

Région Méditerranée

Série "Accent sur"

Pratiques et dispositifs de formation des formateurs en Algérie



Fondation européenne pour la formation





Fondation européenne pour la formation

Villa Gualino, Viale Settimio Severo, 65, I-10133 Torino
Tel: (39) 011 630 22 22 / Fax: (39) 011 630 22 00 / email: info@etf.eu.int
Web: <http://www.etf.eu.int>

La Fondation européenne pour la formation est une agence de l'Union européenne, qui travaille dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels, en Europe centrale et orientale, dans les nouveaux Etats indépendants et en Mongolie, ainsi qu'avec les pays et territoires partenaires méditerranéens. La Fondation procure également une assistance technique à la Commission européenne pour le programme Tempus.

Pratiques et dispositifs de formation des formateurs en Algérie

Turin, décembre 2001

Sommaire

Introduction	v
<hr/>	
1. Le système national de la formation professionnelle	1
<hr/>	
1.1 Le réseau d'établissements publics de la formation professionnelle	1
1.1.1 726 établissements de formation professionnelle dont :	1
1.1.2 5 Structures spécialisées de soutien	1
1.2 Les établissements privés	2
1.3 Les établissements relevant des autres ministères et les centres dépendant des entreprises publiques	2
1.4 Les technicums	2
1.5 Effectifs et modes formation	2
1.6 Ressources financières et budgétaires	3
1.7 Evolution passée du système national de la formation professionnelle	4
1.8 Résultats obtenus et problèmes rencontrés	5
1.9 Politique et stratégie d'évolution pour l'avenir	6
 2. Les métiers de la formation	 8
<hr/>	
2.1 La typologie	8
2.2 Les effectifs	8
2.3 Les statuts des différentes catégories	9
2.4 Accès aux métiers de la formation	9
2.5 Tâches et obligations des formateurs	11
2.6 Compétences des formateurs	11
2.7 Modes d'avancement et changement de fonction	12
2.8 Evaluation des personnels	12
2.9 Attractivité des métiers de la formation	13
2.10 Evolution des tâches	13
 3. La formation des formateurs	 14
<hr/>	
3.1 Le cadre juridique	14
3.2 Les opérateurs	14

3.3	La formation initiale.	16
3.3.1	<i>Planification et organisation de la formation pédagogique initiale.</i>	16
3.3.2	<i>Contenu des stages de formation pédagogique.</i>	17
3.3.3	<i>Méthodes, outils pédagogiques et sanction de la formation.</i>	18
3.4	Formation continue des formateurs et des enseignants.	18
3.4.1	<i>Planification des cycles de perfectionnement.</i>	19
3.4.2	<i>Effectifs perfectionnés.</i>	19
3.4.3	<i>Contenus des cycles de perfectionnement.</i>	20
3.4.4	<i>Méthodes employées et outils pédagogique utilisés aux cycles de perfectionnement.</i>	20
3.4.5	<i>Partenariat et sanction des cycles de perfectionnement.</i>	20
3.5	Financement, mécanismes et budgets.	20
3.6	Qualité et pertinence des formations.	21
4.	Orientations et stratégies de développement de la formation des formateurs	22
4.1	Analyse du dispositif.	22
4.2	Adaptation et évolution des métiers de la formation.	23
4.3	Stratégie de développement.	24
4.4	Projets pilotes.	24
5.	Conclusion	26
	Annexes	28
	Annexe 1. Abréviations employées.	28
	Annexe 2. Documents consultés.	29

Introduction

Le présent rapport sur la formation des enseignants et des formateurs dans la formation professionnelle a été élaboré à la demande de la Fondation européenne pour la formation, et sur la base des termes de références et du plan proposé par la note méthodologique.

Les documents d'études existants et consultés, à cet effet, n'abordent la fonction de formateur que de façon partielle, et l'appréciation est souvent orientée sous l'angle de la qualification de cette catégorie de personnel. Aucune étude traitant de ce sujet, aussi bien dans le secteur de la formation professionnelle que dans celui de l'éducation, n'a été réalisée à ce jour.

De plus, l'absence de données statistiques globales n'a pas permis d'approfondir l'analyse de certains aspects en fournissant des chiffres plus significatifs.

Cette étude a été réalisée à une période où le Ministère de la Formation professionnelle prépare l'application d'un vaste programme de mise à niveau des formateurs prévu par le gouvernement dans le domaine de la formation professionnelle. La mise en œuvre de ce programme pourrait aplanir certains dysfonctionnements relevés dans ce rapport qui décrit la situation du dispositif de la formation de formateurs à un moment donné dans le temps.

1 - Le système national de la formation professionnelle

Le système national de la formation professionnelle est constitué de cinq types d'établissements :

- Un réseau d'établissements publics relevant du Ministère de la Formation professionnelle ;
- Des établissements privés de formation ;
- Des établissements relevant d'autres ministères (Ministère de la jeunesse et des sports, PTT, tourisme, etc.) ;
- Des centres de formation dépendants des entreprises publiques ;
- Des technicums relevant du Ministère de l'Éducation, pour l'enseignement secondaire technique.

1.1 Le réseau d'établissements publics de la formation professionnelle

Le réseau d'établissements publics de la formation professionnelle est constitué de :

1.1.1 726 établissements de formation professionnelle dont ¹:

- 457 Centres de Formation Professionnelle et d'Apprentissage (CFPA), chargés de la formation initiale d'ouvriers spécialisés, d'ouvriers et agents qualifiés, d'ouvriers et agents hautement qualifiés et d'agents de maîtrise et de techniciens ;
- 178 annexes rattachées aux CFPA ;
- 54 Instituts Nationaux Spécialisés de Formation Professionnelle (INSFP), chargés de la formation initiale de techniciens et de techniciens supérieurs ;
- 30 annexes rattachées aux instituts nationaux ;

- 6 Instituts de Formation Professionnelle (IFP), chargés de la formation, du perfectionnement et du recyclage des formateurs et de l'élaboration des programmes de formation ;
- 1 Centre National d'Enseignement Professionnel (CNEPD), chargé d'assurer des formations à distance.

Ces établissements assurent également des opérations de formation à la carte aux travailleurs des organismes publics et des entreprises, et des formations de reconversion aux travailleurs ayant perdu leur emploi, mais demeurant allocataires à la Caisse Nationale d'Allocations Chômage (CNAC).

1.1.2 5 Structures spécialisées de soutien

- L'Institut National de la Formation Professionnelle (INFP), chargé de l'ingénierie pédagogique du secteur de la formation et du perfectionnement des personnels d'encadrement et des corps d'inspection ;
- L'Institut National de Développement et de la Formation Continue (INDEFOC), chargé d'assister les entreprises et les organismes publics dans le développement de la formation continue ;
- Le Centre d'Études et de Recherche sur les Professions et les Qualifications (CERPEQ), chargé de mener des études et des recherches sur les qualifications et sur l'insertion des diplômés de la formation professionnelle ;
- L'Établissement National des Équipements Techniques et Pédagogiques des Établissements de Formation Professionnelle (ENEFP), chargé de l'acquisition, de l'installation et de la maintenance des équipements pédagogiques.

¹ Source: Annuaire statistique 2000, Ministère de la Formation professionnelle.

- Le Fonds National de Développement de l'Apprentissage et de la Formation Continue (FNAC), organisme à caractère spécifique chargé de la gestion financière des ressources issues du recouvrement des taxes relatives à l'apprentissage et à la formation continue ;

Les établissements publics de formation sont placés dans une architecture en réseau, mais les échanges, autres qu'administratifs, restent peu développés. Au plan pédagogique, le réseau s'articule sur l'INFP, les IFP et les CFP. L'INFP constitue la plus haute institution nationale d'ingénierie pédagogique pour tous les aspects de méthodologie et de validation des documents pédagogiques produits par le secteur de la formation professionnelle. Les IFP, situés à un niveau intermédiaire, assurent la formation et le perfectionnement des formateurs ainsi que l'élaboration des documents pédagogiques de formation (référentiels, programmes, contenus, etc.) et les CFP assurent leur mise en œuvre.

Au plan de la gestion administrative, les Directions de la Formation Professionnelle (DFP) représentent les services déconcentrés du Ministère de la Formation professionnelle. Ces directions constituent le palier décisionnel local dans la mise en œuvre de la politique nationale de formation. Elles disposent de larges prérogatives dans le développement et l'adaptation de la carte de la formation à l'environnement économique local et, également, dans la mobilité des personnels et le recrutement des formateurs. Les directeurs de ces entités administratives sont membres de l'exécutif de la wilaya.

1.2 Les établissements privés

A la fin de l'année 2000, le nombre d'établissements privés s'élevait à 518 établissements en fonctionnement. Ces derniers assurent des formations légères, essentiellement de techniciens et de techniciens supérieurs dans les filières de gestion (techniques administratives et de gestion, comptabilité, informatique, marketing, commerce, couture, etc.).

52 % d'entre eux sont recensés dans 5 wilaya (Alger, Tizi-ouzou, Oran, Bejaia, Batna) avec une forte concentration dans les grandes villes. Les effectifs stagiaires pris en charge par les établissements privés de la seule wilaya d'Alger représentent près de 20 % de l'effectif total de l'ensemble des établissements.

Dans ces établissements, le coût de la formation est totalement à la charge du stagiaire. Une formation de technicien supérieur de cinq semestres revient, selon les établissements et la spécialité choisie, à près de 160 000 DA soit 2240 euros (1 euro = 0.014 dinars). Le paiement s'effectue généralement en trois versements et le dernier est presque toujours exigé à la fin du quatrième semestre.

1.3 Les établissements relevant des autres ministères et les centres dépendant des entreprises publiques

Le potentiel de formation de ces deux catégories d'établissements reste peu connu. En 1999, il était estimé à environ 50 000 places pédagogiques pour les différents ministères, et à 13 000 pour ce qui est des entreprises publiques. Mais depuis, ces capacités ont été sensiblement réduites en raison de la situation financière des entreprises et de l'abandon progressif de la fonction formation au profit du recrutement sur le marché du travail.

1.4 Les techniciens

Au cours de l'année 1999, 232 techniciens étaient fonctionnels. Ces établissements, initialement prévus pour le développement de l'enseignement technique, tendent vers une reconversion en lycées polyvalents ou d'enseignement général. Les projets de techniciens, en cours de réalisation durant l'année 1998, ont été systématiquement reconvertis. Il semblerait que les coûts onéreux, les délais très longs de réalisation et le peu d'intérêt porté par les élèves et leurs parents à cette filière seraient les raisons essentielles de cette remise en cause.

1.5 Effectifs et modes formation

Au plan de l'offre de formation, sans compter les postes d'apprentissage, les capacités d'accueil du système national de la formation professionnelle, hors enseignement secondaire technique, s'élèvent à près de 281 000² postes de formation répartis par secteur comme suit :

Réseau d'établissements publics de formation professionnelle	185 000
Etablissements privés de formation	33 000
Etablissements relevant des autres ministères	50 000
Centres dépendant des entreprises publiques	13 000

Il est entendu par poste de formation un poste équipé qui est destiné à la formation résidentielle, mais autour duquel gravitent plusieurs places pédagogiques des autres modes de formation.

A la fin de l'année 2000, le secteur public de la formation professionnelle couvre à lui seul, un effectif stagiaires, tous modes confondus, de 303 564 stagiaires³. L'importance de ces effectifs par rapport aux capacités d'accueil est obtenue par la diversification des modes de formation ne nécessitant pas de postes de formation équipés (apprentissage, cours du soir, formation à distance) et le fonctionnement des sections en double brigade, c'est-à-dire deux sections utilisant successivement, dans la même journée, le même équipement. La section correspond à une division pédagogique de 20 à 25 stagiaires. Pour l'année pédagogique 2000, près de 12 % des sections fonctionnaient en double brigade. La répartition de ces effectifs par modes de formation se présente ainsi :

Formation résidentielle	162 025
Formation par apprentissage	113 141
Cours du soir	14 897
Formation à distance	13 501

La formation résidentielle reste dominante avec 53,4% des effectifs pris en charge, 37,3% pour l'apprentissage, 4,9% en cours du soir, et 4,4% pour ce qui est de la formation à distance.

Les effectifs en formation dans les établissements privés sont évalués pour l'année 2000, à 24 000 stagiaires en formation initiale ou continue. Ces formations se déroulent presque toutes sous forme résidentielle.

Pour les établissements relevant des autres ministères et des centres d'entreprises, les données statistiques des effectifs en formation n'existent pas.

Les effectifs élèves pris en charge par l'enseignement secondaire technique sont estimés, pour les deux dernières années du cycle secondaire 1998-1999, à près de 63 000 élèves répartis à travers les 6 filières que compte ce type d'enseignement. Les élèves de la filière techniques comptables représentent près de 33 % de l'effectif global, et ceux de la filière électronique, à peine 8 %.

Par rapport à l'effectif global des élèves de l'ensemble des filières du cycle secondaire, l'enseignement secondaire technique représente tout juste 7 %.

1.6 Ressources financières et budgétaires

Les financements publics actuels investis dans la formation professionnelle sont relativement importants. Le montant des crédits de fonctionnement alloués au secteur de la formation professionnelle au titre de l'exercice annuel s'élevait, pour l'année 2000, à plus de 9 milliards de DA, soit environ 127 millions d'euros (1 euro = 0,014 dinars algériens). Ces crédits représentent environ 0,1 % du budget de fonctionnement de l'Etat.

Entre 1998 et 2000, l'allocation budgétaire a augmenté de près de 6 %. Cette augmentation a surtout permis de couvrir les dépenses supplémentaires induites par la valorisation des salaires.

² Source : Annuaire statistique 2000, Ministère de la Formation professionnelle.

³ Source : Annuaire statistique 2000, Ministère de la Formation professionnelle.

La contribution de la formation production représente, pour l'année 2000, tout juste 10 % des subventions de l'Etat. Les activités de la formation production, introduites depuis 1992 dans les programmes de formation, ont pour objectifs de valoriser le travail des stagiaires et de l'adapter à des normes de qualité commerciale, tout en permettant aux établissements de disposer de ressources financières additionnelles. Ces activités sont planifiées aux étapes de la formation en fonction du caractère pédagogique qu'elles présentent, et peuvent être la réalisation et la commercialisation de produits finis ou des prestations de services à des tiers.

Le budget de fonctionnement du Ministère de l'Education, relève l'enseignement secondaire technique, dont s'élève à 137 413 766 000 milliards de DA, soit 1 923 792 724 euros. Il représente plus de 16 % du budget de fonctionnement de l'Etat.

1.7 Evolution passée du système national de la formation professionnelle

Dans les années 1970, la politique nationale de formation professionnelle était intégrée au processus d'industrialisation fondé sur la mise en place de grandes entreprises. C'est donc au sein des entreprises et des secteurs techniques de tutelle que s'est développée la formation professionnelle. Le réseau public de formation d'alors, rattaché au Ministère du Travail, offrait des formations initiales traditionnelles de niveaux I, II et III⁴. Les centres d'entreprises et les instituts technologiques créés par leurs ministères de tutelle dispensaient des formations plus adaptées au monde du travail et de niveau généralement plus élevé (IV et V)⁵.

Au cours des années 1980, l'appareil public de formation professionnelle passe de 72 établissements à 272, soit une évolution des

capacités d'accueil de 70 000 postes de formation, auxquels s'ajoutent 6 instituts de formation professionnelle.

La mise en œuvre de la loi sur l'apprentissage promulguée en 1981 a permis également au secteur public de la formation de prendre en charge 50 000 apprentis.

Les réformes économiques engagées en 1988, en vue d'une transition vers une économie de marché, ont contraint les pouvoirs publics à envisager la réforme de la formation professionnelle et réaffirmer sa vocation économique.

La stratégie énoncée devait permettre la mise en place d'un dispositif de concertation institutionnalisée entre les différents acteurs (formateurs et utilisateurs) et à tous les échelons (local et national). C'est dans cette perspective que devait être réhabilité le Conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle (CNCFP)⁶, créé en 1978 et tombé en désuétude. Sa réinstallation a finalement eu lieu en 1997, et les conventions cadre signées à cet effet, entre le Ministère de la Formation professionnelle et les holdings, donnaient aux établissements l'assise réglementaire pour développer la concertation au niveau local. Cependant, la concertation attendue a été quelque peu diluée dans le fonctionnement administratif des institutions engendrant peu d'effets sur les mécanismes d'adaptation de la formation au monde du travail.

Sur le plan pédagogique, il était envisagé le développement des formations de niveaux IV et V, et une politique de recrutement des formateurs privilégiant les niveaux universitaires. C'est dans cette perspective, que s'est développé le réseau d'établissements de formation et d'instituts spécialisés dans la prise en charge des formations de techniciens et de techniciens supérieurs.

⁴ Le niveau I correspond à la qualification d'ouvriers spécialisés. Le niveau II correspond à la qualification d'ouvriers et agents qualifiés. Le niveau III correspond à la qualification d'ouvriers et agents hautement qualifiés.

⁵ Le niveau IV correspond à la qualification de techniciens. Le niveau V correspond à la qualification de techniciens supérieurs.

⁶ Le Conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle (CNCFP) a été créé le 3 juin 1978 et réinstallé le 18 mai 1997. Il regroupe des représentants de la formation professionnelle, des représentants des différents secteurs économiques et des experts.

Evolution des capacités d'accueil de l'appareil public de formation professionnelle

Année Etablissements	1995	2000
IFP	06	06
INSFP	27	54
CFPA	352	457
Annexes de CFPA	72	178
Annexes d'INSFP	Néant	30
CNEPD	01	01
Etablissements de soutien (y compris INFP)	05	05
Total	463	731

Les établissements privés de formation ont également connu un rapide déploiement. En 1996, ils étaient 160 établissements, soit environ 30 % du nombre actuel (518 établissements à la fin de l'année 2000). Il est à noter cependant que ces établissements se sont orientés vers les filières, dites légères, ne nécessitant que très peu d'équipements, et par conséquent peu d'investissements. Parallèlement aux formations initiales, continues et en cours du soir qu'ils développent, certains établissements dispensent des enseignements de soutien de type scolaire à des jeunes encore scolarisés. D'autres, en revanche, stimulés par les mutations économiques en cours, ont fait émerger des formations de type supérieur, mises en place en marge des formations initialement offertes (MBA, formation d'ingénieurs, etc.).

L'évolution de l'enseignement secondaire technique est caractérisée, quant à elle, par une régression des effectifs et un abandon progressif de ce type d'enseignement. Jusqu'en 1975, l'enseignement secondaire technique était dispensé dans les Collèges d'Enseignement Technique (CET). Il préparait en trois années d'études à l'obtention du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), et également en trois années de spécialisation, après le CAP, au Brevet de Maîtrise (BM).

Les collèges d'enseignement technique ont été remplacés à partir de 1971 par des , et les qualifications auxquelles ils préparaient ont été abandonnées au profit du secteur de la formation professionnelle.

Après la promulgation de l'ordonnance n° 76-35 du 16 avril 1976, portant organisation du système éducatif et la mise en place des techniciens, l'enseignement secondaire technique devait préparer au diplôme de technicien et au baccalauréat de l'enseignement technique. La qualification de technicien a été depuis totalement érudée. L'enseignement secondaire technique s'est donc trouvé limité à un cursus de deux années d'études après le tronc commun, et préparait uniquement au baccalauréat.

La réorganisation introduite à partir de 1993 répartissait l'enseignement secondaire en trois filières (sciences humaines, sciences naturelles et technologie) qui préparaient toutes au baccalauréat. Le cursus était organisé d'un tronc commun d'une année et de deux années de spécialisation.

1.8 Résultats obtenus et problèmes rencontrés

Malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics pour construire un système national de formation professionnelle intégré, les différents secteurs de formation ne sont pas arrivés à fonctionner avec l'efficacité propre à un système cohérent. L'évolution de ces derniers a fait qu'ils sont devenus des sphères d'activités cloisonnées et caractérisées par une absence de coordination entre les différents opérateurs.

Les centres d'entreprises, qui développaient des formations bien articulées sur le monde du travail et qui disposaient d'un encadrement constitué essentiellement de professionnels dont l'expérience avérée pouvait permettre l'émergence de centres d'excellence, ont peu à peu disparu.

Le secteur public de la formation professionnelle, quant à lui, s'est développé sous la pression exercée par la demande sociale sans cesse croissante, alimentée par les déperditions scolaires. Cependant, l'insuffisance, voire parfois l'inexistence de relations avec le monde du travail, a fait que le produit de la formation est resté encore bien en deçà des exigences technologiques et professionnelles requises. De plus, il est enregistré la désaffection des candidats dans certaines spécialités de niveaux I, II et III, alors que la demande croissante dans les niveaux IV et V reste insatisfaite. Son

caractère résidentiel dominant a également induit des démarches pédagogiques et une organisation sans rapport avec les normes et les contraintes du monde du travail.

Les formations initiales développées par les établissements privés, dont l'organisation et le déroulement des cursus sont fortement inspirés de l'organisation des parcours des formations du secteur public, du fait qu'elles sont soumises au même programme de formation et au même système d'évaluation, restent également peu qualifiantes. Les quelques établissements gérés par des professionnels ayant accumulé une grande expérience dans l'enseignement supérieur ou dans la formation professionnelle, et qui se sont spécialisés dans une gamme limitée de spécialités, en particulier dans les filières de gestion, obtiennent de meilleurs résultats dans les formations continues.

L'encadrement de ce type de formation est assuré par des formateurs de haut niveau, généralement des enseignants des universités, et parfois des professionnels.

Les résultats obtenus par l'enseignement secondaire technique restent, eux aussi, assez faible. Le taux de réussite au baccalauréat pour la session de juin 1999 a été de 18 % sur un effectif de 34 500 candidats inscrits. Le pourcentage des élèves redoublants est également élevé. Pour l'année scolaire 1999, 17 % des élèves ont redoublé en deuxième année secondaire, et près de 40 % en troisième année secondaire.

Dans cette filière, l'orientation des élèves, après le tronc commun, a tendance à se faire, pour la grande majorité d'entre eux, par l'échec. Ce sont généralement les élèves considérés faibles qui sont orientés vers la filière technique.

1.9 *Politique et stratégie d'évolution pour l'avenir*

Les documents d'analyse du secteur public de la formation professionnelle font apparaître une prise de conscience quant à la nécessité d'adapter l'appareil public de

formation professionnelle aux grandes mutations économiques que connaît le pays.

Les axes prioritaires des actions rénovatrices sont définis dans le programme du gouvernement dans le domaine de la formation professionnelle par l'énoncé de 7 objectifs fondamentaux⁷ qui constituent la référence de la stratégie à mettre en œuvre, et qui s'orientent principalement vers :

- La réhabilitation de la formation professionnelle pour assurer à l'apprenant des qualifications et des compétences le rendant apte à l'exercice d'un métier.
- La diversification des itinéraires et des cursus de formation professionnelle pour répondre à la massification de la demande.
- La mise en adéquation qualitative des programmes de formation proposés avec l'évolution des technologies, des métiers et de l'emploi.
- L'accroissement des performances de fonctionnement, de gestion administrative, financière et pédagogique des établissements et structures publics de formation professionnelle.
- La diversification des sources de financement de la formation professionnelle.
- La densification du réseau des établissements de formation professionnelle et l'accroissement de ses capacités de formation.
- La création d'un environnement de dialogue, de concertation, de coordination intersectorielle.

Au plan de la mise à niveau des formateurs, il est prévu la mise en œuvre d'un vaste programme de perfectionnement⁸ étalé sur cinq années avec la contribution de l'enseignement supérieur et de la coopération internationale. La révision des programmes de formation pédagogique des

⁷ Programme du gouvernement dans le domaine de la formation professionnelle, *Objectifs prioritaires et stratégies de mise en œuvre*, août 2000.

⁸ Programme du gouvernement dans le domaine de la formation professionnelle, *Objectifs prioritaires et stratégies de mise en œuvre*, août 2000.

formateurs et la révision des conditions de leur recrutement sont également prévues.

Quant à l'enseignement secondaire technique, il est observé une attitude d'abandon progressif de cette filière dans le système éducatif par la reconversion des

techniciens en lycées polyvalents ou d'enseignement général. Les effectifs pris en charge par ce type d'enseignement sont passés de 128 600 élèves en 1987/1988 à 63 000 en 1998/1999, soit une régression de plus de 49 % pour les dix dernières années.

2 - Les métiers de la formation

2.1 La typologie

La typologie des métiers de la formation se caractérise par différentes catégories de formateurs, selon que les établissements de formation sont publics ou privés.

Dans le secteur public de la formation professionnelle, le personnel formateur est constitué, pour l'essentiel, de deux grandes catégories de formateurs permanents :

- Les Professeurs d'Enseignement Professionnel (PEP), qui sont chargés de dispenser des enseignements dans les centres de formation professionnelle et d'apprentissage ;
- Les Professeurs Spécialisés d'Enseignement Professionnel, premier et deuxième grade (PSEP1 et PSEP2), qui assurent des enseignements dans les CFPA, les INSPF ou les IFP.

Dans les nouveaux établissements, il est également fait appel, pour pallier les déficits en formateurs, à des enseignants vacataires recrutés parmi les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ou parmi les formateurs d'autres établissements.

Le personnel d'encadrement du CFPA (directeur de l'établissement, intendant, adjoint technique et pédagogique et chef de section) est appelé aussi, au plan statutaire, à intervenir dans les activités de formation pour un volume horaire modulé en fonction du degré de sa responsabilité.

Les établissements privés, quant à eux, emploient dans leur grande majorité des formateurs vacataires. Le bilan des inspections effectuées en 1994 dans une partie de ces établissements révèle que les formateurs employés à titre de permanents représentent environ 13 % de l'ensemble des effectifs en exercice.

Dans le système éducatif, l'enseignement secondaire technique emploie quatre catégories d'enseignants permanents :

- Les professeurs d'enseignement secondaire technique, qui sont chargés de dispenser les enseignements des disciplines techniques ;
- Les professeurs ingénieurs, qui assurent les enseignements techniques d'une ou de plusieurs disciplines ;
- Les professeurs d'enseignement technique, qui sont chargés des enseignements pratiques dans les sections techniques ;
- Les professeurs d'enseignement technique – chefs d'atelier, qui assurent en plus des enseignements pratiques, la coordination des enseignements pratiques de plusieurs sections dans un atelier ;
- Les professeurs d'enseignement technique – chefs de travaux, qui sont chargés de coordonner les enseignements en ateliers et en laboratoires.

Les enseignants contractuels et vacataires interviennent également dans l'enseignement secondaire technique.

En milieu professionnel, les activités de formation sont assurées par les maîtres d'apprentissage pour ce qui est de l'encadrement des apprentis, et par des professionnels «formateurs» détachés de l'entreprise lorsqu'il s'agit de formation assurée dans les centres relevant de ces mêmes entreprises.

2.2 Les effectifs

Les effectifs formateurs dont dispose le secteur public de la formation professionnelle

sont évalués au 31 décembre 2000 à plus de 9500 formateurs⁹, dont 80 % sont des PEP et 20 % des PSEP. Dans cet effectif n'est pas pris en compte le personnel de l'encadrement pédagogique (directeurs, adjoints techniques et pédagogiques, intendants, et chefs de section).

La catégorie des PSEP, dont les effectifs sont estimés à près de 1900 formateurs, est constituée principalement d'universitaires (ingénieurs ou licenciés) et pour une partie d'anciens PEP ayant accédé au grade de PSEP par la promotion interne. Les proportions entre ces deux profils ne sont pas connues.

La catégorie des PEP, dont les effectifs se chiffrent à près de 7600 formateurs, est constituée de différents profils (CAP, technicien supérieur ou artisan). Les données statistiques disponibles ne fournissent pas d'informations sur leur répartition par profil et à travers les différents modes formation. Ces informations pourraient constituer pour les instituts de formation professionnelle des données essentielles dans la détermination des objectifs des cycles de perfectionnement organisés dans le cadre de la formation continue des formateurs.

Le recensement et l'identification des formateurs employés par les établissements privés, ainsi que des maîtres d'apprentissage et des formateurs d'entreprise ne sont pas établis.

Les effectifs enseignants de l'enseignement secondaire et technique s'élevaient à la fin de l'année 1999 à 6450 enseignants¹⁰ répartis à travers les différentes catégories comme suit:

Professeurs d'enseignement secondaire technique (PEST).....	56,3 %
Professeurs ingénieurs.....	28,8 %
Professeurs d'enseignement technique (PET).....	9,2 %
Professeurs d'enseignement technique - chefs d'ateliers.....	3,5 %

Professeurs d'enseignement technique - chefs de travaux.....2,1 %

Parmi ces effectifs, 7 % des enseignants sont contractuels, et 8 % sont employés à temps partiel en qualité de vacataires.

2.3 Les statuts des différentes catégories

Les formateurs permanents employés par le secteur public de la formation professionnelle et par l'enseignement secondaire technique sont régis par les dispositions des statuts particuliers découlant du statut général de la fonction publique.

Les formateurs des établissements privés sont, dans leur grande majorité, employés au titre de vacataires. Certains ont une activité permanente par ailleurs ; d'autres, en revanche, sont primo acteur sur le marché de l'emploi. Parmi ces effectifs, il y a également des formateurs des établissements publics de formation. Les formateurs employés de façon permanente n'ont pas de statut particulier. Généralement, c'est un contrat à durée déterminée qui les lie à leur employeur (contrat d'une année renouvelable).

Les maîtres d'apprentissage, ainsi que les formateurs d'entreprise, n'ont pas de statut qui les identifie à cette fonction, alors qu'ils jouent un rôle essentiel dans les formations qui se déroulent en milieu professionnel, notamment au niveau de l'encadrement des apprentis.

2.4 Accès aux métiers de la formation

Les opérations de recrutement des formateurs destinés aux établissements du secteur public de la formation professionnelle sont coordonnées par la Direction de la Formation Professionnelle (DFP) au niveau de chaque wilaya, sur la base des dispositions réglementaires définies par le décret 90-117 du 21 octobre 1990, portant statut particulier des travailleurs de la formation professionnelle. Ces opérations de recrutement ont lieu, une fois par an, sur

⁹ Source : Annuaire statistique 2000, Ministère de la Formation professionnelle.

¹⁰ Source : Statistiques 1998/1999, Ministère de l'Éducation nationale.

la base des postes budgétaires accordés par le Ministère de tutelle, et s'opèrent selon plusieurs procédures réglementaires.

Les professeurs d'enseignement professionnel sont recrutés :

- Par voie de concours sur titres¹¹, parmi les candidats titulaires d'un diplôme de technicien supérieur ou d'un titre reconnu équivalent ;
- Par voie de test professionnel, parmi les artisans justifiant de 10 années d'exercice effectif en cette qualité. Cette catégorie de formateurs est destinée à l'encadrement des formations dispensées dans les spécialités de l'artisanat.

Les professeurs spécialisés d'enseignement professionnel sont recrutés :

- Par voie de concours sur titres, parmi les candidats titulaires d'un diplôme sanctionnant une formation universitaire d'une durée de 4 à 5 années après le bac ;
- Par voie d'examen professionnel, dans la limite de 30 % des postes ouverts, parmi notamment les PEP ayant cumulé 7 à 10 années d'expérience professionnelle en cette qualité.

Cette dernière forme de recrutement constitue une voie de promotion interne permettant aux meilleurs PEP d'accéder au grade de PSEP. Cependant, la rareté des postes budgétaires fait que la proportion qui se dégage annuellement reste très faible.

Dans les procédures de recrutement par voie de concours sur titres, les aptitudes professionnelles ne sont, à aucun moment, évaluées. On considère que le candidat est qualifié par le seul fait qu'il justifie d'un diplôme. De plus, la note attribuée à l'épreuve d'entretien, dominante dans le classement des candidats, n'est pas toujours objective. Les formateurs, membres des jurys à l'épreuve d'entretien, ne présentent pas toujours les aptitudes nécessaires pour évaluer les critères retenus dans la grille d'évaluation de cette épreuve.

Les formateurs artisans recrutés par voie de test professionnel sont soumis à la même procédure, sauf qu'ils subissent préalablement à l'épreuve d'entretien une épreuve écrite, dite d'admissibilité, dont l'objectif consiste à évaluer les connaissances générales et techniques du candidat et ses compétences professionnelles à travers une épreuve pratique. Si les aptitudes professionnelles de ces candidats sont suffisamment appréciées, il reste que ces formateurs présentent, parfois, un faible niveau scolaire, puisque au plan réglementaire aucun titre ou diplôme ne leur est exigé.

Le recrutement des formateurs vacataires employés par les établissements privés s'opère généralement sur un répertoire de compétences que la plupart des établissements ont constitué à cet effet.

Pour ce qui est des profils des maîtres d'apprentissage ce sont généralement les artisans, eux-mêmes qui encadrent les apprentis lorsqu'il s'agit de petites unités artisanales, et les ouvriers professionnels lorsqu'il s'agit de PME-PMI.

Les enseignants de l'enseignement secondaire technique sont recrutés selon des procédures définies par les dispositions du statut particulier des travailleurs de l'éducation :

- Les professeurs d'enseignement secondaire technique sont recrutés : (i) pour la grande majorité d'entre eux, parmi les élèves professeurs sortant des Ecoles Normales Supérieures (ENS), justifiant d'une licence d'enseignement obtenue à l'issue de 4 années d'études après le baccalauréat ; ou (ii) par voie de concours sur épreuves, parmi les candidats titulaires d'une licence de l'enseignement supérieur et sur examen professionnel pour la promotion interne, parmi les PET, les PET - chefs d'ateliers et les PET - chefs de travaux ;
- Les professeurs ingénieurs sont recrutés par voie de concours sur titres parmi les candidats titulaires d'un diplôme d'ingénieur d'Etat ;

¹¹ Le concours sur titres est une forme de sélection des candidats qui s'opère uniquement sur la base des dossiers, puis est complétée par une épreuve d'entretien.

- Les professeurs d'enseignement technique sont recrutés : (i) parmi les candidats justifiant du certificat de fin d'études délivré par les Instituts de Technologie de l'Education (ITE), après deux années d'études après le baccalauréat ; ou (ii) par voie de concours sur épreuves parmi les candidats justifiant d'un diplôme de technicien supérieur ;
- Les professeurs d'enseignement technique – chefs d'ateliers et chefs de travaux – sont recrutés exclusivement par la voie de la promotion interne parmi les professeurs d'enseignement technique remplissant certaines conditions statutaires.

Avec la raréfaction des postes budgétaires enregistrée ces 5 dernières années, on a recours de plus en plus, et en particulier dans l'enseignement secondaire technique, au recrutement de professeurs contractuels justifiant des mêmes diplômes que leurs collègues permanents ainsi que d'enseignants employés à temps partiel au titre de vacataires.

2.5 *Tâches et obligations des formateurs*

Au plan statutaire, les formateurs des établissements publics de formation professionnelle sont chargés, notamment :

- De dispenser des enseignements théoriques et pratiques ;
- D'encadrer les stages pratiques en milieu professionnel ;
- De participer à l'organisation et au déroulement des tests, examens et concours ;
- De participer aux opérations de prospection des postes d'apprentissage ;
- De participer aux travaux d'études, de recherche technique et pédagogique et d'élaboration des programmes et progressions de formation (cette dernière tâche ne concerne que les PSEP2).

Pour la réalisation de leurs tâches, les PEP sont astreints à un volume horaire d'enseignement de 24 à 36 heures par semaine, modulé en fonction du caractère théorique ou pratique des enseignements dispensés. La charge horaire d'enseignement des PSEP, quant à elle, est de 18 à 22 heures selon les mêmes considérations.

En pratique, les formateurs se consacrent exclusivement aux seules tâches de préparation et de diffusion des enseignements qu'ils assurent dans l'établissement. Les formateurs chargés de dispenser la Formation Technique Technologique Complémentaire (FTTC) aux apprentis, et qui devraient coordonner leurs enseignements avec les maîtres d'apprentissage, se déplacent rarement en entreprise, faute de moyens.

Prévus dans tous les cursus de formation les stages pratiques en milieu professionnel, qui constituent en plus des nombreux avantages qu'ils offrent aux stagiaires en formation, un lien avec le monde du travail et un moyen privilégié aux formateurs pour s'informer des nouvelles pratiques des entreprises, sont devenus peu à peu des phases d'enseignement résidentiel. Ces stages sont le plus souvent effectués à l'intérieur des établissements pour des opérations de formation production.

Les formateurs des établissements privés, qui sont chargés de l'encadrement pédagogique des formations initiales soumises au diplôme d'Etat, assurent les mêmes activités d'enseignement que leurs collègues des établissements publics. Les programmes de formation qu'ils dispensent sont ceux du secteur public de la formation professionnelle.

Le volume horaire d'enseignement affecté aux enseignants de l'enseignement secondaire technique varie, selon les catégories d'enseignants, de 18 à 22 heures par semaine. Pour ce type d'enseignement, également, les visites et les stages pratiques prévus dans les cursus sont rarement effectués. Les enseignements se déroulent, pratiquement dans leur totalité, dans les technicums sans aucun contact avec le milieu professionnel.

2.6 Compétences des formateurs

L'examen des documents d'études et d'audit, produits dans le domaine de la formation professionnelle, révèle que la qualification des formateurs reste très insuffisante, et qu'elle se situe bien en deçà des exigences requises par la fonction. Les stages de formation pédagogique et la plupart des cycles de perfectionnement qui pouvaient pallier ces insuffisances se déroulent à l'intérieur même des instituts, totalement isolés du monde du travail. Les passages des formateurs en entreprise, même de courtes durées, sont rarement organisés par les instituts chargés de la formation des formateurs.

A cela, s'ajoutent les procédures réglementaires de sélection mises en place pour le recrutement des formateurs qui s'appuient, pour l'essentiel, sur une épreuve orale dont les résultats sont loin de pouvoir cibler avec un maximum d'objectivité les candidats possédant les meilleures aptitudes professionnelles.

Les formateurs vacataires, employés en particulier par les nouveaux établissements publics et qui en sont à leur premier emploi, ne sont pas soumis à la formation pédagogique initiale, et ne sont pas également concernés par les cycles de perfectionnement organisés à l'intention des formateurs permanents. Les enseignements qu'ils dispensent restent peu performants. Le volume horaire d'enseignement qui peut être affecté à un formateur vacataire exerçant dans un établissement public ne peut dépasser, au plan réglementaire, 8 heures par semaine. Cette contrainte oblige les établissements à employer plusieurs formateurs pour couvrir les enseignements d'une section avec tous les problèmes de coordination des enseignements que cela peut générer.

En l'absence de formation pédagogique, les enseignements dispensés par les formateurs des établissements privés, qui sont chargés principalement de la formation initiale, sont calqués sur ceux de leurs collègues employés de façon permanente dans les établissements publics. Cette démarche est adoptée pour être en conformité avec les programmes des établissements publics et le système

d'évaluation auquel sont soumis leurs élèves en fin de formation.

Les maîtres d'apprentissage et les formateurs d'entreprises ne suivent pas de formation pédagogique préalable ou en cours d'exercice.

Dans l'enseignement secondaire technique, la qualification très académique des enseignants demeure également insuffisante. Cette sous-qualification s'explique en partie par :

- Le faible niveau d'études scolaires des enseignants recrutés dans les années 1970, et qui ne correspondait que très peu au niveau requis par la fonction ;
- L'insuffisance, voire même l'inexistence de la formation pédagogique initiale ou en cours d'emploi ;
- L'inefficacité des opérations de recyclage et de perfectionnement car ne s'appuyant pas sur une analyse de besoins réellement identifiés au plan pédagogique ou professionnel.

De façon générale, les documents d'études mettent en évidence la faible qualification du personnel enseignant pour l'ensemble des cycles du système éducatif.

2.7 Modes d'avancement et changement de fonction

Les procédures d'avancement des formateurs et des enseignants d'un échelon à un autre sont définies par les dispositions réglementaires du statut général de la fonction publique. L'avancement s'opère chaque fin d'année pour ceux ayant accompli les délais réglementaires qui peuvent varier, selon les échelons, de 2 à 4 années. Cet avancement s'effectue dans un délai rapide pour 40 % des effectifs, moyen pour 40 % d'entre eux, et lent pour les 20 % restants. Deux notes d'évaluation sont prises en compte pour le classement des formateurs et des enseignants dans le tableau d'avancement. Une note administrative attribuée par le directeur de l'établissement, et une note pédagogique attribuée par l'inspecteur pédagogique.

En pratique, l'application de ces procédures présente deux aspects importants :

- La note pédagogique n'est pas toujours attribuée car les formateurs ne sont pas tous couverts par les inspecteurs. Dans de pareils cas, seule la note administrative est prise en compte ;
- Malgré l'utilisation d'une grille d'évaluation, la notion d'excellence permettant aux formateurs et aux enseignants d'avancer en mode rapide est différemment appréciée d'un établissement à un autre, entraînant des écarts importants dans les notes administratives attribuées, alors que celles-ci sont comparées entre elles dans le classement des formateurs et des enseignants.

Au plan de leur carrière, les formateurs et les enseignants ont la possibilité d'accéder statutairement à de nouvelles fonctions qui peuvent être pédagogiques ou à responsabilités. Cependant, la proportion des postes ouverts annuellement à la promotion interne reste très faible au regard de la demande exprimée.

2.8 *Evaluation des personnels*

Les formateurs des établissements publics sont évalués à deux niveaux : au niveau interne à l'établissement par les responsables hiérarchiques et au niveau externe par les inspecteurs pédagogiques. L'évaluation interne a des conséquences directes sur la prime de performances pédagogiques allouée semestriellement aux formateurs. L'évaluation externe agit, quant à elle, sur la confirmation au poste, lorsque le formateur ou l'enseignant est en période probatoire, et de façon permanente sur le plan de carrière. Les résultats de cette dernière forme d'évaluation permettent aux inspecteurs de cibler les thèmes qu'ils auront à animer au cours des journées pédagogiques et de formuler les recommandations à l'endroit des instituts de formation professionnelle sur les thèmes techniques ou pédagogiques qu'ils devront intégrer dans les programmes de perfectionnement.

Le taux d'encadrement des formateurs et des enseignants par les inspecteurs

pédagogiques varie, selon qu'il s'agit de la formation professionnelle ou de l'enseignement secondaire technique, de 100 à près de 180 formateurs ou enseignants par inspecteur. L'importance des tâches d'évaluation et de formation dévolues aux inspecteurs, l'étendue des circonscriptions (parfois nationales) et la faiblesse des moyens mis à leur disposition réduisent l'efficacité de leurs actions au plan de l'assistance technique et pédagogique qu'ils ont à développer à l'endroit des formateurs.

2.9 *Attractivité des métiers de la formation*

En 1998, lors du colloque international sur l'enseignement et la formation dans le post-fondamental, le CNES annonçait que plus de 80 000 diplômés de l'enseignement supérieur étaient au chômage. Dans une telle situation, la recherche d'un emploi devient primordiale. C'est l'une des raisons essentielles qui font que les métiers de la formation et de l'enseignement attirent de plus en plus les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi. Au cours de la session de recrutement de formateurs pour l'année 2001, il a été enregistré, dans certaines spécialités, une moyenne de 11 candidats pour un poste budgétaire. Pour les femmes, ces métiers offrent plus de stabilité, plus de souplesse dans les horaires de travail et sont socialement valorisants. A l'inverse, pour les professionnels, ces métiers restent peu attractifs en raison des faibles avantages qu'ils présentent aux plans des salaires et dans l'évolution lente des plans de carrière.

2.10 *Evolution des tâches*

Dans les stratégies énoncées dans le programme du Ministère de la Formation professionnelle, l'une des préoccupations essentielles qui apparaît réside dans la «re-qualification» des formateurs. L'objectif visé étant que l'appareil public de formation exerce pleinement sa vocation économique par des réponses appropriées aux nouvelles exigences du monde du travail induites par une économie de marché en pleine expansion.

En effet, la mise en place du FNAC va conduire les entreprises à solliciter de plus

en plus les établissements de formation pour des actions de formation continue qu'ils ne pourront assurer efficacement qu'avec une ressource humaine compétente et suffisamment polyvalente. Les formateurs ne seront plus limités aux seules tâches de diffusion des enseignements, ils seront appelés à élargir leurs compétences, notamment dans les domaines des techniques d'analyse, de diagnostic, de la définition des besoins en formation et dans le montage d'opérations de formation alternée ou sur site. Il leur sera également demandé une grande maîtrise technique du

métier et une capacité d'adaptabilité permanente aux sollicitations des entreprises.

L'introduction des dans tous les domaines d'activités économiques bouleversent également les tâches traditionnelles des formateurs et des enseignants. Ces dernières seront à l'avenir incontournables comme supports pédagogiques dans les salles d'enseignement. C'est pourquoi, leur maîtrise et leur utilisation dans les activités d'enseignement s'avèrent une nécessité pour tous les formateurs et les enseignants.

3 - La formation des formateurs

3.1 Le cadre juridique

Le dispositif réglementaire qui régit la formation des formateurs et des enseignants découle des statuts particuliers de la formation professionnelle et de l'éducation. Il couvre pratiquement tous les aspects relatifs au déroulement de la carrière des formateurs et des enseignants aux plans de la confirmation au poste, des formations initiales obligatoires (exclusivement la formation pédagogique), du mouvement des personnels et de la promotion interne.

Cependant, il n'existe pas de textes qui réglementent et organisent la formation des formateurs de formateurs. La formation continue qui est organisée à travers les cycles de perfectionnement ne s'appuie également pas sur une assise réglementaire.

Dans le domaine de la formation des formateurs et des enseignants, le cadre juridique a peu évolué ces 10 dernières années. Les deux textes fondamentaux qui régissent ces catégories de formateurs et d'enseignants sont :

- Le décret exécutif n° 90-117 du 21 avril 1990, portant statut particulier des travailleurs de la formation professionnelle.
- Le décret exécutif n° 90-49 du 06 février 1990, portant statut particulier des travailleurs de l'éducation.

Entamée en 1998, la révision du statut des établissements de formation professionnelle et du statut particulier des travailleurs de la formation professionnelle et de l'éducation n'a pas encore abouti.

3.2 Les opérateurs

Dans les années 1970, au moment où les besoins en formateurs étaient relativement faibles, la formation initiale technique et pédagogique était assurée par l'INFP, seule structure d'ingénierie pédagogique existante

à l'époque. Cette dernière était également chargée de la formation de l'ensemble des cadres du secteur de la formation professionnelle.

Au milieu des années 1980, l'accroissement du nombre d'établissements et la demande sans cesse croissante en formateurs ont conduit les pouvoirs publics à la mise en place d'un dispositif de formation des formateurs qui s'est concrétisé par la création de six instituts de formation professionnelle qui constituent avec l'INFP le réseau d'ingénierie pédagogique et de formation du secteur public de la formation professionnelle. Cependant, si l'architecture mise en œuvre place ces structures en réseau, leur évolution a fait qu'ils sont devenus, peu à peu, indépendants les uns des autres, en se constituant en îlots pédagogiques où les échanges d'expériences et de bonnes pratiques sont peu fréquents.

La formation, le perfectionnement et le recyclage des formateurs et personnels de gestion sont donc assurés par les six instituts de formation professionnelle qui constituent les opérateurs spécialisés dans le dispositif de formation des formateurs. D'autres missions d'études leur sont également confiées, telles que l'élaboration des référentiels et des programmes de formation et, accessoirement, la gestion de la formation initiale de techniciens supérieurs. Ces établissements sont spécialisés : ils couvrent chacun les spécialités de 2 à 3 branches professionnelles, et leur répartition au plan spatial s'est faite sur la base des spécificités des grands bassins industriels identifiés à l'époque de leur création.

Chaque institut a une double couverture pédagogique. Au niveau de sa circonscription géographique, il couvre en moyenne 80 à 85 établissements (avec leurs annexes) qu'il assiste dans différents domaines, notamment :

- La dotation en référentiels et en programmes de formation ;

- La formation pédagogique initiale des formateurs toutes spécialités confondues et la formation pédagogique initiale des adjoints techniques et pédagogiques ;
- Le perfectionnement pédagogique des formateurs et des personnels chargés de la gestion pédagogique des formations (intendant, adjoint technique et pédagogique, et chef de section);
- La conception et la mise à la disposition des établissements publics et privés des sujets des examens de fin de formation de leurs stagiaires.

Il assiste également les directions de la formation professionnelle de sa circonscription (6 à 10 directions en moyenne par institut) aux concours de sélection des formateurs.

Cette forme d'organisation en circonscriptions permet aux instituts :

- D'être plus proches des établissements en matière d'assistance et de soutien pédagogique (programme, référentiel, sujets d'examens, etc.) ;
- De prendre en formation un effectif important en formateurs et en personnel d'encadrement sans qu'il soit nécessaire de mobiliser des places d'hébergement qui sont, elles, réservées aux formateurs des régions éloignées.

Au niveau national, les instituts assurent, de par leur spécialisation, le perfectionnement technique des formateurs dont la spécialité relève des branches professionnelles qui leur sont rattachées.

La spécialisation des instituts dans le domaine technique présente les avantages :

- De disposer d'une ressource humaine spécialisée importante en effectif ;
- De fournir, en matière de perfectionnement technique, des réponses mieux adaptées aux attentes des formateurs ;
- De normaliser les contenus des perfectionnements techniques à

l'ensemble des formateurs d'une même spécialité et d'assurer un meilleur suivi dans l'évolution de leurs compétences professionnelles.

Cependant, les instituts qui sont situés dans les régions extrêmes du pays ne favorisent pas toujours les déplacements des formateurs, et constituent l'une des causes des taux élevés d'absence enregistrés aux cycles de perfectionnement. Les frais de déplacements, relativement élevés selon les régions, sont à la charge du formateur, et sont rarement remboursés par les établissements.

Les plans de charges annuels des instituts sont arrêtés au niveau central, pour ce qui est des activités d'études liées à l'élaboration des référentiels et programmes de formation. A l'inverse, les actions de formation et de perfectionnement sont initiées et planifiées avec une relative autonomie par les instituts en coordination avec les directions de la formation professionnelle et les établissements de formation, et ensuite sont validées par les structures centrales du Ministère de tutelle. Une grande souplesse est accordée aux instituts quant à l'organisation des cycles de perfectionnement pour le choix du thème, de sa durée et de sa planification. La démarche ainsi adoptée devait susciter la participation des formateurs aux cycles de perfectionnement qui enregistrent, malgré tout, des désaffections importantes.

Les formations initiales de techniciens supérieurs, qui étaient initialement prévues comme des activités accessoires, sont devenues peu à peu des activités essentielles dans les plans de charges des instituts. Actuellement, près de 60 % des capacités pédagogiques de ces instituts sont mobilisées par ce type de formation, limitant fortement les opérations de formation, de perfectionnement et de recyclage qu'ils ont pour mission de conduire à l'endroit des formateurs.

A la rentrée de septembre 2001, la décision a été prise par le Ministère de tutelle de supprimer, au fur et à mesure de leur extinction, ce type de formations initiales des activités des instituts de formation professionnelle.

Pour l'enseignement secondaire technique, les établissements qui ont en charge la formation des enseignants sont les écoles normales supérieures relevant du Ministère de l'Enseignement supérieur et les instituts de technologie de l'éducation rattachés au Ministère de l'Éducation. Une grande partie de ces instituts a été cédée à l'enseignement supérieur. Sur les 61 instituts de technologie de l'éducation existants en 1985, seuls 22 instituts sont encore opérationnels à la fin de l'année 1999. La reconversion de ces établissements comme celle des technicums semble s'inscrire dans une démarche d'abandon progressif de l'enseignement secondaire technique dans le système éducatif.

3.3 La formation initiale

La formation initiale technique des formateurs était assurée, jusqu'au début des années 1980, par l'INFP, et ensuite par les instituts de formation professionnelle après leur création. Cette formule, prévue par les textes réglementaires, est totalement érudite. Depuis l'avènement du statut particulier des travailleurs de la formation professionnelle en avril 1990, les formateurs sont recrutés sur titres (sélection des candidats sur dossier) parmi les diplômés de l'enseignement supérieur ou parmi les diplômés des instituts spécialisés du secteur public ou privé qui ont suivi une formation initiale de type académique, commune à toutes les activités professionnelles, sans aucune spécificité avec la fonction de formateur. La seule formation initiale à laquelle sont soumis les formateurs, lors de leur prise de fonction, est de type pédagogique. Cette formation est instituée par le statut des formateurs et reste incontournable dans leur plan de carrière. Autrement dit, les formateurs qui ne l'ont pas suivie, ne peuvent pas prétendre à leur confirmation au poste, après la période probatoire fixée statutairement à 9 mois d'exercice.

Les formateurs vacataires, employés à temps partiel dans les établissements publics de formation, ne sont pas concernés par cette formation, alors que leur influence reste assez grande sur la qualité des enseignements, particulièrement lorsque les formations sont encadrées exclusivement par

cette «catégorie» de formateurs, comme cela est parfois le cas dans les nouveaux établissements.

Les maîtres d'apprentissage, les formateurs d'entreprises et des établissements privés ne bénéficient également pas de formation pédagogique initiale. Il convient de rappeler que ces catégories de formateurs ne disposent pas de statut qui les identifie à cette fonction.

La formation initiale et pédagogique des professeurs de l'enseignement secondaire technique est assurée par les écoles normales supérieures. Elle s'étale sur 4 années après le baccalauréat. Celle des professeurs d'enseignement technique, d'une durée de 2 années après le baccalauréat, est assurée, quant à elle, par les instituts de technologie de l'éducation. Ces 5 dernières années, la rareté des postes budgétaires d'enseignants fait qu'on a recours de plus en plus à des enseignants contractuels ou vacataires qui ne sont pas soumis à la formation initiale quelle que soit sa nature, technique ou pédagogique.

3.3.1 Planification et organisation de la formation pédagogique initiale

Les stages de formation pédagogique sont planifiés par les instituts de formation professionnelle et les plannings sont communiqués au début de chaque année aux directions de la formation professionnelle qui leur sont rattachées. Ces directions ont ensuite toute la latitude d'inscrire leurs formateurs stagiaires à la période de stage qui leur paraît la plus appropriée. Il arrive parfois qu'elles décident de différer la formation pédagogique de quelques mois pour pallier les déficits urgents, conduisant ainsi les formateurs à dispenser des enseignements sans préparation pédagogique préalable. Cette situation entraîne souvent l'acquisition sur le tas de réflexes pédagogiques difficiles à corriger par la suite et des glissements dans les plannings accentuant davantage le décalage dans les mises en formation.

La durée de la formation pédagogique initiale des formateurs est fixée au plan réglementaire à 12 semaines pour les PEP, et à 24 semaines pour les PSEP. Elle est

organisée en alternance à travers deux phases :

- La première phase, identique dans son contenu aux deux catégories de formateurs, est consacrée à l'acquisition des connaissances pédagogiques de base et aux simulations de leçons. Elle se déroule au sein des instituts de formation professionnelle ;
- La seconde phase, de 2 à 12 semaines selon la catégorie de formateurs, se déroule dans les établissements d'affectation des formateurs stagiaires par une mise en doublure auprès de formateurs expérimentés. Au cours de cette mise en situation, les PEP préparent un rapport de stage et les PSEP un projet de fin de formation. Les thèmes du projet sont laissés à l'initiative des formateurs stagiaires et peuvent être d'ordre pédagogique, technique ou didactique.

La formation pédagogique des enseignants de l'enseignement secondaire technique est intégrée à la dernière année du cursus de la formation technique initiale. Elle est dispensée au même titre que les modules d'enseignement technique.

3.3.2 Contenu des stages de formation pédagogique

Le contenu des stages de formation pédagogique des formateurs nouvellement recrutés est de type classique. Il est défini par le référentiel de formation pédagogique du PEP élaboré et validé en 1993. Il s'articule autour de thèmes pédagogiques, de thèmes liés à des connaissances générales du secteur de la formation professionnelle et aux tâches technico-administratives du formateur. Le programme totalise près de 360 heures d'enseignement, dont 100 heures sont consacrées au stage pratique et aux simulations de leçon.

En réalité, les thèmes qui sont couramment enseignés concernent la partie pédagogique du programme complétée par certains thèmes de connaissances générales et des simulations de leçons. Ces thèmes concernent principalement :

- La psychologie de l'individu ;

- Les objectifs pédagogiques ;
- La séance d'enseignement ;
- L'évaluation ;
- Les méthodes pédagogiques ;
- La communication ;
- La dynamique de groupe ;
- La méthodologie de conception des programmes ;
- La connaissance du secteur de la formation professionnelle ;
- L'inspection ;
- Les simulations de leçons.

Parmi les thèmes prévus par le référentiel, et non enseignés ou diffusés partiellement, on trouve la conception et l'utilisation des aides pédagogiques, les ressources documentaires, les différents modes de formation, l'approche méthodologique d'adaptation et d'actualisation des contenus de formation ainsi que d'autres thèmes liés à la maintenance des équipements.

Dans le programme de formation pédagogique des PSEP, le volume horaire affecté aux thèmes est disproportionné par rapport à l'importance et à la complexité des connaissances à dispenser dans chacun d'eux. A titre d'exemple, 54 heures sont attribuées au thème sur l'évaluation, alors que ceux portant sur les méthodes pédagogiques et sur la séance d'enseignement ne comptent respectivement que 15 et 12 heures. En pratique, ces horaires sont parfois adaptés par les instituts.

Les raisons de cette situation s'expliquent en partie par le profil des formateurs chargés de l'encadrement de ce type de formation et par l'organisation mise en place par les instituts de formation professionnelle. L'encadrement d'un stage de formation pédagogique est généralement confié dans sa totalité à des PSEP spécialisés en sciences de l'éducation ou en psychologie industrielle, ayant peu d'expérience dans les domaines de la pédagogie appliquée et de la formation professionnelle. Ils ont tendance à privilégier

l'enseignement théorique en reproduisant des contenus standards. Ces formateurs de formateurs, il faut le souligner, n'ont pas reçu de formation spécifique pour la conduite de ce type de stage. De façon générale, les contenus des stages de formation pédagogique sont, à quelques exceptions près, identiques pour tous les corps d'enseignement, qu'ils soient formateurs, formateurs de formateurs, ou même pour les PSEP affectés à des tâches d'études (conception de programmes, de référentiels, etc.).

Le référentiel de formation des PEP, qui constitue le document de base de ces formations, doit être adapté et actualisé pour élargir les compétences des formateurs vers un degré de polyvalence plus élevé. Les thèmes sur la formation par alternance, les styles du management, l'art de négocier, le conseil en formation... devraient être prévus afin de permettre aux formateurs, en particulier ceux destinés à l'encadrement des formations par apprentissage et des formations continues au profit des travailleurs des entreprises, d'être plus efficaces dans leurs missions.

Le stage pratique prévu au cours de la formation pédagogique et qui constitue le moment où le formateur stagiaire met en pratique les règles pédagogiques acquises est quelque peu dévoyé de son objectif, puisqu'il lui est demandé de décrire dans un rapport les conditions dans lesquelles se déroulent les enseignements et le degré de respect des règles pédagogiques par les autres formateurs de l'établissement (une évaluation à petite échelle en quelque sorte).

3.3.3 Méthodes, outils pédagogiques et sanction de la formation

Les stages de formation pédagogique s'appuient pour l'essentiel sur des exposés théoriques et des discussions de groupe. Des travaux en sous-groupes sont parfois organisés. Au cours des séances d'enseignement, la prise de notes prend une part importante du temps imparti au thème car les photocopies font très souvent défaut.

Le tableau noir reste l'outil privilégié dans les salles pédagogiques, les rétroprojecteurs existent mais sont peu utilisés. Certains

instituts sont dotés de caméras, mais ne les utilisent pas, faute de formation appropriée des animateurs des stages, alors qu'elles pourraient constituer un moyen exceptionnel pour enregistrer et visualiser les simulations de leçons et permettre ainsi aux formateurs et aux enseignants stagiaires de prendre conscience des aspects qu'ils devront améliorer dans leurs prestations pédagogiques.

Une telle situation est due pour une grande partie à une préparation insuffisante des animateurs de ces stages qui ont tendance, en l'absence d'une formation spécifique et des perfectionnements continus, à s'inscrire dans une démarche de type académique où les exposés restent dominants.

Les participants au stage de formation pédagogique font l'objet d'une évaluation continue qui s'étale tout au long de la formation, et qui est sanctionnée par la délivrance aux formateurs stagiaires d'une attestation précisant leurs aptitudes à dispenser des enseignements, d'une licence d'enseignement pour les professeurs d'enseignement secondaire technique et d'un certificat de fin d'études des instituts de technologie de l'éducation pour les professeurs d'enseignement technique.

3.4 Formation continue des formateurs et des enseignants

Le secteur public de la formation professionnelle a connu, au début des années 1980, un recrutement massif de formateurs dont les profils n'ont pas toujours été en rapport avec les exigences de la fonction. Parmi ces profils, on peut trouver des formateurs titulaires d'un CAP avec quelques années d'expérience, des techniciens supérieurs et des artisans. La répartition des effectifs formateurs à travers ces profils n'existe pas dans les données statistiques du secteur.

Pour pallier les insuffisances enregistrées dans les activités pédagogiques des formateurs, au plan professionnel et scientifique, les responsables ont mis en œuvre dès 1990 un programme de mise à niveau qui s'est traduit par l'organisation de cycles de perfectionnement continu en direction des formateurs, toutes catégories

confondues. L'objectif consistait à élever le niveau des compétences techniques des formateurs titulaires d'un CAP, par des perfectionnements répétés et progressifs, à un niveau équivalent à celui de technicien supérieur, et pour les formateurs ayant déjà ce profil, il s'agissait de renforcer et d'améliorer leurs compétences professionnelles par des passages en milieu professionnel. En pratique, les seuls perfectionnements organisés sont ceux animés au sein des instituts et auxquels participent les formateurs, sans distinction de profils (CAP, technicien supérieur, artisan). Les cycles de perfectionnement, élargis par la suite au domaine pédagogique, se poursuivent actuellement. Les données statistiques existantes ne fournissent pas d'informations sur le nombre d'heures de perfectionnement suivies par chaque formateur, sur les progrès réalisés et le niveau de compétences atteint par les participants à travers ces cycles de perfectionnements.

La formation continue des enseignants de l'enseignement secondaire technique est mise en œuvre dans le cadre d'un vaste programme de mise à niveau entamé en 1999 en direction de l'ensemble du personnel enseignant du système éducatif. Une enveloppe budgétaire de 7,1 milliards de dinars, soit près de 100 millions d'euros, a été accordée au Ministère de l'Éducation pour la réalisation de ce programme qui concerne plus de 320 000 enseignants toutes catégories confondues. Les objectifs de ces perfectionnements concernent à la fois les aspects scientifiques, techniques et pédagogiques. La durée des cycles est fixée à une semaine par formateur renouvelable une à deux fois par an. Les cycles de perfectionnement se déroulent pratiquement tous dans les instituts de technologie de l'éducation.

3.4.1 Planification des cycles de perfectionnement

Les cycles de perfectionnement technique et/ou pédagogique des formateurs sont planifiés par les instituts de formation

professionnelle qui éditent annuellement un guide dans lequel sont précisés, pour chacun des cycles programmés, le thème, la durée et la période de son déroulement. Un thème peut être prévu deux à trois fois durant l'année. Le guide est ensuite diffusé aux directions de la formation professionnelle, 3 à 4 mois avant le début des premières sessions, qui se chargent de recueillir les inscriptions des formateurs de leurs wilayas respectives. Les formateurs peuvent s'inscrire aux thèmes de leur choix sans aucune condition préalable. Nombreux sont ceux qui s'inscrivent à plusieurs thèmes. Cette forme d'inscription est adoptée par les instituts pour réduire les taux d'absence élevés que vivent ces opérations de perfectionnement, atteignant parfois près de 50 % des inscrits. Cependant, les groupes qui se constituent à travers cette formule sont de niveaux très hétérogènes. Certains parmi les participants ne possèdent pas le minimum des pré-requis nécessaires pour suivre le perfectionnement. Les animateurs de ces stages dénoncent cette situation, qui leur pose de sérieuses difficultés quant à la consistance des connaissances à dispenser.

D'une durée de 1 à 2 semaines, les stages de perfectionnement pédagogique ou technique sont pratiquement tous organisés, sous forme résidentielle, au sein même des instituts de formation professionnelle. Leur encadrement est assuré exclusivement par les formateurs permanents de ces établissements. Les opérations de perfectionnement organisées en milieu professionnel restent des cas exceptionnels.

3.4.2 Effectifs perfectionnés

Pour mieux situer l'impact des opérations de perfectionnement des formateurs du secteur public de la formation professionnelle, et en l'absence de données statistiques globales, il est pris ici, à titre indicatif, les effectifs perfectionnés par l'Institut de Formation Professionnelle d'Alger¹². Au cours de l'année 2000, l'institut a assuré un perfectionnement technique à 828 PEP et PSEP, soit 51,36 % des effectifs formateurs

¹² L'IFP d'Alger couvre pour sa seule circonscription géographique un effectif formateurs estimé au 3 décembre 2000 à 1985 formateurs, toutes spécialités confondues, dont 74 % sont des PEP, et plus de 26 % des PSEP. Parmi ces effectifs, 49,82 % sont des femmes. L'IFP est censé assurer à ces formateurs des perfectionnements pédagogiques. Au plan national, les effectifs formateurs auxquels il doit assurer, de par sa spécialisation, des perfectionnements techniques ne sont pas connus.

inscrits par les directions de la formation professionnelle. Les taux de participation les plus élevés sont enregistrés pour les thèmes liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, avec près de 83 % pour les sessions traitant du réseau Internet et 74 % pour l'initiation à l'informatique. Il y a lieu de souligner que, parmi ces effectifs, un même formateur peut être comptabilisé plusieurs fois car inscrit à différents thèmes.

Les cycles de perfectionnement pédagogique ont concerné 243 formateurs, soit 59,70 % des effectifs inscrits. Ces effectifs représentent un peu plus de 12 % des formateurs couverts par sa seule circonscription géographique à qui il devrait assurer un perfectionnement pédagogique.

Les acteurs concernés par ces cycles de perfectionnement, rencontrés à ce sujet, situent les raisons de ces désaffections à différents niveaux :

- Les périodes des stages ne conviennent pas toujours aux formateurs convoqués ;
- Les frais de déplacement des formateurs ne leur sont pas toujours remboursés par leurs établissements d'origine ;
- Les formateurs ont également le sentiment que ces perfectionnements n'ont aucun impact sur l'évolution de leur plan de carrière puisque les compétences acquises ne sont pas valorisées à toutes les promotions, notamment les postes de responsabilité (directeur de CFPA, ATP, etc.) ;
- Pour une grande partie des formateurs femmes, les contraintes familiales restent les raisons dominantes.

Depuis ces 2 dernières années, le programme de perfectionnement est renforcé par d'autres opérations organisées durant les grandes vacances. Ces chantiers d'été, comme ils sont intitulés, mobilisent toutes les capacités pédagogiques des instituts. Pour l'année 2000, première année de leur expérimentation, 2500 formateurs ont pu suivre au sein des six instituts de formation professionnelle des stages de perfectionnement, de 1 à 2 semaines,

auxquels ont participé des formateurs exerçant dans les écoles privées. Cette forme d'organisation des perfectionnements, pris sur les congés des formateurs, a permis de mobiliser un maximum d'effectifs sans que cela ne gêne le fonctionnement des établissements (CFPA, INSFP) et les formations initiales des stagiaires.

3.4.3 Contenus des cycles de perfectionnement

Les thèmes des cycles de perfectionnement technique sont arrêtés le plus souvent de façon intuitive par les instituts de formation professionnelle. Ils sont généralement puisés dans les programmes de formation diffusés par ces mêmes formateurs au niveau de leurs établissements. Le manque de coordination et le peu d'importance accordée aux actions d'évaluation font que les recommandations formulées à ce sujet par les inspecteurs, et qui pourraient constituer des critères objectifs dans la définition des contenus des perfectionnements, sont rarement prises en compte.

La même démarche s'applique également à la définition des programmes de perfectionnement pédagogique dont les contenus sont, pour une grande partie d'entre eux, ceux déjà enseignés durant les stages de formation pédagogique initiale, et qui sont complétés par des thèmes liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication. Le choix de ces thèmes constitue, selon leurs initiateurs, un renforcement pédagogique des connaissances acquises dans ce domaine et une introduction progressive des nouvelles technologies de l'information.

3.4.4 Méthodes employées et outils pédagogique utilisés aux cycles de perfectionnement

Contrairement aux méthodes d'enseignement adoptées par les formateurs au cours de la formation pédagogique initiale qui s'appuient essentiellement sur des exposés, les techniques d'animation employées durant les cycles de perfectionnement sont plus ouvertes. En

effet, on utilise souvent dans les séances d'enseignement des études de cas, des travaux de sous-groupes, des aides pédagogiques (rétroprojecteurs, planches, etc.). Une telle situation semble être due en partie à la pression exercée par les formateurs participant aux perfectionnements qui, de par leur longue expérience pédagogique, s'accommodent difficilement des approches pédagogiques qui ne leur permettent pas de participer activement à la réflexion et au déroulement des séances.

3.4.5 Partenariat et sanction des cycles de perfectionnement

Les perfectionnements techniques ou pédagogiques sont organisés et assurés exclusivement par les six instituts de formation professionnelle qui sont les seuls opérateurs pour ce type de formation. Les cycles se déroulent, pour la quasi-totalité de leur durée, dans les structures pédagogiques mêmes de ces instituts. A l'issue de chaque cycle, il est délivré aux participants une attestation de suivi de stage qui était utilisée, auparavant, comme élément bonifiant dans les opérations de promotion sur liste d'aptitude. Cette forme de promotion a été édulcorée depuis, au profit des promotions sur examens et concours.

3.5 Financement, mécanismes et budgets

L'allocation budgétaire de fonctionnement attribuée à chacun des instituts de formation professionnelle, chargés de la formation et du perfectionnement des formateurs, s'élève en moyenne, au titre d'un exercice annuel, à près de 65 millions de DA, soit environ 916 000 euros (1 euro = 0,014 dinars).

La même moyenne des crédits budgétaires est également accordée aux instituts chargés de la formation initiale des techniciens supérieurs. Les critères réglementaires d'affectation des crédits budgétaires, basés essentiellement sur les effectifs pris en charge, quel que soit le type de publics (stagiaires ou formateurs), s'appliquent de façon identique à l'ensemble des établissements (CFPA, INSFP, et IFP) sans aucune particularité pour les instituts

chargés de la formation des formateurs. Ce traitement uniforme offre peu de flexibilité dans la gestion des formations des formateurs, en particulier lorsqu'il s'agit d'organiser des stages en entreprise ou de faire appel à des compétences non académiques pour des thèmes pointus de formation.

La ventilation des crédits à l'intérieur des budgets de fonctionnement obéit également à une nomenclature de postes qui s'applique à l'ensemble des établissements. La répartition est proposée par le directeur de l'établissement et est validée par le Ministère de tutelle et celui des finances. Plus de 80 % des ressources sont consacrées aux dépenses obligatoires (salaires, bourses, etc.), contre environ 10 % aux services.

3.6 Qualité et pertinence des formations

La formation pédagogique initiale des formateurs constitue l'une des phases capitales dans la préparation des formateurs à leur nouvelle fonction, dans le sens qu'elle permet à ces acteurs de se familiariser avec les règles pédagogiques de base nécessaires à la conduite de leurs activités pédagogiques. Cependant, sa durée limitée pratiquement à 3 mois, son organisation en intra-muros et son contenu qui a peu évolué durant ces 8 dernières années ne favorisent pas toujours l'acquisition de compétences en rapport avec les exigences du métier de formateur. L'encadrement pédagogique de cette formation est également confié à des formateurs peu expérimentés, et qui n'ont pas suivi au préalable de formation spécifique pour l'animation de ce type de stage. Les perfectionnements pédagogiques organisés dans le cadre de la formation continue des formateurs, prévus pour pallier les insuffisances, actualiser et renforcer les acquis pédagogiques, n'ont finalement permis qu'à un faible effectif de formateurs d'en tirer profit.

C'est également le cas des perfectionnements techniques qui enregistrent des taux d'absence très élevés, au point où des stages sont parfois annulés, faute de participants. Ils se déroulent le plus souvent sous forme résidentielle, au sein même des instituts, totalement isolés du monde du travail. Les

animateurs de ces stages qui pourraient servir de relais dans l'actualisation des connaissances ont eux aussi peu d'expérience des pratiques des entreprises.

Enfin, l'absence de données statistiques sur les effectifs formateurs par spécialité, et surtout par profil (CAP, technicien

supérieur, artisan) – données statistiques qui pourraient permettre une planification rigoureuse des cycles de perfectionnement et une meilleure définition des contenus – limite la portée de ces actions quant à la pertinence des thèmes retenus et à la couverture de l'ensemble des formateurs.

4 - Orientations et stratégies de développement de la formation des formateurs

4.1 Analyse du dispositif

Le dispositif de formation des formateurs du secteur public de la formation professionnelle s'est constitué au début des années 1980, à la faveur d'une forte pression des besoins en formateurs. Si, au début de sa mise en place, sa mission consistait principalement à assurer la formation des formateurs – mission élargie par la suite à assurer leur perfectionnement –, la rareté des postes budgétaires pour les nouveaux formateurs enregistrée vers la fin des années 1980 et le souci de rentabiliser à tout prix les infrastructures ont contraint les responsables à orienter les activités des instituts de formation professionnelle vers la formation initiale de techniciens supérieurs. Cette mesure, il faut le souligner, était également motivée par une forte demande insatisfaite des sortants de la fin du cycle secondaire. Peu à peu, ce type de formation initiale s'est amplifié au point de devenir une activité presque essentielle dans les plans de charges des instituts en mobilisant près de 60 % de leurs capacités pédagogiques.

L'organisation mise en œuvre dans le déroulement des cursus de la formation initiale des techniciens supérieurs s'inspirait fortement de l'organisation des formations universitaires et semblait convenir parfaitement aux formateurs qui se spécialisaient dans un, ou au plus deux modules d'enseignement, réduisant peu à peu leur degré de polyvalence et entraînant une récession progressive de leurs compétences. L'encadrement pédagogique a été lui aussi imprégné de cette organisation, pratiquée pendant près d'une décennie, qu'il est arrivé par l'adopter à la formation et aux perfectionnements des formateurs devenus, par la force des choses, des opérations presque accessoires dans les activités des instituts.

C'est ainsi que l'organisation des cycles de perfectionnement actuels, qui connaissent quelques progrès ces dernières années, s'apparente fortement à celle des formations initiales de techniciens supérieurs où les enseignements théoriques résidentiels restent dominants.

La décision prise de supprimer la formation initiale de techniciens supérieurs des plans de charges des instituts de formation professionnelle, en les obligeant à se consacrer exclusivement à leur missions initiales, va permettre de libérer des capacités d'accueil estimées à plus de 2000 places pédagogiques dans les six instituts de formation professionnelle. Avec cette mesure, les dernières formations de techniciens supérieurs s'effaceront du champ d'intervention des IFP en juin 2003.

Ces capacités pédagogiques, consacrées aux seules activités de formation et de perfectionnement des formateurs, constitueront à l'avenir un potentiel considérable de formation et de perfectionnement.

Les instituts disposent également d'un encadrement pédagogique (formateurs et gestionnaires) constitué exclusivement d'universitaires dont une partie, aussi minime soit-elle, a suivi, dans le cadre de la coopération internationale, un perfectionnement technique et pédagogique de durée moyenne. Ce perfectionnement n'a pas concerné les animateurs des stages de formation pédagogique.

L'implantation des instituts dans des régions de forte densité industrielle en rapport avec leur spécialisation permet un rapprochement plus facile du milieu professionnel, à la condition que cette dynamique soit conduite par des responsables et des formateurs possédant des compétences avérées et qui

peuvent convaincre les entreprises de l'intérêt de leur partenariat.

Le référentiel de formation des PEP existant, une fois actualisé et adapté, pourrait constituer un excellent référent à toutes les opérations de recrutement des formateurs, de formation et de perfectionnement que les instituts auront à conduire à l'endroit des formateurs.

Cet ensemble d'éléments montre que le dispositif en place présente des atouts favorables pouvant le rendre plus efficace et plus dynamique, encore faut-il qu'il puisse fonctionner réellement en réseau, ce qui permettrait d'avoir, non plus des échanges administratifs ou hiérarchiques, mais des échanges d'expériences et de bonnes pratiques et d'avoir sa ressource humaine, pédagogique en particulier, prise en charge dans un processus continu de formation et de perfectionnement.

L'efficacité du dispositif est cependant confrontée aux dysfonctionnements induits par un fonctionnement interne totalement isolé du monde professionnel et orienté jusque-là en majorité vers des activités de formation initiale. Les réflexes pédagogiques et de gestion, de type scolaire, acquis durant de nombreuses années par le personnel aussi bien administratif que pédagogique, pourraient générer quelques difficultés d'adaptation aux changements qui seraient introduits.

L'efficacité du dispositif est également affaiblie par :

- L'absence d'une stratégie de formation et de perfectionnement en direction des formateurs de formateurs qui ne bénéficient pour l'instant que des seules formations offertes par la coopération internationale au profit d'un effectif réduit ;
- La durée, la consistance et l'agencement du programme de formation pédagogique qui restent très classiques et peu adaptés aux exigences de la fonction ;
- L'absence de données statistiques sur la répartition des effectifs PEP par profils (CAP, T.S, artisans) qui empêche de monter des opérations de perfectionnement mieux

ciblées, et d'assurer une plus large couverture de l'ensemble des formateurs et un meilleur suivi dans la réalisation des objectifs fixés ;

- Les contenus, l'organisation et les styles d'animation adoptés dans la formation de formateurs qui sont peu adaptés aux attentes des formateurs et aux objectifs visés par ces actions ;
- Le manque de maîtrise des pratiques d'évaluation des compétences acquises par chaque formateur au cours des opérations de perfectionnement ;
- L'absence d'une gestion prévisionnelle des plans de perfectionnement des formateurs par les établissements de formation (CFPA et INSFP), le mode d'organisation de type résidentiel mis en place, le choix des thèmes et les contenus arrêtés de façon intuitive, mais aussi le sentiment que ces perfectionnements ont peu d'impact sur leur plan de carrière qui rendent ces opérations peu attractives au regard des taux élevés d'absence enregistrés jusque-là.

L'enseignement secondaire technique présente également des insuffisances importantes. Qualifié de parent pauvre du système éducatif, il est pratiquement réduit aux 2 dernières années de l'enseignement secondaire. Ses effectifs élèves représentent tout juste 7 % des effectifs du cycle secondaire. Les formations initiales techniques et pédagogiques des enseignants sont peu à peu abandonnées, au profit d'un recrutement de professeurs contractuels ou employés à temps partiel pour qui aucune formation n'est prévue.

Les résultats obtenus au baccalauréat de l'enseignement secondaire technique restent très faibles par rapport à ceux de l'enseignement secondaire général. L'orientation à l'université des lauréats des filières techniques se fait vers les cycles courts (techniciens supérieurs). Pour les cycles longs (ingénieurs), seules 9 spécialités sur les 46 existantes sont ouvertes aux bacheliers de l'enseignement secondaire technique.

A cela, s'ajoutent la tendance à la reconversion des techniciens et la cession des ITE à l'enseignement supérieur qui

traduisent assez clairement le désintérêt du secteur de l'éducation et des populations concernées pour ce type d'enseignement.

4.2 *Adaptation et évolution des métiers de la formation*

L'adaptation aux nouvelles exigences des métiers de la formation connaît une progression lente auprès des formateurs et semble être due, en partie, selon les interlocuteurs, aux mentalités et aux réflexes pédagogiques de type scolaire acquis durant de nombreuses années d'exercice par le personnel enseignant et les responsables pédagogiques. Cette adaptation reste un défi majeur pour le secteur de la formation professionnelle. Les efforts entrepris, notamment l'introduction des NTIC dans toutes les opérations de formation et de perfectionnement conduites en direction des formateurs ainsi que le raccordement de l'ensemble des établissements au réseau Internet, avec accès prioritaire aux formateurs, constituent selon les responsables l'assise pédagogique stimulante qui permettrait d'engager le corps enseignant dans un véritable processus de changement et d'innovation.

La formation de formateurs des formateurs, occultée dans les stratégies développées jusqu'à présent, alors que ces éléments sont les principaux acteurs du dispositif de formation des formateurs et seront à l'origine des changements futurs, nécessite d'être prise en compte dans la stratégie de réforme envisagée, tout en la dotant de l'assise réglementaire nécessaire.

4.3 *Stratégie de développement*

Les dernières mesures prises pour supprimer des plans de charges des instituts chargés de la formation des formateurs la formation initiale de techniciens supérieurs, en les obligeant à se consacrer aux seules opérations de formation et de perfectionnement des formateurs, soulignent la volonté des responsables de mettre en œuvre la stratégie énoncée dans le domaine de la formation des formateurs, notamment :

«L'amélioration du niveau de qualification des formateurs passe par un vaste programme, étalé sur 5 années dans sa partie intensive puis pérennisé, de perfectionnement, de mise à niveau et de recyclage des enseignants en exercice. Elle passe également par la révision des programmes pédagogiques en vigueur dans les établissements de formation des formateurs, l'élévation du niveau des exigences pédagogiques au recrutement interne et externe et l'organisation de stages d'immersion en milieu professionnel. Les capacités de formation de l'enseignement supérieur seront mises à contribution de même que seront exploités à cette fin les programmes de coopération bilatérale et multilatérale »¹³.

La réalisation de ces objectifs nécessitera certainement un encadrement spécialisé et des moyens financiers supplémentaires. En revanche, les moyens pédagogiques existent. Les places pédagogiques qui seront libérées au niveau des six instituts de formation professionnelle, après l'extinction des formations initiales, constituent pour le secteur un potentiel de formation exceptionnel qui peut prendre en charge, au plan de la formation continue, aussi bien les formateurs du secteur public que ceux du secteur privé. La mise en œuvre de cette stratégie en est à ses premières phases d'exécution. Elle sera certainement longue et délicate. Cependant, la première opération pilote engagée avec Microsoft est très significative car elle montre la volonté des responsables d'aligner la qualité des formations sur des normes internationales.

4.4 *Projets pilotes*

Au début de l'année pédagogique 2001-2002, le Ministère de la Formation professionnelle a mis en œuvre une importante action de formation destinée à l'ensemble des formateurs de la spécialité informatique en partenariat avec Microsoft. Pour sa première année de mise en œuvre, le projet concernera un effectif de plus de 200 formateurs. Ce projet est prévu sur 3 années, avec la possibilité de le reconduire sur plusieurs années. Le programme de formation porte exclusivement sur les produits Microsoft et permettra aux participants d'être certifiés

¹³ Programme du gouvernement dans le domaine de la formation professionnelle, *Objectifs prioritaires et stratégies de mise en œuvre*, août 2000.

MCP (Microsoft Certified Professional) sur la base de normes internationales. La formation est assurée par un établissement privé, agréé par Microsoft.

Par cette action, et en plus de la mise à niveau des formateurs à des normes de compétences internationales, le secteur de la formation professionnelle compte constituer au niveau de chaque IFP des «groupes ressources» qui seront chargés de démultiplier ce type de formation et qui permettront également d'ériger un établissement en CTEC (Certified Technical Education Center).

Le deuxième projet s'inscrit dans la perspective d'une redynamisation du réseau d'ingénierie pédagogique, par la mise en place au niveau des IFP et de l'INFP de Comités Pédagogiques Nationaux de Spécialités (CPNS) et de Comités Pédagogiques Nationaux de Branches (CPNB). Ces comités constitueront un espace de concertation et d'analyse sur les évolutions des qualifications professionnelles, et auront à se prononcer notamment sur tous les aspects en rapport avec les référentiels, les programmes pédagogiques et la création ou la suppression de spécialités. Ils formuleront également leurs avis et suggestions pour la définition des politiques du secteur de la formation professionnelle.

Les comités, dont la pérennité sera assurée par une assise réglementaire, sont composés des formateurs des établissements publics et privés, des concepteurs de programmes, des professionnels et des inspecteurs.

Le projet en est à sa première phase d'exécution qui consiste à prospecter, identifier et choisir les membres de ces comités.

Leur plan de charges sera arrêté par le Ministère de tutelle sur la base des besoins exprimés par les différents intervenants (entreprises, établissements de formation, associations professionnelles, etc.).

Le troisième projet concerne la mise en place d'un réseau Intranet qui est pour le secteur l'un des projets les plus lourds et les plus ambitieux. Il est actuellement en cours de réflexion dans sa nouvelle architecture. Une fois opérationnel, le réseau constituera pour les formateurs, dans une première étape, un moyen exceptionnel d'échanges d'expérience, et, dans une seconde étape, un moyen de formation et de perfectionnement à distance.

Enfin, le programme de mise à niveau des formateurs prévu sur 5 années dans sa partie intensive, puis permanisé, est actuellement en cours d'élaboration.

5 - Conclusion

Le système public de la formation professionnelle s'est considérablement développé ces dernières années dans sa dimension matérielle. Il dispose également d'une ressource humaine en formateurs assez importante, mais dont les compétences sont, dans la plupart des cas, à actualiser et à adapter à l'évolution technologique des métiers et aux nouvelles exigences de la fonction.

Cette actualisation, entamée à travers les programmes de formation et de perfectionnement initiés par les instituts en direction des formateurs a concerné pour le moment un effectif relativement limité de formateurs, et l'impact qualitatif attendu de ces actions sur les formations développées reste assez faible. L'actualisation devrait être amplifiée et repensée dans son organisation, son contenu et sa gestion dans la perspective d'une réelle mise à niveau des compétences de l'ensemble des formateurs.

Le programme envisagé dans ce sens par le Ministère de tutelle devrait permettre également un renforcement et un soutien au dispositif de formation des formateurs par :

- La mise en place de procédures réglementaires permettant une sélection plus rigoureuse dans le recrutement des formateurs, et où les compétences professionnelles des candidats sont évaluées, quelle que soit la forme de recrutement adoptée ;
- La mise en œuvre d'un programme de formation initiale et continue à l'endroit des formateurs de formateurs, articulé sur le monde du travail, favorisant la polyvalence et animé au plan pédagogique par des professionnels spécialisés dans le domaine ;
- La révision des contenus du référentiel de PEP pour l'adapter aux nouvelles exigences du métier et du programme de formation pédagogique qui serait élargi aux aspects organisationnels, relationnels, de gestion et à ceux favorisant le travail d'équipe ;

- L'implication active des inspecteurs dans le soutien aux opérations d'innovation conduites par les formateurs, et la prise en compte, dans les programmes de perfectionnement, des recommandations formulées dans le cadre des inspections ;
- La prise en compte, dans la gestion des plans de carrières et dans la mobilité des personnels formateurs, du capital expérience acquis à travers les perfectionnements et à travers leur participation aux actions innovantes menées dans le cadre du projet d'établissement ;
- La mise en place, auprès des instituts de formation professionnelle, d'un dispositif de recueil d'informations permettant la constitution de banques de données relatives aux caractéristiques de la composante des formateurs, dont ils ont la charge ;
- L'organisation de cycle de formation dans le domaine du management à l'endroit des directeurs d'établissements.

Au-delà de la mise à niveau des compétences professionnelles et pédagogiques des formateurs, l'introduction des NTIC dans tous les domaines d'activités économiques et le fonctionnement du FNAC vont susciter, de la part des entreprises, une demande en formation continue tout à fait nouvelle pour les établissements publics et privés, en ce sens qu'elle devra obéir à des normes particulières d'entreprises. La réponse efficace à cette demande sera fortement dépendante de l'aptitude des formateurs à réagir rapidement sur tous les plans (analyse des besoins en formation, diagnostic, élaboration de programmes, montage d'opérations de formation à la carte, etc.). Dans cette perspective, l'acquisition de connaissances et de savoir-faire ne peuvent, à eux seuls, permettre aux formateurs d'agir efficacement, par des réponses adaptées, à tous les types de demande en formation qui seront exprimés. Cela implique de la part des formateurs des attitudes et des

comportements nouveaux qui élargissent leur champ de compétences, et qui favorisent par l'autoformation leur adaptation continue aux nouvelles exigences du métier de formateur.

L'appropriation de telles compétences nécessite la mise en œuvre de mesures d'accompagnement qui, traduites en actions de formation, permettront aux formateurs de s'investir dans des tâches plus complexes, notamment :

- Les techniques d'analyse, de diagnostic et d'études de poste en milieu professionnel et de définition des besoins en formation ;
- L'assistance et le conseil aux entreprises dans l'élaboration de leurs plans prévisionnels de formation continue ;
- Les techniques de planification, d'organisation et de gestion des opérations

de formation, de reconversion et de recyclage en alternance à l'endroit des travailleurs.

Les établissements privés de formation, qui connaissent également une évolution rapide et importante et dont la contribution à la formation est de plus en plus reconnue, nécessitent que leurs formateurs, du moins ceux employés de façon permanente, soient pris en charge dans le même processus de formation et de perfectionnement que leurs collègues des établissements publics.

La mise en œuvre de mesures dérogatoires permettrait d'insérer, dans une première étape, une proportion de formateurs des établissements privés dans les stages de formation pédagogique et, dans une seconde étape, une assise réglementaire appropriée pour la formation de cette catégorie de formateurs.

Annexes

Annexe 1. Abréviation employées

ATP	Adjoint Technique et Pédagogique
BM	Brevet de Maîtrise
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CERPEQ	Centre d'Etudes et de Recherche sur les Professions et les Qualifications
CESI	Centre d'Etudes Supérieures Industrielles
CET	Collèges d'Enseignement Technique
CFPA	Centre de Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
CNAC	Caisse Nationale d'Allocations Chômage
CNCFP	Conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle
CNEPD	Centre National d'Enseignement Professionnel à Distance
CPNB	Comité Pédagogique National de Branche
CNES	Conseil National Économique et Social
CPNS	Comité Pédagogique National de Spécialité
CSE	Conseil Supérieur de l'Éducation
CTEC	Certified Technical Education Center
DFP	Direction de la Formation Professionnelle
ENEFP	Etablissement National des Équipements Techniques et Pédagogiques des Établissements de Formation Professionnelle
ENS	Ecole Normale Supérieure
FNAC	Fonds National de Développement de l'Apprentissage et de la Formation Continue
FTTC	Formation Technique Technologique Complémentaire
IFP	Institut de Formation Professionnelle
INDEFOC	Institut National de Développement de la Formation Continue

INFP	Institut National de Formation Professionnelle
INSFP	Institut National Spécialisé de la Formation Professionnelle
ITE	Institut de Technologie de l'Education
MBA	Master Business Affaires
MCP	Microsoft Certified Professional
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
PEP	Professeur d'Enseignement Professionnel
PSEP 1	Professionnel, 1 ^{re} catégorie
PSEP 2	Professionnel, 2 ^e catégorie
T.S	Technicien Supérieur

Annexe 2. Documents consultés

- Programme du gouvernement dans le domaine de la formation professionnelle, *Objectifs prioritaires et stratégies de mise en œuvre*, Ministère de la Formation professionnelle, août 2000 ;
- Audit du système de la formation professionnelle en Algérie, *Centre d'Etudes Supérieures Industrielles (CESI)*, janvier 2001 ;
- Perspectives de développement de l'enseignement et de la formation dans l'étape du post-fondamental du point de vue des missions et perspectives de structuration, *Conseil Supérieur de l'Education (CSE)*, août 1999 ;
- Rapport annuel d'évaluation sur la politique nationale de l'éducation et de la formation, *Conseil Supérieur de l'Education (CSE)*, septembre 1999 ;
- Aperçu sur l'enseignement professionnel et la formation, *Rapport national Algérie, Fondation Européenne pour la Formation (ETF)*;
- Eléments pour une stratégie quinquennale en matière de formation professionnelle 1996-2000, *Secrétariat d'Etat à la Formation professionnelle*, avril 1996 ;
- Rapport de synthèse des inspections des établissements agréés de formation professionnelle, *Ministère de la Formation professionnelle*, novembre 1994 ;
- Annuaire statistique 2000, *Ministère de la Formation professionnelle* ;
- Statistiques 1998-1999, *Ministère de l'Education* ;
- Référentiel du Professeur d'Enseignement Professionnel (PEP), 1993 ;
- Décret exécutif n° 90-117 du 21 avril 1990, portant statut particulier des travailleurs de la formation professionnelle ;
- Décret exécutif n° 90-49 du 02 février 1990, portant statut particulier des travailleurs de l'éducation ;
- Décret exécutif n° 90-237 du 28 juillet 1990, portant statut type des instituts de formation professionnelle (IFP) qui ont pour mission d'assurer la formation, le perfectionnement et le recyclage des formateurs et personnels de gestion et de maintenance des établissements de formation professionnelle ;
- Décret n° 83-353 du 21 mai 1983, portant organisation, sanction des études et statut des élèves des instituts de technologie de l'éducation ;
- Décret exécutif n° 91-54 du 23 février 1991, relatif aux missions, à l'organisation et au fonctionnement de l'Institut National de la Formation Professionnelle (INFP), structure nationale chargée de l'ingénierie pédagogique ;
- Arrêté interministériel n° 1 du 10 février 1997, portant modalités d'organisation de concours, examens et tests professionnels pour l'accès au corps de PEP et aux corps de PSEP1 et PSEP2 ;
- Arrêté interministériel n° 37 du 16 avril 1997, fixant les modalités d'organisation de la formation pour les PSEP2 recrutés par voie d'examen professionnel ;

Arrêté interministériel n° 38 du 16 avril 1997, fixant les modalités d'organisation de la formation pour les PSEP1 recrutés par voie de concours sur titres, examen professionnel et liste d'aptitude;

Arrêté interministériel, portant organisation du concours sur titres pour l'accès au corps des PEP, et notamment son article 11 qui fixe la durée de la formation pédagogique à laquelle sont astreints les candidats déclarés admis.

