

# **ACCOMPAGNEMENT DE L'OUTIL DE REALISATION PAR LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Par Mme GUENDOUD, Directrice de la Formation Professionnelle de la wilaya de  
Tizi Ouzou.

Le constat des retards accusés dans la réalisation des projets de construction et d'aménagement dans notre wilaya fait ressortir parmi les raisons, la faiblesse de l'outil de réalisation. Le constat étant fait, nous sommes tous interpellés en tant que responsables, à déterminer les causes et adopter une stratégie pour mieux redynamiser cet outil indispensable pour le développement socio-économique de notre wilaya.

L'investissement dans le capital humain s'avère un enjeu principal pour l'amélioration des compétences.

A l'instar d'autres secteurs, la Formation professionnelle a toujours fait l'objet d'une attention particulière de la part des pouvoirs publics ; des budgets énormes ont été investis pour l'augmentation des capacités de Formation, la réhabilitation et la valorisation des métiers manuels dont les métiers du bâtiment.

Le secteur de la Formation professionnelle de la wilaya de Tizi-Ouzou se compose de 40 structures de formation dont 03 INSFP, 26 CFPA, 11 Annexes et 93 sections détachées ainsi que 61 établissements privés de Formation professionnelle répartis à travers la wilaya ; 05 CFPA ont été réceptionnés en 2008. Les capacités globales sont de l'ordre de 12 000 postes pédagogiques en formation résidentielle et de 13 000 en formation par apprentissage.

Notre secteur est considéré comme pourvoyeur en main d'œuvre qualifiée et reste toujours à l'écoute du secteur économique pour une formation adaptée à sa ressource humaine et en adéquation avec les besoins immédiats et futurs des entreprises.

A ce titre, de nombreuses conventions de partenariat ont été signées avec les différentes branches professionnelles.

Concernant les métiers du bâtiment où le besoin a été ressenti ces dernières années suite au lancement de grands chantiers d'urbanisme et de construction, notre secteur au niveau de la wilaya est passé à 43% des spécialités réservées au secteur du bâtiment contre 06% en 2004 et ce dans différentes spécialités : à titre d'exemple nous avons formé 6000 maçons durant l'année 2008 dans les différents modes de formation à savoir : résidentielle, apprentissage et les formations conventionnelles.

Les changements économiques exigent de notre secteur d'être en adaptation permanente avec les nouvelles technologies. C'est ainsi que notre secteur s'est doté d'un instrument de gestion et de normalisation appelé nomenclature des branches professionnelles et spécialisées, édition 2007, qui est le résultat d'une large concertation locale et nationale avec les opérateurs économiques, les professionnels et les artisans.

Elle se veut un instrument de régulation, d'orientation et de planification des spécialités à programmer à moyen et à long terme, pour répondre au besoin en main d'œuvre qualifiée du secteur économique. Elle peut faire l'objet d'une révision permanente afin de répondre à la préoccupation de se rapprocher au mieux du monde économique en intégrant dans la formation les nouvelles compétences.

Cette nomenclature couvre 20 branches professionnelles avec un total de 301 spécialités dont 32 pour la branche du bâtiment répartis selon les niveaux suivants :

- Ouvrier professionnel CFPS	01 spécialité
- Ouvrier qualifié CAP	10 spécialités
- Ouvrier hautement qualifié CMP	04 spécialités
- Agent de maîtrise BT	02 spécialités
- Cadres BTS	15 spécialités

En vue d'assurer une grande polyvalence aux formations, des passerelles ont été mises en place.

Les passerelles horizontales ont pour objectif d'élargir les compétences de l'individu afin de lui permettre de mieux s'adapter aux évolutions techniques et technologiques.

Les passerelles verticales visent la promotion socio-professionnelle des travailleurs en poste.

### **FORMATION RESIDENTIELLE DANS LES METIERS DU BATIMENT**

<b>SPECIALITE</b>	<b>EFFECTIF</b>	<b>OBSERVATION</b>
<b>Carreleur faïencier : CAP</b>	<b>24</b>	
<b>Chauffage central : CAP</b>	<b>30</b>	
<b>Maçonnerie : CAP</b>	<b>602</b>	
<b>Electricité bâtiment : CAP</b>	<b>403</b>	

<b>Installation sanitaire et gaz : CAP</b>	<b>495</b>	
<b>Menuiserie bâtiment</b>	<b>37</b>	
<b>Peinture vitrier</b>	<b>52</b>	
<b>Topographe</b>	<b>64</b>	
<b>Dessinateur projecteur en béton armé: T.S</b>	<b>21</b>	
<b>Métreur vérificateur et étude des prix : T.S</b>	<b>55</b>	
<b>Voierie et réseaux divers : BT</b>	<b>74</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>1857</b>	

Et 1800 maçons en apprentissage aussi il est prévu, pour cette rentrée de février, 2000 nouvelles places pour la maçonnerie en résidentielle.

Aussi, pour encourager les jeunes formés dans le métier du BTPH, l'entreprise doit s'investir dans la gestion et l'investissement dans la ressource humaine à savoir :

- 1- Amélioration des conditions de travail des ouvriers
- 2- Fidéliser l'emploi
- 3- Une bonne structuration de l'entreprise et sa stabilité
- 4- Elaboration d'un plan de formation à savoir l'effort de la formation continue et de l'effort d'apprentissage dont l'état a mis en place le FNAC (Fond National pour le Développement de l'Apprentissage et de la Formation Continue) qui est un établissement de soutien du Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels qui accompagne les enseignants qui veulent faire cet effort au lieu de payer la taxe de 2% sur la masse salariale.
- 5- Offrir les conditions d'apprentissage au jeune apprenti à savoir l'encadrement par un maître d'apprentissage.
- 6- Application de toutes les clauses du contrat d'apprentissage prévu par la loi 81-07 (qui gère l'apprentissage).

A savoir le paiement à hauteur de 80% du SNMG (au fur et à mesure de l'avancement de la période du stage) pour le jeune apprenti souvent le stagiaire perçoit que le présalaire des six premier mois payé par le CFPA, ce qui les découragent et mettent fin (arrête) leur stage.

En ce qui concerne aussi le contrôle et la prospection, la Commission communale d'apprentissage (CCA) doit jouer son rôle.

Néanmoins, ces trois dernière années le nombre d'apprentis a augmenté de 40% le pourcentage peut aller en hausse si toutes les parties intervenantes pour la formation des apprentis jouent pleinement leur rôle.