance est liée à plusieurs facteurs qui agissent souvent de façon conjuguée : Le manque de compétence dans la gestion prévisionnelle de la main d'oeuvre (liée au manque d'encadrement des entreprises locales publiques et des opérateurs privés), la centralisation de la gestion et du développement à moyen terme (2 à 5 ans) des entreprises publiques, les aléats liés à la réalisation des prévisions élaborées!

2è plan :

L'absence ou l'insuffisance des réponses données lors des différentes enquêtes et le recours à d'autres voies dans la formation de la main d'oeuvre, dont la formation à l'étranger ; ceci exprime plusieurs réalités à la fois : Les opérateurs employeurs ne connaissent pas suffisamment le secteur de la formation et hésitent à conclure des conventions, cette hésitation n'est pas sans rapport avec le manque de confiance dans la qualité de la formation au niveau des C.F.P.A et de l'obsolescence de certaines des formations qui s'y déroulent (obsolescence technique); cet ensemble de facteurs explique que certains opérateurs ont préféré former leurs travailleurs à l'étranger ou en dehors de la wilaya alors que certaines des spécialités concernées existent au niveau de la wilaya. Il explique aussi la préférence de la formation en entreprise.

3è plan

L'insuffisante mobilité dans l'espace de la main d'oeuvre qualifiée. Cette insuffisante mobilité est à l'origine de manques de main d'oeuvre qualifiée dans certaines localités, coulée avec une pléthore de main d'oeuvre dans les qualifications dans d'autres localités de la wilaya, voire de la même région; ce phénomène renvoie de façon générale à la différenciation des niveaux de développement d'une localité à une autre (ce qui fait que les cadres supérieurs ne s'emploient que rarement au niveau des communes pauvres) et plus particulièrement) et plus particulièrement au déficit en logement et à l'insuffisance du réseau de transport au niveau de la wilaya.

Cet aspect peut être pris en charge (partiellement du moins) au niveau des CFPFA par une utilisation judicieuse des infrastructures d'internat, si la formation était plus largement conventionnée.

4^e plan :

Les difficultés de réalisation des objectifs qualificatifs de formation au niveau des CFPFA. Nous avons examiné succinctement ces difficultés et conclu sur le fait que les CFPFA rencontrent de grands problèmes de fonctionnement, parmi lesquels des problèmes d'équipement et d'encadrement. A ces difficultés se superpose la démultiplication des spécialités et des créneaux de formation, ce qui rend difficile la gestion globale de la formation professionnelle et la maîtrise poussée de la formation sur le plan technique en rapport avec l'évolution technologique au niveau des employeurs ; ces difficultés auraient pu être partiellement surmontées si le secteur de la formation professionnelle (MFPPT) entretenait des rapports plus étroits avec les utilisateurs de main d'oeuvre qualifiée (à travers des stages pratiques au niveau des entreprises) et si les CFPFA étaient plus spécialisés (réduction de nombre de créneaux par CFPFA).

5^e plan :

La démultiplication des opérateurs (tutelles) de formation professionnelle résidentielle, sans coordination réellement opérationnelle au niveau de la wilaya ; cette absence de coordination empêche une planification réelle et efficace de la formation au niveau régional, alors que la prise en compte de la dimension régionale est une nécessité de l'adéquation formation-emploi. L'absence de coordination peut être à l'origine de double-emplois (en termes de formation), d'une exploitation irrationnelle des moyens (sur utilisation d'un côté, sous utilisation de l'autre) et de l'insuffisante circulation de l'information et de l'expérience.

6è plan :

Les pratiques de recrutement de main d'oeuvre qualifiée, de la part des utilisateurs qui n'obéissent pas seulement à des critères objectifs, et de façon générale l'importance du turn-over au niveau des employeurs qui a caractérisé les deux dernières décennies. Ces pratiques rendent les prévisions de recrutement de main d'oeuvre difficiles aussi bien du côté de l'offre que de la demande. Elles sont des indices d'irrationalité dans la gestion des forces de travail.

Nous avons essayé en vain de rassembler des formations au niveau des grandes entreprises industrielles de la wilaya (E.N E.M, E.N.E.I.T; COTTTEX) afin de tenter de cerner les stratégies de ce secteur important quant au domaine de la main d'oeuvre qualifiée ; les questionnaires, quand ils nous sont restitués (deux sur trois) ne contiennent pas l'information souhaitée.

L'articulation avec le système éducatif

- Le récent rattachement des établissements de formation du M.F.P.T représente un pas vers cette articulation éducation-formation professionnelle. Elle ne va cependant pas sans poser de problèmes importants. En rattachant totalement les CFPA à l'éducation ne risque-t-on pas de secondariser la nécessaire adéquation de la formation professionnelle et de l'emploi ? n'y a-t-il pas là risque de voir se figer les programmes de formation professionnelle (dans les CFPA) et reculer les rapports avec les secteurs utilisateurs ? Les effectifs de stagiaires apparaissent comme peu importants devant la masse des élèves de l'éducation, cette situation ne risque-t-elle pas de conduire à une négligence relative des établissements de formation professionnelle antérieurement sous tutelle du MFPT, d'autant plus que ces derniers connaissent ou bien une "crise de croissance", ou bien "une crise de sélérité" pour la plupart et que la pression de la demande sociale n'est pas régulable de façon identique dans le domaine de l'éducation et celui de la formation professionnelle ? Les services de l'éducation ont certes un rôle irremplaçable à jouer sur le plan de l'orientation des élèves vers la formation professionnelle (notamment), mais il n'est pas moins évident que ce sont les services du Ministère du Travail qui disposent de la plus grande expérience dans le domaine de l'adéquation formation-emploi. Il convient dès lors de trouver les formes institutionnelles à même de prendre en charge ces deux recyeurs à la rencontre desquels se situe la formation professionnelle.

Il s'avère nécessaire et urgent de définir un système d'orientation des élèves, qui relie l'éducation et l'enseignement secondaire et technique d'une part, la formation professionnelle d'autre part. Cette dernière continue de recevoir les déperditions du système éducatif, soit en situation d'échec scolaire. L'orientation n'est pas la définition de quotas à verser dans le dispositif de formation professionnelle (comme cela s'est fait en 1988), mais suppose le suivi des performances et aptitudes des élèves et leur orientation vers des filières professionnelles sur la base d'une cri-tériologie et à l'issue d'un diagnostic qui exclut tout intervention ou appréciation subjective. Le travail dans ce domaine reste à faire dans son ensemble, c'est à dire sur le double plan des méthodes et des organes. À considérer les nécessités réelles ce système d'orientation se doit d'être régionalisé et flé-

xible dans le temps. Afin d'estomper le caractère arbitraire de l'orientation il convient d'appuyer cette dernière par un système de bourses et par la révalorisation des filières professionnelles et du travail manuel de façon générale.

Il est souhaitable d'étudier l'opportunité de prévoir, au niveau des établissements de formation professionnelle, un court palier destiné à homogénéiser les niveaux des stagiaires en début de formation car, d'une part, les stagiaires sont recrutés avec les niveaux réels relativement hétérogènes et d'autre part, doivent recevoir leurs diplômes avec des niveaux relativement homogènes dans chaque catégorie.

Il est urgent de réaliser l'adéquation de l'éducation et de la formation professionnelle dans le domaine de la langue de travail. Il est en effet incohérent et préjudiciable à la qualité de la formation professionnelle que des élèves ayant étudié en langue nationale, soient versés sans transition dans des formations professionnelles qui se déroulent encore pour une bonne part en langue française. La solution la plus réaliste semble consister dans la définition d'un plan d'arabisation de la formation professionnelle qui intègre les aspects transitoires et les aspects structurels dans le domaine des outils linguistiques de la formation. Une "arabisation" précipitée du corps enseignant pourrait nuire à la qualité de la formation au même titre que le dualisme actuel (éducation arabisée d'une part et formation-emploi en langue française de l'autre). Outre le fait que la maîtrise de plusieurs outils linguistiques est une conséquence de la volonté de développement (Les techniques à acquérir étant importées et donc à assimiler par le corps enseignant), il semble que cette formation dans plusieurs langues (renforcement de l'utilisation des langues étrangères à l'école fondamentale et au lycée, introduction progressive et acceptée de la langue arabe dans la formation professionnelle) soit la voie indiquée afin de sauvegarder dans le court terme, une qualité de la formation professionnelle et de garantir à moyen et long terme un enseignement à dominante langue nationale pour toutes les spécialités de formation professionnelle. Il convient cependant, d'éviter les orientations généralisantes et les décisions précipitées dans ce domaine car, en dernière instance c'est en fonction de la situation dans le secteur de la production que doit être défini le programme de recyclage, sur le plan linguistique, de la formation professionnelle.

- Il convient de réaliser la prise en charge équitable des sortants du système éducatif tant sur le plan des niveaux que sur ceux de l'espace et du sexe. La relative polarisation actuelle des structures de formation professionnelle de la wilaya doit être progressivement remise en cause notamment par l'implantation d'établissements, d'annexes ou de sections détachées de formation dans les daïrâte et communes de l'intérieur. De même convient-il de promouvoir la formation professionnelle des filles, en veillant à rapprocher la formation du lieu de résidence des candidats. Par ailleurs il convient de noter que la répartition actuelle (1987) des capacités par niveau d'accès ne reflète nullement à l'échelle de la wilaya et surtout dans les sous-régions, la distribution par niveau des déperditions scolaires. De façon très approximative celles-ci peuvent être évaluées (en 1987) à :

- * 5 000 élèves exclus de l'école fondamentale (1er AF à 8è AF);
- * 8 000 élèves exclus en 9 AF et 4è AM ;
- * 1 500 élèves exclus en 1er et 2èm A.S (général et technique)
- * 3 500 élèves exclus en 3è A.S (général et technique)

Les effectifs admis en 1ère A.S, au BEM, BEF et BAC sont les seuls à être convenablement cernés, à côté de ceux admis au secondaire. Les effectifs déperdus sont devenus chose tâtœue, alors que leur connaissance détaillée est indispensable.

- Il est souhaitable de créer des embranchements entre la formation professionnelle et l'enseignement secondaire technique d'une part et l'université d'autre part (formation du niveau 6) en définissant une matière de conditions homogènes à l'échelle nationale, afin de revaloriser l'enseignement professionnel en faisant, comme l'éducation un créneau d'ascension sociale.

L'articulation avec l'emploi

- Selon le rapport général du 2è plan quinquennal "La wilaya doit être perçue comme le lieu privilégié de l'élaboration de la balance emploi - main d'oeuvre qualifiée, de manière à satisfaire localement (souligné par nous CREAD) au maximum, les besoins liés au développement des capacités de réalisation des wilayate et de communes". Cette orientation milite en faveur d'une politique régionale d'adéquation de la formation professionnelle (notamment) avec l'emploi. L'adéquation formation professionnelle - emploi s'oppose t-elle à une politique de satisfaction de la demande sociale en formation ? Cette "opposition" supposée dans beaucoup de déclarations plus au moins fondées statistiquement, est devenue un mythe porteur qui justifie une solution de facilité aux problèmes que connaît le secteur de la formation professionnelle, particulièrement en cette phrase cruciale de réduction brutale des moyens financiers extérieurs du pays. Nous pouvons donner plusieurs arguments, pour réfuter ce mythe, qui reposent sur une connaissance non pas intellectuelle mais pratique des rapports formation - emploi : premièrement le jeune diplômé des CPFA (et de l'apprentissage) ne demande pas toujours un emploi mais, assez souvent, crée son emploi et des emplois supplémentaires (l'aire des jeunes à créer son emploi trouve tout sens dans cette réalité dont il faut démultiplier la fréquence ; deuxièmement le développement de la formation professionnelle par démultiplication des sections détachées permettra le désengorgement des CPFA sans entraîner un investissement supplémentaire important, évitant la construction d'internats... Il représente par ailleurs une redistribution (partielle) non seulement des moyens de formation existants mais aussi des nécessités d'emploi des diplômés, exploitant beaucoup plus judicieusement les opportunités d'emploi existantes dans les communes de l'intérieur ; troisièmement cette redistribution permet l'égalisation des chances d'accès à la formation professionnelle et distribue plus également les possibilités d'un développement (et d'emploi) induit ; quatrièmement cette redistribution permet aussi de toucher la population féminine des communes de l'intérieur, incluant la mobilisation productive d'une partie des jeunes filles de ces communes souvent désertées, dans le cadre du travail à domicile particulièrement dans le domaine de l'artisanat traditionnel ; de fait même en situation de ralentissement dans la création d'emploi et compte tenu de cette possibilité de former à moindre coût, le choix à faire serait entre,

d'une part, un excédent à moyen terme de main d'oeuvre qualifiée et d'autre part la concentration de main d'oeuvre non qualifiée et sans perspective professionnelle, car, en l'oublions pas, la main d'oeuvre sans qualification a aussi besoin d'un emploi ; enfin une masse éventuelle de main d'oeuvre qualifiée est un investissement en soi, qui pourrait être une condition nécessaire d'un développement accéléré, si les contraintes actuelles venaient à être atténuées.

- Afin de garantir des débouchés au maximum de stagiaires il est souhaitable de développer très rapidement la formation conventionnée. Cela suppose, du côté des employeurs un rationalisation des recrutements et de l'utilisation de la main d'oeuvre qualifiée (qualification correspondante à un poste précis) et, du côté des établissements de formation, une utilisation judicieuse des capacités d'internat non pas pour héberger prioritairement les stagiaires en formation conventionnée avec des employeurs situés loin de l'établissement. Cela suppose une recherche durable d'employeurs d'une part et une disciplinarisation de ces derniers visant à les amener à prendre contact avec les établissements de formation d'autre part.

- Les employeurs doivent comprendre que, si la formation technique et théorique revient au dispositif de formation, par contre l'essentiel de la formation pratique et des savoirs faire spécifiques leur revient. La formation professionnelle ne peut, dans les conditions actuelles et prévisibles à moyen terme, adapter ses programmes à chacune des situations spécifiques au niveau des employeurs. La formation conventionnée, avec déroulement des stages pratiques au niveau des employeurs contractuels est une des voies qui s'imposent pour réaliser cette adéquation emploi-formation sur le plan des savoirs faire.

- Il est souhaitable d'étudier l'opportunité de la formation professionnelle des travailleurs non qualifiés (ou insuffisamment formés) par le biais des OFPA, ce qui permet de diminuer les délais de fructification de l'investissement en formation professionnelle. Cette proposition peut s'élargir par l'intégration des ateliers écoles d'entreprises (ENEL, ENIEM, COFFITEK), les établissements apportant l'encadrement pédagogique et les entreprises, les locaux et l'équipement technico-pédagogique qui pourrait être utilisés sur une plus large échelle.

- Le CPA de Tizi-Ouzou pourrait orienter une partie de son activité de formation vers la satisfaction de besoins des APC et autres administrations locales ou sectorielles dans le cadre d'un plan global qui touche toute la wilaya.

- De même il serait souhaitable d'articuler le CPA AT avec les unités de production (communales et autres) en artisanat traditionnel, tant sur le plan de l'emploi que sur celui des méthodes de production. L'expérience du CPA AT et sa qualification unique (dans la wilaya) en matière d'artisanat traditionnel peut en faire une véritable tutelle tecnico-pédagogique, de ces unités de production, qui permettra de sauver le cachet et l'authenticité de la production artisanale largement dénaturée dans certains cas par une commercialité aveugle. La sauvegarde de l'authenticité est le meilleur gage du développement de l'artisanat traditionnel en relation avec un tourisme étudié.

- Il convient de garantir l'approvisionnement en matière d'oeuvre à certaines branches de l'artisanat traditionnel. Ainsi la bijouterie manque de corail et d'émail, la poterie manque d'argile (sauf à Ait Kheir où il y a un gisement), la sculpture sur bois manque de bois de hêtre, le travail sur rafia manque de rafia, la vannerie manque d'osier. Certaines de ces matières premières étaient importées (bois hêtre, rafia, argent) et ne le sont plus sinon de façon insuffisante (les bijoutiers, qui recevaient 3 kgs par mois, n'en reçoivent qu'un kg tous les trois mois); d'autres qui provenaient d'autres régions du pays (corail d'El Kala, Argile de Boudouaou) sont pour l'essentiel destinées à de nouvelles unités près de gisements (unité de sculpture de corail à El Kala etc...). Cette situation donne lieu à une baisse de l'activité artisanale de façon générale et à la dégradation du patrimoine artisanal dans certains cas (fonte de bijoux anciens pour produire des bagues et d'autres bijoux légers mais dont la vente rapporte). Cet essoufflement de l'activité artisanale dû pour l'essentiel à un manque de matières premières est préjudiciable à des milliers de travailleurs qui tombent dans un chômage total ou partiel. Pourtant l'artisanat traditionnel est une activité à forte valeur ajoutée et à potentialités d'exportation importantes (exportation directe ou via les touristes étrangers), aussi convient-il de rétablir les circuits d'approvisionnement et d'exploiter plus rationnellement les matières premières locales et nationales en augmentant le volume produit afin d'en garantir une meilleure répartition. Enfin pour le bois il est souhaitable de renouer avec

La tradition locale (utilisation de bois d'olivier sauvage et du frêne remplacée par du hêtre d'importation).

Améliorer la connaissance du secteur de la formation professionnelle et de ses problèmes

- De façon ponctuelle cet objectif exige une étude sur des bases représentatives au niveau des employeurs (spécialités, technologies, savoirs faire, besoins en main d'oeuvre qualifiée, en formation ...) afin d'articuler de façon planifiée la formation professionnelle et l'emploi en termes d'effectif, de programmes de formation et de localisation de l'offre d'emploi et des diplômés, les entreprises doivent être capables de confectio-ner des cahiers de charge précis liés aux besoins qu'elles ressentent en main d'oeuvre qualifiée. La nomenclature actuelle des formations dispensées par les CFPA semble assez souvent dépassée, ce qui empêche l'actuel dispositif de formation professionnelle de toucher l'ensemble des opportunités d'emploi. La disponibilité plus prononcée de débouchés pour les diplômés par apprentissage, si elle montre que les employeurs intègrent dans le recrutement des variables subjectives (l'apprenti est mieux connu et il tisse des liens sub-jectifs avec l'employeur en cours de formation), n'en montre pas moins que les opportunités d'emploi sont impotents si la carte de la formation profes-sionnelle résidentielle était mieux adaptée à l'emploi sur les plans techni-que et partial.

- De façon structurelle il convient d'améliorer le "système" d'information actuel en l'orientant plus vers l'emploi dans les entreprises industrielles agricoles et l'artisanat (traditionnel et centres), l'informa-tion doit être centralisée à l'échelle de la wilaya et définir avec précisions les besoins en main d'oeuvre qualifiée à court et moyen terme et servir de base de travail dans l'élaboration et les corrections d'une carte de la forma-tion professionnelle propre à la région. Les données collectées par les bureaux de main d'oeuvre, en plus de leur imprecision ne touchent pour 1987 que quelque 17-20 % de la demande d'emploi.

ACTU : FORMATION PROFESSIONNELLE PAR APPRENTISSAGE

oo PLAN DETAILEE oo

PREMIERE PARTIE : PRESENTATION GENERALE ET SECTEUR

1. EVOLUTION DEPUIS 1982 ET SITUATION EN 1987

- 1.1 Evolution de quelques paramètres
- 1.2 La situation en 1987

2. LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE ET SES IMPPLICATIONS

DEUXIEME PARTIE : LES ORGANES D'ENCADREMENT DE L'APPRENTISSAGE

- 1. C.F.P.A. ET FORMATION THEORIQUE ET TECHNOLOGIQUE CONTINUANT (F.F.T.C)
- 2. LES SERVICES IMPLANTES DE L'APPRENTISSAGE (S.F.A.) ET LES COMMISSIONS CONSULTIVES DE L'APPRENTISSAGE (C.C.A.)

TROISIEME PARTIE : LES RAPPORTS AVEC L'EMPLOI ET LE PUBLIC DE LA FORMATION

- 1. L'APPRENTISSAGE PAR BANQUE D'ACTIVITE ECONOMIQUE (B.A.E.)
- 2. LA DEMANDE SOCIALE NON SATISFAITE SELON LES A.P.C
- 3. LES POSTES D'APPRENTISSAGE SUPPLEMENTAIRES

PROPOSITIONS

1 - PRESENTATION GENERALE ET REPARTITION GEOGRAPHIQUE

Dans cette présentation générale de l'apprentissage dans la wilaya de TIZI-OUZOU, nous allons examiner rapidement l'évolution des résultats de cette nouvelle voie de formation professionnelle, somme toute récente, avant de voir succinctement sa configuration pour 1987 et de l'étudier dans sa répartition géographique. Les données informationnelles utilisées nous ont été transmises par le service formation professionnelle et apprentissage de la wilaya qui, malgré le manque de moyens matériels et humains, fait de gros effort pour suivre et impulser l'apprentissage ; nous n'avons, à ce niveau apporté aucun changement aux informations ainsi obtenues, qui contiennent quelques erreurs de calcul (minimes et issues du passage des données de base aux tableaux synthétiques) ; les informations que nous utilisons sont de qualité supérieure à celles collectées par le biais de notre enquête ; cela s'explique par le fait que notre passage a servi d'expérience aux établissements concernés, qui ont par ailleurs disposé de plus de temps pour réaliser l'enquête décidée par leur tutelle ; le rassemblement de l'information par chaque établissement demande plusieurs journées de travail, les agents du C.R.F.A.D. sont ainsi défavorisés, relativement au personnel du service formation professionnelle et apprentissage (SFPA) qui ont les prérogatives nécessaires pour mobiliser les établissements autour de l'enquête ; l'aide du service SFPA a été donc extrêmement opportune d'autant plus que ce service a adopté la même démarche que nous en prenant comme unité de base la commune et non le CFPA comme d'habitude.

1.1.- L'évolution générale et situation en 1987

La formation professionnelle en apprentissage qui existait à une certaine échelle dans la pratique avant 1982 a été institutionnalisée par la Loi n° 81-392 du 26 Décembre 1981 (portant application de la Loi sus-citée) viendra préciser un certain nombre de modalités pour l'application des dispositions générales de la Loi ; une multitude d'autres textes réglementaires définiront les contours techniques et pédagogiques de cette nouvelle institution ; en gros l'application concrète commence au début 1982, c'est à partir de cette date que nous allons voir l'évolution de quelques paramètres principaux liés à la formation en apprentissage.

1.1.1.- Evolution de quelques paramètres depuis 1982

Le démarrage de la formation en apprentissage semble s'être correctement effectué au niveau de la wilaya puisque en une année 748 contrats ont été validés dont la grande majorité (61,36 %) au niveau d'entreprises du secteur public. Durant la même année l'apprentissage a enregistré 156 abandons (soit 20,25 %) ce qui donne 592 apprentis au 31/12/1982. Nous allons tenter de rendre compte de l'évolution de l'apprentissage en étudiant la dynamique de quelques paramètres-cléfs :

- l'évolution du nombre de contrats validés
- l'évolution du nombre d'apprentis en place
- l'évolution du nombre d'abandons résiliations
- l'évolution du nombre de diplômés.

Le nombre de contrat validés annuellement

Le diagramme ci-après donne une image de cette évolution. De façon générale, nous avons trois phases :

1°) - La phase de démarrage (1982-1983) avec le relatif maintien du nombre de contrats validés. Cette conservation du nombre de contrats validés traduit certainement une situation de manque d'information des employeurs (maîtres d'apprentissage) et d'hésitation à leur niveau à prendre des apprentis. Cette hésitation en phase de démarrage est perceptible particulièrement au niveau du secteur privé ; les difficultés ne se limitent cependant pas au côté "employeurs" mais concernent aussi les deux structures communales d'encadrement de l'apprentissage : les services permanents et les commissions communales de l'apprentissage. Ces structures sont pour l'essentiel en phase de mise en place, ce qui, comme nous le verrons plus loin, ne signifie pas, qu'elles seront opérationnelles. Les C.F.P.A. et le STPA ont donc dû fournir d'énormes efforts pour parvenir à atteindre dès le départ et à maintenir la performance de 750 contrats validés annuellement.

2°) - La phase de croissance (1984-1985-1986)

Durant cette phase le nombre de contrats validés passera de 754 (1983) à 1 986 (1986) ce qui correspond à une multiplication par 2,63 (soit un taux de croissance de 1,33 par an).

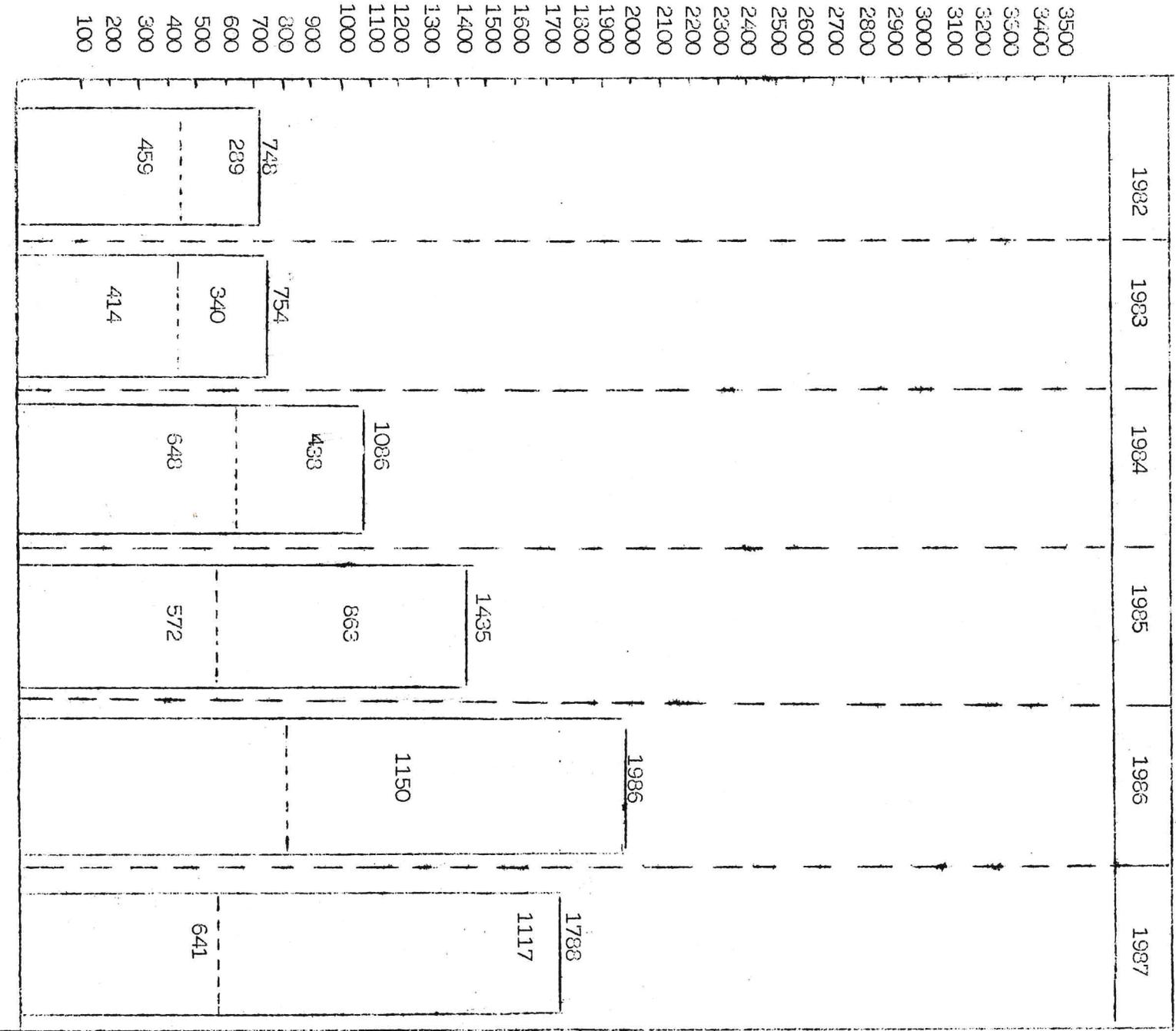
3°) - La phase d'essoufflement (1987 ?). Correspond à une baisse du nombre de contrats validés annuellement qui passe de 1 986 (en 1986) à 1 783. Cet essoufflement correspondrait à trois phénomènes dont les effets se conjuguent :

- d'abord saturation relative des postes disponibles car en partie il y a accumulation graduelle du nombre d'apprentis en place (comme nous le verrons plus loin).

- D'autre part une lecture plus approfondie du tableau montre que cette chute du nombre de contrats validés est liée essentiellement au secteur public visiblement saturé. Tout se passe comme si le secteur privé (et en partie le secteur public) ne renouvelait pas les contrats arrivés à terme et que le nombre de nouveaux maîtres d'apprentissage dans le secteur est de plus en plus réduit. Après 05 années de formation ^{en} apprentissage les postes disponibles à proximité des C.F.P.A. sont pour l'essentiel taris (occupés), des nouveaux postes disponibles se situent dans les communes de l'intérieur peu accessibles aux CTPA qui manquent de moyens de déplacement appropriés. Les autres organes communaux d'encadrement de l'apprentissage ne joueraient-ils pas leurs rôles ?

¶
- Enfin, et c'est là une hypothèse, il est possible que l'apprentissage ait été très attractif, dans le passé, pour les jeunes dépourvus du système éducatif (qui y trouvent un moyen d'apprendre un métier et un diplôme) qui débouchait quasi certainement sur l'acquisition d'un emploi auprès de l'employeur lui-même (le plus souvent). La saturation relative du marché de la force de travail doit avoir diminué les chances d'emploi et par conséquent l'attractivité de la formation en apprentissage.

EVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE
NOMBRE DE CONTRATS VALIDES



Total _____

Secteur privé _____

Secteur public _____

Les apprentis en poste en fin d'année :

L'évolution du nombre d'apprentis en poste est visualisée dans le diagramme qui suit. Il est aisé d'y distinguer deux phases essentielles.

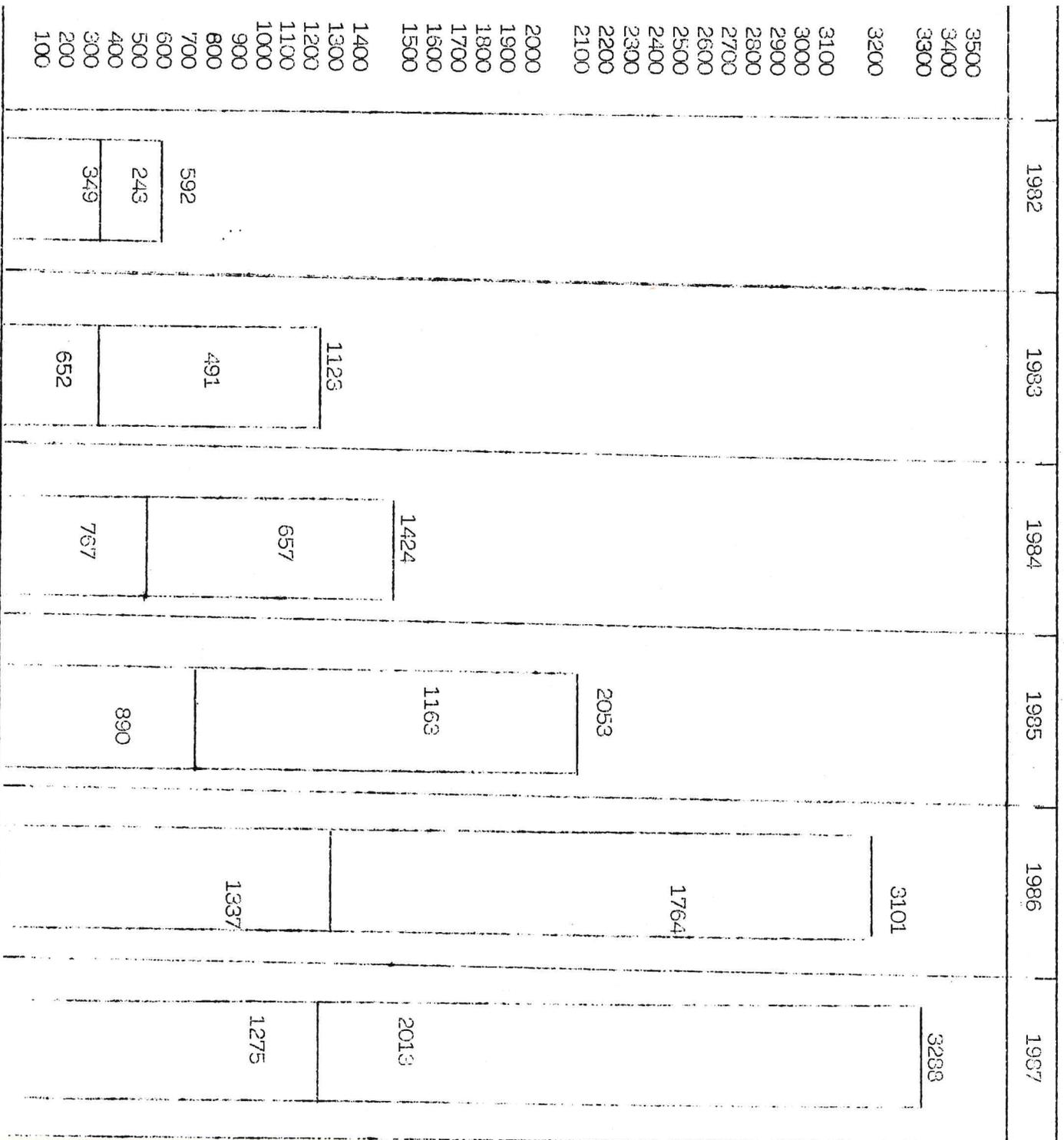
1ère phase : Entre 1982 et 1986 nous avons une croissance proche de la forme exponentielle qui correspond à une accélération du rythme de croissance. Cette forme est due à l'importance du taux de croissance du nombre de contrats validés annuellement ; la forte pente caractérisant la phase 1982-83 est déterminée par le faible taux de diplômés dans cette période.

2ème phase : 1986-1987 : Cette phase qui commence en 1986 s'explique par la faiblesse du nombre de contrats nouvellement validés.

Tous se passe comme si l'apprentissage tendait à se rapprocher de son seuil maximal et que le dégageant de nouveaux postes devrait de plus en plus difficilement. Il y a une nette tendance à la saturation au niveau du secteur public notamment, qui a connu, en termes de nombre d'apprentis en poste, un taux de croissance appréciable et qui semble vivre une stagnation relative, en termes de nombre de travailleurs et par conséquent en termes de potentiel d'apprentissage. Quant au secteur privé, qui a pris le relais (en termes de taux de participation au nombre d'apprentis en poste annuel) depuis 1984, la croissance de sa contribution absolue se ralentit sensiblement. L'apprentissage semble ne pas devoir aller dans le cadre du potentiel économique actuel au delà de 3500 postes.

EVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE

NOMBRE D'APPRENTIS EN PLACE AU 31 DECEMBRE



Total

Secteur Privé : _____

Secteur Public: _____

Les abandons -- Résiliations :

Ces notions correspondent respectivement à la situation où l'apprenti quitte son poste (volontairement ou sous pression) sans que les organes d'encadrement de l'apprentissage en décident, et à celle où ces derniers en sont la cause (principalement pour raison d'échec à l'examen de fin d'apprentissage) ; ces deux notions expriment donc sous des angles différents le vécu de la formation par les apprentis :

-- l'abandon expriment les conditions de la formation de façon générale (technique -- pédagogique et sociale).

-- Les résiliations touchant beaucoup plus exclusivement le côté technique et pédagogique.

Nous analyserons l'évolution du nombre d'abandons résiliation en définissant un taux ; TAR = (nombre d'abandons-résiliations) divisé par (apprentis en poste fin année précédente + contrats validés année présente).

Les taux successifs sont repris dans le tableau suivant :

	ANNÉES	1982	1983	1984	1985	1986	1987
1	Apprentis en place fin d'année précédente.	00	592	1 123	1 424	2 053	3 101
2	Contrats validés durant l'année	748	754	1 086	1 435	1 986	1 788
1+2=3	Total	748	1 436	2 209	2 859	4 039	4 889
4	Nombre d'abandons-résiliations	156	220	127	151	467	642
4:3 5	TAR	20,85	15,32	16,30	11,96	11,56	13,13

Ce tableau analyse le phénomène "abandons-résiliations" que visualise le diagramme suivant.

D'un point de vue absolu le nombre d'apprentis en situation d'abandon-résiliation revêt en 1987, des dimensions inquiétantes (642 apprentis). Il a connu un taux de croissance de 1,33 par année soit un taux légèrement inférieur à celui de la croissance du nombre de contrats validés pendant la phase de croissance (1,38).

EVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE
NOMBRE D'APPRENTIS DIPLOMES

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
3500						
3400						
3300						
3200						
3100						
3000						
2900						
2800						
2700						
2600						
2500						
2400						
2300						
2200						
2100						
2000						
1900						
1800						
1700						
1600						
1500						
1400						
1300						
1200						
1100						
1000						
900						
800						
700						
600						
500						
400						
300						
200						
100						

		3				
		1				
		2				
			425			
			145			
				280		
				464		
				206		
					258	
				480		
				178		
					302	
						857
						459
						398

Total

Secteur Privé

Secteur Public

D'un point de vue relatif l'examen du "TAR" nous permet de voir une phase de regression du taux d'abandons-résiliations (20,35 en 1982 à 11,56 en 1986) et l'amorce d'une phase de croissance de ce taux (13,13 en 1987) ; cette nouvelle phase semble correspondre à un désintéressement relatif des jeunes apprentis face au rétrécissement des perspectives d'emploi qu'aurait précédemment mieux la formation en apprentissage.

Il faut ajouter que la saturation relativement plus importante des potentialités d'apprentissage de la wlaya a probablement entraîné une diminution relative de l'encadrement techno-pédagogique de l'apprenti réduisant ainsi la qualité de sa formation et le rendant plus fragile aux examens de fin de formation. Il faut enfin noter que la prise en compte des poids relatifs semble indiquer que les abandons-résiliations sont relativement plus fréquents dans le secteur public.

EVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE
ABANDONS OU RESTITUTIONS

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
3500						
3400						
3300						
3200						
3100						
3000						
2900						
2800						
2700						
2600						
2500						
2400						
2300						
2200						
2100						
2000						
1900						
1800						
1700						
1600						
1500						
1400						
1300						
1200						
1100						
1000						
900						
800						
700						
600						
500						
400						
300						
200	156	220	360	342	467	642
	46	91	127	151	240	381
100	110	129		191	227	261
% Sect. public :	70,5	70,5	64,72	55,85	48,18	40,18

Total :

Secteur privé :

Secteur Public :

Les formés et les diplômés : Les apprentis formés et non diplômés sont précisément ceux dont les contrats ont été résiliés après échec de l'examen de fin d'apprentissage. Les deux diagrammes suivants permettent de visualiser l'évolution de ces deux catégories.

Prenons le nombre d'apprentis diplômés pour évaluer la dynamique des performances de l'apprentissage. Nous allons calculer un nouveau taux (TRA : taux de rendement de l'apprentissage) de la façon suivante : TRA = nombre de diplômés de cette année divisé par le nombre d'apprentis en place en fin d'année précédente. Ce taux, comme le "TAR", ne prend compte que partiellement des performances réelles car il ne prend pas en compte les différences dans les durées de formation selon les spécialités de formation.

ANNÉES	1983	1984	1985	1986	1987
Apprentis en place fin d'année précédente.	592	1 123	1 424	2 053	3 101
Apprentis diplômés année présente.	3	425	464	480	857
TRA	0,5 %	37,84 %	35,58 %	23,38 %	27,64 %

Le rendement de la formation par apprentissage a été très faible au départ, ce qui laisse entrevoir que les apprentis inscrits en 1982 l'ont été en majorité à la fin de cette année ; il remonte brutalement pour atteindre le TAR exceptionnel de 37,84 % (pour la raison même de sa faiblesse pour 1983), pour redescendre et se stabiliser entre 23 et 28 % ; nous pensons que cette évolution en dents de scie est liée au fait que les opérations de renouvellement des validations et de recherche de nouveaux postes d'apprentissage ne se font pas continuellement mais par accoups, en liaison avec d'une part les disponibilités budgétaires des CIPA et d'autre part les directives du STPA et du Ministère de tutelle.

1.1.2.- La situation de l'apprentissage en 1987 :

Pour donner une idée de cette situation reprenons les informations et pour l'essentiel l'analyse effectuée par le service STPA (bureau de l'apprentissage et de la formation en entreprise BAFE) de la wilaya ; les chiffres utilisés comportent quelques erreurs (négligeables) de calcul mais les conclusions tirées dans le rapport annuel du BAFE sont quelque peu trop optimistes ; il leur manquait une idée plus précise de la dynamique de l'apprentissage depuis son lancement. Le tableau qui suit donne les catégories que nous avons déjà rencontrées précédemment par CTPA, secteur juridique et par sexe.

Les validations du contrat sont de l'ordre de 1 758 dont 641 (36,46 %) dans le secteur privé ; ceci est en nette diminution par rapport à l'année précédente et particulièrement pour le secteur privé (qui passe de 840 à 641) et exprime un double phénomène :

- Retard et insuffisance dans les renouvellements de contrat pour les postes de l'apprentissage libérés par les diplômés ;

- Insuffisance (relativement) dans la recherche de nouveaux postes.

Ces deux aspects semblent liés à trois facteurs au moins :

1) - L'insuffisance des moyens matériels humains des CTPA (véhicules, personnel) relativement au nombre d'apprentis qu'ils gèrent et à la grande dispersion géographique des employeurs.

2) - L'insuffisance flagrante du fonctionnement des organes locaux d'encadrement de l'apprentissage (CCA et SPA) chargés de la sensibilisation de la recherche des postes, de l'orientation des apprentis, du contrôle de l'application de la loi et de l'enregistrement des apprentis de leur localité.

Il s'avère que l'enregistrement lui même n'est pas effectué valablement. C'est la raison pour laquelle la plupart des APC nous a donné une information complètement erronée de l'apprentissage dans la commune.

3) - La baisse de l'intérêt porté par les jeunes à l'apprentissage qui s'exprime par la conjugaison de plusieurs paramètres : la diminution de l'intérêt relatif de l'apprentissage, lié à la garantie d'un emploi, l'éloignement relatif des lieux d'apprentissage par rapport à la résidence des apprentis, éloignement dû à la saturation des postes d'apprentissage de beaucoup de communes de l'intérieur. Or nous avons vu que au fur et à mesure de l'accroissement du nombre d'apprentis en poste, la recherche des nouveaux postes s'oriente de plus en plus vers les communes de l'intérieur.

RECAPITULATION DE L'APPRENTISSAGE ANNEE 1987

TOTALUX	3.101	547	94	1.079	38	1.758	349	49	454	05	857	30	09	33	/	72	221	40	367	14	642	1.119	155	1.937	76	3.288	Designation	CFFA des	Erf. en place au 31.12.1987	
																													Public	Privé
	141	-	78	-	28	106	-	47	-	05	52	-	09	-	-	09	-	28	-	11	34	-	99	-	53	152	TALA ALAM			
	238	69	-	122	-	191	41	-	45	-	86	-	-	01	-	01	20	-	51	-	71	111	-	190	-	301	BERNAD ROCHID			
	476	105	-	109	-	214	55	-	41	-	96	06	-	-	-	06	85	-	87	-	172	204	-	212	-	416	BOURHALFA			
	260	37	-	67	-	104	49	-	31	-	80	-	-	-	-	26	-	27	-	53	139	-	92	-	281	OUED-AISSI				
	211	06	-	74	08	88	10	-	38	-	48	-	-	01	01	10	-	44	02	56	31	-	189	14	234	DIWA SAMRIDJ				
	318	13	-	143	-	158	38	01	57	-	96	17	-	23	-	40	10	-	26	01	37	39	02	261	01	306	BOGHNI			
	239	125	03	25	-	153	72	-	20	-	92	06	-	02	08	23	06	07	-	36	194	-	52	-	246	TADMAIT				
	133	03	05	47	-	55	01	-	26	-	27	-	-	-	-	04	05	05	15	-	24	08	-	129	137	TTGHZINT				
	86	13	02	80	-	95	06	-	13	-	19	-	-	02	02	06	06	-	32	-	38	29	02	91	122	LARBAJ NATH I.				
	215	13	03	108	-	124	13	-	54	-	67	-	-	-	-	04	-	-	22	-	26	18	48	-	246	AIN EL HANNAN				
	176	38	01	72	-	111	11	01	38	-	50	-	-	01	01	03	03	-	10	-	13	83	04	-	223	DRAA EL MIZAN				
	102	39	-	36	-	75	23	-	12	-	35	-	-	01	01	16	-	12	-	28	47	-	66	-	113	BOURHALFA A.T.				
	273	22	-	134	02	158	13	-	46	-	59	-	-	01	01	01	-	19	-	-	20	122	01	220	351	FREHA				
	173	64	-	62	-	126	17	-	33	-	50	-	-	01	02	13	06	06	15	-	34	93	-	120	213	DRAA BEN KHEDDA				

La situation de l'apprentissage en termes de contrats validés est donc au contraire alarmante et nous n'en voulons comme preuve que le fait qu'il a fallu organiser une inspection généralisée à l'échelle de la wilaya (fin 1987) pour rétablir quelque peu une dynamique dangereusement rompue.

Les effectifs en place :

En termes d'effectifs en place nous avons constaté un ralentissement du taux de croissance entre 1986 et 1987 comparé à la période antérieure.

La "consolidation" mentionnée dans le rapport du BAFE-SFPA n'est donc pas un acquis ; elle est à faire par une prise en charge plus correcte de la part des organes locaux chargés de l'encadrement de l'apprentissage et un renforcement des moyens matériels, humains et des prérogatives des CFPA pour le renforcement et le contrôle de l'apprentissage sur le terrain.

Il conviendrait de toute évidence d'approfondir la question de l'apprentissage afin d'évaluer les potentialités réelles de la wilaya en termes de nombre de postes disponibles ; ce travail serait à faire au niveau des communes avec la collaboration de tous les opérateurs concernés (APC-CFPA-inspection du travail) car les moyens à mobiliser pour cela dépassent les possibilités des CFPA.

Dans l'effectif total inscrit en fin 1987, le secteur public occupe 1 275 postes (soit 38,77 %) et le secteur privé 2 013 postes (soit 61,23 %) ; malgré la diminution des contrats validés en 1987 (par rapport à 1986) le secteur privé est donc prédominant dans la formation en apprentissage, ce qui ne fait que traduire sa prédominance au niveau de l'emploi global.

L'élément féminin reste peu important puisqu'il se situe à 7,05 % des effectifs globaux "(156 filles dans le secteur public, 76 filles dans le secteur privé)" voir rapport du BAFE-SFPA 1987). Cette faiblesse de la participation des filles est liée d'une part, aux questions de mentalités et parfois des dangers réels (risques professionnels, affectation des apprentis à d'autres tâches que celles prévues par la loi, de la part de certains employeurs), et d'autre part, au fait que la FTTIC se déroule encore essentiellement au niveau du CFPA Tala-Alam (TIZI-OUZOU), les apprenties éventuelles des communes de l'arrière ayant de gros problèmes de déplacement aussi bien pour aller vers les lieux d'apprentissage (concentrés dans quelques localités notamment urbaines, pour les spécialités "féminines") que pour bénéficier de la formation technique et technologique complémentaire (FTTC).

Les diplômés et les abandons-résiliations :

L'année 1987 a vu la sortie de 857 apprentis diplômés dans diverses spécialités et 72 apprentis formés et aux contrats résiliés après échec à l'examen de fin d'apprentissage" (idem). Il y a donc une nette croissance des effectifs diplômés entre 1986 et 1987 (multiplication par 1,78).

Cet effectif de 857, devait se stabiliser au moins pour les années 1988 et 1989, du fait du recrutement tardif de quelque 450 apprentis au cours de l'inspection généralisée de fin 1987 (239 postes d'apprentissage confirmés et 239 postes en voie de placement). C'est donc sur une moyenne approximative de 750-900 apprentis diplômés qu'il faut compter annuellement, d'ici 1990. Le problème des débouchés pour ces diplômés par l'apprentissage se posera progressivement de plus en plus (si les données générales du développement restaient inchangées ou empiraient) et il apparaît nécessaire de mener une étude approfondie pour mieux appréhender la situation de l'apprentissage en termes d'emploi et dégager les correctifs nécessaires à appliquer à la situation actuelle ; l'apprentissage en effet est un moyen de démultiplication de la structure actuelle des qualifications techniques au double plan qualitatif et spatial : il est évident que cette structure démultipliée devait être étudiée pour en tester d'avance la "viabilité" et prévenir les dispositions qui s'imposent pour éviter les contours négatifs (problèmes de chômage, de gaspillage de ressources humaines, de manques à générer...) qui y sont liés.

"Le problème des abandons demeure très important et préoccupant ; il concerne 642 apprentis soit (13,13 %) de l'effectif cumulé des apprentis en fin d'année précédente et des nouvelles validations". (idem, le % donné par le BAPE, de 12,8 % est faux). Le tableau ci-après, qui donne les abandons-résiliations selon leurs motifs, montre que les motifs les plus importants sont par ordre de priorité :

1 - Désistement des apprentis	:	76,63 %
2 - Renvoi abusif par l'employeur	:	4,98 %
3 - Infraction au règlement	:	4,51 %
4 - Cessation d'activité (employeur)	:	3,27 %
Total	 89,39 %

Ces premiers paramètres qui traduisent directement ou indirectement

les conditions sociales de la formation en apprentissage dans 13,13 % de sa corporante, montrent bien que ces dernières sont assez fragiles et qu'il y a lieu de veiller sérieusement à ce que cette voie de formation ne se détériore pas encore plus.

SITUATION DES ABANDONS ET RESILIATIONS DE CONTRATS (1987)

M O T I F S	1 2 3 4 5 6	PUBLIC			PRIVE			TOTAL	%
		G	F	TOTAL	G	F	TOTAL		
- Désistement des apprentis	1	191	24	215	264	13	277	492	76,63
- Mesure disciplinaire	4	10	-	10	17	1	18	28	4,36
- Renvoi abusif de l'employeur	2	3	-	3	29	-	29	32	4,98
- Infraction au règlement	3	11	-	11	18	-	18	29	4,51
- Insuffisance assimilation	3	4	-	4	2	-	2	6	0,93
- Cessation d'activité	5	-	-	-	21	-	21	21	3,27
- Absence de matière d'oeuvre	7	2	-	2	10	-	10	12	1,87
- Raison de santé	9	-	-	-	3	-	3	3	0,47
- Reconduction de contrats	6	-	16	16	3	-	3	19	2,96
TOTAUX	221	40	261	367	14	381	642	100 %

1.2.- La répartition géographique et ses déterminants :

Nous allons examiner cette distribution selon les daïrate pour les effectifs en place. Nous signalons que les fiches signalétiques communales contiennent systématiquement l'information disponible sur tous les paramètres envisagés dans l'absolu et en pourcentage par rapport à la daïra et à la wilaya, ce qui permet de recomposer l'ensemble des données selon la perspective qui intéresse l'utilisateur de l'étude.

Les deux tableaux suivants nous permettrons d'analyser la répartition géographique de l'apprentissage pour l'année 1987. Il apparaît que les daïrate du couloir central (DRBA BEN KHEDDA, comme de TIZI-OUZOU, AZAZGA) concentrent 54,1 % des apprentis en place respectivement 18,54 %, 24,56 % et 11 %), la comme de TIZI-OUZOU seule réunissent le 1/4 des apprentis de la wilaya ; si nous ajoutons à cet ensemble des piémonts que constituent les daïrate de LARBAA NATH TRAFIEN et BOGHNI c'est le 3/4 des apprentis en place qui sont touchés, les 06 autres daïrate ne regroupant que 26,21 % des apprentis.

Cette concentration est encore plus importante pour les apprentis qui se forment au niveau du secteur public aussi bien au niveau des daïrate du couloir central (65,48 % de total) que compte tenu des piémonts (62,50 % du total). Pour la part liée au secteur privé la répartition est moins accentuée mais les daïrate de TIZI-OUZOU (comme) BOGHNI, AZAZGA et DRBA BEN KHEDDA émergent nettement du lot d'ensemble (Totalisant 60,3 % du total).

SYNTHÈSE APPRENTISSAGE RÉPARTITION PAR DAIRA

	Effectif en place au 31/12/1986			Abandons-Résiliations 1987			Effectif en place au 31/12/1987		
	Secteur Public	Secteur Privé	Total	Secteur Public	Secteur Privé	Total	Secteur Public	Secteur Privé	Total
Effectif en place au 31/12/1986	395	422	817	269	141	127	372	436	808
DRAA BEN KHEDDA	289	215	504	36	36	176	362	248	610
AZAZGA	66	157	223	28	28	48	109	253	362
LARBAA W/TH J ALHAY	197	125	322	61	33	94	174	157	331
BOGNI	82	247	329	19	50	102	69	271	316
DRAA EL MIZAN	79	91	170	24	10	45	85	128	213
DUAGUENOUN	37	185	222	14	50	48	64	186	210
AIN EL LAMMAN	107	106	213	14	14	85	24	132	202
FIGZIMT	07	91	98	14	14	22	14	92	99
DUACTES	12	63	75	01	09	23	10	68	79
AZZEFOUN	28	29	57	01	01	06	28	32	60
TOTAL WILAYA	1 299	1 731	3 030	698	414	284	1 287	2 003	3 290

SYNTHÈSE APPRÉHENSIVE RÉPARTITION PAR DAIRA

		EFFETIFS EN PLACE AU 31.12.1987						POURCENTAGE DES EFFETIFS EN PLACE AU 31.12.87 PAR RAPPORT AU TOTAL WILAYA	
Daira et classement en fonction population	Population et %	Secteur Public	Secteur Privé	TOTAL	Secteur	Secteur	TOTAL		
TIZI-OUZOU Commune Chef-lieu de wilaya (5ème)	98 025	372	436	808	28,90	21,75	24,56	1	24,56
DRAA EHN KHEDDA (1ère)	145 757	362	248	610	28,12	12,38	18,54	2	18,54
AZAZGA (3ème)	111 292	109	253	362	08,46	12,63	11	3	11
LARBAA WATTI ITRATHEN (8ème)	63 246	174	157	331	13,52	7,83	10,06	4	10,06
BOGHNI (4ème)	103 637	45	271	316	3,50	13,53	9,60	5	9,60
DRAA EL MIZAN (3ème)	105 990	85	128	213	5,60	6,39	6,47	6	6,47
OUAGUIMOUN (6ème)	90 039	24	186	210	1,86	9,28	6,38	7	6,38
AIN EL HAMIM (7ème)	78 808	70	132	202	5,44	6,59	6,14	8	6,14
TIGHZENT (9ème)	61 835	07	92	99	0,54	4,59	3	9	3
OUACTFS (10ème)	45 733	11	68	79	0,85	3,39	2,40	10	2,40
AZZEFOUN (11ème)	32 139	28	32	60	2,17	1,59	1,82	11	1,82
TOTAL	931 501	1 287	2 003	3 290	99,96	99,96	100,00		

Afin de marquer notre analyse nous donnons, dans le tableau ci-dessus les pourcentages des effectifs apprentis et de la population de chaque daïra, suivi de l'écart entre ces deux derniers ; le calcul de l'écart entre le pourcentage d'apprentis et le pourcentage d'emplois n'est pas significatif car d'une part les statistiques disponibles portant sur l'emploi des résidents et de plus ne rendrait pas compte de toutes les façons, des potentialités d'apprentissage dans les localités puisque l'apprentissage n'est lié qu'à certaines catégories d'emploi. Nous supposons que le nombre de jeunes de la tranche d'âge 15-18 ans (concernée par l'apprentissage) et que les répartitions scolaires se répartissant uniformément dans l'espace de la wilaya en fonction de la population ; sur cette base le pourcentage de population exprime en même temps la distribution dans l'espace de la demande sociale en apprentissage. L'écart entre le pourcentage des effectifs apprentis et celui de la population est alors en corrélation inverse avec la distribution de la demande sociale potentielle en apprentissage non satisfaite ; il exprime donc le degré de "développement" relatif de l'apprentissage dans la daïra.

Daïrate	Cine de T. OUZOU	LARBAA NAH	DRAA EL IRAHBIEN	DRAA BEN KHEDDA	AZAZGA	BOGHNI	AZZE-FOUN	AIN EL HANAM	OUACTIS	OUAGUE-NOUNE	TIGZIRT
Apprentis (1)	24,56	10,06	6,47	18,54	11	9,60	1,82	6,14	2,40	6,38	3
Population (2)	9,98	6,79	11,38	15,65	11,94	11,12	3,45	8,46	4,91	9,66	6,64
D'écart (1) - (2)	+ 14,58	+3,27	- 4,91	+2,89	- 0,94	- 1,52	- 1,63	- 2,32	- 2,51	- 3,28	- 3,64

Le développement de l'apprentissage est lié (outre l'intérêt porté par les jeunes à cette formation) à trois facteurs essentiels :

1°) - Les potentialités d'apprentissage constituées par l'existence d'employeurs susceptibles de prendre en charge des apprentis. Les employeurs sont particulièrement ceux du secteur secondaire (Industriel ou artisanal) et se localisent particulièrement dans ou à proximité des concentrations urbaines.

2°) - La demande potentiel en apprentissage que l'on peut supposer répartie selon la distribution spatiale de la population. Il faut ajouter cependant que l'expression de cette demande est liée au degré d'information des jeunes sur l'apprentissage, la qualité du vécu technico-pédagogique et social de cette formation et les possibilités de débouchés après formation (elles même en partie liées à la nature des spécialités des formations existantes).

3°) - L'activité en quantité et en qualité des organes chargés de promouvoir l'apprentissage dans la zone considérée, dont la tâche est en définitive de mettre en rapport l'offre (potentialités) et la demande en apprentissage.

La connaissance de ces déterminants nous permet de comprendre la logique interne (apprenement complexe) du tableau précédent. Il est aisé d'y distinguer trois zones principales.

Zone 1 : Composée des daïrate de (Commune de) TIZI-CUZOU, LARBAA-MATH-IRATHEN et DRAA BEN KHEDDA, pour lesquelles nous pouvons dire que le développement de l'apprentissage est globalement satisfaisant, les potentialités d'apprentissage importantes et les structures d'encadrement de l'apprentissage (essentiellement les CFPA comme nous le montrerons plus loin) présentes en nombre et en capacité. Dans ce cas les daïrate se classent de façon inversement proportionnelle à la demande sociale (DRAA BEN KHEDDA dernière de la zone 1).

Zone 2 : Composée des daïrate de AZAZGA, BOGHNI et AZZEFOUN, pour lesquelles l'apprentissage est moyennement développé relativement au reste de la wilaya ; les déterminants de leur situation relativement semblable ne sont cependant pas les mêmes d'une daïra à une autre ; la daïra d'AZAZGA (1ère de la zone 2) est caractérisée par l'existence d'une offre potentielle en apprentissage importante particulièrement pour ce qui est de sa partie "Plaine" qui connaît un développement industriel appréciable (EMEL AZAZGA, SMIB, PWT relativement développée) et la présence d'une multitude d'artisans ; ne serait ce l'étendue relativement exceptionnelle de cette daïra (qui comprend les communes désignées au Nord-Est et au Sud-Est ; ZEKRI, IDJEUR, BOUZEGHENE, BENI ZEKKI) et sa population donc sa demande sociale importante (2ème de la wilaya), cette daïrate se classerait immédiatement après la commune de TIZI-OUZOU ; la daïra de BOGHNI (2ème de la zone 2) se caractérise aussi par une offre d'apprentissage importante, par le biais particulièrement de la P.M.I. et de l'artisanat privé ; c'est aussi sa demande sociale importante (4ème de la wilaya) et le caractère désertité de ses communes de montagne au Sud (BOUNOUH, ASSI-YOUCEF, AIT BOUADOU, AGOUNI GUEGHANE) qui en font une daïra à développement moyen de l'apprentissage. Quant à la daïra d'AZZEFOUN il est évident que c'est du fait de la faiblesse relative de sa demande sociale (11ème de la wilaya) qu'elle se classe dans la zone 2, sans quoi elle ferait partie de la zone 3 puisque ses apprentis sont encadrés essentiellement par le CFPA d'AZAZGA, d'où la difficulté de la promotion de l'apprentissage dans cette daïra où les potentialités d'apprentissage sont faibles (au niveau de l'offre).

Zone 3 : Composée des daïrates de AIN EL HAWAM, OUACIFS, OUAGUENOUN, TIGZIRT et DRAA EL MIZAN, caractérisées par un sous-développement relatif de l'apprentissage ; ce sous-développement n'est pas un retard mais traduit une dialectique contradictoire de surpopulation sous industrialisation, la faiblesse relative des potentialités en apprentissage de ces daïrates étant liée à la concentration-polarisation relative de l'industrie et de l'urbanisation dans le couloir central Ouest-Est de la wilaya ; la situation en matière de développement de l'apprentissage est particulièrement critique dans la daïra de DRAA EL MIZAN où sa concurence une demande sociale importante (3ème de la wilaya en matière de population) et où l'offre d'apprentissage est réduite particulièrement dans les autres communes désertées du Sud Ouest (TIZI-CHENIF, M'KIRA, FRIKAT) pour les autres daïrates de cette zone le déficit relatif dans l'offre (sensible surtout au niveau de TIGZIRT et OUACIFS) se conjugue avec un excédent relatif dans la demande sociale potentielle (particulièrement sensible à OUAGUENOUN et AIN EL HAWAM).

Pour terminer ce chapitre nous donnons ci-après la distribution de l'apprentissage féminin selon les daïrates.

DAÏRATE	Commune de TIZI-OUZOU	LARBAA-NATH-IRATLEN	DRAA BEN MEEDDA	AZAZGA	BOGHI	AZZEFOUN	AIN EL HAWAM	OUACIFS	OUAGUENOUN	TIGZIRT	DRAA EL MIZAN	TOTAL	
Effectif	91	12	43	11	3	2	43	0	18	0	4	232	
%	39,22	5,17	18,53	4,74	1,29	0,86	20,69	0	7,76	0	1,72	100	
% par zone	ZONE 1 62,92			ZONE 2 6,89			ZONE 3 30,17						100

La situation particulière de AIN EL HAWAM s'explique par l'apprentissage qui se fait dans la tapisserie communale de OUAGHEN ; de façon générale les facteurs qui déterminent cette concentration de la F.T.T.C. qui se fait essentiellement au C.F.P.A. féminin Tala Alan (TIZI-OUZOU), l'absence relative des spécialités "féminines" dans les communes de l'intérieur et le statut culturel de la femme, plus traditionnel en dehors des grandes concentrations urbaines.

2 - LES ORGANES LOCAUX D'ENCADREMENT DE L'APPRENTISSAGE ET LEUR

FONCTIONNEMENT :

Dans cette deuxième partie nous allons présenter rapidement les organes prévus pour l'encadrement de l'apprentissage, tels qu'ils sont définis dans les textes et tels qu'ils existent sur le plan pratique. Nous nous attacherons à présenter les difficultés de fonctionnement des services chargés de l'apprentissage au sein des C.F.P.A. et à voir le degré d'application de la loi et des règlements de l'apprentissage en ce qui concerne les structures communales d'encadrement, soit les services permanents et les commissions de l'apprentissage.

2.1.- Le "Service" apprentissage au sein du C.F.P.A. :

Chacun des 14 C.F.P.A. de la wilaya a créé une fonction chargée de l'apprentissage coiffée par un responsable spécialement chargé de l'apprentissage (ATPA), conformément à l'article 29 de la loi portant apprentissage qui stipule qu'il peut être créé, dans le cadre de la réglementation en vigueur en matière d'apprentissage et applicable à l'enseignement professionnel pratique et théorique, des fonctions spécifiques dont celles destinées aux formateurs de l'enseignement théorique de l'apprentissage et aux contrôleurs chargés de suivre la mise en oeuvre des programmes techniques pédagogiques et administratifs, au sein des organismes employeurs, sous l'autorité de l'administration chargée de la formation professionnelle".

Pour l'année 1987, 30 professeurs ont été chargés de la FTYC, du contrôle et du suivi de l'apprentissage sur le terrain, soit une moyenne de 02 professeurs par centre de formation professionnelle et 110 apprentis par professeur, ce qui est extrêmement lourd si l'on sait que les C.F.P.A. ne disposent pas des véhicules nécessaires aux déplacements du C.F.P.A. aux lieux d'apprentissage très dispersés dans l'espace ; le tableau ci-après donne les moyens propres des structures "apprentissage" des C.F.P.A.. Ces données, issues de l'enquête CREAD (fin 1987) auprès des établissements, ne sont pas très précises, ce qui ne nous permet pas de faire une analyse fouillée de la situation de ces structures, mais de nous faire une idée des problèmes les plus importants qu'elles rencontrent.

C.F.P.A.	Administratif		Enseignants (1)		O.B.S. - Administrat. - Enseignants		Bureaux		Classes		O.B.S. - Bureaux - Classes		Nombre		Nombre de communes touchées par le C.F.P.A.	
	Ins.	Surf.	Ins.	Surf.	Ins.	Surf.	Ins.	Surf.	Ins.	Surf.	Ins.	Surf.	Ins.	Surf.	Ins.	Surf.
IRDJEN	1		4		2		2		2		2		0		3	
DJEMAA SABARDJ	1		3		3		1				2		0		8	
AIN EL HAWAM	2		3		3		1				2		0		12	
AZAZGA	2		3		3		00				2		0		8	
BOENI	2		2		2		?				2		0		8	
BOUMAL- RA	?		?		?		?				?		?		?	
TIEZIRT	2		2		2		?				2		0		7	
KERRAD RACHID	3		3		3		2				2		0		5	(1)
CEPAAT	2		2		2		2				2		0		4	
FADMAT	3		3		3		2				2		1		4	
DRAA BEN KENDDA	2		3		3		1				2		?		5	
DRAA EL MIZAN	3		3		3		?				1		?		6	
TALA ALAM	4		2		2		1				2		0		10	(3)
AIT AGOUACHA	1		2		2		?				1		0		3	
		28 et plus		35 et plus		9 Ins. 3 Surf.		9 et plus		16 et plus		3 Ins. 4 Surf.		1 (?)		12 Ins.

Surf. : suffisant
Ins. : insuffisant

(1) : Y compris les A.T.P.A.
(2) : En plus de certains apprentis répartis dans 10 autres communes
(3) : Ce C.F.P.A. est en fait chargé de l'apprentissage "féminin" au niveau de la Wilaya.

Le déficit en moyens matériels et humains des structures chargées de l'apprentissage au niveau des C.F.P.A. :

Ce déficit est extrême en ce qui concerne les moyens de déplacement. Pratiquement aucune structure "apprentissage" ne dispose d'un véhicule propre ; tous recourant soit aux moyens personnels des agents, soit au véhicule du C.F.P.A., très souvent un camion dont la désinfection n'est pas le déplacement de personnes, mais le transport de marchandises.

Cette situation est extrêmement préjudiciable au suivi de l'apprentissage sur le terrain puisqu'en moyenne chaque C.F.P.A. est chargé de 05 communes, certaines étant particulièrement éloignées du centre.

L'autre type d'insuffisance prononcée concerne le manque de personnel administratif chargé de la gestion des dossiers et de la tenue des registres : 09 C.F.P.A. souffrent de ce déficit qui touche aussi le personnel formateur pour 03 d'entre eux ; 04 C.F.P.A. au moins souffrent d'un manque de locaux pour l'apprentissage proprement dit (F.T.T.C.) ; la pénurie de moyens qui touche les C.F.P.A. de façon générale se répercute donc sur la qualité de la formation par apprentissage et le nombre d'apprentis.

La répartition des communes selon les C.F.P.A. dans le domaine de l'apprentissage :

Dans le tableau qui suit nous donnons cette répartition telle qu'elle était définie en 1987. Certains C.F.P.A. touchent cependant d'autres communes que celles qui leurs sont attribuées en 1987 car ils y avaient validé des contrats d'apprentissage antérieurement. Une lecture même rapide de ce tableau montre les difficultés que doivent avoir les C.F.P.A. à suivre l'apprentissage sur le terrain d'une part et les contraintes que doivent rencontrer les apprentis de certaines communes pour bénéficiair de la F.T.T.C. au niveau des C.F.P.A. d'autre part, par ordre d'importance décroissante. Un matière de contraintes liées au suivi de l'apprentissage les C.F.P.A. se classent ainsi :

- C.F.P.A. AIN EL HAMMAN (Communes des daïrâte de OUKTIFIS et AIN EL HAMMAN)
- TALA ALAM (10 Communes sur deux daïrâtes)
- AZAZGA (9 Communes de 03 daïrâte)
- DJEWANA SAHARIDJ (8 Communes de 2 daïrâte)
- TIGZIRT (8 Communes de 2 daïrâte)
- BOGINI (8 Communes de la daïra de Bogini)
- DRAA EL MIZAN (6 Communes de la daïra de DRAA EL MIZAN)

Communes rattachées aux C.F.P.A. dans le domaine de l'apprentissage Année 1987 (suivi technique-pédagogique-contrôle-F.T.C.)	Nombre Appren- tis - 31/12/87	Nombre Communes
TATA ALAIN	152	67
Apprentissage filles pour toutes les communes de la wilaya (particulièrement 1987 : Communes de la délégation de DRAA BIEN KHEDDA + OUAGUENOUN, BOUDJIMA, D.A. MEMOUN + Zone industrielle OUED-AISSI).		
Zone Est de la commune de TIZI-OUZOU	301	0 5
Zone Ouest de la commune de TIZI-OUZOU	416	0,5
ED AISSI	231	3
BOGHNI	303	8
BOGHNI, ASSI-YOUCER, MACHTRAS, BOUHOH, OUADHIAS, AIT BOUADOU, AGOUNI GUEGHRAHE		
TADMALT	246	3,5
TADMALT, TIRMITINE, SIDI NAMANE + Apprentis à la COLTEX (D.B.K.)		
TIGZIRT	137	7
MIZRANA, TIGZIRT, FLISSIEN, MAKOUDA, BOUDJIMA, DJEBEL-AISSA-MIMOUN, OUAGUENOUN		
LARBA NATH IATHEN	122	3
LARBA NATH IATHEN, AIT AGOUACHA, AIT OUMALOU		
AIN EL HAMMAN	246	12,5
AIT YAHIA, IMSOUEL, AIN EL HAMMAN, ABEI YOUCER, TERHOUMENS, AIT TOUDER, OUACIFS, BOUDRARENE, YAFARNE, AIT BOUMAHDI, ABIL, ILITELME		
DRAA EL MIZAN	223	6
DRAA EL MIZAN, FERRAF, AIN ZAOUA, TIZI-GHENIF, M'KIRA, OUED-K'SARI		
C.F.P.A.A.T.	113	3
BENI DOUALA, BENI AISSI, AIT MAHOUD		
FREHA (AZAZGA)	351	9
AZAZGA, AZZEROUN, AIT CHARFA, YAKOURENE, AGHIBBS, FREHA, AKERROU, ZEHRI TIMIZART		
DJIMMA SAHARIDJ	234	8
MERLA, AIT KHELLIL, SOUWA, IFCHA, BOUZEGANE, BENI ZEKKI, IRDJEN, ILLOUA OUMALOU		
DRAA BIEN KHEDDA	213	4
DRAA BIEN KHEDDA, MAATHAS, SOUK EL LENINE, BENI ZEMENZER		
TOTAL	3 288	67

NOMBRE DE SPECIALITES ET D'APPRENTIS NON TOUCHES PAR LA FTTC ET COMMUNES DE

RESIDENCE DES APPRENTIS CONCERNES SELON LE C.F.P.A.

-136-

C.F.P.A.	Nombre de spécialités	Nombre d'apprentis concernés	Communes concernées
TALA ALAM ET I OUZOU	03	0	-
BOUKHALFA	04	16	TTZI-OUZOU
OUED AISSI	21	113	BENI YENNI, TTZI RACHED, IRDJEN
DJENNA SAHARIDI	02	20	NEKIA
BOGHNI	18	97	BOGHNI, MECHTRAS, OUAHIAS, TTZI W'LETA
TADMAIT	05	48	SIDI MAAMAN, TADMAIT, COMMUNES DIVERSES (Parents d'ouvriers)
TTZIRI	10	29	DJEBEL AISSA MIMOUN, OUAQUENOUN, MIZRAWA, IFLISSEN, MAKOUA
LARBAA WATH TRATHEN	12	36	LARBAA WATH TRATHEN
AIN EL HANAN	19	66	?
DRAA EL MIZAN	07	20	DRAA EL MIZAN, TTZI GHENIF, OUED K'SARI, AIN ZAOUA
GERAAT LE BUKHALFA TTZI-OUZOU	18	78	BENI DOUALA, AIT MAHMOUD, BENI AISSI
FRHA	04	38	AZAZGA, YAKOURAN, AGHRIBS, AZZEFOUN
DRAA BEN KHEDDA	04	26	BENI ZENZER, DRAA.B.K., SOUK EL TENINE, MAATKAS
KERAD RACHID	?	?	?
TOTAL	46 (1)	587	PLUS DE 32 COMMUNES

(1) Certaines spécialités se trouvent dans plusieurs C.F.P.A.

Les autres C.F.P.A. ont 04 communes ou moins sous leur responsabilité dans les domaines de l'apprentissage.

Cette situation a des conséquences néfastes sur la qualité de la formation. En effet, les C.F.P.A. ne disposant pas de véhicule propre aux déplacements sur le terrain, vont rencontrer de gros problèmes dans le suivi tecnico-pédagogique de l'apprentissage et son contrôle. Les apprentis de leur côté auront de grosses difficultés à prendre contact avec les C.F.P.A. et cela même en ce qui concerne le suivi des cours de F.T.T.C.. Nous pouvons conclure que dans la majorité des cas l'apprentissage est peu encadré, y compris par les structures chargées de l'apprentissage au niveau des C.F.P.A..

Les difficultés liées à la F.T.T.C. :

Ces difficultés sont déterminées aussi bien par l'éloignement des apprentis, causant des absences de ces derniers aux cours pratiques et théoriques organisés au niveau des C.F.P.A., que par le fait que les C.F.P.A. ne disposent pas tous des professeurs et des équipements requis pour l'ensemble des spécialités d'apprentissage existant dans les communes qui leur sont rattachées. Cette dernière raison signifie que pour un certain nombre de spécialités d'apprentissage, la formation technologique complémentaire ne pourra pas être dispensée, ce qui réduit nettement la qualité de la formation. Le tableau ci-après donne pour l'année 1987 le nombre de spécialités et d'apprentis par C.F.P.A. pour lesquels cette formation technologique complémentaire spécialisée n'a pas été dispensée et les communes de résidence des apprentis concernés.

Il apparaît à l'évidence que cette carence au niveau de la F.T.T.C. n'est pas due essentiellement à des raisons d'éloignement mais essentiellement à la non disponibilité des moyens tecnico-pédagogique pour couvrir l'ensemble des spécialités d'apprentissage existant dans les communes rattachées aux C.F.P.A. respectifs ; un effectif de 537 apprentis est concerné, ce qui représente 12 % du total des apprentis en place au 31/12/1986 cumulé avec le total des validations de l'année 1987. Ce taux n'est pas négligeable et milite en faveur d'une solution rapide du problème posé ; cette solution ne doit pas être univoque dans tous les cas mais revêtir une certaine souplesse dans l'espace et dans le temps ; elle doit reposer sur un inventaire exhaustif des spécialités existantes au niveau des employeurs et des moyens de formation spécialisés au niveau des C.F.P.A. et, pourquoi pas, des autres établissements spécialisés et ateliers-écoles de la wilaya. Cet inventaire permettra de faire ressortir :

-- Les spécialités pour lesquelles se pose le problème du recrutement d'encadrés nouveaux et d'acquisition des équipements nécessaires pour les profils de formation qui n'existent pas au niveau des établissements de formation professionnelle ;

-- Les spécialités pour lesquelles l'enseignement existe déjà ; dans ces cas les solutions à étudier sont variées et vont du déplacement de certaines formations d'un établissement à un autre, à la transformation de la carte de rattachement C.F.P.A.-communes, en passant par une éventuelle spécialisation des C.F.P.A. (dans certains cas, par exemple la commune de TIZI-OUZOU), ces C.F.P.A. spécialisés devant organiser la F.T.T.C. des apprentis relevant de leurs spécialités pour toute la wilaya, ou pour un espace à définir ;

-- Les C.F.P.A. (ou les communes) pour lesquels se posent des problèmes d'absences des apprentis à la F.T.T.C.. Dans ce cas, il conviendrait de penser à la reformulation de la programmation dans le temps de la F.T.T.C. (stages bloqués de 2 semaines par trimestre) et à l'utilisation des infrastructures d'internat existantes (avec d'éventuels accords avec les établissements spécialisés et le secteur de l'éducation). Il apparaît que chacune de ces solutions devrait être appliquée partiellement. Le tableau précédent, qui donne les spécialités et le nombre d'apprentis pour lesquels il n'y a pas eu de F.T.T.C. permet de voir que sur les 46 spécialités concernées 27 sont enseignées dans les C.F.P.A. si l'on prend les autres établissements et A.T.E.C. de la wilaya il resterait une dizaine de spécialités pour lesquelles il faudrait étudier la nécessité de créer de nouvelles formations. Pour les spécialités déjà enseignées dans les C.F.P.A. (précédées d'un "T" dans le tableau) la spécialisation de C.F.P.A. dans les branches précisées de l'apprentissage réglerait déjà beaucoup de problèmes. A ne prendre que l'exemple de l'artisanat traditionnel, l'affectation de l'ensemble des apprentis concernés pour faire la F.T.T.C. en artisanat traditionnel au niveau du C.F.P.A.A.T. de BOUKHALFA solutionne le problème de 115 apprentis (Bijouterie, poterie céramique, tapisserie), les apprentis pour lesquels le C.F.P.A.A.T. ne peut dispenser la formation technologique spécialisée pouvant être affectés ailleurs (72 apprentis) sauf pour ce qui est de 06 apprentis (spécialités "cuisinier", "photographe", "garriture auto", "marroquinerie") qui trouveront tous la F.T.T.C. à TIZI-OUZOU et OUED-AISSI.

Il se pose donc prioritairement, un problème de fluidité de l'information entre les établissements de formation professionnelle et d'intégration de leurs potentialités. Les C.F.P.A., étant submergés par les effectifs et rencontrent d'énormes difficultés matérielles, ne sont pas encore parvenus à rationaliser l'utilisation de leurs moyens dans une perspective d'intégration totale de leurs capacités de formation.

<u>Sans formation technologique spécialisée</u>		<u>Arts graphiques</u>	
<u>Bâtiment et travaux publics</u>			
E - Menuiserie Bâtiment	17	Laborantin photo	2
E - Plomberie	46	Photographe	8
E - Carrelage-Faïence	5	Phot limo	2
E - Electricité Bâtiment	17	Conducteur offset	1
E - Maçonnerie	29	<u>Bois-ameublement</u>	
E - Plâtrerie	3	E - Ebénisterie	28
E - Peinture	2	E - Sculpture sur bois	5
		E - Menuiserie	9
<u>Construction mécanique et métallique</u>			
Chauffage central	6	<u>Cuir et peaux</u>	
Réparation machines à écrire	2	Maroquinerie	2
Tourneur-rectificateur	11	Cordonnier	2
Mécanicien auto	21	<u>Emplois de bureau</u>	
Tôlerie carrosserie	43	Gestionnaire des attaches	2
Serrurerie, ferronnerie	25	Magasinier	3
Vibrantiseur	6	Dactylo	2
Forgeron	1	Aide-Comptable	16
Garniture auto	10	<u>Artisanat</u>	
Soudeur	7	E - Bijouterie	111
		E - Pâtisserie	13
<u>Electricité électronique</u>			
E - Electro-mécanique	2	E - Cuisinier	14
E - Boilage	2	E - Boulangerie	9
E - Réparation appareil électro-mécanique	6	E - Coiffure	4
E - RTV	25	E - Tapisserie	2
E - Electricité auto	12	E - Poterie-céramique	2
<u>Textile habillement</u>			
E - Confectionneur	8	<u>Sans formation de théorique de base (tronc commun)</u>	
E - Tisserand	1	Comptabilité	1
E - Tailleur sur mesure	2	Confection	1
E - Couture confection industrielle	41	Boulangerie	1
		Poterie céramique	1
		Cordonnier	1
		Ouvrier bergerie	1
		" " maraîchage	1
		" " arboriculture	1
		" " agricole	3
		" " d'étable	1

2.2.- Les services permanents et les commissions communales de l'apprentissage :

Constituent les organes locaux principaux d'encadrement de la formation en apprentissage ; leurs missions sont très importantes du point de vue légal et réglementaire.

2.2.1.- Les organes d'encadrement local selon les textes

La loi n° 81 du 27 Juin 1981 relative à l'apprentissage, stipule en son article 33 " Il est créé, auprès de l'A.P.C., une Commission Communale de l'apprentissage dont la présidence est assurée par le président de la Commission des Affaires Sociales et Culturelles de l'A.P.C., ou par un des membres de l'exécutif de la dite assemblée", l'article 34 ajoute "La C.C.A. est chargée :

- de recenser les possibilités humaines et matérielles de l'apprentissage au niveau de la commune ;
- d'étudier, proposer et de mettre en oeuvre toute mesure de nature à promouvoir et à dynamiser l'apprentissage au niveau de la commune ;

- de veiller au suivi et à la mise en oeuvre de l'apprentissage au niveau de la commune ;

Sous réserve...., la Commission Communale de l'apprentissage peut recevoir les vœux des employeurs et les candidatures des apprentis et les répartir.

La CCA présente un rapport annuel sur ses activités à l'administration chargée de la formation professionnelle".

Le Décret n° 81-392 du 26/12/1981 portant application de la loi sus-citée précise en son article n° 7 "L'A.P.C. enregistre les contrats d'apprentissage établis... sur le territoire de la commune, et les transmet aux fins de validation dans le délai d'un mois au plus tard, au C.F.P.A. le plus proche désigné par l'autorité chargée de la formation professionnelle..." et en son article 16 " la CCA se réunit deux fois par an en session ordinaire. Elle peut se réunir en session extraordinaire, sur convocation de son président, ou à la demande de la majorité de ses membres.

La circulaire interministérielle du 21 Octobre 1982 (Intérieur et formation professionnelle), relative aux attributions des Collectivités locales en matières d'apprentissage, rappelle et explicite les objectifs de la loi relative à l'apprentissage et les missions et prérogatives des A.P.C..

Elle édicte la mise en place d'un service permanent de l'apprentissage "dans les meilleurs délais et avant le 30 Décembre 1982", "Ce service peut être, tenu par deux agents d'administration travaillant sous la direction du président de la C.C.A.".

"Le service permanent de l'apprentissage doit prendre en charge les missions suivantes : l'information, l'accueil et l'orientation des candidats à l'apprentissage et l'enregistrement des contrats et des déclarations d'apprentissage ainsi que leur transmission du C.F.P.A. compétent." Elle explicite dans le détail circulaire ces 03 missions, avant de préciser encore plus les modalités d'installation et de fonctionnement de la C.C.A. ainsi que ses missions : " en résumé cette Commission est chargée de la mise en place progressive, au sein de la commune d'un système permanent d'apprentissage répondant aux impératifs nationaux de la formation professionnelle et capable de servir d'instrument de développement de la commune : (c'est nous qui soulignons) la C.C.A. établit annuellement, au cours du mois de Novembre, un rapport d'activité identifiant les problèmes rencontrés dans la mise en place et le fonctionnement du système d'apprentissage et proposant les moyens et méthodes pour les résoudre ; les rapports qui doivent être adressés "avant le 30 Novembre de chaque année, au directeur du travail, de la formation professionnelle et des rouqajaidiro", la circulaire va jusqu'à donner le plan détaillé du rapport annuel.

La C.C.A. et le service permanent de l'apprentissage (SCPA) sont donc les véritables bases et moteurs du système d'apprentissage. Notre thèse est cependant que ces organes n'ont pas joué leur rôle convenablement, beaucoup s'en faut ; leur manque de dynamisme, voire leur absence dans la pratique pour l'essentiel des communes, ont été parmi les facteurs qui ont conduit à la détérioration de la formation par apprentissage dont nous avons ressenti l'essoufflement -y compris sur le plan quantitatif- en 1987.

Ces organes communaux ne disposent même pas des archives concernant les contrats validés et les apprentis en poste dans leurs communes. Ce qui explique que notre première enquête (Août 1987) sur l'apprentissage, dirigée en direction des A.P.C. n'a donné aucun résultat fiable. Ce sont en fait les C.F.P.A. qui vont relayer les C.C.A. dans l'encadrement local de l'apprentissage. Cet "abandon" de la part de la grande majorité des C.C.A., explique l'essentiel des difficultés que rencontrent les C.F.P.A. dans la gestion de l'apprentissage et,

ces derniers faisaient une sorte de gestion à distance, les problèmes que rencontre l'apprentissage sur le terrain, qui s'expriment à travers les déperditions (abandons-résiliations) et le manque d'attrait progressif de cette formation pour le public de jeunes concerné.

Les tableaux ci-après donnent une image explicite de la situation des C.C.A. et S.C.P.A. et de leur fonctionnement depuis 1982. L'information qui y figure est issue du traitement de données transmises par le B.A.F.T. - S.F.P.A. de la wilaya de TIZI-OUZOU (données issues directement des procès-verbaux des C.C.A. envoyés par les A.P.C.) et complétées par l'enquête "communes" effectuée par le C.F.R.A.D. en Février 1988. Le détail des données présentées dans ce paragraphe se retrouve au niveau des fiches signalétiques communales.

2.2.2.- L'écart entre les textes et la réalité

2.2.2.1.- Los service permanent de l'apprentissage

Sur les 67 communes qui composent la wilaya, 17 d'entre elles seulement (soit 25,57 %) auraient mis en place un service permanent de l'apprentissage (S.P.C.A.). Sur ces 17 communes, 12 soit d'anciennes communes créées avant 1985, ce qui donne au taux de 41,38 % d'anciennes communes créées avant 1985, ce qui fait que 13,16 % des nouvelles communes sont dotées d'un S.P.C.A.. Les causes de cette carence semblent liées d'une part à l'information insuffisante des responsables des A.P.C. sur les dispositions légales concernant les prérogatives des A.P.C. en matière d'apprentissage, d'autre part, au fait que les A.P.C. sont relativement submergées par les problèmes immédiats (problèmes de citoyens, problème de gestion, problèmes sociaux divers - logement, électricité, eau etc... - des entreprises publiques locales), et enfin, par le manque d'encadrement humain du niveau de l'administration de la commune. Ces contraintes toucheraient particulièrement les nouvelles A.P.C..

2.2.2.2.- L'installation et le renouvellement des C.C.A.

Durant l'année de démarrage de l'apprentissage (1982) vingt cinq (25) C.C.A. ont été installées, ce qui fait 86,20 % de nombre de communes en cette date ; trois (03) autres C.C.A. seront installées entre 1983 et 1984, ce qui laissera une commune seulement sans C.C.A. avant le nouveau découpage administratif (dans les limites actuelles de la wilaya). Le gros des installations se fera en 1985 et concerne par conséquent les

Nombre de communes dont S.F.A. instal- nouvellement créées	Nombre de communes dont S.F.A. instal- nés depuis 1982	Nombre de C.C.A. renouvelées au moins 1 fois depuis 1982	Nombre de C.C.A. ordinaires tenues exceptionnelles te- annuels transmis de- puis 1982 par les C.C.A.	Nombre de réunions depuis 1982 par les C.C.A.		Nombre de réunions exceptionnelles te- annuels transmis de- puis 1982 par les C.C.A.	
				Nombre APC réunion	%	Nombre APC réunion	%
67 Communes dont 38 nou- vellement créées	1982	25	1 APC : 15	1,49	1 APC : 6	1,49	1 APC : 8
	1983	2	2 APC : 10	2,98	1 APC : 3	1,49	1 APC : 4
	1984	1	1 APC : 8	1,49	3 APC : 2	4,48	1 APC : 3
	1985	31	1 APC : 7	1,49	2 APC : 1	2,98	3 APC : 2
	1986	2	2 APC : 5	2,98	60 APC : 0	89,55	9 APC : 1
	1987	3	5 APC : 3	7,46			52 APC : 0
Total		64 C.C.A.	48 APC : 0	69,56			
		17 S.F.A.	3 APC : 1	4,48			
		34	4 APC : 2	5,97			
		67 A.P.C.	1 APC : 15	1,49			
		67 A.P.C.	2 APC : 10	2,98			
		100 %	1 APC : 8	1,49			
		67 A.P.C.	1 APC : 3	1,49			
		100 %	2 APC : 1	2,98			
		67 A.P.C.	3 APC : 2	4,48			
		100 %	60 APC : 0	89,55			
		67 %	2 APC : 1	2,98			
		100 %	3 APC : 2	4,48			
		100 %	1 APC : 3	1,49			
		100 %	1 APC : 4	1,49			
		100 %	1 APC : 8	1,49			
		100 %	52 APC : 0	77,61			
		100 %	9 APC : 1	13,43			
		100 %	3 APC : 2	4,48			

Nombre des services permanents de l'apprentissage non installés = 50 (74,63 %)
 Nombre de C.C.A. non installés (Fin 1987) : 03
 Chaque C.C.V. doit transmettre un (01) rapport annuel.

SITUATION ET FONCTIONNEMENT DES STRUCTURES D'ENCADREMENT LOCAL DE L'APPRENTISSAGE

Nombre de sces per- Nbre de C.C.A.	Nombre de réunions Nbre de C.C.A.	Nombre de réunions Nbre de C.C.A.	Nombre de réunions Nbre de C.C.A.	Nombre de réunions Nbre de C.C.A.	Nombre de réunions Nbre de C.C.A.	Nombre de réunions Nbre de C.C.A.	Nombre de réunions Nbre de C.C.A.
Les nouvelles Nbre de sces per- Nbre de C.C.A.	10 Communes dont 06 nouvel- les	03	03	10	13	1	1
BOUENI 08 Communes 06 Nouvelles	01	08	03	10 08 03 02	8	8	1 2 5
IARBBA NATH : RATHEN 5 Communes dont 02 Nouvelles	03	05	03	05 03 01	2	1	1 4
AZAGA (9 Communes dont 03 nouvelles	01	09	06	9	9	0	9
OUAGUENOUNE 6 Communes dont 3 nouvelles	02	06	04	6	6	0	1 5
AIN EL HAWWA 7 Communes dont 5 nouvelles	01	06	04	05 02 00	1	6	1 1 5
TIGZIRT 05 Communes dont 02 nouvelles	02	05	02	2 4	5	0	1 4
OUACTES 06 Communes dont 4 nouvelles	02	05	03	7 8 4	1	5	6 1

SITUATION ET FONCTIONNEMENT DES STRUCTURES D'ENGAGEMENT LOCAL DE L'APPRENTISSAGE

(Suite et fin)

Nombre de sces per- manents d'appren- tissage installées	Nombre de C.C.A. installées	Nombre de CCA re- nouvelées au moins 1 fois de- puis 1982	Nombre de réunions ordinaires	Nombre de réunions extraordinaires	Nombre de rapports annuels transmis depuis 1982
00	03	01	4 APC : 0	4 APC : 0	4 CCA : 0
01	06	04	1 APC : 1 5 APC : 0	1 APC : 2 5 APC : 0	3 CCA : 1 3 CCA : 0
DRAA EL MIZAN 6 Communes dont 2 nouvelles					
AZZEFOUN 4 Communes dont 3 nouvelles					

nouvelles communes qui seront à 81,58 % dotées de C.C.A. lors de leur première année d'existence, et à 92,10 % lors de leur 3ème année d'existence (1987), les 03 communes sans C.C.A. étant toutes des nouvelles communes. Les renouvellements quant à eux ont concerné essentiellement les anciennes communes et sont intervenus pour la plupart en 1985, donc en liaison avec le changement des élus aux A.P.C., la même raison expliquant l'essentiel des autres renouvellements, ce qui donne un total de 34 renouvellements de C.C.A. (soit 50,75 % du total des C.C.A.).

2.2.2.3.- Appréciation de l'activité des C.C.A.

Nous ne disposons pas de critères très objectifs pour apprécier l'activité des C.C.A.. Le premier réflexe serait de prendre le nombre de contrats d'apprentissage validés au niveau de la commune, mais nous n'oublions pas que le nombre de validation est étroitement lié aux potentialités d'apprentissage (offre) et à l'intéressement des jeunes, choses qui ne dépendent que de façon très lointaine de l'activité de la C.C.A.; par ailleurs selon les C.F.P.A. même, la recherche des postes d'apprentissage est souvent faite par leurs services concernés (des C.F.P.A.). En dernière analyse nous avons eu recours à des critères formels qui nous permettront de mesurer l'écart entre les normes réglementaires, régissant le fonctionnement des C.C.A. et leurs pratiques réelles. Ces critères n'en mesurent pas moins la contribution de ces organes locaux à l'encadrement de l'apprentissage.

Le rythme des réunions ordinaires et extraordinaires.

Nous avons vu qu'en principe la C.C.A. se réunit deux fois par an pour étudier la situation de l'apprentissage dans la commune et prendre les dispositions nécessaires pour l'amélioration constante de cette méthode de formation professionnelle ; cela signifie que pour les C.C.A. installées en 1982 (au nombre de 25) nous devrions avoir en fin 1987 entre 10 et 12 réunions ordinaires chacune, et pour les C.C.A. installées en 1987 (au nombre de 31), entre 5 et 6 réunions chacune. Les autres C.C.A. installées entre 1983 et 1984 d'une part (3 C.C.A.) et entre 1985 et 1987 (5 C.C.A.) doivent avoir fait respectivement 7 à 9 réunions ou 1 à 3 réunions. La situation optimale serait approximativement la suivante :

<u>1^{re} cas</u>	:	70 à 12 réunions	: 25 (250 réunions minimum)
<u>2ème cas</u>	:	7 à 9 réunions	: 3 (21 " " ")
<u>3ème cas</u>	:	5 à 6 réunions	: 31 (155 " " ")

4ème cas : 1 à 3 réunions : 5 (5 réunions minimum)
5ème cas : aucune réunion : (C.C.A. non installées)

Nous constatons que la réalité est loin de ce schéma puisque seules 3 C.C.A. s'inscrivent dans les normes du 1er cas, 2 C.C.A. dans celles du 2ème cas et 2 dans celles du 3ème cas. Par contre le nombre de C.C.A. entrent dans le 4ème cas est très gonflé (12 C.C.A.) par rapport à la norme. Il apparaît enfin une situation nouvelle (aucune réunion) qui concerne 48 APC (69,56 %) très significative de l'insuffisance de dynamisme au niveau des structures mises en place. Sur les 430 réunions qui devraient être tenues (au minimum) seule 84 réunions ordinaires l'ont été. Nous pouvons conclure que globalement les C.C.A. existante ont formellement fonctionné à moins de 20 % des normes réglementaires, même si nous ajoutons les 17 réunions extraordinaires le ratio de fonctionnement (23,49 %) reste encore largement insuffisant puisqu'il est toujours nettement inférieur au 1/4 des normes prévues. Ce rythme de fonctionnement très insuffisant des C.C.A. implique que cet organe ne fait pas un suivi correct de l'apprentissage au niveau communal ; nous avons vu que le S.F.G.A. n'est installé que dans le 1/4 des communes : il est clair que même l'opération d'enregistrement des apprentis n'est pas faite convenablement. Les apprentis sont donc pour l'essentiel laissés à leur sort, ne serait ce les efforts faits par les C.F.P.A. qui, nous l'avons dit, ne disposant pas des moyens de déplacement nécessaires pour superviser efficacement l'apprentissage sur le terrain. Ce fonctionnement nettement insuffisant des c;c;a; aura des conséquences graves sur l'évaluation périodique de la situation de l'apprentissage et sur la détérioration de la qualité de cette formation.

La transmission des rapports annuels des C.C.A.

La situation dans ce domaine est encore plus grave qu'au niveau du fonctionnement formel puisque nous n'avons que 15 C.C.A. qui ont transmis des rapports d'activité ; dans ce lot, 9 C.C.A. n'ont transmis qu'un seul rapport chacune, 03 C.C.A., 2 rapports chacune et trois autres avec 3 rapports, 04 rapports et 08 rapports pour chaque fois une seule d'entre elles. Ainsi les C.C.A. qui transmettent régulièrement des rapports d'activité se comptent sur les doigts d'une seule main.

Les rapports d'activité sont pourtant un élément fondamental dans les prérogatives des C.C.A. puisque c'est sur la base de ces rapports que se fait l'évaluation de l'apprentissage dans chaque commune et

à l'échelle de la wilaya, en vue d'y apporter les correctifs nécessaires. Devant cette carence flagrante en matière d'encadrement local de l'apprentissage, le Service S.F.P.A. de la wilaya a eu recours à des opérations de type "coups-de-poigns" afin d'assurer la progression normale et le maintien d'un minimum de qualité pour cette formation ; les C.F.A.P. se trouvent surchargés car l'essentiel des tâches liées à l'apprentissage leur est de fait imposé.

2.2.3.- Les enjeux actuels : qualité de la formation, vécu social et débouchés

L'apprentissage a été trop durablement délaissée, relativement aux autres voies de formation professionnelle. Cette formation est certes plus pratique, plus adaptée à l'emploi, comme le répètent souvent les masses-mémas ; cependant, rien ne garantit, à la lumière des dysfonctionnements constatés dans le domaine de la F.T.T.C. et du fonctionnement des C.C.A., une bonne qualité de cette formation professionnelle qui, au niveau pratique est sujette aux multiples insuffisances liées au niveau de technicité des formateurs eux-mêmes (maîtres d'apprentissage) et, au niveau théorique, largement hypothéquée par la pression quantitative, l'hétérogénéité des niveaux scolaires des apprentis et les contraintes opérationnelles. Les C.F.P.A. sont surchargés, déjà en matière de F.T.T.C., et ne parviennent que difficilement à contrôler la formation sur le terrain, sur le plan technico-pédagogique. La jeunesse relative du public de cette formation (15-18 ans) signifie la docilité relative et l'acceptation de n'importe quel niveau de technicité de la formation et des conditions souvent insuffisantes de travail (manque de matériel, de matière d'oeuvre), ce qui interdit dans la plupart des cas, l'intervention des C.F.P.A. pour apporter les correctifs nécessaires. Dans la situation actuelle, le C.F.P.A. est déjà largement satisfait de trouver preneur que ce soit du côté de l'offre que ce soit de celui de la demande ; il n'opère par conséquent, le cas échéant, qu'un contrôle de surface, au risque de soulever des contestations nombreuses de la part des employeurs, ce qui entrainerait un ralentissement dans le nombre de validations et empêcherait le C.F.A.P.A. d'atteindre son quota d'apprentis.

Dans le domaine du vécu social de l'apprentissage la situation semble très préoccupante puisque de nombreux employeurs ne voient en l'apprenti qu'une main-d'oeuvre docile et à bon marché. Selon certains responsables de C.F.P.A. chargés de l'apprentissage "Il est rare de trouver des entreprises ou des artisans qui prennent convenablement des apprentis, surtout quand ces derniers refusent d'accomplir d'autres tâches hors contrat d'apprentissage". Les jeunes apprentis seraient donc sujet à une certaine exploitation au niveau des employeurs et vivent parfois des conditions de travail assez dangereuses du fait de leur âge. Il n'est pas rare de voir

tels employeur mécanicien, maçon, menuisier, ou autre exiger de ses apprentis des travaux de maintenance divers ou même de faire office de "coursier ou de gardien". Le contrôle de l'aspect social de l'apprentissage s'avère difficile puisque les quelques inspecteurs du travail disponibles au niveau de la wilaya (une douzaine) ont déjà beaucoup de travail hors apprentissage. Des opérations instantanées du genre de l'inspection généralisée de la fin de l'année 1987, sont utiles certes, mais ne sauraient remplacer un suivi permanent qui doit être organisé avant tout au niveau local et s'effectuer en coordination avec les C.C.A.. Il semble nécessaire de trouver la forme nécessaire pour renforcer les moyens d'inspection au niveau local, dans le domaine de l'apprentissage.

Sur le plan des débouchés la situation est tout aussi complexe. Il existe en effet, un certain nombre de spécialités pour lesquelles, déjà, apparaît une pléthore de main-d'oeuvre formée par apprentissage pour laquelle l'emploi est relativement saturé (à titre d'exemple la bijouterie) au moins au niveau des certaines localités de résidence des apprentis diplômés. De façon globale, l'apprentissage a été attrayant pour les jeunes du fait qu'il permettait un accès plus facile à l'emploi (relativement à la formation professionnelle résidentielle en C.F.A.P.A.), car souvent les apprentis sont maintenant au niveau de l'entreprise ou de l'artisan qui les a formés. Il ne faut cependant pas exclure l'hypothèse d'une saturation progressive de cette voie. Cela signifie qu'il convient de procéder à une évaluation sérieuse de la question des débouchés pour les diplômés par apprentissage et définir une carte de l'apprentissage qui intègre les facteurs spatial; technique (spécialités) et économique (débouchés); cette tâche relève d'abord des prérogatives des C.C.A., plus proches en principe des réalités de la commune et doit être menée de toute urgence pour sortir l'apprentissage de la vision au jour le jour dans laquelle il a tendance à se cantonner, sa "Direction" se contentant pour l'essentiel de définir des quotas quantitatifs et de les réaliser. La statistique décorative ne doit pas prendre le pas sur les problèmes de fonds qui sont le niveau de qualification, la nature des qualifications, le vécu social et la question des débouchés.

3 -- LES RAPPORTS AVEC L'EMPLOI ET LE PUBLIC DE LA FORMATION

Dans ce troisième volet, nous allons examiner les rapports entretenus par l'apprentissage d'une part avec la structure économique, considérée par branches, et d'autre part avec le public de la formation, à travers la présentation de la demande sociale non satisfaite telle qu'évaluée par les APC. Les sources d'information utilisées sont au nombre de deux. Pour les données sur l'apprentissage par branche d'activité économique (B.A.E.), nous avons repris des données transmises par le B.A.F.E.-S.F.P.A. de la wilaya, données que nous avons corrigées (élimination des erreurs de calcul) et retraitées en fonction de notre schéma d'analyse ; quant aux données relatives à la demande sociale non satisfaite et aux postes d'apprentissage supplémentaires, elles sont issues de notre deuxième enquête auprès des APC en date de Février 1988. Le léger décalage temporel qu'il y a entre les deux séries de données (Fin Décembre 1987 pour l'une, Février 1988 pour l'autre) ne biaise évidemment pas l'analyse, d'autant plus que la deuxième série de données chiffrées donne des ordres de grandeur et non (loin s'en faut, les APC ne disposant pas d'un appareil statistique) des quantifications exactes.

3.1.- Les effectifs apprentis par B.A.E. et l'adéquation avec l'emploi

Nous ne disposons pas des effectifs d'apprentis selon les spécialités fines de formation ; aussi nous allons nous faire une idée dans rapports avec l'emploi à travers la répartition des apprentis B.A.E.. Les deux tableaux ci-après donnent respectivement les effectifs inscrits au 31/12/1987 répartis par branche, par branche d'activité économique et par secteur juridique d'une part, et les pourcentages de ces mêmes effectifs selon les daïrate et par (et dans les B.A.E..

La répartition des 3 239 apprentis inscrits au 21/12/1987 (notons la référence de 49 avec les chiffres donnés précédemment entachés probablement d'erreurs de calcul) se présente comme suit.

1 - Constructions mécaniques et métalliques	:	40,48 %
2 - Bâtiment et travaux publics	:	20,59 %
3 - Artisanat	:	13,55 %
4 - Emplois de bureau	:	7,10 %
5 - Textile-habillement	:	6,48 %
6 - Electricité-électronique	:	6,11 %
7 - Bois-ameublement	:	3,02 %
8 - Cuirs et peaux	:	1,17 %
9 - Arts graphiques	:	0,80 %
10 - Agriculture	:	0,31 %

EFFECTIFS D'APPRENTIS INSCRITS AU 31/12/87 PAR DAIRA, PAR BAE ET SELON LE SECTEUR JURIDIQUE - POURCENTAGE DES EFFECTIFS PAR SECTEUR JURIDIQUE DANS LE BAE ET POUR

LE TOTAL

BATTIMENT ET T.P.	CONST. MEC.-MET.			ELECTRIQUE-ELECTRON.			TEXTILE-HABILLEMENT			ARTS GRAPHIQUES		
	Public	Privé	Total	Public	Privé	Total	Public	Privé	Total	Public	Privé	Total
TIZI-OUZOU	87	64	151	155	172	327	14	32	46	11	16	27
DRAA-BEN-KHEDDA	104	39	143	130	86	216	55	9	64	31	55	86
AZAZGA	19	44	63	52	95	147	16	08	24	0	42	42
LARBA-NATH-IRATHEN	34	32	66	58	42	100	20	06	26	9	10	19
BOGNI	20	24	44	13	156	169	0	09	09	8	8	8
DRAA EL MIZAN	10	23	33	41	64	105	5	2	7	0	0	0
OUAGUENON	0	50	50	8	85	93	0	6	6	0	13	13
AIN EL HANMAM	9	44	53	6	64	70	0	6	6	0	3	3
TIGZIPT	0	36	36	2	36	38	0	2	2	0	4	4
OUACIFES	3	16	19	0	25	25	0	1	1	0	4	4
AZZEFOUN	14	8	22	10	10	20	1	6	7	2	2	4
TOTAL	300	380	680	475	835	1310	111	87	198	53	157	210
% par Secteur Juridique dans chaque Daira	44,11	55,88	100	36,26	63,74	100	56,06	43,94	100	25,23	74,76	100
che												
	7,69	92,30	100	2	24	26						

EFFECTIFS D'APPRENTIS INSCRITS AU 31/12/87 PAR DAIRA PAR BAE ET SELON LE SECTEUR JURIDIQUE, % DES EFFECTIFS PAR SECTEUR JURIDIQUE DANS LE BAE ET POUR TOTAL (suite)

BOIS-AMUEBLEMENT	Public		100 %	AGRICULTURE		100 %	ARTISANAT		EMPLOIS DE BUREAUX		CUIRS ET PEAUX		TOTAL
	Public	Total		Public	Total		Public	Total	Public	Total	Public	Total	
1	19	20	0	0	0	0	113	109	4	104	4	100	14
0	15	15	0	0	1	23	18	5	55	2	53	4	4
0	6	6	0	0	0	42	38	4	24	6	18	7	7
28	3	31	0	0	1	15	10	5	16	0	16	1	1
0	4	4	0	0	0	73	65	3	5	1	4	4	4
0	2	2	0	0	8	38	33	5	14	3	11	2	6
5	4	9	0	0	0	38	10	28	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	60	11	49	6	0	6	0	0
0	6	6	0	0	0	9	8	1	3	0	3	1	1
0	1	1	0	0	0	28	20	8	0	0	0	1	1
0	4	4	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
34	14	98	4	0	10	439	322	171	230	16	214	34	38
34,69	165,40	100	10,52	0	100	73,35	26,65	100	6,95	93,04	89,47	100	100
34	14	98	4	0	10	439	322	171	230	16	214	34	38
0	4	4	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
0	1	1	0	0	0	28	20	8	0	0	0	1	1
0	6	6	0	0	0	9	8	1	3	0	3	1	1
0	0	0	0	0	0	60	11	49	6	0	6	0	0
5	4	9	0	0	0	38	10	28	0	0	0	0	0
0	2	2	0	0	8	38	33	5	14	3	11	2	6
0	4	4	0	0	0	73	65	3	5	1	4	4	4
28	3	31	0	0	1	15	10	5	16	0	16	1	1
0	6	6	0	0	0	42	38	4	24	6	18	7	7
0	15	15	0	0	1	23	18	5	55	2	53	4	4
1	19	20	0	0	0	113	109	4	104	4	100	14	14
0	6	6	0	0	0	42	38	4	24	6	18	7	7
28	3	31	0	0	1	15	10	5	16	0	16	1	1
0	4	4	0	0	0	73	65	3	5	1	4	4	4
0	2	2	0	0	8	38	33	5	14	3	11	2	6
5	4	9	0	0	0	38	10	28	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	60	11	49	6	0	6	0	0
0	6	6	0	0	0	9	8	1	3	0	3	1	1
0	1	1	0	0	0	28	20	8	0	0	0	1	1
0	4	4	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
34	14	98	4	0	10	439	322	171	230	16	214	34	38
34,69	165,40	100	10,52	0	100	73,35	26,65	100	6,95	93,04	89,47	100	100
34	14	98	4	0	10	439	322	171	230	16	214	34	38
0	4	4	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
0	1	1	0	0	0	28	20	8	0	0	0	1	1
0	6	6	0	0	0	9	8	1	3	0	3	1	1
0	0	0	0	0	0	60	11	49	6	0	6	0	0
5	4	9	0	0	0	38	10	28	0	0	0	0	0
0	2	2	0	0	8	38	33	5	14	3	11	2	6
0	4	4	0	0	0	73	65	3	5	1	4	4	4
28	3	31	0	0	1	15	10	5	16	0	16	1	1
0	6	6	0	0	0	42	38	4	24	6	18	7	7
0	15	15	0	0	1	23	18	5	55	2	53	4	4
1	19	20	0	0	0	113	109	4	104	4	100	14	14
0	6	6	0	0	0	42	38	4	24	6	18	7	7
28	3	31	0	0	1	15	10	5	16	0	16	1	1
0	4	4	0	0	0	73	65	3	5	1	4	4	4
0	2	2	0	0	8	38	33	5	14	3	11	2	6
5	4	9	0	0	0	38	10	28	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	60	11	49	6	0	6	0	0
0	6	6	0	0	0	9	8	1	3	0	3	1	1
0	1	1	0	0	0	28	20	8	0	0	0	1	1
0	4	4	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
34	14	98	4	0	10	439	322	171	230	16	214	34	38
34,69	165,40	100	10,52	0	100	73,35	26,65	100	6,95	93,04	89,47	100	100
34	14	98	4	0	10	439	322	171	230	16	214	34	38
0	4	4	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
0	1	1	0	0	0	28	20	8	0	0	0	1	1
0	6	6	0	0	0	9	8	1	3	0	3	1	1
0	0	0	0	0	0	60	11	49	6	0	6	0	0
5	4	9	0	0	0	38	10	28	0	0	0	0	0
0	2	2	0	0	8	38	33	5	14	3	11	2	6
0	4	4	0	0	0	73	65	3	5	1	4	4	4
28	3	31	0	0	1	15	10	5	16	0	16	1	1
0	6	6	0	0	0	42	38	4	24	6	18	7	7
0	15	15	0	0	1	23	18	5	55	2	53	4	4
1	19	20	0	0	0	113	109	4	104	4	100	14	14
0	6	6	0	0	0	42	38	4	24	6	18	7	7
28	3	31	0	0	1	15	10	5	16	0	16	1	1
0	4	4	0	0	0	73	65	3	5	1	4	4	4
0	2	2	0	0	8	38	33	5	14	3	11	2	6
5	4	9	0	0	0	38	10	28	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	60	11	49	6	0	6	0	0
0	6	6	0	0	0	9	8	1	3	0	3	1	1
0	1	1	0	0	0	28	20	8	0	0	0	1	1
0	4	4	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
34	14	98	4	0	10	439	322	171	230	16	214	34	38
34,69	165,40	100	10,52	0	100	73,35	26,65	100	6,95	93,04	89,47	100	100
34	14	98	4	0	10	439	322	171	230	16	214	34	38
0	4	4	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
0	1	1	0	0	0	28	20	8	0	0	0	1	1
0	6	6	0	0	0	9	8	1	3	0	3	1	1
0	0	0	0	0	0	60	11	49	6	0	6	0	0
5	4	9	0	0	0	38	10	28	0	0	0	0	0
0	2	2	0	0	8	38	33	5	14	3	11	2	6
0	4	4	0	0	0	73	65	3	5	1	4	4	4
28	3	31	0	0	1	15	10	5	16	0	16	1	1
0	6	6	0	0	0	42	38	4	24	6	18	7	7
0	15	15	0	0	1	23	18	5	55	2	53	4	4
1	19	20	0	0	0	113	109	4	104	4	100	14	14
0	6	6	0	0	0	42	38	4	24	6	18	7	7
28	3	31	0	0	1	15	10	5	16	0	16	1	1
0	4	4	0	0	0	73	65	3	5	1	4	4	4
0	2	2	0	0	8	38	33	5	14	3	11	2	6
5	4	9	0	0	0	38	10	28	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	60	11	49	6	0	6	0	0
0	6	6	0	0	0	9	8	1	3	0	3	1	1
0	1	1	0	0	0	28	20	8	0	0	0	1	1
0	4	4	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
34	14	98	4	0	10	439	322	171	230	16	214	34	38
34,69	165,40	100	10,52	0	100	73,35	26,65	100	6,95	93,04	89,47	100	100
34	14	98	4	0	10	439	322	171	230	16	214	34	38
0	4	4	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
0	1	1	0	0	0	28	20	8	0	0	0	1	1
0	6												

Les B.A.E. "Constructions mécaniques et métalliques" et du "Vêtement et travaux publics" à elles seules totalisent 61,47 % ; l'agriculture n'occupe qu'une place négligeable (0,31). L'"Artisanat", les "emplois de bureau", le "textile-habillement" et l'"électricité-électronique" occupent une place intermédiaire ; cette distribution ne traduit pas celle de potentialités d'apprentissage, car nous y ressentons clairement l'impact des choix des apprentis eux-mêmes qui se dirigent de préférence vers les branches pour lesquelles l'emploi est plus disponible, rémunérateur ou moins pénible.

L'apprentissage est ainsi largement tributaire de l'impact du statut social des différents métiers. Il est donc juste de penser que la dynamique actuelle de l'apprentissage peut être porteuse, à moyen terme, de déséquilibres importants dans la structure des qualifications, déséquilibres par rapport à la structure des débouchés d'une part, et par rapport aux nécessités d'un développement intersectoriel équilibré à l'échelle de la région de façon générale.

Ce n'est pas le seul danger cependant, car en fait le phénomène pressenti précédemment opère à l'échelle des localités mêmes, accentuant donc encore plus les déséquilibres intra-régionaux d'une part et intersectoriels d'autre part.

Globalement, l'essentiel des inscrits réside au niveau de la Commune de TIZI-OUZOU, et des daïrats de DRAA-BEN-KHEDDA, AZAZGA, LARBAA-NATH-IRATHEN, et BOGHANI (soit le couloir central et les communes des piémonts), mis à part pour l'artisanat et les "arts graphiques" pour lesquels la daïra de AIN-EL-HAMMAM est relativement prépondérante et pour l'agriculture pour laquelle la daïra de DRAA-EL-MIZAN regroupe 08 des 10 apprentis inscrits au 31/12/1987.

Le tableau ci-après donne le point de vue des APC quant aux spécialités de la main-d'oeuvre manquante (à gauche) et pléthorique ; devant chaque spécialité figure le numéro de la commune concernée (voir tableau suivant pour cette numérotation) ; Les numéros des daïrats concernées par une plusieurs spécialités de chaque BAE sont mentionnés devant ces dernières ; La lettre "R" inscrite devant certaines spécialités indique que ces dernières sont en même temps "manquantes" dans certaines communes et "pléthoriques" dans d'autres, exprimant de façon assez répandue des obstacles à la mobilité spatiale de la main-d'oeuvre qualifiée (insuffisance des transports de voyageurs, pénurie de logements, déférenciation importante dans le niveau de développement des communes). Prenons la partie droite du tableau ci-après, indiquant les spécialités à main-d'oeuvre pléthorique ; pour le BTP et l'emploi de bureau il y a pléthore de main-d'oeuvre, particulièrement au niveau des daïrats qui sont prépondérantes dans la formation par apprentissage dans ces deux branches (TIZI-OUZOU, DRAA-BEN-KHEDDA, AZAZGA, BOGHANI, LARBAA-NATH-IRATHEN) ; inversement la prise en compte de la partie gauche du tableau (spécialités manquantes), nous montre que pour le BTP et la branche "constructions mécaniques et métalliques", il y a insuffi-

Spécialités à main-d'oeuvre manquante

BTP : 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
 R ; Maçonnerie : 35, 45, 48, 52, 75, 90, 91, 10, 24, 23, 21, 26, 32, 31
 R ; Coffreurs : 64, 90
 R ; Electricité Bâtiment : 0, 26, 83
 R ; Spécialités BTP : 35, 50
 R ; OQ et OMQ BTP : 80
 - Plâtriers : 21, 20, 31, 44, 63
 - Carrelleurs : 23, 20, 46, 63
 R ; Peintres : 21, 20, 31, 46
 - Plomberie sanitaire : 92, 71, 52, 82, 104, 0, 10, 18, 16, 24, 32, 35, 46
 - Chefs de chantiers : 13
 - Ingénieurs-bâtiment: 10, 20
 - Architectes : 10
C.M.M. : 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
 - Soudeurs : 52, 63
 - Chauffagistes : 0, 104
 - Maintenance : 94
 R ; Ferronniers : 23, 26, 31, 90
 R ; Mécaniciens (gle et auto) : 26, 16, 24, 21, 46, 53, 75, 90
 R ; Electricité-auto : 21, 83
 Ajusteurs-tourneurs : 63, 72, 92
 Chaudronnerie : 53
 Vôtiers : 21
 Réparation de matériel bureau : 20
 Réparation tacteurs : 72
Electricité électronique : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10
 - Electro-mécanique : 92, 104
 - Electriciens (OQ-tech) : 63, 80, 10, 13, 16, 24, 32, 35, 40, 52
 - RTW : 18, 82
 - Frigoristes : 82
Textile-Habillement : 1, 4
 - Couturières : 16, 48

Spécialités à main-d'oeuvre pléthorique

BTP : 1, 4, 6, 7, 8, 9, 10
 R ; Maçons : 18, 44, 63, 64, 73, 82, 85, 92, 100, 104
 R ; Coffreurs : 63, 73
 R ; Electricité bâtiment : 82
 R ; Peintres : 104
 R ; Contrôleur technique : 18
C.M.M. : 0, 3, 7, 10
 R ; Electricité auto : 0
 R ; Ferronniers : 35, 73, 104
 R. Mécaniciens-auto : 0
Textile-Habillement : 0, 3, 6
 Tailleurs : 0
Bois-Ameublement : 0, 3, 6
 R ; Menuisiers : 0, 35, 63
Emplois de bureau : 0, 1, 4, 7, 8, 9
 R ; Aides-Comptables : 80
 R ; Comptabilité : 0, 86, 81
 R ; Dactylographie : 0, 81
 R. Personnels Administratifs : 45, 90
 R ; Agts d'administration : 42
 R. ; Employés de bureau : 72, 73, 80
 R ; Administrateurs : 18
Artisanat : 0, 3
 Pâtisseries : 0
 Bijoutiers : 35
 Coiffure dames : 0
Autres : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
 Main d'oeuvre qualifiée : 34 R.
 M/O sans qualification : 64, 85, 92, 100
 73, 82, 15, 21, 20, 34, 48, 50
 Chauffeurs poids lourd } 21, 20, 45, 48
 Chauffeurs poids léger } 73, 85

(Suite P. précédente)

Bois-Ameublement : 1, 2, 5, 7
R ; Menuisiers : 10, 14, 26, 52, 75, 71

Employés de bureau : 1, 2, 4, 6, 9

R ; Dactylographes : 16, 24, 20

R ; Personnel Administratif : 22

R ; Attachés d'administration : 20

R ; Comptables : 64

R ; Cadres de gestion : 40

R ; Cadres administratifs : 10, 13, 20, 94

Artisanats : 1, 2

- Tapisserie : 24

- Tissage

Agriculture : 1, 2

- Garde forestier : 20

- Technicien agriculture : 13

Autres : 1, 2, 7, 8

R ; Tous corps de métiers confondus : 11, 71
87

- Agent maîtrise : 80

- Chauffeurs T.C. : 21

NUMEROTATIONS DAIRATE ET COMMUNES

0	TTZI-OUZOU DRAA BEN KHEDDA BENI ZWENZER TIRATTINE SIDI MAAMANE TADMAIT MAATKAS SOUK EL TENDINE BENI DOUALA AIT MAHMOUD BENI AISSI	0 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19		OUAGUENOUN SOUANA AIT KHELLIL MEKLA DJEBEL AISSA MINOUN TIDIZART	60 61 62 63 64 65
I			VI		
II	AIN EL HANMAN ABI YOUSSEF AIT YAHIA AKBIL IFERHOURENE TILITINE IMSOUHEL	20 21 22 23 24 25 26	VII	DRAA EL MIZAN FRUKAF AIN ZAOUTA TIZI-CHENTIF M'KIRA OUED K'SARI	70 71 72 73 74 75
III	OUACIFS IBOUDRARENE YALAFINE AIT BOUMAHDI AIT TOUDERT BENI YENNI	30 31 32 33 34 35	VIII	BOGHNI ASSI YUCEF MECTRAS BOUNOUH OUADHIAS AIT BOUADOU AGOUNI GUEGRANE TIZI T'LETIA	80 81 82 83 84 85 86 87
IV	AZAZGA IFTGHA BOUZEGUENE BENI ZIKKI IRDJENE FREHA ZEKRI TILLOULA OUMALOU YAKOURENE	40 41 42 43 44 45 46 47 48	IX	LARBAA NATH TRATHEN AIT AGGOUACHA AIT OUMALOU IRDJENE TIZI RACHED	90 91 92 93 94
V	AZZEROUN AIT CHAFFA AGFRIBS AKEFOU	50 51 52 53	X	TIGZART MAKOUDA TILISSIN MIZRANA BOUDJEMMA	100 101 102 103 104

statut socio-économique des professions concernées, ensuite). Lorsque l'évaluation n'est pas faite par l'APC, nous avons tenté de la faire en considérant qu'elle est proportionnelle à la moyenne de celles (disponibles) des communes de la même daïra, compte tenu de l'hypothèse d'un rapport, entre la population et la demande sociale, identique pour les communes de la même daïra. Nous avons aussi supposé un taux de participation par sexe moyen pour découper la demande totale selon les sexes, le cas échéant.

Ces évaluations, qui renvoient à l'appréciation que font les APC quant à l'intéressement des jeunes à bénéficier d'une formation par apprentissage, ne doivent pas être comprises comme des données exactes, mais des ordres de grandeurs qui nous permettront de nous faire une idée de la masse des jeunes (de 15 à 18 ans) susceptibles d'être à la recherche d'une formation professionnelle par apprentissage. C'est ce que nous appelons la demande sociale potentielle non satisfaite. Voyons l'ordre de grandeur que s'en font les APC et sa répartition dans l'espace de la wilaya.

Le tableau ci-après, indique la demande sociale potentielle non satisfaite et sa part dans la demande potentielle totale (demande potentielle non satisfaite plus nombre d'apprentis au 31/12/87) par daïra en valeur absolue et en pourcentage du total général (wilaya).

La demande sociale potentielle (les APC n'ont pas évalué seulement la demande sociale exprimée car la plupart d'entre elles n'ont pas de fichier dans ce domaine) est de l'ordre de 7 600, ce qui représente plus du double du nombre d'apprentis actuel. Trois (03) daïrates, totalisent 57,25 % de cette demande : BOGHNI avec 23,06 %, AZAZGA avec 17,19 % et DRAA EL MIZAN avec 16,90 % ; ce sont des daïrates où le rapport demande sociale non satisfaite-population est le plus élevé, dépassant l'unité (avec la daïra de OUACIFS) et qui se caractérisent en même temps par l'importance de leur population (34,44 % de la population totale se concentrent dans ces trois daïrates).

Le reste de la wilaya regroupe les daïrates comprenant chacune entre 7,88 % de la demande sociale totale (DRAA BEN KHEDDA avec la population la plus élevée de la wilaya) et 1,85 % (daïra d'AZZEFOUN avec une population représentant 3,45 % du total wilaya). Le rapport demande sociale/population est plus faible dans les daïrates de AZZEFOUN (0,44), DRAA BEN KHEDDA (0,41) et particulièrement la commune de TIZI OUZOU (0,25). Les déterminants de cette faiblesse ne sont pas forcément les mêmes d'une daïrate à une autre. Les taux d'insatisfaction de la demande sociale sont particulièrement élevés dans les daïrates de OUACIFS (87,15 %), DRAA EL MIZAN (85,78 %), TIGZIRT (85,18 %), et BOGHNI (84,32 %) ; ils sont largement inférieurs à la moyenne wilayate dans la commune de TIZI-OUZOU (22,53 %) et les daïrates de DRAA-

NOMBRE DE COMMUNES N'AYANT PAS DONNE D'EVALUATION SUR (OU AYANT EVALUE A ZERO) LA

DEMANDE SOCIALE EN APPRENTISSAGE : ENQUETE CREAD FEVRIER 1988

DAIRATE	Nombre de communes n'ayant pas donné d'évaluation		Nombre de communes ayant déclaré une demande nulle		Total : sans évaluation ou évaluation à zéro	
	% dans la daïra	% dans la wilaya	% dans la daïra	% dans la wilaya	% dans la daïra	% dans la wilaya
LEZI-OUZOU ((commune))	-	-	0	0	-	-
DRAA-BEN-KHEDDA	30 %	4,48 %	20 %	2,98 %	5	50 %
AZAZGA	-	-	22,22 %	2,98 %	2	22,22 %
DRAA EL MIZAN	50 %	4,48 %	0	0	3	50 %
BOGHI	75 %	8,95 %	0	0	6	75 %
OUAGUENOUN	50 %	4,48 %	0	0	3	50 %
AIN EL TAYMAN	-	-	28,57 %	2,98 %	2	28,57 %
LARBA NATH TRAHEN	40 %	2,98 %	20 %	1,49 %	3	60 %
TIQZIRI	1	20 %	1,49 %	4,48 %	4	80 %
OUAGI	-	-	66,66 %	5,97 %	4	66,66 %
AZZEOUN	1	25 %	1,49 %	1,49 %	2	50 %
TOTAL	19	-	28,56 %	22,39 %	34	-

(1) dont une APC ayant évalué la demande à 03 personnes.

DEMANDE SOCIALE NON SATISFAITE SELON LA DAIRA EN VALEURS ABSOLUES, RELATIVE ET EN %
DE LA POPULATION. - % DE LA DEMANDE NON SATISFAITE DANS LA DEMANDE SOCIALE POTENTIELLE

TOTAL -

DAIRAT	Population		Nombre d'apprentis en poste au 31/12/1987		Demande sociale non satisfaite en apprentissage		Demande sociale + population	=	+ (3)	· (4)
	(1)	%	(2)	%	(3)	%				
TIZI-OUZOU	93 025	9,98 %	808	24,56 %	235	3,09 %	1 043			22,53
DRAA BEN KHEDDA	145 757	15,65 %	610	18,54 %	599	7,88 %	1 209			49,54
AZAZGA	111 292	11,94 %	362	11 %	1 314	17,29 %	1 676			78,40
DRAA EL BEIDJAN	105 990	11,38 %	213	6,47 %	1 285	16,90 %	1 498			85,78
BOGHI	103 637	11,12 %	316	9,60 %	1 753	23,06 %	2 069			84,32
OUAGUENOUN	90 039	9,66 %	210	6,38 %	493	6,49 %	703			70,13
AIN EL HAMAM	78 808	8,46 %	202	6,14 %	321	4,22 %	523			61,38
LARBAA NATH IRAHMAN	63 246	6,79 %	331	10,06 %	355	4,67 %	686			48,83
TIGZIRT	61 835	6,64 %	99	3 %	569	7,49 %	668			85,18
OUACIFF	15 733	4,91 %	79	2,40 %	536	7,05 %	615			87,15
AZZFOUN	32 139	3,45 %	60	1,82 %	141	1,85 %	201			70,15
TOTAL	931 501	100 %	3 290	100 %	7 601	100 %	10 891			69,79

BEN KHEDDA (49,54 %) et LARBAA NAFT IRATHEN (48,83 %). Au total nous avons un taux d'insatisfaction de 69,79 %, ce qui signifie que moins d'1/3 seulement de la demande potentielle totale est satisfaite en 1987. Il s'agit dès lors d'intensifier les efforts dans le domaine de la recherche de nouveaux postes d'apprentissage pour améliorer le taux de couverture de la demande sociale et de diminuer les déséquilibres dont l'époungement ne peut se réaliser que si on augmente la fluidité intercommunale (pour les communes proches les unes des autres) et inter-dairaite dans le domaine des validations des contrats d'apprentissage (des jeunes résidents dans une commune pouvant se former dans une autre et si les communes à faible couverture de la demande sociale connaissent un développement rapide de l'emploi en leur sein.

La distribution de la demande sociale non satisfaite, selon le sexe n'est pas homogène au niveau de la wilaya, même si, à l'exception de la daïra de AIN EL HAWWAM, la demande masculine est partout la plus forte (au niveau daïra). Nous avons une évolution de la part des garçons de 41,74 % (AIN EL HAWWAM) et 54,14 % (BOGHADI) à 90,98 % (LARBAA NAFT IRATHEN), 91,91 % (FITZI OJZOU) et 100 % (AZZEFOUN avec une moyenne wilayale de 71,56 % (soit 28,44 % de la demande féminine). Il faut cependant noter que l'absence d'évaluation de la part de 19 APC à quelque peu contribué à exagérer (dans un sens ou dans l'autre selon les cas) les taux de participation par sexe, du fait de la méthode d'évaluation que nous avons utilisé pour combler les "vides" (cas de AIN EL HAWWAM, AZZEFOUN, etc...). Le tableau ci-après donne, selon les daïrates, la part de garçons et des filles dans la demande sociale totale.

3.3.- Les postes d'apprentissage supplémentaire : point de vue des A.P.C. :

L'enquête du CREAD au cours du mois de Février 1988 a aussi essayé d'obtenir le point de vue des A.P.C. quant aux potentialités supplémentaires d'apprentissage dans la commune, en termes d'offre, c'est-à-dire de postes d'apprentissage susceptibles d'être dégagés au niveau de la commune. Certaines A.P.C. ont interpellé notre question de façon plus large que prévue : en effet leurs réponses ne portent pas parfois sur le présent seulement, mais aussi sur le futur immédiat (1988 et 1989) intégrant ainsi les potentialités d'offre de postes d'apprentissage qui seront créées par les projets d'investissement connus par l'APC et dont la réalisation est de son point de vue certaine ; pour d'autres APC, une partie des postes d'apprentissage supplémentaire serait liée à la levée de certaines contraintes que connaissent actuellement certains employeurs (par exemple manque de bois pour les menuisiers etc.....).

DAIRATES	DEMANDE SOCIALE LE TOTALE	GARCONS	%	FILLES
PIZI OUZOU	235	216	91,91	19
DRAA EL MIZAN	1 285	1 001	77,90	284
AIN EL HAMAM	321	134	41,74	187
LARBAA NAITH TRAITEN	355	323	90,98	32
OUAGUENOUN	493	410	83,16	83
AZZEFOUN	141	141	100	0
DRAA BEN KHEDDA	599	443	73,96	156
TIGZIRT	569	427	75,04	142
AZAZGA	1 314	1 009	76,79	305
OUACTEFS	536	386	72,01	150
BOGHEMI	1 753	949	54,14	804
TOTAL	7 601	5 439	71,56	2 162

Il faut remarquer de plus que 31 APC (soit 46,26 %) n'ont pas donné d'évaluation quant aux postes d'apprentissage supplémentaires dans la colonne (dans le tableau ci-après ces APC sont indiquées par le symbole "C : ?" précédé d'un nombre qui désigne le nombre qui désigne le nombre d'APC concernées) cela signifie que près de la moitié des APC ne maîtrise pas la situation au niveau de l'offre ce qui est dit, nous l'avons vu, à l'absence de fonctionnement des C.C.A. ; il faut des lors interpréter les données issues des autres APC comme des ordres de grandeur qui ne sont pas basés sur une documentation précise, mais sur les appréciations personnelles des responsables ayant répondu à nos questions. Le tableau ci-après donne le nombre de postes d'apprentissage supplémentaires par BAF et par daïra. La symbolique utilisée est très simple : nous indiquons d'abord (le cas échéant) le nombre de communes ayant évalué ces postes et le nombre de postes évalués (exemple pour la daïra de DRAA BEN KHEDDA, dans la branche B.T.P., nous avons 01 C = 5, ce qui signifie que dans cette daïra, au niveau des B.T.P., 01 APC pense pouvoir dégager 5 postes supplémentaires) ; ensuite nous indiquons (le cas échéant) le nombre d'APC qui pense ne dégager aucun poste d'apprentissage dans la branche considérée (pour le même exemple, nous avons 06 C = 0, ce qui veut dire que 06 communes de la daïra de DRAA BEN KHEDDA pensent ne pouvoir dégager aucun poste dans le B.T.P.) ; enfin nous indiquons le nombre d'APC qui n'ont pas donné d'évaluation au cours de l'enquête (pour le même exemple nous devons lire, dans la daïra de DRAA BEN KHEDDA, 03 APC n'ont pas donné d'évaluation pour la branche du B.T.P.) ; dans la colonne de gauche nous indiquons des communes qui n'ont donné aucune évaluation quelque soit la B.A.E. ; la ligne totale est à lire selon les mêmes règles. Avant de passer au commentaire du tableau, il faut ajouter que le détail de ce tableau se trouve au niveau des fiches sigalétiques communes.

Les postes d'apprentissage supplémentaires sont relativement concentrés dans l'espace et selon les B.A.E.. Dans l'espace, nous remarquons que 03 daïrate (BOGHMI, OUAGUENOUN et AIN EL HAMMAM) pensent dégager 559 postes (respectivement 282 postes, 170 et 107 postes) soit 78,07 % du total (716 postes). Les daïrate les plus déficitaires en postes supplémentaires sont AZAZGA (9 postes), OUACTIS (6 postes) et AZZEFOUN (7 postes) ; par B.A.E. nous remarquons la prédominance des B.A.E. : "Bois et Ameublement" (avec 202 postes), "Bâtiment et T.P. (avec 152 postes) et dans "Constructions mécaniques et métalliques" (avec 115 postes) qui couvrent dans leur ensemble 469 postes soit 65,50 % du total. Les B.A.E. les plus défavorisées étant "l'agriculture" (aucun poste), les "cuirs et peaux" (aucun poste) et les "arts graphiques" (avec 03 postes).

POSTES D'APPRENTISSAGE SUPPLEMENTAIRES PAR B.A.E. ET PAR DAIRA, NOMBRE D'A.P.C. AYANT
 EVALUE CES POSTES, NOMBRE D'A.P.C. LES AYANT EVALUE A ZERO (0) ET NE LES AYANT PAS
 EVALUE (C : ?) PAR B.A.E. ET DAIRA -

B.A.E.	DAIRATE	TOTAL	BATIMENT ET P.P.	CONSTRUC. MEC. ET METALL.	ELECTRO. ELECTR.	TEXTILE- HABILITM.	ARTS GRAPHIOU.	BOIS AMEUBLEM.	OURS ET PEAUX	EMPLOIS DE BUREAU	ARTISANAT AGRICULT.
1	1 Commune : ?	?	01 C.= ?	01 C.= ?	01 C.= ?	01 C.= ?	01 C.= ?	01 C.= ?	01 C.= ?	01 C.= ?	01 C.= ?
DRAA BEN KHEDDA	10 Communes dont 03 C : ?	54 P. + ?	01 C.= 5 06 C.= 0 06 C.= 0	01 C.= 2 07 C.= 0 03 C.= ?	01 C.= 4 07 C.= 0 03 C.= ?	01 C.= 0 07 C.= 1 06 C.= ?	01 C.= 0 07 C.= 0 03 C.= ?	01 C.= 0 07 C.= 0 03 C.= ?	01 C.= 0 06 C.= ? 06 C.= ?	01 C.= 20 01 C.= 0 06 C.= ?	01 C.= 22 05 C.= 0 04 C.= ?
AZAGGA : 09 Communes dont 3 C : ?	9 P. + ?	06 C.= 0 06 C.= 0 03 C.= ?	06 C.= 0 06 C.= 0 03 C.= ?	01 C.= 3 01 C.= 1 05 C.= ?	01 C.= 0 06 C.= 0 05 C.= ?	06 C.= 0 06 C.= 0 03 C.= ?	06 C.= 0 06 C.= 0 03 C.= ?	06 C.= 0 06 C.= 0 03 C.= ?	01 C.= 0 06 C.= ? 05 C.= ?	01 C.= 5 06 C.= 0 03 C.= ?	06 C.= 0 06 C.= 0 03 C.= ?
LARBA NAHM ITHAMEN 05 Communes dont 02 C. : ?	46 P. + ?	02 C.= 22 01 C.= 0 03 C.= ?	02 C.= 0 02 C.= 0 02 C.= ?	01 C.= 4 02 C.= 9 02 C.= ?	01 C.= 0 03 C.= 0 02 C.= ?	01 C.= 6 03 C.= 0 02 C.= ?	01 C.= 0 03 C.= ? 02 C.= ?	01 C.= 0 03 C.= ? 02 C.= ?	01 C.= 0 03 C.= ? 02 C.= ?	01 C.= 5 02 C.= 0 03 C.= ?	02 C.= 0 03 C.= 0 02 C.= ?
BOCHANI : 08 Communes dont 5 C : ?	282P. + ?	01 C.= 100 02 C.= 0 02 C.= 0	01 C.= 50 01 C.= 0 02 C.= 0	01 C.= 10 01 C.= 0 02 C.= 0	01 C.= 10 01 C.= 0 02 C.= 0	01 C.= 2 01 C.= 0 02 C.= 0	01 C.= 100 03 C.= 0 02 C.= ?	01 C.= 0 03 C.= ? 02 C.= ?	01 C.= 0 02 C.= ? 05 C.= ?	01 C.= 10 03 C.= 0 05 C.= ?	03 C.= 0 03 C.= ? 05 C.= ?
DRAA EL MIZAN 06 Communes dont 01 C. : ?	35 P. + ?	01 C.= 4 03 C.= 0 02 C.= ?	01 C.= 0 03 C.= ? 03 C.= ?	01 C.= 2 01 C.= 0 02 C.= ?	01 C.= 5 05 C.= 0 01 C.= ?	01 C.= 0 05 C.= 0 01 C.= ?	01 C.= 4 05 C.= 0 01 C.= ?	01 C.= 0 05 C.= ? 02 C.= ?	01 C.= 0 05 C.= ? 02 C.= ?	01 C.= 2 02 C.= 18 05 C.= 0	02 C.= 18 05 C.= 0 01 C.= ?
OUAGHEBOUN : 06 Communes dont : 5 C : ?	170 P. + ?	01 C.= 0 01 C.= 40 01 C.= 20	01 C.= 0 01 C.= 30 01 C.= 0	01 C.= 0 01 C.= 30 01 C.= 0	01 C.= 0 01 C.= 30 01 C.= 0	01 C.= 0 01 C.= 10 05 C.= ?	01 C.= 30 01 C.= 30 01 C.= 0	01 C.= 30 01 C.= 0 05 C.= ?			
AIN EL HAYMAN : 07 Communes dont 2 C. : ?	107 P. + ?	01 C.= 20 02 C.= 20 01 C.= 0	01 C.= 20 02 C.= 20 01 C.= 0	01 C.= 2 01 C.= 5 05 C.= 0	01 C.= 2 01 C.= 5 05 C.= 0	02 C.= 60 02 C.= 0 03 C.= ?	02 C.= 60 02 C.= 0 03 C.= ?	05 C.= 5 05 C.= 0 02 C.= ?	05 C.= 0 05 C.= ? 02 C.= ?	05 C.= 0 05 C.= ? 02 C.= ?	05 C.= 0 05 C.= ? 02 C.= ?
TIZI-OUZOU 1 Commune : ?	?	05 C.= ?	05 C.= ?	05 C.= ?	05 C.= ?	05 C.= ?	05 C.= ?	05 C.= ?	05 C.= ?	05 C.= ?	05 C.= ?

Si l'on laisse l'apprentissage se développer spontanément, il y aura donc continuation des déséquilibres actuels en faveur du B.T.P. et de la construction mécanique et métallique (voir paragraphe présentant l'apprentissage par B.I.A.E. en 1987). Par contre, sur le plan spatial des districts défavorisées en termes d'apprentis en place (AIN EL HAMAMI, OUAGUENOUN et dans une certaine mesure BOCHINI) se trouvent être favorisées en termes de postes supplémentaires ; c'est-à-dire que les orientations principales de la formation par apprentissage dans le futur semblent être essentiellement un choix plus judicieux des spécialités à promouvoir et encourager d'une part, et le renforcement des nombres de validations au niveau des communes de l'intérieur, d'autre part.

Il faut remarquer que les nouveaux candidats à l'apprentissage auront relativement moins de chance de trouver un poste puisque pour les 7 600 demandeurs potentiels nouveaux il n'y aurait que 1 000 à 1 300 postes nouveaux (nous avons ramené les 716 postes supplémentaires déclarés par 36 communes, à 67 communes, sachant que 31 APC n'ont pas pu donner d'évaluation) ; ce qui fait un rapport variant de 1/8 à 1/5 approximativement. Il y a donc, comme nous l'avons pressenti précédemment une saturation progressive des potentialités d'offre en apprentissage.

Les données précédentes semblent ne pas contredire celles transmises par le B.A.F.E.-S.F.P.A. pour l'année 1987 ; ces dernières, obtenues par un recensement des postes existants au 31/07/87, effectué par les C.F.P.A., donnent (après calculs) le chiffre de 876 postes non occupés, avec une répartition par district assez semblable avec celle reconstituée à partir des données issues de notre enquête A.P.C. de Février 1988 ; elles confirment aussi notre hypothèse sur une interprétation trop large de nos questions par les enquêtés (voir tableau ci-après).

NOMBRE DE POSTES D'APPRENTISSAGE NON OCCUPES SELON LE
B.A.F.E. S.F.P.A. (FIN 1987)

DATE RATE	Postes d'apprentissage au 31/07/1987	Apprentis en poste au 31/12/1987 (2)	Postes d'apprentissage non occupés au 31/12/1987	
			(1) -	(2) = (3)
TTZI OUZOU	900	808	92	10,50 %
DEVA BEN KHEID.	642	610	32	3,65 %
AZAZGA	419	362	57	6,51 %
IARBA-N.I.	501	331	170	19,41 %
BOGHNI	448	316	132	15,07 %
DRAA EL MIZAN	216	213	03	0,34 %
OUAGUENOUN	252	210	42	4,79 %
AIN EL HANNAM	483	202	281	32,08 %
TIGZIRJ	107	99	08	0,91 %
OUACTES	123	79	44	5,02 %
AZZEROUN	75	60	15	1,71 %
TOTAL	4 166	3 290	876	100 %

RENFORCER LES CAPACITES D'APPRENTISSAGE ET AMELIORER SON RENDEMENT.

-- Ce développement est à faire principalement au niveau des communes de l'intérieur et dans l'agriculture. De façon générale, il faudra progressivement abandonner la démarche spontanée et rechercher les moyens propres à permettre le développement de l'apprentissage dans des spécialités jugées prioritaires en utilisant plusieurs leviers (encouragements d'employeurs, modulation des bourses allouées aux apprentis, placements des candidats hors de leurs communes de résidence etc...).

-- Ce développement est aussi lié à la création dans les CFFA des spécialités non couvertes actuellement par la carte de formation professionnelle résidentielle, afin de couvrir convenablement la FTTIC.

-- Il est souhaitable aussi que soient renforcés les moyens locaux de contrôle de l'apprentissage ; cela pourrait se faire par la création, au niveau de chaque daïra, d'une inspection chargée de l'apprentissage qui sera chargée de diriger les CCA et les SPA, en coordination avec les CFFA concernés par la localité, et de procéder ainsi au suivi de l'apprentissage sur le terrain pour améliorer le vécu social de la formation, et contribuer au développement étudié de l'apprentissage dans les communes concernées.

-- Il convient pour les APC de se pencher sur le problème des débouchés des jeunes diplômés en formation professionnelle, et les encourager à créer leur propre activité en leur accordant un certain nombre de facilités (terrain, aide en matériel, en argent).

-- Il convient aussi que soient dynamisées les SPA et CCA, conformément aux lois et règlements en vigueur et que s'effectuent à leur niveau la recherche de nouveaux postes d'apprentissage et la responsabilisation des employeurs face aux exigences légales et réglementaires en matière d'apprentissage.

-- Il serait aussi souhaitable, afin de développer l'apprentissage féminin, que soient revues les modalités pratiques d'organisation de la FTTIC, d'une part en rapprochant cette dernière du lieu de résidence des filles et en la dispensant dans des conditions cadrant avec les moeurs et habitudes culturelles des populations.

-- De façon générale, il convient de repenser l'organisation de l'ensemble de la FTTIC dans l'objectif de diriger les apprentis dans les CFFA où existent leurs spécialités de formation. Au niveau du tronc commun, la FTTIC peut se faire soit dans la daïra s'il y a un CFFA, soit nécessiter le déplacement de PFP vers des lieux fixés (notamment pour les filles) ; au niveau de la partie formation spéciali-

sée, il est possible d'envisager l'organisation de stages bloqués avec une périodicité semestrielle ou trimestrielle, au niveau des CTPA, l'hébergement des apprentis étant à faire, le cas échéant, en internat (CFPA, Instituts spécialisés, Lycées).

- Le vécu social de l'apprentissage s'améliorerait considérablement si l'on avançait l'âge d'accès à l'apprentissage au-delà de 18 ans. La division du public entre la formation professionnelle résidentielle et l'apprentissage ne doit pas se faire selon le critère de l'âge, mais selon des modalités plus fréquentes qui vont de l'orientation à la fin des cursus scolaires, aux priorités de la récupération des déperditions scolaires, en passant par les conditions de la formation ; c'est là une question à étudier exhaustivement.

AMELIORER LA CONNAISSANCE DES REALITES DE L'APPRENTISSAGE

- Il est nécessaire de procéder à une étude détaillée de la situation de l'apprentissage au niveau de la wilaya, qui tienne compte des spécialités, des technologies et des savoirs faire en place, afin de passer de l'étape de formation spontanée et tous azimuts, à une formation orientée vers les nécessités du développement économique et social privilégiant les dimensions emploi et qualité de la formation.

- Il convient aussi de créer un appareil d'information performant dans le domaine de l'apprentissage, qui permette à tout moment (annuellement au moins) d'évaluer la situation de l'apprentissage par localité, par BAF etc. . . .

Le rôle des APC (CCA, SPECA) dans ce domaine est primordial et il s'agit de redynamiser les structures d'encadrement communales dans ce sens.

