UNIVERSITÉ DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE

ÉCOLE DOCTORALE SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES (555)

THÈSE

Pour obtenir le grade de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE

Discipline : ***Sciences de Gestion***

Présentée et soutenue publiquement par

ABOSHNAF Abdalla

Le 28 septembre 2019

L'ADAPTATION DE L'OFFRE DE FORMATION AUX BESOINS DES ENTREPRISES EN LIBYE : PLANIFICATION OU PROSPECTIVE ? L'exemple de l'enseignement professionnel

---

Thèse dirigée par **THIERRY COME**

JURY

M. Dominique **BESSON,**	Professeur,	IAE de Lille,	**Président**
M. Thierry **CÔME,**	Maître de Conférences HDR,	Université de Reims Champagne-Ardenne	**Directeur de thèse**
M. Pierre-Charles **PUPION**,	Professeur,	Université de Poitiers,	**Rapporteur**
M. Gilles **ROUET**,	Professeur,	Université de Versailles Saint Quentin	**Rapporteur**
Mme Stella **RAYTCHEVA,**	Maître de Conférences,	Université de Versailles Saint Quentin	**Examinatrice**

« Comprendre la relation entre l'enseignement supérieur et le monde du travail suppose, avant tout, qu'on fasse une image claire de l'état de l'activité économique[1] »

[1] Elisabeth LONGUENESSE. Formation, emploi, nouveaux métiers. Le cas du libanais en perspective. 2013. HAL

AVERTISSEMENT

L'Université de Reims Champagne-Ardenne n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

« A mon épouse bien-aimée, mes enfants, mon père, mes frères, mes aimis, qui ont toujours cru en moi. »

REMERCIEMENTS

Une thèse de doctorat est un travail long, complexe et difficile à réaliser. A chacune de ses étapes nécessite, l'appui de nombreuses personnes, sans qui, ce travail n'aurait probablement pu jamais voir le jour. C'est pourquoi, je souhaiterais, à travers ces quelques lignes, remercier chaleureusement les personnes et organismes qui m'ont aidé à accomplir ce travail.

Mes premières pensées sont adressées à Monsieur Thierry COME mon directeur de thèse. Je tiens à le remercier d'un cœur sincère pour son soutien professionnel et personnel, pour son accompagnement indéfectible en particulier dans les moments les plus difficiles. Ses conseils et son écoute m'ont permis d'aller au-delà de ce que je croyais être possible. Il n'a ménagé ni son temps, ni ses efforts pour me faire bénéficier de sa longue expérience et de sa rigueur intellectuelle. Grâce à lui, j'ai acquis une expérience professionnelle diversifiée précieuse pour l'avenir. Qu'il retrouve ici toute ma profonde gratitude.

Ma reconnaissance, de manière plus particulière s'adresse au Gouvernement libyen, qui par l'octroi d'une bourse, m'a donné l'opportunité d'émettre cette production ; sans oublier les administrations libyennes et libanaises installées à l'UNESCO et à Paris dont le concours a été précieuse lors de mes démarches au Liban.

La réalisation de mon étude empirique a nécessité l'intervention de responsables institutionnels, de responsables de centres de formation, de chefs d'entreprises, d'enseignants et d'étudiants, qui ont bien voulu répondre à notre enquête. A toutes ces personnes, je tiens à témoigner un vif remerciement.

Je tiens, à travers ces quelques lignes, à remercier ma famille qui a supporté, avec silence et surtout avec compréhension, mes absences et mon indisponibilité durant toutes les années de recherche.

SOMMAIRE

AVERTISSEMENT.....2

REMERCIEMENTS..... 4

SOMMAIRE..... 5

INTRODUCTION..... 6

PARTIE1. LE CADRE DE LA RECHERCHE..... 25

Chapitre 1. La Libye : le cadre territoriale l'étude..... 27

Chapitre 2. L'actuelle offre de formation..... 41

Chapitre 3. La sectorisation de l'offre de formation professionnelle libyenne..... 44

CONCLUSION GENERALE DE LA PARTIE 1...... 61

PARTIE 2. LE CADRE THEORIQUE DE LA RECHERCHE..... 62

Chapitre 4. La construction de l'offre de formation professionnelle..... 64

Chapitre 5. Le recours à des modèles existants d'offre de formation professionnelle : le cas de la France et de l'Allemagne..... 82

Chapiitre 6.Une offre de formation professionnelle potentiellement applicable en Libye : le cas du Liban..... 111

CONCLUSION GENERALE DE LA PARTIE 2...... 131

PARTIE 3. LE CADRE EMPIRIQUE DE LA RECHERCHE..... 132

- Introduction de la troisième partie -..... 133

CHAPITRE 7. La méthodologie de recherche..... 134

CHAPITRE 8. L'analyse des données..... 149

Chapitre 9. Vérification des hypothèes, discussion et recommandations..... 208

CONCLUSION GENERALE..... 219

BIBLIOGRAPHIE..... 223

ANNEXES..... 238

INTRODUCTION

1. Le cadre de l'étude

1.1. L'analyse territoriale de l'offre de formation professionnelle en Libye

Dans la Libye d'aujourd'hui, encore plus que dans la Libye du Colonel Mouammar Kadhafi, le droit à la formation prend de plus en plus d'ampleur. Les personnes actives – demandeurs d'emploi, salariés ou encore les étudiants – sont en quête de formation qualifiante, reconnue à l'international valorisant ainsi leur parcours professionnel.

Cette quête populaire a gagné les instances politiques conscientes que la Libye, depuis sa sortie de la guerre civile, regorge de nouveaux défis à relever tels que la conceptualisation d'un système de l'emploi et de la formation performant. Pourtant en dépit de ces réalités, la Libye ne figure pas parmi les Etats pleinement démocratisés. Le gouvernement de transition peine à asseoir son autorité face aux différents groupes et fractions qui ont participé à l'effondrement de l'ancien régime. La situation sécuritaire et économique est loin d'être stabilisée. L'instabilité politique s'accentue, fragilisant un peu plus le respect des droits fondamentaux.

Ce conflit politique ne fait qu'accroitre les défis déjà existants au niveau de l'emploi et dont les conséquences sont quantifiables notamment par le taux de chômage particulièrement élevé précisément chez les jeunes. Le gouvernement de transition a planifié dix priorités pour redresser le pays. Parmi ses priorités, la revitalisation de l'économie nationale et locale ce qui sous-entend l'élaboration d'une nouvelle politique économique de productivité et compétitive à travers le développement de nouveaux secteurs d'activités. Ainsi, les décideurs politiques tendent à mettre en place une stratégie de l'emploi capable de répondre aux attentes des personnes actives ainsi qu'aux besoins des entreprises soucieuses de recruter du personnel qualifié.

Cette démarche gouvernementale devrait avoir pour finalité, d'une part d'imposer une certaine stabilité institutionnelle et d'autre part de redynamiser l'employabilité des personnes actives. En ce sens qu'une restructuration de l'offre de formation professionnelle tiendrait compte des besoins en compétences des entreprises et en adéquation aux réalités économiques est nécessaire.

Se pose alors la question de l'adaptation des formations professionnelles à la demande du marché du travail. C'est dans cette dynamique qu'un regard particulier est porté sur le système décentralisé en matière d'offres et de demandes pour l'emploi, comme le système d'offre de formation libanais. Il est sans conteste que le Liban a également connu une guerre

civile, l'obligeant à repenser ses politiques publiques en matière d'emploi, de formation et d'économie de marché.

La formation professionnelle devient outil de valorisation de la force vive d'un pays à travers la productivité de ses entreprises et des investissements qui y sont faits. C'est donc une politique de libéralisation[2] du marché économique et du travail qui devrait être menée en Libye par le biais de l'adaptabilité de la formation professionnelle afin de répondre à la hausse du chômage observée bien avant le chaos de 2011, ainsi qu'à l'acquisition de savoir-faire indispensables à l'insertion des personnes actives sur un marché de l'emploi redéfini par les évolutions technologiques.

1.2. Convergence difficile vers une économie de marché

Avant les années 60 l'économie libyenne n'était pas développée selon les actuelles normes économiques. La Libye était considérée comme un Etat non-développé. Ce n'est que dans les années 60, la transformation de la Libye a été fulgurante grâce à l'exploitation du secteur pétrolier ; faisant de la Libye un Etat sous-développé. Cette nouvelle ressource, qu'est le pétrole, a permis le développement économique du pays ainsi que la viabilité de l'ancien régime par un processus de clientéliste. L'ancien régime a fait de la manne pétrolière une matière structurante de son pouvoir, laissant par là-même une profonde empreinte au sein de la société.

Cette réalité économique révèle du fait que la Libye est dépendante à 95%[3]de sa rente pétro-gazière. Des disparités entre le secteur privé et le secteur public se creusent. Selon un article de la Banque mondiale paru en 2016 sur l'emploi, faisant état de ces disparités, plus 1,9 millions soit 77% des actifs travaillent dans le secteur public. Ce monopole se traduit par un dysfonctionnement des institutions représentatives locales. Des domaines d'activités comme l'agriculture florissante avant l'ère l'ancien régime, n'emploie que 1% de la main d'œuvre locale pour ce secteur et moins de 10% exercent pour le secteur des services.

Pendant quatre années à intervalles variables, la Libye a fait face à des récessions quasi-consécutives en 2011, 2013, 2014 et 2015 avant de connaitre une période de redressement en 2017 impulsée par l'exploitation et de la production d'hydrocarbures. L'ancien régime tout comme le nouveau n'a permis d'endiguer les défaillances structurelles qui obèrent le développement du pays. Les besoins en investissements vont être corrélés aux enjeux

[2] (Elisabeth LONGUENESSE, 2013)

[3]CLAIRE MEYNIAL Libye : plongée au cœur de la guerre du pétrole. http://afrique.lepoint.fr. Publié le 07/03/2017

politiques donnant lieu à une certaine forme de stabilité en la matière. D'ici à 2020, ces investissements s'élèveront *« à près de 150 milliards d'euros »*.

1.3. Le manque d'une main d'œuvre libyenne compétente et qualifiée

Son économie est dominée par un grand nombre d'entreprises d'Etat. La plupart des plus grandes entreprises de production, de financements ou de construction sont détenues par le gouvernement. Cette situation trouve un début d'explication par le fait que la majorité des entreprises privées, sous l'ancien régime, sont nationalisées. Peu de financement et d'investissements publics sont alloués aux entités privées, ce qui rend difficile le développement du marché de l'emploi.

Ibrahim Moussa (2009) explique que *« chaque entreprise publique doit être établie par une résolution du congrès de généraliste. La résolution indique habituellement le nom, l'endroit, le capital, les parts et les objectifs de compagnie. Chaque entreprise est dirigée directement ou indirectement par le secrétariat respectif (ministère) selon le champ de ses activités. [.....] Les entreprises publiques se distinguent des autres entreprises nationales du fait que chacune d'entre elles est un corps indépendant légalement constitué et considéré comme une société à responsabilité limitée avec tout leur capital social possédé par l'état »*

La dominance du secteur public se justifie aussi par la création d'entreprises financées par l'Etat ou des sociétés d'Etat ou les joint-ventures en participation dans lesquels l'Etat possède 51% ou plus du capital social. Comme par exemple la compagnie libyenne de tracteurs qui est un joint-venture en participation entre la Libye et l'Italie. Ces compagnies sont entièrement commandées par le gouvernement. Il y a plus de 350 entreprises publiques en Libye, y compris les diverses activités économiques.

Quant au secteur privé avant le chaos de 2011, il est développé grâce aux entreprises étrangères. Parmi ces entreprises, les entreprises tunisiennes se sont emparées d'un certain nombre de marchés principalement dans les domaines agroalimentaire et de matériaux de construction. Les auteurs Emanuele Santi, Saoussen Ben Romdhane et Mohamed Safouane Ben Aïssa (2012) dénotent que *« plus de 1000 entreprises tunisiennes étaient déjà présentes en Libye dont leurs contrats et investissements représentaient environ 3,5 milliards de dinars».*

Ils ajoutent que « la présence des petits et moyens entrepreneurs tunisiens restent timide en Libye. Ceci s'explique par la rigidité de la législation qui exige une présence libyenne à hauteur au moins de 35%. En l'absence de compétences locales permettant un joint-venture

efficace, la taille de ces entreprises ne les favorisent pas de supporter la présence de partenaires inactifs »

Aux restrictions imposées aux entreprises locales et étrangères souhaitent se développer sur le territoire libyen tous secteurs d'activités confondus, s'ajoutent, les inégalités sociales, un taux élevé de chômage des jeunes, de grandes disparités régionales incluant un dysfonctionnement dans la gestion de la gouvernance marquée par la corruption.

Le détonateur a été le chaos de 2011 qui a provoqué la chute de l'ancien régime. La reprise d'une économie croissante reste difficile. Quant aux entreprises, certaines entreprises locales ou étrangères ont souhaité redémarrer leurs activités, réinvestir dans de nouvelles structures production. Pour autant la conjoncture économique a bien changé sur la scène internationale. Les investissements sont plus conséquents qu'avant la guerre civile et le recrutement de personnels qualifiés reste un des enjeux importants en dépit de la montée du taux de chômage.

L'auteure Geneviève Jacques (2013) souligne que *« personne ne conteste le fait que la « riche » Libye, avec sa population peu nombreuse et mal formée ait besoin de l'apport du travail des migrants pour faire fonctionner des secteurs essentiels de l'économie productive. Le départ de quelque 800 000 migrants a déstabilisé de nombreux secteurs et avec la reprise économique à venir, le pays aura, et a déjà, un besoin vital de main-d'œuvre étrangère. »*

Certains domaines d'activité représentent des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, une source importante d'employabilité. La fragmentation de ces secteurs se traduit la différenciation de développement des entreprises en termes de performance, de compétences professionnelles et de productivité.

Pourtant les mutations démographiques issues notamment des turbulences politiques et économiques du pays ont impactées non seulement le recours à une économie de marché, la planification du marché du travail mais aussi pour le marché de l'éducation et de formation professionnelle.

1.4. Trois secteurs sous-développés à fort potentiel économique

L'économiste Colin Clark[4] sur "Les conditions du progrès économique" (1947) a identifié trois secteurs économiques principaux dont la division des activités a conduit à la ventilation des activités des entreprises en fonction de ces secteurs.

[4] https://www.vie-publique.fr/

« Le secteur primaire regroupe les activités liées à l'exploitation des ressources naturelles à savoir l'agriculture, la pêche et les activités minières et forestières. Les trois dernières industries sont parfois désignées sous l'appellation « autres industries primaires » qui sont liées à l'extraction des ressources terrestres et agricoles.

Le secteur secondaire, qui regroupe les activités liées à la de production et transformation des matières dites premières issues du secteur primaire. Les activités qui s'y trouvent sont variés.

Le secteur tertiaire recouvre un vaste champ d'activités productives de services tels les transports, les activités financières et immobilières, les services aux entreprises et services aux particuliers, l'éducation, la santé et l'action sociale. »

Dans le cadre de notre analyse, nous sommes limités à deux secteurs d'activités, le secteur primaire avec l'activité agricole et le secteur tertiaire avec l'hôtellerie et les activités comptables.

Qualifiée de secteur primaire, l'agriculture souffre des effets du développement ainsi que de l'investissement des autorités libyennes dans l'exploitation du pétrole. Depuis les années 60, un tiers de la population libyenne vivait de l'agriculture. Pour autant le secteur agricole doit s'adapter au nouvel éclairage économique du marché libyen. Tout l'enjeu résulte en l'accès à une sécurité alimentaire de par un accroissement significatif des productions agricoles.

Quant au secteur tertiaire, avec le développement du tourisme, l'hôtellerie devient un véritable acteur de ce nouveau secteur. La branche d'activité de l'hôtellerie associée à la restauration et au tourisme affiche la plus forte et la plus rapide croissance économique mondiale. Dès lors le bureau international du travail[5] regroupe les activités d'hôtellerie, de restauration et de tourisme en une seule et unique forme d'activité. La tendance est au vieillissement des consommateurs des pays développés contraint l'activité à s'adapter et adapter leurs infrastructures et leurs personnels à ce nouveau genre de population touristique. Contrairement aux grandes chaînes hôtelières, il peut s'avérer difficile pour les entreprises locales à taille humaines de pouvoir adopter une politique de formation et de gestion de leurs ressources humaines.

---

[5] BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. *Développements et défis dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme*. Genève. Novembre 2010. 5p. Disponible : < http://www.ilo.org>. [Consulté le 8 mars 2018] :

« Ainsi, en 1950, le nombre des arrivées de touristes internationaux enregistré dans ce secteur atteignait 25 millions, tandis qu'il est monté à 277 millions en 1980, 438 millions en 1990, 684 millions en 2000, 904 millions en 2007 et 922 millions en 2008 [….]. Depuis 1990, les arrivées de touristes internationaux ont augmenté de 4,3 pour cent par an et l'OMT prévoit un taux de croissance annuel de 4 pour cent durant les vingt prochaines années. Au cours des vingt-cinq dernières années, le rythme de croissance des arrivées de touristes internationaux a dépassé d'environ un point de pourcentage celui du PIB mondial en termes réels. Après avoir connu une hausse en 2008 (atteignant ainsi 942 milliards de dollars des Etats-Unis), les recettes du tourisme international ont reculé de 5,7 pour cent en valeur réelle, tombant à 852 milliards de dollars en 2009 »

Concernant les activités de comptabilité, comme tout phénomène politico-économique, la comptabilité doit s'adapter en permanence à son environnement. Cet outil doit forcément évoluer en même temps que l'évolution du monde économique et l'apparition déséquilibres sociaux (Walton, 2001). Plusieurs domaines sont touchés par cette nouvelle source économique à savoir, la consommation, l'investissement, l'épargne, le revenu, l'importation, l'exportation, la planification de développement, l'expansion de l'industrie, l'agriculture et ainsi que les acteurs économiques (entreprise, gouvernement). Néanmoins comme tous les pays en voie développement, les organismes de réglementation gouvernementale, la comptabilité et l'audit professionnel souffrent d'un dysfonctionnement structurel. Pour autant, il existe un lien étroit entre l'efficacité du système comptable libyen et les systèmes comptables étrangers plus particulièrement la Grande Bretagne et les Etats-Unis. Cet attachement s'explique par le rapprochement des facteurs économique, social et culturel entre les pays occidentaux et la Libye.

1.5. Une approche comparée d'offre de formation professionnelle

L'auteur Philippe Carré (1992) rappelle que l'influence de facteurs intrinsèques et extrinsèques sur la manière de se former. Il précise que ces facteurs modifient la perception de la valeur travail c'est-à-dire *« la transformation du travail, l'émergence des nouvelles compétences, les exigences d'une intégration accrue de la formation dans l'organisation de production, les tendances à la destagification, à l'individualisation et enfin une évolution des modèles culturels du rapport de l'individu à la société. »*

La valeur travail a donc un lien étroit avec la notion de formation dont le vocable qualificatif (initiale, continue, alternance, apprentissage) est diversifié. La formation devient un outil des ressources humaines tant pour l'Etat que pour les entreprises qui y voient une manière de développer de leurs productivités économiques respectives. Pour comprendre ce lien, deux pays – la France et l'Allemagne – ont développé un système de formation en milieu professionnel diamétralement opposé et pourtant complémentaire.

- **La formation professionnelle à la française**

Les années 1970 sont devenues un tournant majeur dans le domaine de la formation en France. Les gouvernants français ont porté leur attention sur la conceptualisation de dispositifs d'information liés aux formations et métiers afin de promouvoir le développement économique et la modernisation de l'industrie.

Avec la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente dite loi Delors, les entreprises se sont hissées au rang de prestataires de la formation pour leurs salariés en y participant aux dépenses. Depuis cette loi n'a cessé d'évoluer donnant lieu à de nombreuses réformes dont la dernière en date, la réforme « Macron de 2018 » inscrit sous la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et résultant d'une ferme volonté politique de faire de l'apprentissage et de la formation professionnelle des accélérateurs d'émancipation sociale.

C'est à l'Etat français que demeure le rôle central d'émettre des orientations en matière de politiques de la formation et de l'emploi. Néanmoins les fondamentaux demeurent, le système d'enseignement comporte deux types de formations, une formation initiale et la formation professionnelle. La formation initiale repose sur un socle commun des connaissances et des compétences acquises durant la scolarité obligatoire. Et la formation professionnelle est un outil majeur à la disposition de toutes les personnes actives souhaitant développer ses compétences, accéder à l'emploi, ou encore évoluer dans son plan de carrière.

- **Le système de formation professionnelle allemand**

Le système de formation et d'enseignement professionnel allemande s'articule autour des exigences du marché du travail ainsi que de la nécessité pour chaque individu d'acquérir des compétences et capacités nécessaires à son entrée sur le marché du l'emploi.

Le tissu économique allemand s'est construit sous le spectre d'une main-œuvre hautement qualifiée. C'est pourquoi, les gouvernants allemands conceptualisent des stratégies de l'emploi et de la formation qui encourage l'insertion des jeunes au sein du système dual le plus tôt possible, de manière à adapter efficacement l'offre à la demande. L'apprentissage de la formation professionnelle devient alors une valeur sure d'employabilité d'une personne en termes de connaissances et de compétences. Les objectifs éducatifs se sont donc définis par rapport aux besoins exprimés des entreprises.

2. Justification du sujet d'étude

Un Etat ne peut se construire, se développer sans une économie stable, sans un système éducatif adapté et adaptable aux besoins de son marché économique. On ne peut niveler le lien existant entre le marché du travail et le marché économique au sein d'un pays. Un marché

du travail structuré permet d'obtenir des employés formés pour tel ou tel métier, ce qui n'est pas le cas en Libye.

Fort de constat, nous avons porté notre attention sur le système éducatif libyen plus précisément le volet formation professionnelle, de manière à comprendre de l'intérêt de développer une offre de formation professionnelle compatible au marché de l'emploi dont l'émergence favoriserait une économie de marché stable et structurée.

De nos recherches littéraires, il en ressort un faible développement du marché de l'emploi ainsi qu'une absence structurelle et organisationnelle du socle de compétences, de qualifications destiné aux personnes qui envisageraient de se former à tel ou tel métier en particulier. Quant à la main d'œuvre libyenne, elle est faiblement qualifiée, ce qui pousserait les entreprises à recourir régulièrement au recrutement de travailleurs étrangers diplômés et hautement qualifiés.

L'élaboration d'une offre de formation professionnelle capable de réponse aux attentes et besoins du marché du travail, en prenant en compte de la double typologie de population résultant de la guerre civile les primo-diplômés issus de l'enseignement supérieur et les non-diplômés ou peu diplômés, salariés ou demandeurs d'emplois s'avère être une nécessité.

3. Les postulats de l'étude

Notre recherche nous conduit à poser trois postulats.

- **Postulat 1. La difficulté de réformer en profondeur le système éducatif libyen en particulier la formation professionnelle trouve son fondement dans l'instabilité politique du pays.**

Sous l'ancien régime, le système politique manquait de structuration au sens fonctionnel du terme et dont l'on retrouve quelques traces. Les techniques utilisées au niveau sécurité politique et économique sont arriérées. Pour Florence Gaub (2012), après la chute du Colonel Kadhafi la Libye est marquée par une forme incertitude qui traduit ni une dégradation radicale de la situation sécuritaire, ni un effondrement massif des services publics :

> *« On ne prétend pas que les institutions étatiques libyennes étaient pleinement opérationnelles sous la Jamahiriya. Minées par l'inefficacité et la corruption, elles n'ont pas été aussi efficaces qu'elles l'auraient pu, ou dû. Il n'en reste pas moins qu'on ne peut parler d'une Libye sans État. Il va sans dire que plusieurs des principes originaux de M. Kadhafi ont fini par être abandonnés. S'il n'occupait aucun poste gouvernemental, M. Kadhafi contrôlait en réalité tous les secteurs. On avait beau vanter les mérites de la liberté d'opinion, celle-ci était entravée dans les faits. »*

Au vue de ces réalités, la Libye dispose d'institutions dont les normes diffèrent des normes internationales. Le développement du pays passerait alors par des réformes politiques et institutionnelles, en particulier en matière de politique éducative sur le volet « enseignement et de formation professionnelle ». La nécessité d'une telle réforme éducative s'expliquerait par le fait les entreprises installées en Libye ont de plus en plus de difficultés à recruter une main d'œuvre locale qualifiée et formée, limitant ainsi leur rayonnement sur les marchés locaux et internationaux.

- **Postulat 2. Les entreprises installées en Libye devront contribuer à promouvoir l'émergence économique du pays à travers des procédés internes et collectifs une main d'œuvre locale qualifiée et formée.**

Nasr Ben Brahim KHAZRI (2008) affirme que « se former définit un processus d'acquisition de connaissances, de savoir-faire, de comportements, tout ce qui est susceptible de donner des compétences, c'est-à-dire des capacités, notamment celles qui sont nécessaires dans le travail créateur et productif. Ce processus d'acquisition n'est donc pas une activité ayant un dessein en soi, il s'apprécie par la satisfaction des participants, les acquisitions qu'il permet et les résultats par l'effet du transfert. »

L'importance de développer des compétences et des connaissances relèverait que la formation occupe une place centrale dans la gestion des ressources humaines des entreprises et l'Etat. Source de nouveaux savoirs dans leurs comportements professionnelles, notamment des salariés, la formation professionnelle concourt à une amplification des performances individuelles et organisationnelles au sein des entreprises.

4. Problématique de l'étude

Comme le précisent les auteurs Marcelle Hardy et Christian Mauroy (1995) « *la formation, […….] vise de façon large l'enseignement professionnel initial mais aussi les dispositifs de transition professionnelle des jeunes, ainsi que les mesures nouvelles ou anciennes de formation professionnelle continue pour chômeurs ou travailleurs* ».

Pour accompagner le développement des entreprises installées en Libye et par là-même contribuer à l'essor économique du pays, la formation professionnelle devra s'adapter aux contraintes du marché de l'emploi. C'est dans cette perspective, que s'est posée la question à savoir « *quelle devrait être la structuration de l'offre d'enseignement et formation professionnelle appropriée et intégrable au système national de manière à répondre aux besoins des entreprises installées en Libye ? »*

L'intérêt porté au marché du travail à travers trois secteurs d'activités – agriculture, hôtellerie et comptabilité - permettrait de suggérer que le processus d'adaptation de la formation professionnelle aux besoins du marché ne peut être compris qu'en tant que vecteur d'une stratégie politico-économique visant à favoriser, en Libye, la restructuration de l'économie de marché.

De par cette approche, la problématique initiale induit d'autres interrogations comme :

1-Dans le cadre de la reconstruction de la Libye, quelle offre de formation pourra être adaptable aux nouvelles exigences économiques ainsi qu'aux besoins des entreprises ?

2- Quel rôle sera attribué aux partenaires privés, aux organismes de formation pour permettre de développer une offre de formation ?

3- Comment inclure dans le nouvel processus d'offre de formation professionnelle une dimension identitaire découlant du domaine culturel ?

4- Quelle approche les gouvernants libyens adopteront-ils au cours du processus de construction de l'offre de formation ?

5- L'offre de formation professionnelle sera-t-elle en mesure de fournir une main d'œuvre compétitive sur le marché local ?

C'est pourquoi, notre étude s'articule sur la recherche d'un modèle d'offre de formation professionnelle susceptible d'intégrer au sein du fonctionnement étatique libyen ; et dont les solutions apportées répondront aux besoins actuels en termes de compétences et qualifications tant pour les entreprises que pour la population active ainsi qu'aux exigences de l'économie de marché.

5. Les hypothèses de recherche

Afin d'approfondir notre étude, nous avons posé cinq hypothèses à partir desquelles nous allons tenter d'expliquer notre démarche de recherche en nous fondant sur les données de l'enquête-terrain. Pour Quivy et Van Campenhoudt (1998), une hypothèse désigne une présomption qui devra être vérifiée par des données concrètes issues du terrain. L'hypothèse est donc une proposition voire une réponse anticipée et orientée des questions que se pose le chercheur. Elle s'inscrit dans une démarche de temporalité entre la réflexion théorique de l'affirmation d'une problématique et le recherche empirique de la vérification des éléments d'enquête. Confrontée à l'analyse des données, chaque hypothèse être confirmée ou infirmée.

- ***Hypothèse 1. La Libye élabore un plan d'adaptation de l'offre de formation qui néglige les besoins immédiats du marché du travail local pour ne s'intéresser qu'au marché du travail à long terme.***

La plupart des entreprises installées en Libye ont des difficultés à développer leurs activités. Une double distinction doit être faite. Il faut distinguer les difficultés de recrutement liées essentiellement au manque de compétences des actifs et les offres d'emplois non pourvues dûes à un échec dans le processus de recrutement. Estrade Marc-Antoine (2013) souligne que *« toute embauche d'un nouveau salarié implique en amont une phase de recherche d'emploi pour la personne et une phase de procédure de recrutement pour l'entreprise. Il n'y a donc jamais simultanéité entre l'expression d'un besoin et l'embauche effective ».*

Ces difficultés de recrutement peuvent aussi s'expliquer par les résultantes de la guerre civile ainsi que par les politiques étatiques limitées notamment en matière de formation et d'emploi. Il faut également distinguer les besoins immédiat du marché du travail local et les besoins du marché du travail à long terme à partir d'un relevé de données statistiques.

Rappelons que le développement économique d'un pays ne peut être dissocié d'une politique éducative structurée autour de l'évaluation des besoins de la population active. On serait tenté de s'interroger sur la création d'une politique éducative comportant un volet « Formation professionnelle » relatif à la mise en place d'un plan de formation adaptable au marché de l'emploi. Pour se faire, la définition même de la politique de formation requerrait la prise en compte du sens et de la valeur donnée à la formation mais également aux moyens matériels, humains nécessaires à la gestion de telle ou telle formation. Le plan d'adaptation de l'offre de formation supposerait donc la construction d'une méthodologie claire et de données spécifiques à la mise en place d'un système d'informations, de gestion de l'enseignement et de la formation professionnelle.

- ***Hypothèse 2. La structuration de l'enseignement et formation professionnelle dépend de la contribution des acteurs locaux***.

Les auteurs Georgie Simon-Zarca et Michel Vernières (1997) expliquent que *« la formation est un outil, voire un fer de lance pour le développement des territoires ».* En ce sens que la structuration de l'enseignement et de la formation professionnelle s'articule dans le cadre d'une politique de développement territorial, dont l'intervention de l'Etat auprès des acteurs locaux favoriserait la consolidation des liens entre l'enseignement et les instances locales.

La prise en compte des spécificités du territoire permettrait d'améliorer de l'offre des compétences tout en satisfaisant la demande et contribuerait à la mise en place de projets pilotes limités et à petite échelle de concert avec les autorités étatiques.

- ***Hypothèse 3. Les prestataires de formation privés sont des acteurs forts dans le processus d'élaboration de l'offre de formation professionnelle indépendamment des secteurs cibles.***

Le processus d'élaboration de l'offre de formation professionnelle pose la question de la place des prestataires comme palier d'équilibre sur le marché du travail. L'attachement des prestataires au processus de construction de l'offre de formation professionnelle ne peut être basé que sur une identification de ces derniers à une culture organisationnelle favorable au développement d'une relation solide et durable entre le monde de la formation et celui de l'emploi. Ainsi la mobilisation du personnel au travail pourra être reconnue comme moyen de réponse aux exigences de l'économie mondiale auxquelles est confronté tout pays.

Les ressources humaines servent d'outils de dialogue et de concertation entre les différents acteurs en servant de cadre lors de leurs échanges et comme outils objectifs d'identification des compétences qui permettraient une analyse fine et objective des compétences requises pour un emploi donné. Ils servent aussi d'outils d'évaluation pour situer l'écart entre les compétences acquises et les compétences requises permettant ainsi d'identifier les besoins de formation.

L'accès à une offre de formation reste donc le moyen proposé pour adapter et développer les compétences de ces collaborateurs. La formation entre dans une démarche qualitative pour une meilleure compréhension du marché du travail, mais surtout elle résulte d'une cohérence entre compétences des salariés et les exigences des réalités de l'économie de marché au niveau national et international.

- ***Hypothèse 4. La mise en place d'une stratégie prospective de l'offre de formation professionnalise libyenne semble préférable afin de répondre à la demande croissante du marché du travail local.***

La programmation des formations inclut de veiller aux tendances de l'économie de marché et du marché de l'emploi. Cette approche favorise d'un côté l'employabilité des demandeurs d'emplois et de l'autre la compétitivité des entreprises. Nous avons été amenés à nous questionner sur l'usage d'une stratégie prospective applicable à la construction de l'offre de

formation professionnelle. L'accès à la pertinence des formations proposées sur le marché du travail tant auprès d'une population active que des partenaires privés ou publics. Il nécessite une démarche d'identification des besoins et d'une priorisation des programmations des formations.

En tenant compte des aspects suivants, à savoir les interactions entre la demande et l'offre de travail, l'apport de prévision des besoins en qualifications et en compétences, le processus d'offre de formation libyenne devrait s'imbriquer dans une stratégie prospective au lieu d'une modélisation des prévisions d'emploi et de qualifications d'une démarche planificatrice des formations proposées.

- ***Hypothèse 5. Au plan national, la gouvernance d'une politique de l'enseignement et de la formation professionnelle implique que la dimension économique et sociale des secteurs cibles valorise la constitution de l'enseignement professionnel.***

Si l'on se réfère à une gouvernance de la politique de l'enseignement et de la formation professionnelle, elle ne peut être qu'à multi-niveaux. En effet le développement efficace de l'enseignement et de la formation professionnelle devrait être perçu comme ayant un potentiel significatif au niveau économique et sur le marché du travail ainsi qu'un rôle social important à jouer.

La lente croissance économique dans des secteurs d'activités ciblés notamment l'agriculture, la comptabilité et l'hôtellerie marque ce besoin de redéfinir les contours d'une politique de la formation professionnelle tenant compte du manquement de main d'œuvre qualifié local. Cette réalité se traduit une augmentation des demandeurs d'emploi et un nombre limité de perspectives d'emploi de qualité sur le marché du travail. Un lien étroit peut être fait entre la formation, le marché du travail et l'économie du pays.

6. Les objectifs de l'étude

Notre étude doit permettre une réflexion construite d'une offre de formation professionnelle en Libye par rapport aux réalités socio-économiques. Sur le plan théorique, notre démarche de recherche souligne l'importance des secteurs d'activités libyennes qui fonctionnent déjà dans le pays et qui nécessitent d'être développés dans le paysage local et international. Pour ce faire, l'objectif est de pouvoir poser un cadre de l'offre de formation professionnelle destinée à la population active en tenant compte du contexte sociopolitique du pays et en s'inspirant de modèles d'offres de formations professionnelles déjà opérationnels.

Sur un plan empirique, nous avons posé un cadre méthodologique afin de quantifier les besoins en formation des entreprises installées en Libye et également de déterminer la stratégie à utiliser en vue de créer une offre de formation adaptable au marché du travail. Nous avons également créé à partir d'une liste non exhaustive des objectifs spécifiques à savoir :

- saisir la dynamique du marché de l'emploi,
- disposer un mode de prospection adapté au marché,
- mettre en place le dispositif dans le système libyen,
- éviter les erreurs de l'ancien système,
- favoriser la qualification des étudiants et futurs salariés et en même temps,
- développer la formation dans les petites et moyennes entreprises,
- permettre une amélioration des circuits de financement du dispositif,
- permettre à terme aux entreprises de disposer d'une main-d'œuvre qualifiées

7. Le cadre de la recherche

L'analyse théorique

Notre réflexion s'est construite autour d'une analyse théorique du marché de la formation professionnelle ; donnant lieu à la consultation de nombreuses références bibliographiques, de documents, de thèses et d'ouvrages.

Nos premières recherches nous ont conduit à nous interroger sur la construction d'une offre de formation professionnelle à travers l'existence de deux approches distinctes : la méthode du top down et la méthode de la prospective. Puis, nous avons, procédé une étude théorique et comparative des systèmes éducatifs français et allemand en appliquant ces méthodes. Au cours de notre avancée, nous avons porté notre attention sur un pays du Maghreb similaire à la Libye, le Liban. Ce pays a dû reconstruire son système éducatif après avoir subi de grands bouleversements politiques ainsi qu'une guerre civile.

L'analyse méthodologique

Avant de commercer notre investigation, Il nous a paru important de définir le modèle méthodologique à utiliser. Nous sommes inspirés de la démarche recherche-action pour construire l'analyse des données récoltées sur le terrain.

En dépit de nombreuses définitions de cette démarche proposées par les auteurs, ils attribuent à Kurt Lewin *« auteur germano-américain fondateur de la psychologie sociale »* la paternité

de la recherche-action. Si l'on émet une définition de la recherche-action, nous dirions que c'est l'étude qui associe la théorie à une mise en pratique à partir de données afin de résoudre une problématique tout en alliant et en développant des connaissances générales sur un sujet étudié.

En ce sens que le chercheur doit à la fois se concentrer sur l'action à mener et la production des connaissances théoriques. La recherche-action est un processus, une démarche de recherche par lequel le chercheur devra résoudre un ensemble de problèmes concrets en parallèle à la l'étude du terrain. Ce dernier ne peut pour autant se soustraire à la considération éthique[6].

Cette démarche est une étape importante, démarche à partir de laquelle nous avons pu faire un travail d'approche des personnes à interroger quelque soit la forme dans notre enquête. Notre investigation terrain s'est faite en deux temps, une enquête qualitative sous forme d'entretiens et une enquête quantitative sous forme de questionnaire. L'association de ces deux types d'enquêtes réponde à la démarche de la recherche-action.

L'enquête qualitative s'est orientée autour d'entrevues semi-dirigés d'institutionnels qui sont les principaux acteurs de l'éducation et de l'enseignement professionnel.

Du coté des responsables institutionnels libyens nous nous sommes entretenus avec le directeur de Main-d'œuvre, le directeur de l'Autorité nationale générale pour l'éducation et de la formation professionnelle et technique, le sous-secrétaire du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, le ministre des Gouvernements locaux - au nom du ministre du Travail parce qu'il a démissionné - ainsi que le directeur de l'Autorité nationale pour l'éducation et de la formation professionnelle et technique et du Sud « Fezzan ».

Communément au cas de la Libye, le Liban, faisant également parti des pays méditerranéens, est un cas de comparaison par lequel nous avons voulu comprendre comment le Liban a pu construire un système d'offre de formation professionnelle dans un contexte précaire politique.

Parmi les entretiens avec les institutionnels libanais, nous avons interrogés le Président de Main-d'œuvre, le directeur de la Direction de l'enseignement et de la formation professionnelle et technique, le directeur de la Direction de l'enseignement et de la formation professionnelle et technique, le ministre de Travail ainsi que le ministre de l'Éducation et de

[6]Lyndi CHAOUI. La mise en tourisme du patrimoine culturel saharien-cas d'étude : la vallée du M'ZAB. Mémoire. Janvier 2017. Université du Quebec. Montréal : « *La considération éthique [….] implique plusieurs paramètres qui permettent au chercheur d'approcher son terrain et ses intervenants ainsi que de le préparer à d'éventuelles situations critiques. Elle permet [….] le respect de la confidentialité des interviewés par l'adoption d'une série de mesures au cours de la recherche et de l'analyse des données.»*

l'Enseignement supérieur et de la Recherche Scientifique. Nous les avons soumis à la même grille d'entretien identique que les institutionnels libyens de manière à structurer chaque réponse apportée lors des entrevues. Quant à la construction de la grille d'entretien, elle représente la base de la constitution de l'analyse sous la forme de 12 questions ouvertes.

La première section est consacrée à la typologie des populations, suivies de cinq autres sections à savoir ; l'élaboration d'une offre de formation professionnelle, le financement de la formation professionnelle, le positionnement des acteurs de la formation professionnelle, l'offre de formation professionnelle et le marché du travail et les enjeux de la formation professionnelle. Les institutionnels ont été au préalablement approchés avant l'étude de terrain afin de leur présenter notre démarche ainsi que l'intérêt de cette recherche.

L'enquête quantitative s'est faite sous forme de questionnaire dont le but de est recadre l'enquête sur notre problématique relative à la mise en place en Libye d'une offre de formation professionnelle pouvant répondre aux besoins des entreprises locales. Nous avons subdivisé la population ciblée en trois groupes : les institutionnels, les entreprises privées afférentes à la formation professionnelle et les particuliers composés d'étudiants de d'enseignants en lien avec la formation professionnelle. Notre échantillon de population cible s'est limitée contrairement à l'enquête qualitative à la Libye compte tenu de l'énoncé de notre thème de recherche. La taille de l'échantillon est de 198 répondants, soit 40 réponses des institutionnels, 39 des entreprises privées, 30 réponses des enseignants et 89 des étudiants.

Les répondants sont répartis en trois groupes de répondants distincts. Le premier groupe se compose de responsables du ministère de l'enseignement Supérieur et de la recherche scientifique et le ministère du Travail et les directeurs des établissements de formation professionnelle, pour les deux ministères en Libye. Quant au second groupe, il se compose de propriétaires des entreprises, des écoles et des collèges professionnels privés. Le troisième groupe, enfin, se compose d'enseignants des instituts professionnels intermédiaires et d'étudiants des instituts supérieurs de la professionnelle complète.

L'analyse des données et interprétation

Quant à l'analyse des données quantitatives, nous avons opté pour une méthode du benchmarking. Cette méthode a vocation à favoriser l'étude et l'analyse des données à partir de techniques de gestion, des modes d'organisation des autres systèmes de formation existants dans les pays occidentalisés. Nous avons opté pour des variables à partir desquelles une grille

d'analyse a été construite tout au long de notre processus de recherche. Cette démarche s'est traduite par un groupement des réponses obtenues sous forme de thématique.

L'analyse du contenu des données résulte en une méthode qui nous a permis d'interpréter l'ensemble des informations écrites et orales résultant de l'étude de terrain en maintenant une certaine rigoureuse et objectivité dans la manière de procéder. Nous avons pu confirmer et infirmer certaines hypothèses ainsi que d'apporter une réponse à la problématique posée ainsi que quelques recommandations non exhaustive. Brièvement nous pouvons dire que l'analyse des données nous laisserait à tendre vers une structuration d'une offre de formation professionnelle ajustée à une stratégie prospective des secteurs d'activités.

8. Structure de la thèse

Notre étude s'articule en trois parties (figure 1). La **Première Partie** relève du cadre de la recherche. Elle se compose de trois chapitres :

- La Libye : le cadre territoriale de l'étude (chapitre 1)
- L'actuelle offre de formation professionnelle en Libye (chapitre 2)
- La sectorisation de l'offre de formation professionnelle libyenne (chapitre 3)

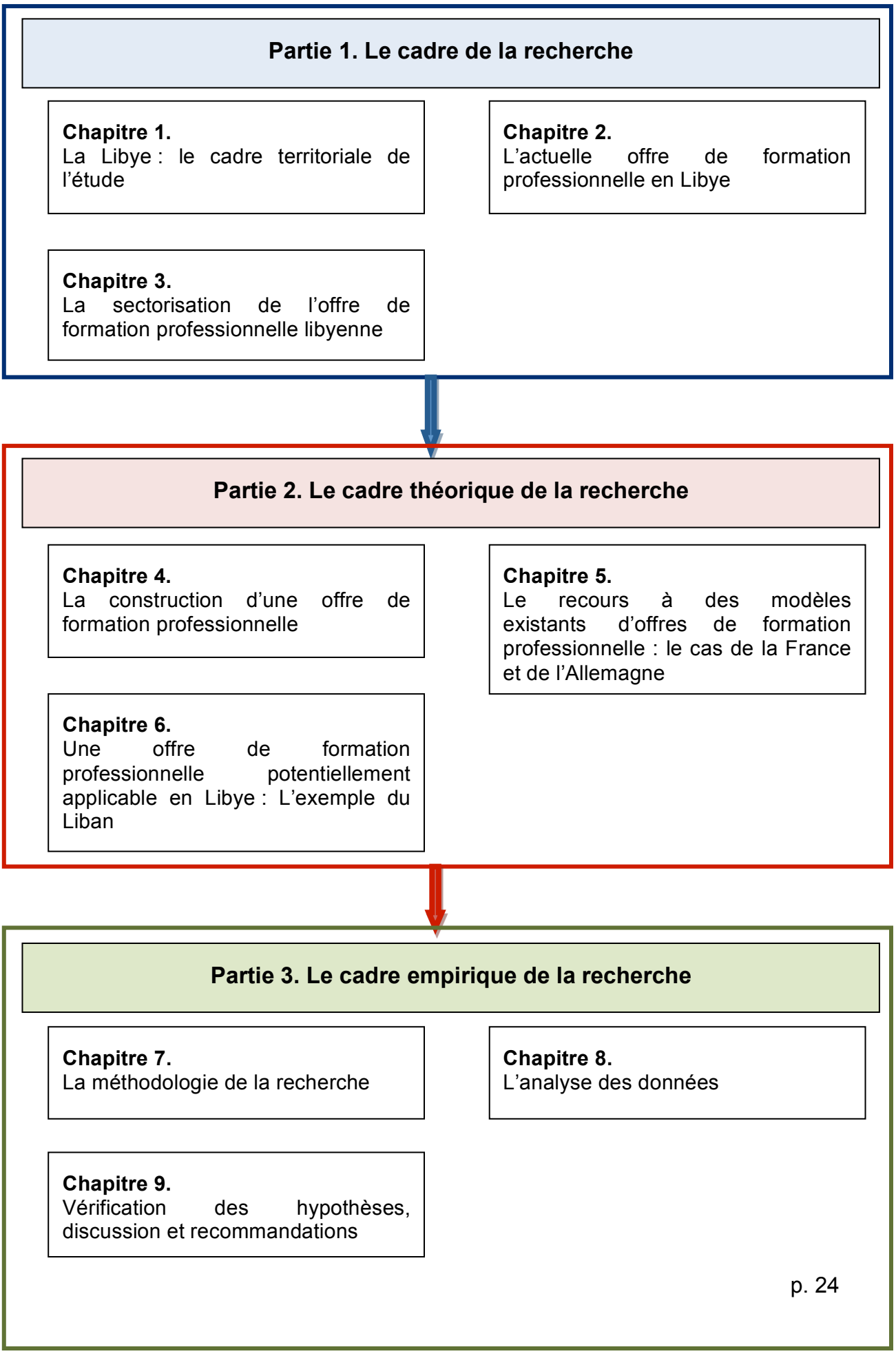
La Deuxième Partie, appelée cadre théorique de la recherche, a pour objectif de présenter les contextes théoriques, institutionnels et sectoriels dans lesquels s'ancre la thèse. Elle se compose de trois chapitres :

- La construction d'une offre de formation professionnelle (chapitre 4)
- Le recours à des modèles existants d'offres de formation professionnelle : le cas de la France et de l'Allemagne (chapitre 5)
- Une offre de formation professionnelle potentiellement applicable en Libye : L'exemple du Liban (chapitre 6)

La **Troisième Partie**, intitulée cadre empirique, se compose de trois chapitres :

- La méthodologie de la recherche (chapitre 7)
- L'analyse des données (chapitre 8)
- Vérification des hypothèses, discussion et recommandations (chapitre 9)

Figure 1. L'architecture de la thèse



PARTIE1.

LE CADRE DE LA RECHERCHE

- INTRODUCTION DE LA PREMIERE PARTIE -

La finalité de cette première partie relève de la pose du cadre de notre étude. Elle implique une compréhension du territoire sur lequel se fonde la recherche. Notre choix d'étude porte sur la Libye compte tenu du particularisme économique, social et sociétal qui y règne afin d'y déterminer le modèle d'offre professionnelle adéquat.

Cette partie s'articule autour de trois chapitres.
Le **chapitre 1** présente le cadre territorial de l'étude. Il propose une étude théorique sur la structuration de la Libye à travers une contextualisation du territoire ainsi que du marché de l'emploi.

Le **chapitre 2** est dédié à l'offre de formation existant actuellement en Libye en prenant en compte les dysfonctionnements qui résultent de la guerre civile.

Le **chapitre 3** éclaire sur les besoins en formation professionnelle à travers une présentation de l'offre de formation de trois secteurs d'activités - la comptabilité, l'agriculture et l'hôtellerie.

CHAPITRE 1. LA LIBYE : LE CADRE TERRITORIAL DE L'ETUDE

L'analyse de l'offre de formation professionnelle libyenne est appréhendée à différents niveaux, au niveau territorial (1.), patrimonial (2.), et de son rapport au marché de l'emploi local (3.). Chacune de ces analyses met en avant une approche différente de l'homogénéité de l'appareil de formation.

1. Le territoire libyen

Pays d'Afrique du nord au territoire très étendu mais désertique (1.1.) et rentière des hydrocarbures mais très peu développée, la Libye présente un tableau contrasté de par son histoire (1.2.).

1.1. Géographie

Occupant une partie centrale du Sahara avec l'Algérie, la Libye se compose de 87% de zones désertiques et 13% de zones fertiles dont 2% seulement sont cultivés. De par sa superficie de 1 759 540 km^2, elle est le quatrième plus grand pays de l'Afrique après l'Algérie, le République démocratique du Congo et la Soudan.

La Libye possède le plus grand littoral sur la côte sud de la Méditerranée d'une longueur de 1950 km et occupe la seizième place mondiale. Elle est enclavée entre l'Égypte à l'est, le Soudan au sud-est, le Tchad au sud, le Niger au sud-ouest, l'Algérie à l'ouest et la Tunisie au nord-ouest. Plusieurs fois subdivisée au cours du dernier siècle, la Libye s'articule autour de trois grandes régions. Au nord-est, la région de Cyrénaïque dite plateau de Barka se compose essentiellement d'une zone désertique. Au nord-ouest du pays, la région de Tripolitaine, qui s'étend jusqu'aux plateaux du Jabal Nefusah. La région de Fezzan, quant à elle, se situe au sud-ouest s'étend ensuite le désert du Fezzan. Séparée de l'Europe par la mer Méditerranée, seules la Tripolitaine et la Cyrénaïque sont particulièrement humides.

Quant à son relief, il est à dominance plane. Les plaines côtières de Tripolitaine et de Cyrénaïque sont séparées du désert par deux chaînes de petites montagnes, respectivement le Djebel Nefusa et le Djebel El Akhdar. Au niveau de ses frontières, on retrouve les massifs les plus anciens, à la frontière avec le Soudan les massifs du Djebel Arkenu et du Djebel Ouenat et à la frontière avec le Tchad le Tibesti.

En termes de climat, la Libye est un pays des plus secs et des plus arides au monde. Son climat est méditerranéen à été chaud. C'est un pays hyperaride caractérisé par un climat torride principalement lorsque le vent vient du sud, toutefois, l'intérieur des terres est extrêmement sec. Seule la frange méditerranéenne et le Djebel El Akhdar reçoivent de fortes précipitations. La sécheresse extrême du Sahara résulte de l'anticyclone dit ghibli (sirocco en Algérie, chergui au Maroc) est un vent saharien violent, très sec et très chaud qui souffle sur l'Afrique du Nord et le sud de la mer Méditerranée. Ce vent souffle presque toute l'année en particulier aux saisons à l'automne et du printemps.

1.2. Histoire

A l'issue de la seconde guerre mondiale et sous l'influence d'une administration anglo-française, le pays a été séparé en trois régions Tripolitaine, Cyrénaïque et Fezzan dont deux premières sont sous contrôle britannique et Fezzan sous contrôle français. A partir de cette période, ont commencé progressivement les prémices de la décolonisation de la Libye aboutissant le 24 décembre 1951 à la déclaration d'indépendance du pays par les Nations-Unies avec une constitution fédérale.

La Libye devient le premier Etat du Maghreb à avoir obtenu son indépendance en devenant un Etat indépendant incluant les trois régions provinciales (Tripolitaine, Cyrénaïque et Fezzan). Durant cette courte période, la Libye est restée démunie d'un système d'enseignement et de formation moderne, de ce fait les besoins en main d'œuvres qualifiés pour tous les secteurs d'activités économiques n'ont cessé de s'accroitre. Plusieurs autres problématiques freinent le développement du pays dont un taux élevé d'analphabétisme et de mortalité infantile.

Après avoir rejoint les Nations-Unies en 1955, un forage dans le sud-ouest du pays a permis de découvrir le premier gisement de pétrole, signe d'une manne économique important. Grâce au pétrole la Libye a pu développer de nouvelles infrastructures encore rudimentaires au début des années 1960.

Le 27 avril 1963, la Libye passe de l'Etat fédéral à un Etat unitaire par proclamation royale. Cette nouvelle convergence du régime politique s'est fondée sur la volonté d'unifier le pays et de moderniser le dispositif administratif en révisant la constitution. L'Etat libyen s'est retrouvé confronté à quatre enjeux majeurs à savoir l'analphabétisme élevé, l'augmentation de la natalité due aux traditions, la religion et les conditions du niveau de vie de la population. En dépit des premières réformes favorisant l'augmentation du niveau de vie de la population, la mauvaise maitrise des politiques de développement et d'urbanisation du pays n'a fait

qu'accroître les fortes inégalités sociales entrainant le mécontentement populaire et un malaise social.

Dans la nuit du 31 août au 1er septembre 1969, une révolution militaire prend naissance en Libye sous la direction d'un jeune officier Mouammar Kadhafi provoquant le renversement de la monarchie. A partir de cet instant, est né un nouveau régime donnant lieu à l'instauration de la République libyenne. Cette révolution traduit l'espoir d'un peuple à obtenir des réformes sociales, économiques et éducatives tout en révélant les ambitions, les soucis et les préoccupations des responsables politiques. Ce qui explique le fait qu'elle ait pris progressivement de l'ampleur en raison de l'absence réelle d'opposition.

Dès décembre 2010, se propage dans les pays arabes, une vague de mécontentements et de protestations populaires, assortie de revendications sociales et politiques. Appelé « Printemps Arabe », ce mouvement s'étend jusqu'en Libye donnant lieu à des contestations contre l'ancien régime. En dépit des nombreuses mesures prises par le régime pour éviter la propagation de ce mouvement sur son territoire, le conflit n'a fait que s'amplifier entre 15 février 2011 et le 23 octobre 2011 aboutissant ainsi au renversement du régime en place.

Le chaos de 2011 a enfoncé la Libye dans une spirale de conflits au niveau national avec la confrontation des élites et au niveau international avec le djihadisme international aux puissances séculières de la région **(**Gallet, Archibald, 2015). Loin d'avoir réglé les revendications ayant conduit à cette instabilité politique, la Libye doit, depuis 2014, faire face à une seconde révolution qui s'éternise car plusieurs groupes armés revendiquent la gouvernance du pays.

2. Le contexte politique

Depuis son indépendance en 1951, la Libye est une monarchie dotée l'unité nationale demeure fragile. Le gouvernement monarchique entreprend de nombreuses transformations pour améliorer les conditions de vie de la population. Les disparités liées à l'augmentation du niveau de vie moyen, au réaménagement du territoire s'avèrent insuffisantes, entrainant par là-même de fortes inégalités sociales ainsi que le mécontentement des entreprises comme des particuliers.

Progressivement, le discrédit s'accroit au sein de la population. Un fort sentiment de nationalisme et un ressentiment face à l'Occident bien que la personne du roi soit particulièrement respectée. En 1969, suite à un une révolution " Al-Fatah" la Libye passe sous le contrôle du Colonel Mouammar Kadhafi. Le système politique de la Libye « le grand

Jamahiriya arabe Libyenne » sous ce nouveau régime s'est fondé en grande partie sur un jeu d'alliances entre tribus. En s'appuyant les communautés tribales tout en réduisant leurs effets par la marginalisation, l'ancien régime a posé les bases d'un système administratif moderne.

En 2011, des mouvements de protestations dans les pays arabes débordent sur la Libye notamment à Benghazi. De cette année, un coup d'Etat a lieu le 17 février entrainant la chute de l'ancien régime et l'émergence d'une guerre civile d'une durée de huit mois. Ce coup d'Etat maintient le climat d'instabilité politique déjà existant. Les nouvelles autorités ne parviennent pas à réunifier le pays, comme au temps de l'ancien régime qui se divise en deux zones, la zone Ouest étant sous son contrôle et la zone Est contrôlée par l'opposition. Les milices armées formées pendant le chaos ne semblent pas vouloir défendre un intérêt collectif et national. A ce jour, la Libye reste profondément meurtrie et divisée. Deux gouvernements et deux parlements cohabitent tout en continuant à se revendiquer la légitimité politique. La Libye est donc contrôlée par deux gouvernements concurrents. A l'Est le pays est dirigé par le gouvernement de Torouk, la chambre des représentants seule autorité reconnue par la communauté internationale et à Tripoli, le Congrès général national sous la coupe de la coalition des Forces Aube de la Libye « FajrLibya ». Les deux autorités utilisent leur pouvoir de manière similaire en revendiquant une légitimité par un passage aux urnes.

Cette nouvelle crise politique libyenne provoque des lourdes répercussions sur l'ensemble du pays qui sont évaluables à l'échelle nationale et internationale. Le commerce extérieur fonctionne au ralenti de même que l'économie est quasi-paralysée, impactant par là-même l'économie d'autres pays partenaires comme la Tunisie. Ce chaos sécuritaire et économique s'intensifie progressivement par une crise institutionnelle suite à l'invalidation par la Cour suprême de l'élection de la chambre des représentants.

Découlant de cette double instabilité, l'islamisme radical a envahi, depuis 2012, les instances politiciennes créant par là-même un climat social tendu. Le pays est donc traversé par la menace dijhadiste, suite à la prise de position de Daech qui contrôle déjà une partie de la province de syrte. Le 6 décembre un accord a pu être mise en place entre les deux gouvernements à Tunis pour parvenir à un gouvernement de transition. Restent néanmoins des zones de non-droit sous influences tribales ou de milices armées.

Loin d'avoir acquis tous les atouts nécessaires à sa stabilité politique et faisant suite aux nombreuses négociations entre les deux gouvernements en activité, un nouveau un gouvernement d'union nationale a été créé, mais sa mise en place a provoqué le rejet initial des parlementaires de Tripoli et de Tobrouk. Sous la pulsion de la communauté internationale,

cette nouvelle gouvernance tend à répondre à l'urgence insurrectionnelle et à la progression de l'État islamique. C'est dans ce contexte particulièrement précaire que la Libye doit se reconstruire ; ce qui passe nécessairement par une reprise de l'économie à l'échelle locale, nationale et internationale, une mise en confiance d'investisseurs, d'entreprises confrontées à de nouveaux besoins du marché.

3. Le contexte économique

L'appareil industriel libyen était embryonnaire et concentré sur plusieurs secteurs d'activités entre autre l'agriculture (conserverie et minoterie), le ciment et la peinture. Avec la découverte des premières de gisements d'hydrocarbures remontant à l'année d'indépendance du pays et dont les retombées ont été quasi immédiates, l'économie libyenne a commencé à tendre vers une nouvelle conjoncture.

Au cours des années 2000, le pays a généré d'importants revenus pétroliers[7] ce qui lui a permis d'avoir le plus haut PIB par habitant du continent africain. Pour autant des fragilités persistent. Les conditions climatiques et environnementales (l'immensité des déserts, le manque d'eau, les températures élevées et la persistance des traditions ancestrales) limitent le développement économique de pays dans secteurs d'activités porteurs en occident.

Dès 1988 le Colonel Kadhafi a la volonté de réformer le système économique du pays à partir une idéologie plutôt libérale. Il rédige dans son livre vert une stratégie économique portant sur une redéfinition du prolétariat et ayant vocation à changer l'échiquier du marché de l'emploi ainsi que de la compétitivité des entreprises tant au niveau local que sur la scène internationale. Pour le Colonel Kadhafi, les employés d'une entreprise ont le droit d'en pouvoir d'en prendre le contrôle (LAZAR medhi, NEHAD Salim, 2016).

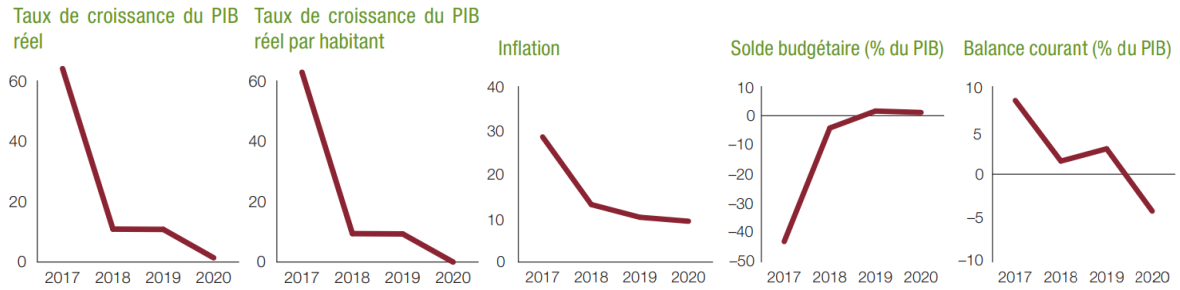
En dépit de brèves avancées, l'impasse politique a des répercussions importantes sur développement de l'économie. En scrutant ce système économique, il en ressort que « *la Libye ne dispose d'aucuns outils de pilotages économiques tels que les appareils statistiques fiables et une comptabilité nationale globale. Les nouvelles élites ont tenté de moderniser l'économie* ». La recherche de nouvelles ressources autres que le pétrole s'avère indispensable et devrait encourager la Libye, plus particulièrement les investisseurs à promouvoir le développement, à impulser progressivement au redressement de l'économie.

[7]« [….] les revenus pétroliers représentent 70% du PIB, 95% des recettes du gouvernement et 98% des exportations en 2013. Le taux de chômage serait de 30%. Quant au secteur public, il emploie 80% de la population active. »

Une telle impulsion nécessite, également un investissement des décideurs politiques libyens par un changement des actuels procédés économiques, entrainant par là-même une modification de l'architecture du système économique c'est-à-dire de passer d'une une économie planifiée à une l'économie de marché. Rappelons que l'économie libyenne est une économie de rente reste très peu diversifiée. C'est une économie qui s'est construit autour d'un seul secteur d'activité le pétrole et aux hydrocarbures sous l'ancien régime et dont les stigmates sont actuellement encore visibles.

Au fil des années, on constate une amélioration progressive de la sécurité en Libye depuis le début de la guerre civile en 2011, même s'il reste encore des zones de non-droit. Si l'on se réfère aux estimations du Groupe de la Banque Africaine de Développement[8] pour 2019, il en ressort que les principaux indicateurs macroéconomiques libyens restent instables. En effet en 2018, la croissance du PIB réel différente de celle de 2017 présente un taux estimé à 10,9 % (cf/ graphique 1.).

Graphique 1Les perspectives de croissance économique



Source : Données des administrations nationales ; les chiffres pour 2018 sont des estimations, et les chiffres pour 2019 et 2020 sont des projections de l'équipe des Perspectives économiques pour l'Afrique.

Quant à l'inflation, on note une légère diminution par rapport à 2017 passant de 28,5% en 2017 à 13,1% en 2018 ce qui s'explique par une augmentation du dinar sur le marché parallèle en réponse à l'offre accrue des fortes devises étrangères. Pour autant en 2017, la Libye occupait le deuxième rang des réserves de change en Afrique. Le secteur pétrolier conserve toujours un place central dans l'économie libyenne si bien que l'augmentation des recettes pétrolières en 2018 a permis une diminution du déficit budgétaire passant de 4,2 % du PIB, contre 43,2% en 2017 et 113% en 2016.

Quant à la balance des opérations courantes, elle est restée excédentaire en 2018 même si le niveau estimé soit extrêmement bas par rapport à 2017 soit 1,5% du PIB, contre 8,4%

[8]Perspectives économiques en Afrique 2019. Performances macroéconomiques en Afrique et perspectives Emploi, croissance et dynamisme des entreprises L'intégration pour la prospérité économique de l'Afrique. Groupe de la Banque Africaine de Développement. 176p. https://www.afdb.org

enregistrés en 2017. Pour 2019, il est prévu que la croissance du PIB devrait être de 10,8% en 2019 mais de 1,4 % en 2020. Par rapport à la question de l'élaboration diversifiée d'un plan de relance économique et social par rapport au nombre exponentiel de barils de pétrole brut par jour c'est-à-dire de la rentabilité économique du pays, celle-ci est encore actuelle.

4. Le contexte démographique

Bien que la Libye reflète en apparence une homogénéité ethnique et linguistique, sa population étant majoritairement arabe et de confession musulmane sunnite, la population compte quelques minorités : berbérophones (Nefousi de Tripolitaine, Touareg du Fezzan) et Toubou (Koufra). Ces liens tribaux ont permis et permettent de structurer la société libyenne en particulier dans les zones rurales, sans oublier une influence africaine dans le sud du pays. Il existe également un ressentiment des habitants de l'est qui se considèrent depuis 1969 victimes d'une discrimination économique et sociale constante au profit des résidents de l'ouest, ce que les chiffres ne montrent pas.

Religion d'Etat depuis à la proclamation de la Jamahiriya (1977), l'islam, à travers sa dimension sociale, fut présentée comme partie intégrante à la vision de l'ancien régime.

En termes de démographe, sa population est petite soit 6 420 000 habitants, dont plus de la moitié vivent en Tripolitaine et plus du quart en Cyrénaïque. Cette conjoncture démographique représente un frein au développement économique du pays notamment en termes de main-d'œuvre. Il y a un manque de main-d'œuvre qualifiée dans tous les domaines d'activités (Patrice Gourdin, 2010).

Du temps de l'ancien régime, cette réalité démographique était problématique dans la mesure où l'économie du pays était tributaire de l'exploitation des hydrocarbures et la politique économique négligait l'aspect de développement des autres secteurs d'activités.

D'après nos recherches, le dernier recensement la population libyenne date de 2006 et s'élevait à environ 5,7 millions d'habitants. En 2015, la Banque mondiale a estimé la population libyenne à environ 6,28 millions d'individus dont la majorité des habitants se concentre en Tripoli et en Benghazi qui sont deux principales villes du pays. Par ailleurs, compte tenu de la place qu'occupent les femmes dans la société libyenne, les auteurs Mehdi LAZAR et Salim NEHAD (2016) précisent que ce sont particulièrement les femmes qui en sont limitées à l'accès au marché de l'emploi ; soit « *31,8 % des femmes sont illettrées contre 9,2 % d'hommes seulement. Ce décalage s'atténue du fait de la politique vigoureuse de scolarisation qui a été multipliée par cinq en 50 ans, passant de 20 à 100%.* ». Ce taux

contraste avec la politique de l'ancien régime dont la volonté était de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

5. Le patrimoine culturel

L'authenticité du patrimoine de la Libye s'inscrit, à travers le passage de différentes civilisations[9] qui ont foulé le sol libyen, dans le temps et différentes périodes historiques. Cette richesse archéologique débute à l'époque des Phéniciens et n'a fait qu'accroitre aux fils des années avec l'apparition des civilisations méditerranéennes. On y retrouve des vestiges et gravures, par exemple, dans les villes telles que la ville de Sabratha la ville de Korinaou encore les montagnes de l'Akakus et a vallée de Indjili illustrant la grandeur passé des évolutions patrimoniales mais aussi économiques du pays de part leurs constructions, les échanges et leurs positionnements géostratégiques.

Ces différentes affluences de populations spécifiques de la Libye traduisent son particularisme culturel. Contrairement aux pays européens la Libye s'est émancipée d'une façon différente. A période égale notamment au XIXème siècle, la Libye était un territoire colonisée depuis l'Antiquité et n'a acquis son indépendance qu'en 1951. Comme dans tous les pays arabes émergents ouverts à la mondialisation, se développe une effervescence accrue autour du patrimoine culturel traditionnel. En Libye, la préservation de ses ressources ne trouvera sens que grâce des investissements financiers du secteur touristique. Il faudra mettre en valeur le patrimoine du pays sous différents angles sans pour autant le dénaturer.

Des experts internationaux dont des libyens tirent la sonnette d'alarme sur les risques encourus par le patrimoine libyen. Les vestiges archéologiques, et les peintures rupestres sont menacés, signe d'une insécurité croissante et du chaos laissé à la suite de l'effondrement du régime donnant lieu à l'émergence d'un Etat bicéphale. Les sites architecturaux et monuments patrimoniaux explorées avant la guerre sont peu à peu laissés à l'abandon au gré des intempéries climatiques notamment.

Déjà du temps de l'ancien régime faisant suite à une crise politique, se sont mis à prospérer des constructions d'immeubles privés ou de contextes hôteliers dans des sites archéologiques de l'est du pays, en Cyrénaïque, en particulier à Apollonie de Cyrène et à Latrun, où le

[9] EL MARZOKE Halima. *Le patrimoine culturel de la Libye entre identité sociale et culturelle. Sociologie*. Université de Lorraine. 2016. 37p. disponible <https://tel.archives-ouvertes.fr>. [Consulté le 15 avril 2018] : *« Les nombreux peuples qui se sont succédés au cours de l'histoire de la Libye ont laissé derrière eux un patrimoine archéologique assez conséquent sur toutes les parties de la Libye. Se trouvant sur les bords de la Méditerranée, elle a connu la présence de différentes civilisations qui se sont installées au cours des siècles. Les vestiges du passé sont là pour témoigner de leur présence. Bien sûr cela peut attirer des touristes, mais aussi des historiens et des archéologues. »*

creusement des fondations a mis au jour des objets de grande valeur. La population libyenne semble ne pas être consciente des richesses de leur pays et de son histoire. Pourtant en octobre 2014, des vagues d'actes de vandalisme ont ciblé le patrimoine culturel sous forme de séries de profanations des mosquées et sites dans la capitale Tripoli.

6. Le marché du travail libyen

Etat du marché de l'emploi

Depuis la révolution d'Al Fatah de septembre 1969 et l'avènement du régime Jamahiriya, la société libyenne a connu de profonds changements marquant ainsi de réelles avancées sociales. Pour sa part, Moncef Djaziri (2009) affirme que « *la politique économique et sociale menée en Libye a permis une amélioration notable des conditions de vie des Libyens rendu possible le développement d'une industrie pétrochimique et des réalisations»*.

Durant plus de quarante années les conditions de vie de la population libyenne ont été exceptionnelles, l'Etat libyen sous Mouammar Kadhafi était un état social avec un publique de 3,3%[10] du PIB. Les biens publics étaient mis à la disposition de la population. La population libyenne a bénéficié d'un certain nombre de privilèges tels que les logements très bon marché, les aliments de base subventionnés, une éducation et une santé garantie, leur octroyant des conditions de vie exceptionnelles en comparaison aux populations avoisinantes.

Pourtant malgré les avantages issus de la rente pétrolière, ni le gouvernement, ni la société civile n'ont encouragé le développement d'initiatives privées notamment pour promouvoir le niveau de qualification de sa population scolarisable. Dès 1967 s'est posée en Libye la question de la suffisance de la force de travail notamment pour des emplois qualifiés ou subalternes dans tous les secteurs d'activités. On ne comptabilisait guère plus de 2 500 personnes titulaires d'une formation supérieure. Cette situation se justifie par le fait que l'Etat libyen est devenu au fil des années un Etat dépendant tant de la variabilité du prix du barils de pétrole que d'un besoin en main-d'œuvre étrangère issue d'une immigration de masse d'une population active venant des pays voisins. Les travailleurs étrangers représenteraient quasiment la moitié de la population active dont le nombre s'élèverait à plus 2,6 millions.

La chute de l'ancien régime en 2011, n'a fait que conforter le fait que la Libye qu'il existe un décalage en matière de qualifications et de compétences professionnelles des ressortissants locaux et les attentes du marché de l'emploi libyen. Lorsque survient la guerre civile, une

[10]Mehdi LAZAR, Salim NEHAD. Libye : économie et développement. *Septembre 2016. Disponible sur* Diploweb.com

grande partie de ces postes se seraient retrouvés vacants suite au départ des ressortissants étrangers. C'est alors posé le problème de l'adaptation des ressortissants locaux à une certaine typologie d'emplois résultant des transformations que connaissent les processus de production, l'émergence de nouveaux secteurs d'activité.

Les nouveaux qui arrivent n'ont pu bénéficier de formation professionnelle à cause des quatre années de guerre. La majorité de jeunes gens sont d'anciens rebelles ne possèdent ni l'instruction ni les compétences pour intégrer le marché de l'emploi. Souvent ils ont des attentes professionnelles inadéquates avec la réalité économique et professionnelle.

> *« Un combattant rebelle sur deux, soit plus précisément 52 % d'entre eux, était auparavant à la recherche d'un emploi ou étudiant. [11]»*

Les entreprises libyennes impactées par la guerre civile ont dû s'adapter à une nouvelle économie et faire face aux nouvelles entreprises concurrentes. La majorité des entreprises ont besoin de nouvelles compétences en parallèlement des compétences déjà existantes. Les salariés formés avant la guerre doivent s'adapter. Se pose la question de leur formation aux nouvelles méthodes de travail, aux nouvelles compétences compte tenu des avancées technologiques et économiques liés au marché. En ce sens, la réflexion portée sur la construction d'une offre de formation professionnelle devra prendre en compte de nouveaux paramètres pédagogiques actualisées et adaptées aux besoins des entreprises.

Dans la perspective d'une augmentation du nombre d'adultes est une potentialité plutôt qu'une certitude quant à ses efforts bénéfiques. Cette augmentation constitue une occasion pour la croissance économique du pays. Le risque que les structures économiques du pays n'arrivent pas à absorber ces adultes « additionnels » de façon efficace.

Le recours à des travailleurs étrangers

Depuis de nombreuses années, la Libye est considérée comme la plaque tournante de l'immigration en Méditerranée. Sous l'ancien régime, la Libye attirait des travailleurs étrangers originaires des pays arabes limitrophes, mais encore des pays appartenant à l'Afrique subsaharienne. L'immigration de travail a été utilisée comme instrument politique et diplomatique. Pour certains, la Libye est le pays de destination des travailleurs migrants en provenance d'Afrique Subsaharienne, alors que pour d'autre elle est le principal pays de transit pour les demandeurs d'asile et réfugiés qui rêvent de trouver une protection en Europe.

[11] ELGAZZAR heba. 52 %, chiffre emblématique de la Libye. la banque mondiale. septembre 2014. Article

> *« Au début des années 1970, la présence étrangère en Libye était arabe à presque 90 % et majoritairement égyptienne et tunisienne. Parallèlement aux tentatives d'union avec ses voisins arabes et sahéliens dans les années 1970 et 1980, Kadhafi développe une série d'accords bilatéraux pour certifier l'ouverture de son marché du travail à leurs ressortissants. De la convention conclue avec la Tunisie en 1973, en passant par les accords la liant à l'Algérie et au Maroc, la Libye s'engage à garantir et respecter un éventail de droits des immigrés, allant du droit de propriété et d'accès aux professions à celui de transférer salaires et acquis sociaux dans le pays d'origine.* [12]*»*

Jusqu'au début des années 90, la politique migratoire consistait principalement à avoir une main-d'œuvre consommable et jetable. En effet, l'idée résultait à laisser entrer les travailleurs étrangers sans trop d'exigences et de contraintes procédurales en matière administrative dès lors que l'économie en avait besoin. Cette même main-d'œuvre devenait expulsable avec tout aussi facilement en cas de retournement de la conjoncture économique.

Sur la question migratoire dont la problématique est particulièrement sensible sur la scène internationale, Geneviève Jacques (2013) précise qu'en Libye, on estimait, avant le conflit, que la Libye comptait entre 1,5 et 2,5 millions de travailleurs étrangers, pour une population totale de 6,4 millions de Libyens. Néanmoins, l'auteur apporte un éclaircissement en affirmant qu'il ne faut pas faire un amalgame entre migrants travaillant en Libye (avec ou sans papiers) et migrants en transit, il brandit des chiffrages extravagants de potentiels « clandestins ».

Il faut dire que la Libye n'a jamais signé la Convention de Genève de 1951 relative au statut de réfugié. Aucune politique intérieure n'a été élaborée par l'ancien régime pour protéger les personnes migrantes qui fuient leur pays d'origine soit pour travailler, soit pour fuir les persécutions. Cette absence de politique cohérente et respectueuse des droits et les réactions hostiles de la population locale. En réalité la politique migratoire varie en fonction de la conjoncture politique et des revirements de la diplomatie libyenne.

Tenant compte de l'extrême sensibilité que provoque cette question sur le territoire européen et de leur intérêt à y trouver un accord, l'ancien régime a opté pour le maintien d'une pression diplomatique des dirigeants européens en exagérant la nature de la menace migratoire et en amplifiant le chiffrage des migrants.

Ainsi, comme le précise Sarah Halifa-Legrand (2013), l'ancien régime fait apparaitre la Libye comme étant la porte d'entrée de l'immigration dans une Europe qui, est déjà menacée par l'avancée de millions d'immigrés. L'objectif recherché par le Colonel Kadhafi était de pousser

[12]Delphine Perrin, « Fin de régime et migrations en Libye.Les enseignements juridiques d'un pays en feu », *L'Année du Maghreb* [Online], VII | 2011, Online since 01 January 2013, connection on 02 August 2018. URL : http://journals.openedition.org

l'Union européenne à financer la sécurisation des frontières libyennes avec le Niger et le Tchad compensée par un engagement lié au respect des formes du droit des réfugiés. Mais surtout il cherchait à réhabiliter l'image de la Libye sur la scène internationale. L'après-conflit a laissé place à un pays dont les structures institutionnelles étaient entièrement fragilisées. Cette instabilité politique ne facilite pas la mise en place d'une politique favorable à la protection des personnes étrangères.

Quant aux migrants étrangers qui viennent en Libye pour travailler, leurs conditions de travail et de vie, bien que déjà difficiles n'ont fait que s'accentuer avant, pendant et après la guerre civile. Nombreux sont les auteurs politiques ou organismes non-gouvernementaux à avoir dénoncé la prolifération de centres d'enfermement pour migrants au sein du pays avec les conditions de détention inhumaine. Le constat est accablant et inquiétant. La Libye est moins un pays de transit que de destination. L'ancien régime laisse un lourd héritage de racisme longtemps instrumentalisé par une stigmatisation des migrants sur le territoire libyen ce qui se traduit, aujourd'hui par la détention arbitraire de milliers de migrants subsahariens dans des camps d'enfermement pour quelques semaines ou de longs mois depuis le printemps de 2011.

Les violations des droits fondamentaux dont sont victimes les migrants en recherche de travail et les réfugiés ne font que s'accroitre. La fréquence du travail clandestin se souligne par l'essor du nombre de travailleurs étrangers en situation irrégulière embauchés au noir sur une base journalière ou saisonnière ou à titre permanent. Cette situation les expose à un environnement de travail hostile marqué par une insécurité de l'emploi accru, des horaires de travail irréguliers, des maigres salaires. Quant aux femmes immigrées, ce sont des personnes particulièrement vulnérables avec le risque d'être maltraitées, d'être exploitées sexuellement. Dans certains territoires l'enlèvement et l'extorsion ont devenus pour de nombreuses milices libyennes fortement actives une source facile de revenus.

Un nouveau rapport du Haut-Commissariat des Nations Unies sur les réfugiés (HCR) portant sur la période d'août 2016 à mars 2017 porte attention sur la population migrante en direction de la Libye[13].

[13]La détérioration sécuritaire et économique en Libye pousse les réfugiés et les migrants à fuir vers l'Europe (HCR). juillet 2017. Vincent Cochetel, Bureau du HCR pour l'Europe;radio des nations unies : Les migrants sont : *« à la fois des réfugiés, des demandeurs d'asile, des migrants économiques, des mineurs non accompagnés, des migrants environnementaux, des victimes de la traite d'êtres humains et des migrants bloqués dans le pays, entre autres.. [.....] Les réfugiés et les migrants en Libye sont majoritairement de jeunes hommes (80 %) de 22 ans en moyenne qui voyagent seuls (72 %). Ces derniers sont généralement peu éduqués, 49 % d'entre eux n'ayant pas ou peu d'éducation formelle et seulement 16 % ont suivi une formation professionnelle ou des études supérieures. »*

Pour autant, depuis 2012, se répand en Libye une volonté perceptible marquée par le retour des migrants qualifiés ou non originaires d'Etats, de relancer l'économie libyenne. Il faut dire qu'avec tous les bouleversements des dernières années, la Libye a structurellement besoin de leur présence[14]. Certains secteurs d'activités, comme le secteur agricole et pastoral, ont de forts besoins en main-d'œuvre dont le recrutement se déroule pour des emplois non qualifiés que les libyens n'occupent traditionnellement pas. Cette lente reprise, se centralisant sur une demande de main- d'œuvre non qualifiée avec un doublement des salaires, pourrait vite s'étendre à d'autres services comme les secteurs des services. Quant au secteur du bâtiment par exemple, les ouvriers du bâtiment représentaient une part importante de la force de travail avant l'apparition des troubles politiques. La majorité d'entre eux ont choisi de fuir le pays suite à l'escalade de la violence.

La place de la femme dans le marché du travail

Pour pallier les difficultés de recrutement de personnel local compétent, la Libye, jusqu'en 2011, faisait appel à des ressortissants étrangers pour occuper au sein de des entreprises des postes très ou peu qualifiés. Quant à la participation des femmes à la vie publique sous l'ancien régime, elles servaient de vernis au processus de modernisation du pays.

Entre 2008 et 2009, on dénote en Libye 300 966 étudiants inscrits dont 25 178 ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur comme une licence. Ce nombre représente deux tiers de femmes[15]. En dépit de leurs qualifications professionnelles, dans la réalité, les femmes ont peu d'opportunités professionnelles pour accéder au marché du travail ou encore à une représentativité politique importante. Les femmes dépourvues de qualifications ou semi-qualifiées, quant à elles sont nombreuses sur le marché de l'emploi et occupent souvent des emplois de service avec un statut précaire.

Les données de 2015 de la Banque mondiale[16] alertent, par ailleurs, sur l'accroissement du taux de chômage pour l'emploi des jeunes et des femmes qui a été de 19% pour la période 2012-2014 contre 13% en 2010. Quant aux jeunes de 15 à 25 ans et des femmes, le taux de chômage est excessivement élevé soit respectivement 48% et 25%.

[14] Olivier Pliez. Libye. Dictionnaire des migrations internationales. Approche géohistorique, 2015. https://hal.archives-ouvertes.fr

[15] Ministère des affaires étrangères et européennes. Ambassade de France en Lybie.

[16] la banque mondiale. En Libye, les partenariats public-privé sont plus importants que jamais pour l'emploi des jeunes et des femmes. 03 mai 2016. article

Selon les données de la banque mondiale de 2013, 31,8% des femmes âgées de 15 à 64 ans ont intégré le marché du travail contre 79,6% des hommes. Pour cette même période le ratio femmes-hommes par rapport à leur participation au marché du travail est de 39,3%. Si ces chiffres témoignent d'un creusé des inégalités en matière de travail, alors qu'il s'est amélioré depuis 1990 qui était de 24,4%, il ne permet d'évaluer de manière plus spécifique le degré d'inégalités en termes d'acquisitions de compétences et de qualifications professionnelles.

Il faut dire cette inégalité de traitement entre les hommes et les femmes pourraient s'expliquer par le fait que la Libye est une société fondée sur la religion musulmane. Contrairement aux sociétés occidentales le rapport à la femme est différent. La place de la femme est impactée par les valeurs conservatrices de la société libyenne. Il ne peut y avoir de lien entre les hommes et les femmes que dans un cadre déterminé celui du mariage. Cette vision sociétale explique souvent le nombre élevé de mariage précoce mais également le fort taux de natalité. Le mariage est le moyen de construire des relations hétérosexuelles mais surtout un moyen de maintenir le noyau dur de la société.

La majorité des femmes sont des femmes au foyer soit parce qu'elles n'ont jamais exercé d'une activité professionnelle de leur vie ou soit ont cessé de pratiquer leur métier au profit de leur vie familiale. La femme est vue comme un moyen de valoriser l'homme et ne peut exercer que les activités professionnelles où les hommes et les femmes sont séparés. Parmi ces secteurs d'activités, on retrouve l'enseignement. Il faut également souligner qu'à ce jour, les coutumes et traditions libyennes héritées du passé ont freiné l'évolution de la société et par là-même accentué les inégalités déjà existantes entre les hommes et les femmes.

7. Conclusion du chapitre 1.

La guerre civile en 2011, suivi de celle de 2014, aboutissant au renversement de l'ancien régime, a provoqué un profond chaos structurel du pays encore perceptible aujourd'hui. D'une politique économique limitée à l'exploitation des hydrocarbures, la Libye est confrontée à un manque de main-d'œuvre locale qualifiée. Seul le développement de nouveaux secteurs d'activité pourraient y remédier. Tout l'enjeu résulte en la mise en place d'une offre de formation capable de répondre à cette réalité politique et économique. C'est cette dynamique nous avons voulu comprendre l'actuelle offre de formation professionnelle en Libye (chapitre 2.)

CHAPITRE 2. L'ACTUELLE OFFRE DE FORMATION

En Libye, le droit à l'éducation est un droit à valeur constitutionnelle inscrit à l'article 14 de la Déclaration du 11 décembre 1969 sous ce qui suit : *«L'enseignement est un droit et un devoir pour tous les Libyens. Il est obligatoire jusqu'à la fin du cycle préparatoire. Le droit à l'enseignement est assuré par l'État, par la création d'écoles, d'instituts, d'universités et d'institutions culturelles et éducatives. La loi définit les cas dans lesquels il est possible de créer des écoles privées.».* La gratuité de l'éducation pour tous les citoyens libyens est obligatoire jusqu'au niveau du secondaire.

Il en ressort clairement que le système législatif encourage et garantit le droit à l'enseignement pour tous les membres de la société garçons et filles tant en milieu rural qu'en milieu urbain. C'est dans ce cadre que l'ancien régime avait le souci de permettre l'accès à l'enseignement et à la formation aux hommes comme aux femmes indépendamment de son appartenance communautaire ou à son lieu d'habitation. La démarche recherchée était de pouvoir aboutir à l'acquisition de ressources humaines capable d'édifier la société libyenne. Nous sommes donc intéressés à l'enseignement et formation professionnelle avant (1) et après (2) le chaos de 2011. Il en ressort de nombreux dysfonctionnements du système de formation (3)

1. L'enseignement professionnel avant le chaos de 2011

L'auteur Mahmud Kaddur[17], affirme que :

> *« En réponse à la suprématie étrangère, dès l'indépendance, la Libye met en place sa propre politique éducative fondée sur un principe de réduction de l'écart de l'apprentissage de sa population et des autres.*
>
> *La première loi Libyenne est proclamée en 1952. Elle est connue sous le nom de « loi n°5 » dans laquelle sont traduits les droits constitutionnels en mesure d'enseignement. Le premier objectif est de réunir toutes les conditions et les moyens permettant l'éducation du citoyen privé du savoir avant l'indépendance. »*

Deux types d'enseignements sont instaurés pour former le cadre national :

[17] KADDUR Mahmud. *La formation des institutions en Libye*. Thèse de doctorat en sciences de l'éducation. Université des sciences et technologies de Lille. 1993-1994. 48 p. disponible <https://ori-nuxeo.univ-lille1.fr>. [Consulté le 27 juin 2018]

- L'enseignement islamique représenté par l'université Senoussi Islamique et les instituts religieux
- L'enseignement religieux influence la formation de telle façon qu'il n'y a pas d'apprentissage de la critique, de recul, de l'analyse des connaissances.

2. L'enseignement professionnel après le chaos de 2011

Après le chaos de 2011, les responsables libyens de l'éducation sont face à de nombreux défis de réformes dont celle du système éducatif du pays dépourvu de processus de planification des enseignements et formations. Les Libyens souhaitent réformer leur système éducatif, pour qui l'éducation joue un rôle majeur dans l'édification d'une société plus équitable.

Dans une perspective à moyen et long termes, les autorités libyennes ont identifié de nombreux domaines où des améliorations doivent être apportées. Ainsi elles prévoit de formuler de nouvelles politiques éducatives et de plans sectoriels pour réformer l'éducation d'élaborer de programmes scolaires, de développer et de diffuser de programmes éducatifs pour la petite enfance, pour l'éducation inclusive et pour l'enseignement technique et professionnel. Mais elles ont aussi comme objectif la réglementation de l'enseignement privé, l'introduction du e-learning dans les écoles, la formation des enseignants et le développement des capacités institutionnelles au sein du Ministère de l'éducation et dans le système éducatif tout entier.

Quant à la scolarisation des enfants, cela ne semble pas être une difficulté aux niveaux de l'éducation de base et du secondaire. Le véritable défi concerne plutôt la qualité de l'éducation à travers la réforme du système de formation professionnelle pour les personnes actives.

3. Le dysfonctionnement du système de formation libyen

Le système universitaire libyen favorise surtout un enseignement de masse. L'enseignement supérieur se compose de deux cycles, un cycle universitaire et un cycle supérieur. La particularité du système d'enseignement supérieur est de favoriser au plus grand nombre une plus grande accessibilité aux hautes études. C'est dans cette dynamique que le gouvernement libyen a mis à disposition des meilleurs élèves, souhaitant poursuivre leurs études à l'étranger, une bourse par le biais de partenariats entre établissements notamment au sein de pays européens comme la France. Cette démarche s'articule dans une volonté de développer l'offre de formation en Libye. Le choix de l'école à l'étranger est fait par l'élève bien que le ministère de l'enseignement et de la recherche scientifique se donne le droit de conseiller les étudiants sur certains pays plutôt que d'autres en fonction de la discipline choisi.

Pour autant, le niveau de formation des étudiants libyens est généralement faible. Les formations de niveau Masters sont limitées et les écoles doctorales quasi-inexistantes. Avec l'aggravation des déficits budgétaires, le secteur de l'enseignement continue à s'affaiblir car le gouvernement libyen n'est pas en mesure de maintenir un niveau convenable des enseignements supérieurs. Les difficultés d'insertion des jeunes diplômés sur le marché de l'emploi soulignent la nécessité d'ajuster les processus entre la formation professionnelle et les compétences requises pour accéder au marché du travail. Parler de l'inadaptation de la formation au marché du travail revient à parler de l'inadéquation entre formation et besoins mais à s'interroger sur l'évolution de la structure économique et de l'emploi.

Pour autant en 2010, des enseignants français rémunérés par le gouvernement libyen ont dispensé un enseignement en français au sein des universitaires libyennes. Se sont développés les enseignements supérieurs en Libye par la création à Benghazi de la première université du pays. En réalité, il existe dix universités publiques dont la première université libyenne a été implantée en 1955 à Tripoli. Entre 1997 et 2000, cinq universités ont été créées par des fonds privés. Le nombre d'étudiants entre 1975 et 1976 a atteint 13 418 et passe à 200 000 en 2004. Cette même année 70 000 personnes ont suivi des formations de technicien supérieur. La croissance rapide des effectifs s'explique par un accroissement parallèle du nombre d'établissements d'enseignement supérieur.

4. Conclusion du chapitre 2.

Les formations existantes reposent sur un enseignement visant à transmettre des compétences aussi bien spécifiques que générales pour l'exercice des fonctions d'encadrement. Ces formations sont connectées au monde professionnel par un corps enseignant dont la moitié se compose de professionnels en activité.

L'inadéquation des formations aux besoins des entreprises est l'un des problèmes structurels identifiés. La formation professionnelle dans des secteurs dynamiques et porteurs d'emplois tels que l'agriculture, l'hôtelière et la comptabilité ne peut qu'offrir des débouchés à des jeunes qualifiés (chapitre 2).

CHAPITRE 3. LA SECTORISATION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE LIBYENNE

La présente étude a pour objet de montrer la volonté du pays de sortir de son sous-développement en investissant dans trois domaines d'activités en Libye l'agriculture(1), l'hôtellerie (2) et la comptabilité (3).

1. Le secteur agricole libyen

1.1. L'état actuel du secteur agricole

En dépit de la diversité de son territoire (1.1.1), le développement de l'agriculture est difficile car les surfaces cultivables (1.1.3.) sont faibles et que les ressources hydrauliques en surface sont surexploitées nécessitant des projets d'aménagements pour répondre aux besoins en eau (1.1.2.).

1.1.1. Le territoire agricole

Symbole du régime du colonel Kadhafi, l'agriculture occupe une place importante dans le programme de développement de la Libye, de par la recherche d'une autosuffisance alimentaire active en céréales et viandes. Cette volonté politique se traduit par une atténuation progressive et programmée d'importations agricoles étrangères pour aboutir. Les paysans ou éleveurs traditionnels sont rétrogradés et fixés sur les terres productives et réaménagées pour éviter l'engorgement massif des villes. On est face à une démarche de colonisation contrôlée du territoire nationale en vue d'une meilleure répartition des terres du pays.

Les zones cultivées sont principalement situées à l'est dans l'arrière-pays de Tripoli et sur le rebord du Djebel Nefoussa et à l'ouest dans le Djebel al Akhdar (François Burgat et André Laronde, 2003). La région Tripoli développé une activité agricole forte et intensive qui nécessite beaucoup d'eau. La région de Djeffara est la seule ayant une tradition agricole. Les principales productions sont le blé, l'orge, les tomates, les citrons, les patates, les olives, les figues, les abricots et les dattes.

Quant aux autre régions comme Tripolitaine et Cyrénaïque, de grandes surfaces ont été développées pour l'agriculture et la Cyrénaïque s'approvisionne pour partie avec l'eau de mer.

1.1.2. Les aménagements hydrauliques

Les besoins en eau sont très importants car le climat est désertique ce qui rend le développement de l'agriculture particulièrement difficile. Les eaux de surface sont en quantité insuffisante pour répondre à la demande croissante des fermiers traditionnels et aux exigences liées au développement de cultures intensives de fruits et de légumes. Le pays dépend à plus de 90% des eaux souterraines renouvelables excepté quelques nappes aquifères situées au nord pour alimenter les différents puits.

La Libye dispose d'une forte capacité de stockage de réservoirs d'eau souterraine dont d'énormes quantités d'eau accumulées au cours des périodes pluviales du quaternaire ont été stockées pendant plusieurs milliers d'années et sont toujours disponibles. Dans le sud, il est possible de bénéficier des pluies exceptionnelles qui se produisent dans le désert une fois tous les 10 ou 20 ans pour une recharge exceptionnelle.

Tenant compte de ce contexte géo-climatique, le colonel Mouammar Kadhafi émit l'idée, au début des années 80, de créer une Grande Rivière Artificielle dont la réalisation s'étendrait sur 25 ans. Il s'agissait de construire un réseau de canalisations, de réservoirs tampons et de stations de pompage de manière à alimenter quotidiennement les provinces côtières (Houssem Eoussem Eooine Chebbi et Lassao Lachaal, 2004).Ce projet d'infrastructure dans le domaine de l'eau représenterait le second plus grand chantier mondial en termes de coût et d'importance. L'eau proviendrait d'une nappe aquifère, la plus importante du monde, appelée« nappe nubienne » par les géologues pour alimenter la Grande Rivière Artificielle.

Mise en chantier en 1983[18], il s'est décliné en trois phases dont la première a permis d'alimenter les régions de Benghazi et de Syrte. Son achèvement a eu lieu en 1991. La seconde phase également achevée a permis d'acheminer de l'eau depuis le Fezzan jusque dans la région de Tripoli et la plaine de la Djeffara. Seule la troisième phase n'a peut être achevée suite à renversement du régime de Kadhafi.

[18]ABDALLA Khaled (2017) : « *La Grande Rivière Artificielle est une infrastructure importante dans le domaine de l'eau visant à approvisionner les villes de la côte par les nappes du désert de l'est du pays. Elle a été mise en chantier en 1983, est en cours d'achèvement et va permettre le transfert, par 4000 km de canalisations enterrées, de 2 milliards de m3 d'eau par an. Déjà, sur 2000 km, des conduites de béton armé de 4 m de diamètre acheminent un milliard de m3 /an depuis les nappes de Tazerbo, de Sarir et de Koufra vers le réservoir géant d'Ajdabyia* »

1.1.3. Les activités agricoles

De son fort potentiel attractif, la Libye souffre de nombreux obstacles dans le secteur agricole. Le pays est en effet désertique à 94% [19] et est exposé à un processus rampant de désertification. Les productions agricoles sont tributaires des aléas climatiques et dépendent souvent d'une pluviométrie irrégulière et insuffisante.

Par rapport aux aspirations du régime libyen, dès les années 70, peu d'investissements ont été faits pour développer l'agriculture entrainant son déclin ainsi que celui de l'élevage traditionnel (Pierre Marthelot, 1975). Le souhait gouvernemental est d'aboutir à une forme d'autosuffisance alimentaire, ce qui relèverait plus du discours officiel que de développement de projets agricoles concrets qui eux-mêmes se sont estompés avec le ralliement de la Libye aux règles économiques du marché mondialisé.

Depuis la révolution, l'agriculture est devenue dépendante d'équipements, de l'ingénierie ou de la main-d'œuvre étrangère mais aussi repose sur un encadrement et des capitaux étrangers (Sébastien Palluault, 2012). Toutefois, s'est développé un marché agroalimentaire principalement dans trois filières, l'industrie avicole, l'industrie laitière et la filière céréalière à travers des investissements de capitaux libyens.

L'arboriculture fruitière et l'élevage occupent une place importante dans la production agricole maghrébine. L'élevage sert avant tout de complément de revenu appréciable aux petits exploitants agricoles et exploitants sans terre. Quant à l'arboriculture fruitière, de manière traditionnelle ce sont les espèces les plus cultivées qui s'adaptent le mieux aux particularités agro-climatiques. On y retrouve les olives, les dattes et les agrumes. L'oléiculture est une activité très développée et s'exporte bien sur les marchés internationaux. Il y existe environ huit millions d'oliviers sur seulement 2% de terres arables dans ce pays de 1,76 million de km[20]. Loin d'être moderne et performante en raison de l'absence d'usines spécialisées, la culture de l'olivier est, source d'emplois et de revenus mais sa productivité dépend des conditions climatiques aléatoires.

L'exportation des huiles d'olive est avant tout une initiative personnelle des cultivateurs. Du temps de l'ancien régime, il était interdit de couper les champs d'oliviers plantés par les colons italiens dans les années 30. Le souhait gouvernemental de l'époque était de développer

[19]Ubifrance. Etude personnalisée. Agriculture et agro-alimentaire en Libye. Opportunités pour les professionnels.. AGROTECH. Avril 2019.

[20]https://www.francetvinfo.fr

et d'améliorer la qualité de l'oléiculture pour conquérir les marchés européens mais aussi de concurrencer la production des voisins du Maghreb.

En 2017, confronté à une urbanisation sauvage, le manque de moyens et le gouvernement libyen a décidé d'interdiction l'exportation d'huile d'olive mettant à mal le développement de l'activité. Cette interdiction s'est étendue à d'autres productions, celle des dates et du miel. La raison évoquée à ces interdictions est motivée par le besoin d'une autosuffisance locale du pays.

1.2. Le marché de l'emploi agricole

La rente pétrolière a très longtemps marginalisé l'agriculture et l'agro-industrie, ne faisant qu'accuser la non-attirance des libyens pour l'agriculture et l'exploitation des ressources marines, et ce malgré près de 2000 km de côte et des eaux poissonneuses. Il existe un marché croissant du secteur agricole qui est sous-développé et mal géré. Des terres exploitables sont mal gérées faisant du secteur agricole un secteur peu productif.

Depuis de nombreuses années, bien avant la révolution, la Libye a toujours été un pays de forte immigration de travail. La main-d'œuvre étrangère représente la moitié de la force de travail dans les années 1980. Il s'avère très difficile de savoir avec exactitude le nombre de travailleurs étrangers dans le domaine agricole (Delphine Perrin, 2011). La plupart de fermiers libyens qui ont installés sur les nouveaux territoires agricoles, sont d'anciens éleveurs ou des éleveurs traditionnels qui sont peu ou pas habitués à une sédentarisation. Pourtant, le marché du travail agricole libyen offre un potentiel d'employabilité très large.

1.3. Le système de formation en Agriculture

L'agriculture libyenne s'articule autour de deux spécialités à savoir la production animale et la production végétale. La production végétale peut se décliner en d'autres types de productions comme par exemple l'arboriculture, l'horticulture.

En matière d'agriculture, la Libye a intégrée en 2008 la Commission du bassin du lac du Tchad (CBLT) après ratification de la Convention et en devient le sixième pays. Par conséquent, elle a pu adhérer à l'école régionale de formation agricole de Ngala créée par la Commission en 1977. L'objectif de cette école est formé des cadres moyens des Etats membres en agriculture générale, foresterie et faune, études environnementales, mécanisation agricole et protection des végétaux. Le programme de la formation s'articule dans deux

langues officielles à savoir le français et l'anglais. Le diplôme d'agent technique se déroule sur deux ans dont six mois de tronc commun et 18 mois de spécialisation.

Lors de notre recherche nous n'avons pas trouvé d'études sur le système de formation. On peut en déduire que la dispense d'une formation agricole libyenne reste assez archaïque La transmission des savoirs, de la technicité dans ce domaine est avant tout une histoire de famille. Ce sont les parents qui transmettent à leurs progénitures les rudiments du métier en agriculture.

1.4. Perspectives de développement du secteur agricole

Fort de son potentiel agricole, la Libye pourrait dans les années à venir concurrencer ses voisins limitrophes. Pour autant la réalité est tout autre. Les questions de coût d'investissement et de financement de leurs exploitations ainsi que d'accès de leurs produits sur le marché international demeurent des freins à l'émancipation d'une agriculture locale capable de réponse aux attentes des agriculteurs libyens.

La Libye devra envisager des politiques d'ajustements de manière à créer une dynamique autour de ce secteur afin qu'il puisse être créateur d'emplois et favoriser un rétablissement des équilibres budgétaires et macroéconomiques.

Ces ajustements dans les orientations agricoles s'articulent principalement autour :

- de la mise en place progressive d'une politique de prix, de subvention et de commercialisation plus libérale et du désengagement progressif de l'Etat
- de la révision du cadre institutionnel pour une meilleure gestion des ressources humaines et financières ;
- de la rationalisation de l'utilisation des ressources naturelles dans le secteur agricole et la préparation des secteurs agricoles nationaux aux différents échanges internationaux

2. L'industrie hôtelière libyen

2.1. L'état de l'industrie hôtelière

2.1.1. Tourisme, indicateur du développement de l'hôtellerie

Khaled Aballa (2017) rappelle la complexité à attribuer une définition à la notion « tourisme » ainsi que la difficulté à apprécier par l'intermédiaire de statistiques l'affluence de ce phénomène dont certains auteurs qualifient de "phénomène flou". Selon le domaine d'activité sur lequel s'exerce le tourisme, les acteurs du marché sont réticents à donner leurs statistiques.

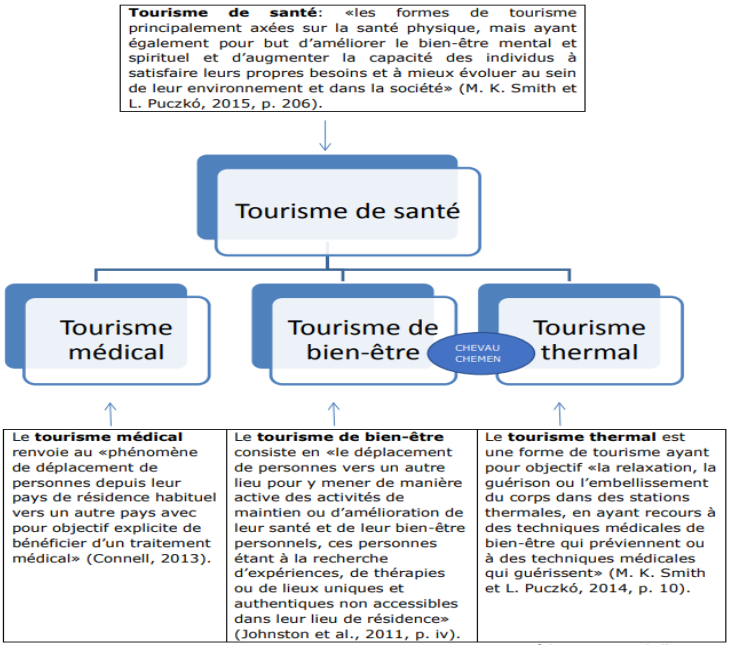
Si l'on se réfère à la définition donnée par l'Organisation Mondiale du Tourisme (OMT), le tourisme doit être perçu comme l'ensemble des activités déployées par les personnes au cours de leurs voyages et de leurs séjours dans des lieux situés en dehors de leur environnement habituel, pour une période consécutive qui ne dépasse pas une année, à des fins de loisirs, pour affaires ou autres motifs non liés à l'exercice d'une activité rémunérée dans le lieu visité[21].

Il est à noter qu'il existe plusieurs formes de tourisme dont les caractéristiques influencent le secteur de l'hôtellerie. Plusieurs vocables sont utilisés pour décliner le tourisme : le tourisme de santé, le tourisme culturel et patrimonial.

2.1.2. Tourisme de santé, médical ou de bien-être

Il existe de nombreuses définitions du tourisme de santé. Le tourisme santé regroupe plusieurs formes de tourisme (graphique 3), à savoir le tourisme médical, le tourisme bien-être et le tourisme thermal. Pour comprendre la déclinaison de ce type de tourisme, il convient de porter attention à la définition de la santé.

Graphique 2.Aperçu général des définitions liées au tourisme de santé[22]



Certains auteurs comme Benhacine, Hanslbauer et Nungesser (2008) font évoluer la notion de « santé » pour lui donner une dimension de marché plurielle dans lequel plusieurs domaines professionnels peuvent coexister. Il y a quelques années la santé était près peu soumise

[21] Khaled ABDALLA, p.72

[22] Etude réalisée pour la commission TRAN – Tourisme de santé dans l'Union : enquête générale. Direction générale des politiques internes. Département thématique B. Transport et tourisme. 2017

économiquement à la concurrence en raison des contraintes et des enjeux que représentent la prise en charge et le soin d'un malade. La montée de la mondialisation a libéralisé le tourisme médical en y introduisant les critères de la concurrence au bénéfice des patients en jouant notamment sur la variabilité des prix proposés.

Ce nouvel engouement pour la santé soulève la question de nouveaux besoins des patients devenus consommateurs santé, ce qui se traduit par le fait que les soins de santé combinés aux différentes formes de tourisme mais surtout traduisant une nouveau mode de voyager. Les consommateurs santé veulent rentabiliser leurs déplacements au profit du bien-être ou de soins médicaux. Le consommateur santé ne se contente plus du tourisme que pour la détente ou le plaisir tels que d'aller passer ses vacances au soleil, au bord de la mer, à la montagne ou dans une station de ski, ou encore aller découvrir le patrimoine historique et culturel de tel ou tel pays.

La nouvelle tendance mondiale résulte d'un tourisme médical que l'on identifie par le fait que le consommateur peut se déplacer dans un pays autre que son pays d'origine pour y recevoir des soins médicaux dont les us et coutumes différents dans la matière de prodiguer des soins à caractère médicaux, paramédicaux ou chirurgicaux. Dernier y trouve un double avantage, celui de l'acte médical et celui de découvrir le pays dans lequel cet acte sera pratiqué.

La typologie du consommateur santé a son importance dans le développement du marché du tourisme médical. Certains consommateurs sont attirés par des prestations à bas coût, d'autres par la qualité des soins pratiqués. Pour répondre à cette demande croissante, certains pays font le choix de se spécialiser dans des domaines de la santé spécifiques tels que la chirurgie esthétique, les soins dentaires ou encore l'ophtalmologie et gynécologique. La Tunisie, par exemple, a connu une évolution significative ces dernières années en proposant, entre autre aux patients internationaux en provenance des pays francophones, une offre de prise en charge de très bonne qualité. Elle a donc adapté leurs infrastructures à cette attractivité touristique.

Au carrefour du tourisme santé et tourisme médical se trouve le tourisme de bien-être dont l'objectif d'offrir aux consommateurs des gestes non médicaux. Quatre formes de soins la caractérisent, le thermalisme, thalassothérapie, le Spa et la sablothérapie. Quant au tourisme thermal, il combine à la fois le tourisme de médical et le tourisme bien-être. Certains éléments justifient l'émergence et le développement d'un tel tourisme à savoir le coût élevé des opérations dans les pays développés, la longueur des listes d'attente, ainsi que le non-remboursement de certains frais médicaux. Les auteurs Loïck et William Menvielle (2010)

sous-entendent l'existence d'un lien entre le développement du tourisme médical et le développement d'une possible économie liée au secteur de l'hôtellerie :

> *« Le tourisme médical soulève un certain nombre de questions marketing comme la façon d'influencer le consommateur pour lui vendre ces « forfaits médicaux », les éléments du mix de communication à inclure dans un plan de communication pour stimuler la demande, ou encore les liens à tisser entre les cliniques privées et les établissements hôteliers*[23] *».*

En s'intéressant à ce secteur centrée sur la santé, la médecine et le bien-être, nous remarquons que nombreux sont professionnels de santé (médecins ou dentistes) des pays à faible coût de main-d'œuvre qui sont formés dans les universités occidentales et offrent les mêmes garanties de qualité que leurs de soins homologues européens mais à des tarifs compétitifs.

Il faut dire que la majorité des consommateurs recherchent des formules composées d'un service d'hébergement et de gamme de programme détente, nutritionnels ou encore d'offres médicales. Ils veulent du dépaysement à travers des destinations paradisiaques mêlant relaxation et découverte de paysages, plages, lieux de détente et un hébergement de qualité. Ce qui s'explique le fait que des entreprises étrangères investissent dans la construction d'hôtels axés sur le bien-être notamment en offrant des programmes nutritionnels, des centres d'entraînement et des spas, d'hôpitaux et centres médicaux avec des programmes de bien-être, des dépistages et des interventions de santé ou encore de centres de villégiature et retraites.

Dès 2010, à l'initiative de l'Union générale libyenne des associations de la société civile de Tripoli se sont rencontrées afin de porter une réflexion sur les possibilités et les contraintes du développement de tourisme médical comme vecteur économique. Il faut dire que la santé devra être considérée comme un marché à part entière.

> *« En effet, pas loin de 3 millions de touristes, issus principalement des pays riches, se rendent chaque année à l'étranger pour des actes médicaux ; près de 20 millions de touristes médicaux pourraient franchir les frontières d'ici à 2015*[24] *».*

Cette prise de conscience croissante à l'égard de la nécessité de miser sur la santé comme vecteur économique soulève la problématique du développement d'infrastructures à caractère hôtelières, la formation du personnel, et d'une législation adaptée.

En dépit du fait que le tourisme médical n'a cessé de croître ces dernières années, la Libye témoigne du passage de nombreuses civilisations qui ont marqué le temps et l'histoire au travers de la découverte de vestiges historique. Une autre forme de tourisme est donc possible,

---

[23]Loïck MENVIELLE et William MENVIELLE. Le tourisme médical, une nouvelle façon de voyager.TÉOROS, vol. 29, no 1, p. 109-119. 2010.

[24] Khaled ABDALLA. 86p.

celui de la culture et de patrimoine, une source indéfectible pour satisfaire la curiosité scientifique et des touristes.

2.1.3. Tourisme culturel et patrimonial

La Libye dispose d'une grande richesse patrimoniale. De nombreuses civilisations ont laissé leurs empreintes depuis l'âge de pierre en passant par les plus grandes civilisations de l'antiquité telle que la civilisation phénicienne, carthaginoise, punique, grecque, romaine, ou encore byzantine.

Le tourisme culturel et patrimonial est particulièrement inégalitaire entre les pays méditerranéens, dont cinq d'entre eux à savoir la Turquie, la Jordanie, l'Égypte, la Tunisie ainsi le Maroc ont axée ce secteur vers un tourisme à caractère international. Quant aux pays en sous-développement, plus généralement qualifiés de pays sous-valorisés qui sont la Syrie, la Liban, Israël, les territoires palestiniens, l'Algérie y compris la Libye, les retombées économiques et de l'emploi tendent à pousser les responsables économiques et politiques à rechercher toutes les zones susceptibles d'être créatrices d'emplois une valorisation et à une dynamisation d'une région. Le tourisme culturel en fait partie.

Les travaux Halima El Marzoke (2016) mettent en exergue le fait qu'une démarche d'appropriation du passé, se développe en Libye, accentuée par la volonté de préserver les ressources existantes et de les valoriser par le tourisme. En ce sens qu'une forme de parallélisme pourrait être retenue entre le tourisme culturel et le secteur de l'hôtellerie. Les professionnels du tourisme et de l'hôtellerie sont amenés à segmenter sous plusieurs formes voire d'attirer de nouvelles clientèles notamment les classes moyennes et supérieures des pays développées. Cet élargissement de la clientèle est aussi un moyen efficace pour accentuer les ressources notamment du secteur public en période de crises économiques. Ce qui signifie des investissements qui doivent être faits dans ce cadre.

2.2. Le système de formation et perspectives de développement du secteur hôtelier

Dans les pays du Maghreb, il est difficile de trouver des entreprises capables de gérer des hôtels selon les critères internationales. De grands chaines hôtelier qui décident d'investir préfèrent opter une offre de services incluant le management et laisser aux investisseurs locaux le soin de gérer l'immobilier. Le développement du secteur de l'hôtellerie est source d'investissement, de capital humain notamment en promouvant des compétences de qualité tant entrepreneuriales des jeunes libyens que des compétences professionnelles des demandeurs d'emplois et des actifs.

En occident, le secteur de l'hôtellerie allié au secteur de la restauration et du tourisme est des pourvoyeurs d'emplois de jeunes diplômés. Les entreprises s'appuient sur le levier que représente le tourisme pour se développer économique et social. Les jeunes ou adultes en reconversion professionnelle, souhaitant une insertion professionnelle rapide dans le métier, doivent obtenir un CAP (certificat d'aptitude professionnelle) quel que soit la spécialité.

L'éventail de diplômes est large et dépend des aspirations de chacun. Plusieurs diplômes sont possibles à savoir le CAP cuisine, CAP restaurant, le CAP services hôteliers.

- Le *CAP cuisine* forme aux métiers de la cuisine. Les débouchés et structures qui sont nombreux. Le titulaire du diplôme peut exercer dans des restaurants commerciaux de type gastronomique, traditionnel ou collectif, de luxe, des hôtels standards ou de luxe, ou encore dans des centres de thalassothérapie, des centres de vacances.

- Le *CAP restaurant* forme aux métiers du service en salle de restaurant. La formation donne donc des compétences en la préparation de salle, le dressage des tables, l'accueil des clients, la commercialisation des mets et boissons, le service en salle, la facturation, l'encaissement et l'entretien des locaux.

- Le *CAP services hôteliers* forme les étudiants à l'entretien de l'établissement dans lequel ils travaillent à savoir de l'entretien des locaux, du linge ainsi que de la restauration à l'étage. Les titulaires du CAP Services hôteliers peuvent exercer dans les structures suivantes, les hôtels, des centres de loisirs, des clubs de vacances, des centres de cure.

Ces diplômes sont des diplômes d'Etat que préparent en deux ans sous un statut scolaire en passant par des lycées professionnels, dans les établissements techniques privés ou par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans les centres de formation d'apprentis(CFA). Ces diplômes permettent d'accéder à une première qualification professionnelle qui sera reconnue par la profession.

Les centres de formation professionnelle proposent une pédagogie alternée entre apprentissages théoriques en classe et ateliers pratiques au sein de l'hôtel-restaurant d'application. Les élèves ont la garantie d'acquérir une solide formation technique aux principaux métiers de l'hôtellerie-restauration (cuisine, service en salle, service d'étage, réception, boulangerie-pâtisserie) mais surtout que des professionnels du secteur interviendront à tous les stades de leur formation.

En ce sens que l'obtention du CAP annexé ou pas à d'autres formations professionnelles diplômantes représente pour les employeurs le point de départ, preuve indubitable, d'avoir l'assurance d'embaucher des personnes ayant acquis les techniques de base mais surtout qu'il a suivi cette formation par la voie de l'apprentissage. Les titulaires de CAP, qui souhaitent évoluer en acquérant plus de responsabilités, peuvent se spécialiser ou se perfectionner. Pour se faire ils peuvent se diriger vers des mentions complémentaires (MC) puis passer le BAC Professionnel ou des Brevets Professionnels ou encore accéder à un cursus universitaire allant jusqu'au BAC+5 correspondant aux diplômes de master.

En Europe, une initiative particulière a été mise en place par les partenaires sociaux le passeport européen de qualifications et de compétences. Cette innovation qu'est le passeport favorise le recrutement des travailleurs mais su surtout attester auprès des employeurs les qualifications et les compétences de qualité des travailleurs acquises tout au long de leur formation professionnelle en établissement qu'en entreprise. Les employeurs peuvent ainsi juger des compétences et de l'expérience des personnes issues de leur propre pays et d'autres pays de l'union européenne. L'avantage de l'obtention du passeport européen est de faciliter la mobilité professionnelle ainsi qu'une meilleure adéquation de l'offre à la demande d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration à travers l'Europe. Cette vision du système de formation en hôtellerie peut été une sources d'inspiration pour la Libye.

3. Le système comptable libyen

Quatre points du système comptable libyen sont à étudier : son état actuel (3.1), le marché de l'emploi en comptabilité (3.2.) ainsi que l'offre de formation (3.3) et pour finir ses perspectives de développement (3.4).

3.1. L'état actuel du système comptable libyen

Comprendre l'état actuel du système comptable libyen passe par sa redécouverte historique (3.1.1.), ce qui permet ainsi de mettre en lumière la faiblesse structurel du système (3.1.2.) ainsi que le modèle en découle (3.1.3.)

3.1.1. L'évolution historique du système comptable libyen

Depuis ses débuts, le système comptable libyen résulte des évolutions successives de l'environnement politico-économique du pays. Les prémices du système comptable libyen actuel remontent à l'occupation ottomane, période durant laquelle la gestion des pratiques

traditionnelles était dépourvue d'un cadre méthodologie ou d'un formalisme précis comparable à une structure comptable professionnelle.

A partir du XXème siècle, on retrouve quelques traces de développement de la comptabilité libyenne sous l'impulsion et la présence des colons italiens dans le pays. Néanmoins, à cette époque les libyens ne maitrisaient pas ces nouvelles théories de la comptables pour gérer leurs propres entités dans la mesure où l'utilisation ces pratiques comptables était la propriété des colons. L'empreinte d'une telle pratique est encore reconnaissable dans le fonctionnement comptable de certaines structures sociétales modernes qui utilisent le modèle comptable italien.

La seconde guerre mondiale marque une période charnière dans l'évolution du modèle comptable libyen. Marqué par de nouveaux bouleversements économiques, sociaux et culturels du pays, le système comptable libyen va inspirer du modèle anglo-saxon issu des pays développés principalement de la Grande-Bretagne et des États-Unis. Cette influence anglo-saxonne se retrouve dans la manière que se diffuse l'enseignement et la formation comptable des étudiants libyens, ce qui se matérialise par le fait que ces pays sont devenus la terre d'accueil et de formation des étudiants libyens en comptabilité.

Au fil des années, la place de modèle comptable anglo-saxon s'est renforcé et généralisé au sein du fonctionnement libyen à tel point qu'il n'y a eu depuis aucune tentative sérieuse de développement, de changement de l'éducation comptable voire même de créer un système de comptabilité local en conformité avec l'environnement socio-économique du pays. L'indépendance libyenne n'a eu aucune incidence sur le modèle comptabilité existant. Si l'on se réfère aux politiques publiques, la politique éducative notamment le volet enseignement et formation en comptabilité n'a pas été une priorité nationale.

3.1.2. La faiblesse structurelle du système comptable libyen

La Libye ne dispose pas des outils élémentaires de pilotage économique en autre des appareils statistiques fiables et une comptabilité nationale globale. Le système comptable traditionnel fut longtemps sans archivage rendant particulièrement difficile l'accès aux informations ou d'en avoir une traduction. Par conséquent, les acteurs économiques ne pouvaient concevoir une vision globale du fonctionnement de l'économie, notamment lors de l'élaboration des grandes orientations de l'économie, donnant lieu à des prises de décisions arbitraires ou en fonction des apparences idéologiques et partisanes sans une véritable stratégie de développement économique du pays.

Ce n'est qu'en 2005 que la Libye a commencé à appliquer les normes comptables internationales, provoquant son changement statutaire sur la scène internationale. Les pays occidentaux considèrent désormais la Libye comme un pays en voie de développement. Quant aux entreprises installées en Libye, s'est posée la question de la transparence des transactions financières par rapport au respect des normes comptables internationales. Ces entreprises se trouvent au carrefour des influences environnementales et des pressions des organismes impliqués dans le processus d'harmonisation comptable internationale.

Le positionnement comptable des entreprises ne fait qu'accentuer la présence du dysfonctionnement structurel et économique du pays par rapport à son propre système comptable. Les entreprises locales ont choisi d'adopter un système comptable issu du modèle anglo-saxon. Quant aux entreprises et filières étrangères implantées en Libye, elles ont préféré maintenir leur gestion financière à partir des principes comptables de leur pays.

Il faut dire que les entreprises sont confrontées à un ensemble de phénomènes qui s'additionnent par leurs effets à savoir, la mondialisation croissante de l'économie, la globalisation accrue des marchés de capitaux, la privatisation en masse, l'explosion des fusions-acquisitions, la déréglementation, le décloisonnement et la désintermédiation financières, les changements de politique économique. Ces contraintes viennent s'ajouter à celles imposées par de nombreux organismes. Les choix de référentiel comptable des entreprises reflètent ces influences.

3.1.3. Le modèle comptable adopté par la Libye

Les pratiques et les normes comptables évoluent. Aucun système comptable n'est identique d'un pays à l'autre. La comptabilité ne dispose pas d'une existence autonome mais plutôt résulte d'une interaction entre les différents environnements économique, institutionnel, légal, politique, sociologique et technologique du pays auquel elle appartient.

Si l'on se réfère aux pays développés, ils ont adoptés des modèles comptables qui favorisent leur développement économique au travers d'échanges commerciaux structurés au niveau national et international. Les acteurs économiques se sont adaptés au mouvement d'internationalisation de l'économie provoquant par là-même des bouleversements sein des pays et des entreprises. En s'ouvrant sur l'extérieur de manière à favoriser une intégration dans l'économie de marché, il apparait plus que nécessaire pour un pays à opter pour un circuit d'harmonisation de ses pratiques comptables.

Salim Mahmoud (2012) rappelle que deux grands modèles comptables coexistent dans lesquels se fondent les autres systèmes comptables : le modèle anglo-saxon et le modèle continental. Ces deux modèles se sont développés dans les pays occidentaux et se sont transplantés dans certains pays en voie de développement comme norme sécuritaire de diffusion d'informations financières.

La particularité du modèle anglo-saxon se trouve dans le fait que ce modèle s'inscrit dans une économie libérale au sein duquel les secteurs concurrentiels se partagent les ressources. Tandis que le modèle continental se reporte à la notion de centralisation. Les pays, ayant adopté ce modèle comme La France et l'Allemagne, ont mis en place une gestion centralisée c'est-à-dire que la comptabilité sert avant tout les intérêts de l'Etat, ce qui influe sur l'élaboration de la politique économique du pays en termes de pilotage.

Au fil des années, on ne peut que constater que la Libye a adopté le système de comptabilité anglo-saxon fondé sur un schéma libéral avec des marchés de capitaux très actifs. Ainsi la place du secteur privé est prépondérante puisque ce sont des investisseurs privés qui détiennent l'ensemble des informations comptables. Ces informations sont des produits dont l'objectif principal est de fournir des informations utiles et adéquates aux investisseurs à leurs prises de décisions en matière économique en fonction du marché. Car ils doivent tenir compte des ressources passées pour leurs éventuelles affectations.

On peut donc dire qu'il existe un lien fort entre le choix du modèle comptable et le modèle économique d'un pays. C'est pourquoi dès lors que l'économie d'un pays dysfonctionne, corollairement, son système comptable est déséquilibrée. Néanmoins, ces modèles se sont développés au fil des années sur les marchés financiers et internationalisées sous forme de transactions financières donnant lieu à la mise en place de normes comptables internationales. Ce sont ces normes que la Libye applique au travers d'entreprises étrangères.

3.2. Le marché de l'emploi en comptabilité

Les facteurs environnementaux ont un rôle prépondérant dans le développement de la comptabilité. Cette connaissance environnementale combinée à celle de la comptabilité et de son évolution représente une condition essentielle à la compréhension des divers systèmes comptable du monde. C'est en ce sens que nous nous sommes intéressés au marché de l'emploi des comptables dont la base de données s'avère être relativement rare.

3.3. L'offre de formation en comptabilité

L'importance de la comptabilité illustre à travers un cadre éducative professionnelle (3.3.1), ce qui donnée ainsi lieu à des métiers qualifiés (3.3.2.)

3.3.1. L'enseignement et la formation professionnelle de comptabilité

L'importance de l'enseignement en comptabilité dans le développement économique est devenu évident qui doit être lié à un environnement socio-économique et politique (Ibrahim Moussa. 2009). La comptabilité reste un outil de gestion incontournable tant pour la gestion économique et financière d'un Etat que des entreprises.

Pour surmonter cette absence de système comptable, l'Etat libyen s'est inspiré des systèmes comptables de pays développés. On retrouve cette dynamique politique en matière de comptabilité dans les enseignements en comptabilité qui relèvent de l'importation de manuels étrangers. La formation professionnelle en comptabilité encourage la maitrise des techniques comptables approfondies, de la comptabilité analytique, du contrôle de gestion et l'analyse comptable et financière de l'entreprise. Le but étant la mise en place une formation à destination des comptables et de permettre aux entreprises de bénéficier des connaissances et des outils nécessaire à la gestion des données liées aux ressources financières, matérielles et humaines d'une entreprise.

La planification d'un système d'enseignement de la comptabilité d'identifier les défis spécifiques auxquels la profession comptable libyenne sera confrontée à l'avenir si elle veut aider la Libye à atteindre ses objectifs économiques (Bubaker F. Shareia.2014)

L'importance de la formation en comptabilité est illustrée par les efforts déployés par la Fédération internationale des comptables pour développer le processus de formation en publiant un ensemble de normes appartenant à ce domaine ainsi que par le développement rapide dans le domaine de la technologie et des technique d'information. La révolution de l'information et ses multiples usages impose une réflexion pour déterminer comment des méthodes appropriées, d'études de l'enseignement de la comptabilité permettront de développer les compétences des diplômés de comptabilité en fin de la formation. (Marwan Ibrahim Alfadhli et al, 2018).

3.3.2. Les métiers en comptabilité

La question du développement de la profession de comptable qualifiée et experte est encore centrale en Libye. Il faut dire que le métier de comptable est un concept relativement nouveau

dans la plupart des pays en voie de développement, et ne jouit pas d'une grande importance à cause d'une absence de plan économique structuré. A ce jour, il est difficile de déterminer avec clarté les qualifications liées à la filière de comptabilité. En règle générale, l'obtention d'un diplôme « baccalauréat en comptabilité » sanctionnant l'acquisition de compétences et savoirs comptables garantit à son titulaire l'accès aux métiers liées à la comptabilité.

Cette contrainte résultant de la déficience en qualification réduit considérablement la possibilité la part des professionnels à participer au développement de leur métier et du système de comptabilité. On note aussi qu'en Libye, il existe une grande différence entre la comptabilité enseignée et le métier de la comptabilité. Cette différence rend limite le recours au système de comptabilité anglo-saxon comme modèle de référence.

Ce n'est que dans les années 70 qu'en Libye a été le syndicat des comptables et des inspecteurs dont leur tâche ne dépasse pas le fait de réviser les rapports de comptabilité des entreprises. On ne peut que noter la complexité à délimiter les contours des métiers liés à la comptabilité.

3.4. Perspectives de développement du secteur comptable

A l'exemple le système français, la formation à ces métiers pourrait être dispensée sous statut scolaire ou étudiant, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou encore en tant que stagiaire de la formation professionnelle continue. Aussi certaines offres de formation comptabilité pourraient être combinées à la formation de gestion. Le secteur de la comptabilité-gestion pourrait regrouper les métiers de la comptabilité et de la gestion dont leur nécessité est indispensable à l'activité des entreprises.

Nous nous sommes questionnés sur les solutions à apporter afin d'assurer une meilleure interaction entre la gouvernance bancaire, la libéralisation financière et la facilitation du commerce, ainsi que sur les opportunités apportées par la convergence voire l'intégration des systèmes nationaux et l'éventuelle émergence d'un marché financier régional

Comme tout pays en développement, la Libye a besoin d'un système comptable capable de fournir des informations reflétant les réalités économiques du pays, de manière à pouvoir recourir à une forme de planification du développement économique et social du pays. Pour autant le recours à la planification du système comptable pourrait probablement être un frein à la transposition en Libye d'une économie de marché dont le contrôle sur l'économie du pays résulterait de ses politiques monétaire et fiscale.

4. Conclusion du chapitre 3.

La Libye pourrait signifier plus clairement que dans le passé qu'elle est « ouverte aux affaires » en accélérant les réformes avec comme objectif principal de stimuler les secteurs non pétroliers et non exploités à fort potentiel de création d'emplois (tableau 1). Si l'on se réfère aux données[25] suivantes :

- *« L'agriculture représentait 1,3% du PIB en 2017. Les principaux biens produits étaient le blé, l'orge, les olives, les dates, les citrons, les légumes, les cacahuètes, le soja et le bétail. Le climat aride et la mauvaise qualité des sols limitent beaucoup la production agraire.*

- *L'industrie employait 63,8% de la population en 2017. La production inclut le pétrole, la pétrochimie, l'aluminium, le fer, l'acier, l'agroalimentaire, le textile, l'artisanat et le ciment.*

- *Les services représentaient 34,9% du PIB. »*

Tableau 1. Répartition économique des secteurs

Répartition de l'activité économique par secteur	Agriculture	Industrie	Services
Emploi par secteur *(en % de l'emploi total)*	12,4	26,7	60,9
Valeur ajoutée *(en % du PIB)*	1,8	77,5	19,9

Source : Banque Mondiale

Le développement des métiers et qualifications traduirait un véritable atout de prospérité économique pour des investisseurs étrangers seront d'autant plus séduits que la Libye offrira un secteur financier opérationnel et une économie diversifiée. Les pays voisins, comme la Tunisie, l'Égypte et Malte, sont déjà largement parties prenantes de l'économie libyenne, tout comme les travailleurs étrangers. Le développement de secteurs en friche comme l'industrie, l'agro-alimentaire, serait vecteur d'emplois.

[25] https://export.agence-adocc.com

CONCLUSION GENERALE DE LA PARTIE 1.

A la différence des pays développés, la Libye, comme Etat à économie émergente, possède des facteurs historiques et environnementaux très différents qui ont impacté son développement ainsi que son rayonnement sur la scène international. Ces dernières années, la Libye a tenté de s'intégrer à l'économie mondiale en adoptant les codes techniques du capitalisme et de la mondialisation.

Face aux difficultés de modernisation des infrastructures, des secteurs d'activités tels que l'agriculture, l'hôtellerie et la comptabilité peinent à se développer. Le tissu économique de l'emploi au sein de ces secteurs d'activités, en termes de formation et de perfectionnement professionnel, est en train de se transformer du fait des turbulences économiques et politiques récentes. En dépit la complexité, l'hétérogénéité et la diversité des trois secteurs d'activités, le constat indéniable qui en résulte est que l'amélioration du niveau de l'enseignement et de la formation professionnelle ainsi que du développement des ressources humaines sont des conditions indispensables à l'efficacité opérationnelle de ces secteurs.

En posant notre cadre de recherche nous avons constaté un déficit structurel de l'offre de formation professionnelle. Dans cette perspective nous nous sommes interrogés sur la définition de l'offre de formation. Comment construire une offre de formation ? Existe-il dans les pays développés des modèles d'offre de formation professionnelles adaptée à leur économie ? A partir de cette réflexion nous avons posé le cadre théorique (Partie 2).

PARTIE 2.

LE CADRE THEORIQUE DE LA RECHERCHE

- INTRODUCTION DE LA DEUXIEME PARTIE -

La Deuxième partie, intitulée le cadre théorique de la recherche, a pour objectif de présenter les contextes théoriques, institutionnels et sectoriels dans lesquels s'ancre notre recherche. Elle se compose de trois chapitres.

Le premier chapitre (chapitre 4) traite de la construction de l'offre de formation professionnelle d'un point de vue théorique. Chaque pays possède son propre système d'offre de formation notamment en matière professionnelle. Pour autant, il existe deux grands modèles d'offre de formations en occident, dont leur particularité s'articule autour de la méthode top down ou de la méthode bottom-up.

Dans cette perspective, nous avons cherché, en un second chapitre (chapitre 5), à comprendre ces deux méthodes au travers de deux systèmes éducatifs stables, le système éducatif français et le système éducatif allemand. L'étude de ces deux systèmes met en exergue la place de l'Etat et des partenaires dans le processus de construction de l'offre de formation. Il en ressort une libéralisation des offres de formations professionnelles allemandes marquée par une prise en compte des besoins en personnels qualifiés des entreprises. Tandis qu'en France, la construction de l'offre de formation est centralisée autour de décisions gouvernementales.

Ces deux modèles, par rapport à notre cadre d'étude, restent sous diverses approches idylliques lorsqu'il existe une stabilité politique et économique dans un pays. C'est pourquoi dans un troisième chapitre (chapitre 6), nous nous sommes rapprochés d'un pays similaire le Liban, dont le socle politique et économique a déjà par le passé fragilisé la stabilité du pays. Cette analyse comparative a vocation à nous apprendre comment une modèle d'offre de formation a pu émerger dans un pays en pleine reconstruction politique, économique et socioculturelle.

CHAPITRE 4. LA CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La construction d'une offre de formation professionnelle relève de la mise en place d'un ensemble des formations en rapport avec un certain nombre de secteurs d'activités. Les auteurs Géorgie Simon-Zarca et Michel Vernières (2007) posent une définition de la formation comme étant *« les différentes modalités qui contribuent au développement et au renouvellement des ressources humaines (formation initiale, continue et apprentissage) »*. D'ordre général, la formation conduit à l'obtention d'un diplôme ou de manière plus large, à une forme de reconnaissance formelle sous forme d'attestations, de certifications ou encore de relevés de compétences.

Une distinction doit quand même être faite. Lorsque la formation est dite qualifiante, cela signifie que la formation débouche sur une qualification de savoirs théoriques ou techniques suite à l'acquisition d'une compétence indépendamment ou en lien avec les cursus de formation en place. Le terme qualification doit être apprécié au sens large et non réduit au savoir technique mis en œuvre dans le travail. Quant à la formation professionnelle et technique, notamment qualifiante, elle se traduit l'efficience de l'apprenant par rapport à l'employabilité du salaire proposé ou à sa mobilité professionnelle.

Par ailleurs, chaque pays dispose de sa politique éducative en matière d'offre de formation adaptée au marché de l'emploi et de l'économie. Cette approche est quasiment reconnue par tous les acteurs de l'emploi et de la formation. C'est dans cette perspective, nous avons porté l'accent sur la formation dans son approche terminologique (1.) avant de l'aborder en tant que levier de développement de compétences professionnelles (2.) et de levier pour l'emploi et la compétitivité (3.).

1. La formation : une approche terminologique

Pour comprendre les critères (1.4.) d'une offre de formation, sa qualité (1.5.), il faut au préalable définir la notion de formation (1.1.) ainsi que les différentes catégories de formation (1.2.) et les types de formations professionnelles (1.3.).

1.1. La notion de formation

La définition donnée au mot « formation » ne fait pas l'unanimité. Plusieurs sens peuvent lui être donnés tels que l'élaboration de projet, le regroupement de données dans un secteur d'activité déterminé ou encore l'acquisition de compétences. Si une définition devait être donnée à la notion de formation au sens large, elle pourrait être définie comme étant un enseignement destiné à donner à une personne ou un groupe de personnes, des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice d'un métier ou une activité. Dans certains cas on parle soit de formation continue ou de formation professionnelle lors d'une reprise d'études tardives ou encore dans la plupart des situations de formation générale.

Compte tenu du nombre de définitions pouvant lui être attribuée, certains auteurs insistent sur la notion de transmission des connaissances en vue de répondre aux besoins d'un organisme ou d'une entreprise. L'auteur Raymond Vatier (1960) considère, quant à lui, que la formation devrait être comprise comme étant un « *ensemble des actions capables de mettre les individus et les groupes en état d'assurer avec compétence leur fonction actuelle ou celles qui leur seront confiées pour la bonne marche de l'organisation*». Ce qui positionne la formation en tant qu'acquisition de connaissances destinées à favoriser l'amélioration de la productivité, la compétitivité, ainsi que l'innovation de l'entreprise.

Pour autant dans le champ des pratiques éducatives, la notion de formation se distingue d'autres notions utilisées comme l'instruction, l'enseignement ou l'éducation. L'auteur Mahmud Kaddur (1994) précise que la notion de formation implique le fait de transmettre des données à travers une approche universaliste. En effet, *« le terme "Formation", ne se limite […] pas aux seules activités de la vie professionnelle mais s'élargit à celles de la vie sociale qui sont ou peuvent être directement ou indirectement porteuses d'éducation. C'est donc tout le milieu qui peut être éducatif : l'école, certes, mais aussi la famille ou les moyens de communication de masse. »*

Autrement dit, le terme de formation peut s'apprécier à travers deux enjeux majeurs. D'un point de vue stratégique, la formation est un outil de développement de l'entreprise, et doit être vu comme l'un des outils de gestion des ressources humaines d'une entreprise permettant l'acquisition d'un potentiel humain efficace. Elle n'a de sens que dans la stratégie mise en œuvre pour favoriser le maintien d'un cap de productivité et de compétitivité face à la concurrence.
D'un point de vue social, la formation a une visée humaine notamment dans la transmission de savoirs et de compétences ainsi que de l'impact sur la personnalité de l'apprenant. Derrière

l'acquisition d'une formation, c'est la certitude pour le formé d'obtenir un forme de stabilité, de sécurité ; ce qui fait d'elle l'outil par excellence de la gestion de carrière.

1.2. Les catégories de formation

Deux catégories de formation professionnelle peuvent être distinguées, d'une part les formations et initiale et continue, d'autre part les formations générale et professionnelle.

1.2.1. Formation initiale et formation continue

Définition

La formation initiale correspond à la formation qui est dispensée au lycée et/ou en université. Le statut de l'élève passe du statut scolaire de lycée à celui à étudiant pour ceux qui poursuivent leur cycle de formation. Comme son nom l'indique la formation initiale est destinée aux étudiants qui souhaitent acquérir un socle de connaissances fondamentales relatif à un domaine professionnel précis. Souvent elle se présente sous forme de cycle d'études donnant lieu à l'obtention d'un diplôme. Cette formation fournit les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice d'une première activité professionnelle. Il est à noter que la durée de la formation initiale dépend du cycle dans lequel s'est engagé l'étudiant.

Quant à la formation continue, elle revêt de nombreuses définitions. L'auteur Yoann Allaert (2010) rappelle que la formation continue s'adresse à des personnes pleinement intégrées sur le marché de l'emploi et dont certaines sont des personnes détenant antérieurement un ou plusieurs diplôme(s). Il s'agit de permettre à tout individu dans son parcours professionnel, de développer ou d'acquérir de nouveaux savoirs et de nouvelles compétences, en vue d'améliorer ses acquis et de s'adapter au monde professionnel qui l'entoure. Cette formation peut être un complément de la formation initiale antérieurement acquise ou bien intervenir dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

La formation continue trouve son originalité dans le fait que c'est processus d'apprentissage qui permet aux personnes ayant eu accès au marché de l'emploi de se former à tout moment. C'est en ce sens que Mahmud Kaddur (1994) affirme qu' *« en réalité, la formation continue n'est autre que la poursuite du système éducatif dans le temps et dans l'espace, et l'organisation des expériences et des activités éducatives pour qu'elles soient à la portée de ceux qui manifestent l'envie d'apprendre durant leur vie professionnelle. »*

Du coté des entreprises, la formation continue trouve son intérêt dans le fait qu'en tant qu'entités économiques, elles ont recours à du personnel qualifié capable de s'adapter aux

conjonctures économiques ainsi qu'aux évolutions techniques et technologiques dues aux exigences propres de l'entreprise.

A ce titre, on peut dire que les objectifs de la formation continue sont de renforcer les compétences des salariés par l'acquisition de nouveau savoirs et savoir-faire indispensables à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle, de permettre aux salariés d'évoluer tout au long de son parcours professionnel. Dans certains pays occidentaux, des entreprises prennent à leur charge totalement ou partiellement le financement de la formation continue pour permettre l'accès à leurs employés à de nouvelles compétences.

Comparaison de la formation initiale et de la formation continue

Les principales différences entre ces deux types de formation portent sur :

- *Le public auquel s'adressent ces formations* : il s'agit, pour la formation initiale, d'étudiants alors que pour la formation continue cible des personnes ayant antérieurement eu recours à la formation initiale et souhaitant reprendre leurs études en vue d'obtenir de nouvelles compétences.
- *Le prix d'accès à ces formations* : la formation initiale est gratuite contrairement à la formation continue. Certaines formations initiales sont toutefois payantes.
- *L'organisation des cours* : la formation initiale est délivrée à temps plein sur du long terme c'est-à-dire dispensée durant la journée alors que la formation continue est réalisée en dehors des heures de travail, sur du court terme, durant la semaine souvent le soir ou durant une partie du weekend. Dans ce cas des aménagements horaires peuvent être négociés avec l'employeur pour mener à bien cette formation.

1.2.2. Formation générale et formation professionnelle

Formation générale

Il n'existe pas de définition a proprement parler de la formation générale. Le terme formation générale est apprécié d'un point de vue pédagogique comme étant la base de l'éducation intellectuelle de tous individus. Elle vise à favoriser l'orientation personnelle et professionnelle ainsi que l'insertion sociale de l'élève, à travers une offre de programmes généralistes divisée sous forme de cours obligatoires et qui serait consolidée par l'obtention d'un diplôme d'études secondaire ou universitaire.

Gilles Tremblay (1944), quant à lui, affirme que l'approche de la formation générale se fait sur les fondements de compétences. Le choix des compétences est « *comme point de départ ou comme principe d'organisation d'un programme d'études entraîne des conséquences importantes d'un strict point de vue pédagogique* ». C'est-à-dire que la formation générale a

un socle de compétences donnant lieu à des programmes élaborés en fonction des résultats attendus par la formation. D'où l'intérêt résulte en la prise en compte de ces mêmes résultats dans les situations réelles de vie :

> *« La cible principale des programmes, les compétences, sont désignées comme des résultats d'apprentissages exigés par la vie réelle. Par conséquent, le processus de formation devra être conçu de manière à servir ces exigences. On ne nie pas l'importance des contenus et des disciplines, mais on leur assigne des fonctions différentes de leurs fonctions traditionnelles : les disciplines et les contenus devront fournir des occasions multiples et variées d'acquérir les compétences visées. »*

Cette démarche vient en opposition à l'approche plus traditionnaliste de la formation générale construit autour des contenus de la formation des disciplines qui y sont dispensées. C'est la raison pour laquelle seront recherchées auprès des formés leurs capacités à apporter des solutions appropriées en situation réelle, plutôt que leurs facultés à pouvoir démontrer telle ou telle habileté ou connaissance théorique.

François Stankiewicz (1995) s'interroge sur l'adaptabilité et le financement de la formation générale par l'entreprise, Selon lui, le développement de la formation générale est vu comme un moyen de réduire le coût d'adaptation du salarié à des situations spécifiques et changeantes. Son développement est impulsé par le changement accéléré des produits et des techniques, en devenant ainsi un enjeu essentiel pour les entreprises.

Formation professionnelle

Les auteurs Ute Hippach-Schneider, Martina Kraus et ChristianWoll (2007) définissent la formation professionnelle comme étant la «*poursuite ou la reprise d'un apprentissage organisé à la suite d'une première phase d'éducation plus ou moins longue*». On peut parler de processus d'apprentissage par lequel une personne, indépendamment de son statut, peut acquérir des savoirs et des savoirs-faire en termes de compétences et d'expériences indispensables à l'exercice d'un métier ou d'une activité à caractère professionnel.

Alice Fabre (2000) souligne que la formation professionnelle constitue un facteur clé du développement économique et social, signe de croissance économique ; ce qui rompt avec une vision traditionaliste du cycle de la vie. Elle représente un atout d'émancipation professionnelle en alliant enseignements théoriques en établissement de formation et enseignements pratiques en entreprise dans le cadre de métier déterminé. Ainsi une personne peut acquérir et actualiser ses connaissances et ses compétences en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle :

> *« L'architecture globale du système*[éducatif] *ne vise pas* […....], *à définir un optimum professionnel, mais à fournir aux* [individus]*le socle des savoirs et savoir-faire*

indispensables à l'exercice d'une profession donnée. Ces connaissances de base doivent permettre à l'individu de circuler et de progresser ultérieurement au sein d'une filière professionnelle. » [26]

Quant à la mise en place de la place de la formation professionnelle, elle découle d'un référentiel de conditions et de compétences préalablement requis. C'est-à-dire, ce sont généralement les établissements et écoles scolaires ou de formation qui ont la lourde tâche d'harmoniser l'organisation des offres de formation professionnelle. Ces établissements et écoles ne peuvent porter de modification au référentiel des offres de formation. Seule la condition de mise en place des offres de formation reste à la discrétion des établissements et écoles. Il est important de noter que chaque pays a pour devoir d'élaborer une offre référentielle des différentes formations et enseignements professionnels sur laquelle les établissements et écoles scolaires ou de formation s'y réfèrent. Les gouvernants d'un pays sont dans l'obligation de s'assurer de la qualité ainsi que de l'uniformité du système de formation délivré sur le territoire nationale.

Pour autant, l'auteur Jean-Louis Kirsch (2005) affirme que certaines particularités de la formation générale se sont intégrées dans la formation professionnelle. Cette approche se justifie par une juxtaposition dans le processus même de formation de liens étroits entre les disciplines générales et les disciplines professionnelles. Cette pratique donne lieu une double évaluation de connaissances et de compétences pratiques.

1.3. Les différentes types de formation professionnelle

Dans le système éducatif de chaque pays, la notion de formation professionnelle dépend de la formulation indiquée soit elle est établie dans une approche initiale ou continue. La formation professionnelle initiale attribue un rôle primordial aux entreprises formatrices. Assimilée à une formation par une voie d'apprentissage pour certains métiers, les personnes formées obtiennent à la fin de leur parcours un socle de compétences et de connaissances issues d'une formation générale et technique indispensables à leur insertion sur le marché du travail.

Qualifiée de formation continue, la formation professionnelle est destinée aux personnes ayant quitté le système scolaire et souvent dépourvus de formations qualifiantes. Ce type de population se distingue des étudiants bénéficiant quel que soit leur domaine de professionnalisation d'une formation professionnelle initiale. On peut s'interroger sur la manière de définir la notion d'offre de formation professionnelle continue. La formation

[26]Le BIANIC, Thomas(-. *Le dispositif français de formation professionnelle à l'épreuve des modèles allemands et britanniques*. Rapport de recherche. Université de Provence et Université de la Méditerranée. Décembre 2000. 6 p. Disponible :<https://halshs.archives-ouvertes.fr>. [Consulté le 15 février 2018]

continue peut être entendue comme étant l'apprentissage de savoirs et de connaissances théoriques et pratiques durant toute une vie active ou encore la poursuite ou la reprise d'un apprentissage organisé à la suite d'une première phase d'éducation plus ou moins longue.

L'étude[27] sur l'état des lieux de la formation professionnelle francophone a été commandée au mois de Septembre 2014 par le Réseau des Associations Professionnelles Francophones donne une définition toute particulière de la formation professionnelle continue relative à différents niveaux de la population.

> *« On appelle formation professionnelle continue, l'apprentissage tout au long de la vie active (de savoirs composés de connaissances aussi bien théoriques que pratiques). Elle concerne ainsi les personnes ayant quitté la formation initiale quel que soit le domaine d'exercice. Elle poursuit généralement 3 objectifs pour ses bénéficiaires :*
>
> - *Pour les professionnels actifs ayant un poste donné : il s'agit de se perfectionner pour mieux maitriser les évolutions d'une profession, ou se maintenir au fait des dernières évolutions et pratiques ;*
> - *Pour les professionnels actifs, dans l'optique d'un plan de carrière : il s'agit de monter en compétences ou compléter ses connaissances afin d'accéder à de nouvelles fonctions faisant appel à des thèmes ou pratiques non apprises initialement ;*
> - *Pour les inactifs : il s'agit de favoriser l'entrepreneuriat, l'insertion ou la réinsertion professionnelle, en donnant accès aux mêmes enseignements que ceux disponibles en entreprise, pour ne pas qu'un écart se creuse entre les profils recherchés sur le marché du travail et ce que les demandeurs d'emploi sont à même de proposer. »*

Quant au niveau européen, les gouvernants mettent généralement en place une offre de formation adéquate à leur population avec un mode financement très diversifié et spécifique à leur législation nationale.

Si on se réfère au système législatif français, la formation professionnelle continue inscrit au sein du code du travail à l'article L6311-1[28].Elle recouvre divers objectifs à l'attention des salariés tels que le fait de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, de permettre leur maintien dans l'emploi ainsi que de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

> *« La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale. Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité*

[27] R.M.D.A. *Etude sur l'état des lieux de la formation professionnelle francophone*. 12 Décembre 2014. 4 p. Disponible : < https://www.francophonie.org>. [Consulté le 13 janvier 2017]

[28] https://www.legifrance.gouv.fr

professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.»

Mais aussi l'objectif qui va être recherché à travers la formation continue sera de promouvoir et de faciliter l'insertion sociale, culturelle, économique et politique des personnes faiblement qualifiées voire dépourvues de toutes qualifications une fois sortie du cursus scolaire. Dans cette conjoncture, la formation professionnelle continue devient une alternative pour l'accès au marché du travail c'est-à-dire une seconde chance qui sera attribuée aux individus souhaitant obtenir une qualification dans laquelle seront reconnues leurs compétences professionnelles. Les auteurs Marie Monville et Dimitri Léonard (2008) la résument à une mise à jour continue des qualifications en raison des mutations technologiques et organisationnelles en cours au sein des entreprises.

1.4. Les critères de l'offre de formation

Une offre de formation[29] est caractérisée par :

- *Une base légale*
- *Une ou des années de scolarité (différentes notions existent cependant)*
- *Une grille pédagogique ("grille horaire" sur le terrain), qui peut comporter des options à choix pour les élèves*
- *Un règlement d'évaluation et de certification*
- *Le(s) éventuel(s) titre(s) délivrés à l'issue de la formation*
- *Des conditions d'admission (éventuellement sous forme de public cible*

Au niveau de la politique de l'éducation nationale on parle de carte des offres de formations et dont la déclinaison se fait sur tout le territoire nationale. De manière large on entend par carte d'offres de formations toute une gamme de formations professionnelles regroupant les formations générales, technologiques ainsi que les formations par voie d'apprentissage particulièrement appréciées en Allemagne.

Plusieurs établissements peuvent délivrer une même offre de formation indépendamment du territoire national ou international. La seule particularité résulte dans l'organisation de l'offre de formation et du règlement interne établi par chaque établissement de formation. Il peut y avoir des similitudes aux niveaux de la définition de l'offre en termes d'années de scolarité, grilles pédagogiques, règlements d'évaluation, et titres.

[29] REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE Département de l'instruction publique, de la culture et du sport Système d'information pour l'éducation et la formation. SIEF

Dans la majorité des pays européens, on retrouve le même schéma du système de la formation professionnelle. On distingue deux phases dans le processus de formation professionnelle qui correspondent à deux catégories d'une part, la formation professionnelle de base composée de la formation professionnelle initiale et de la formation professionnelle supérieure et d'autre part la formation professionnelle continue dit perfectionnement professionnel.

1.5. La qualité de la formation

Il n'existe pas de définition spécifique de la qualité de formation. L'accent se porte plutôt sur l'évaluation de la qualité de la formation universitaire ou de la formation continue. A l'initiative de la Communauté européenne en 1994, la question de la qualité de la formation notamment pour la formation continue à l'économie des services a été relancée.

Les travaux d'Alexia Stumpf et Paul-André Garessus (2018) nous éclairent sur la pertinence de procéder à une évaluation de la qualité de la formation. Les outils d'évaluation retenus, en outre la parole aux étudiants et le processus dans lesquels ils s'inscrivent, se fondent sur l'utilisation de l'enseignement, des programmes ainsi que des apprentissages. En proposant une démarche généralisable de la compréhension et de l'amélioration des processus d'évaluation de la qualité de la formation ces auteurs mettent exergue des niveaux qui influent sur la qualité de l'enseignement l'établissement, les formations et les individus.

En droit français par exemple, le décret du n° 2015-790 du 30 juin 2015[30] fixe six critères de qualité qui servent de base commune à l'analyse de la capacité des organismes de formation à dispenser des actions de qualité :

- *« L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ;*
- *L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ;*
- *L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ;*
- *La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations ;*
- *Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;*
- *La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires. »*

Les organismes de formation doivent respecter l'ensemble des actions de la qualité et y apporter la preuve en répondant aux exigences d'une procédure interne d'évaluation mise en

[30] FOCUS. Qualité des actions de formation professionnelle continue. Répondre aux procédures Qualité des financeurs. 1re édition - Juin 2017

place par les financeurs. Cette conjoncture souligne que la qualité des formations financées aux demandeurs d'emploi représente une attente essentielle des financeurs à l'égard des organismes de formations.

2. La formation : levier de développement des compétences professionnelles

Obtenues grâce à l'obtention d'un diplôme ou d'une formation .professionnelle, les compétences professionnelles (2.1.) se distinguent de la qualification professionnelle (2.2.). Ainsi il existe un référentiel (2.3.) regroupant l'ensemble des compétences professionnels et son sujet à évaluation (2.4.).

2.1. La notion de compétences professionnelles

Lorsqu'on parle de compétence, souvent on se réfère à la capacité de tout individu à pourvoir utiliser leurs propres acquis pour exercer les missions professionnelles ou métier en fonction des exigences du marché du travail. La rédaction de socle de compétences est souvent associée aux acquis reçus par toute personne ayant suivi le cursus scolaire. Pourtant la notion de compétence peut renvoyer à des pratiques du quotidien, mais également à des savoirs de sens commun, des savoirs d'expérience. C'est en ce sens qu'il semble opportun de donner une définition à la notion de compétences.

Gilles Tremblay (1994) affirme qu'il ne peut exister sans réciprocité entre connaissance et compétence. *« Une connaissance ou une habileté, même poussée à son plus haut niveau, ne constitue pas en soi une compétence ».* Pour autant, la compétence résulte d'un *« processus d'intégration des connaissances, des habiletés et des attitudes requises pour répondre adéquatement aux exigences d'une situation réelle ».*

Philippe Perrenoud (1999) fait le lien entre compétence et savoir. Selon lui, *« l'approche par compétences laisse une large place aux savoirs. Elle exige cependant un allégement et un réaménagement des contenus afin de favoriser le transfert et la mobilisation des savoirs. »*

Gerald A..Straka (2008) rapproche la notion de compétence à la notion de professionnalité au sein du monde du travail. Cette approche va dans le sens de Sandra Bellier (2004) qui donne une fonctionnalité de la notion de compétence *: « la compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes professionnels de manière satisfaisante dans un contexte particulier, en mobilisant diverses capacités de manière intégrée »*

Au niveau européen, « *les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie constituent un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte. Elles sont particulièrement nécessaires à l'épanouissement et au développement personnels des individus, à leur inclusion sociale, à la citoyenneté active et à l'emploi* »[31]

2.2. Compétence et qualification professionnelles

Certains auteurs tels que L. Clarke et C. Winch (2006) portent une attention particulière, dans le cadre européen, au concept de compétences auquel ils associent la notion de qualification. Selon eux, les deux notions peuvent avoir une compréhension commune. Si la compétence a valeur d'une qualification professionnelle. Celle-ci, se définissant comme étant la capacité d'une personne à exercer un métier ou un poste déterminé, doit être dépendante de la formation et des diplômes, de l'expérience ainsi que des qualités personnelles et morales. Parfois on peut introduire la notion de connaissance bien qu'indépendant au travail donné. On passe donc d'une professionnalisation des formations à la valorisation des compétences[32].

Ces deux notions sont couvent étroitement liés dans les pays anglo-saxons. En Allemagne ou en France, on parle souvent d'«ouvrier qualifié » c'est-à-dire un ouvrier ayant des compétences requises pour un domaine d'activité en particulier et dont la qualification est sanctionnée par une certification spécifique à ce domaine d'activité. Il s'avère que la connaissance et la reconnaissance des qualifications sont aussi des enjeux dans les relations professionnelles. Car la qualification est une donnée de travail reconnu à vie. Si l'on se réfère au système français, la formation est fortement liée à la reconnaissance des titres professionnels par l'Etat. Il est moindre dans les pays comme l'Allemagne où cette reconnaissance est laissée au marché et où les conventions collectives sont plus rares voire en recul. Alors que la compétence doit être perçue comme une donnée subjective dont la pertinence dépend de la temporalité et de l'évolution du travail.

Pour Dominique Raulin(2006), le fait d'être passé d'un concept de qualification à celui de compétence génère des facteurs d'incertitudes quant à la description du métier par un référentiel d'activités, au référentiel en termes de formation et à l'évaluation des compétences professionnelles.

[31]Recommandation 2006/962/CE du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006].

[32] Laure Gayraud, Georgie Simon-Zarca et Catherine Soldano. Université : les défis de la professionnalisation. NEF 37. mai 2011

Le fait de posséder des compétences ne donne pas obligatoirement lieu à une qualification. Sandra Bellier (2004) met en garde contre le risque d'une marginalisation de la qualification par rapport à la dominance de la compétence ce qui pourrait aboutir à des conséquences non négligeables sur l'évolution professionnelle des salariés. Pour autant le recours à la compétence ne peut être dissocié à la gestion d'une entreprise entre autres.

2.3. Référentiel de compétences professionnelles

Le référentiel de compétences des emplois et des compétences constitue l'un des outils pivot des démarches de compétences. Son élaboration vise à spécifier le contenu des tâches liées à l'emploi et les compétences indispensables à leur réalisation. L'outil référentiel de compétences étant principalement utilisé dans le domaine de la formation professionnelle, il s'agira de définir un ensemble de compétences à atteindre pour un public cible de l'entreprise avec pour objectif final l'amélioration des rendements et l'optimisation de la production.

En ce sens, la notion de compétence renvoie généralement aux stratégies et pratiques de gestions de ressources humaines. C'est une notion indissociable de la mise en place de nouveaux outils de la gestion des ressources humaines. L'auteur Guy le Boterf (1995) définit la compétence comme étant une « *mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte données »* et distingue plusieurs types de compétences :

- savoirs théoriques (savoir comprendre, savoir interpréter),
- savoirs procéduraux (savoir comment procéder),
- savoir-faire procéduraux (savoir procéder, savoir opérer),
- savoir-faire expérientiels (savoir y faire, savoir se conduire),
- savoir-faire sociaux (savoir se comporter, savoir se conduire),
- savoir-faire cognitifs (savoir traiter de l'information, savoir raisonner, savoir nommer ce que l'on fait, savoir apprendre).

En ce qui concerne le développement des compétences, Philippe Perrenoud (1998, 2001) affirme que *« le référentiel est la clé de voûte d'une bonne architecture curriculaire, fondée sur la description précise des pratiques professionnelles de référence comme base de leur transposition didactique en un plan de formation »*. Toutes les compétences vont se trouver structurées dans le parcours de formation ; dû au fait qu'une approche réciproque est possible entre compétences et savoirs à travers un allégement et un réaménagement des contenus afin de favoriser le transfert et la mobilisation des savoirs. Dans cette perspective, la construction d'un référentiel de formation professionnelle entrainerait l'association d'un ensemble de ressources propres à chaque compétence à partir d'un référencement des besoins en

compétence du marché de travail, lui-même affecté par le cycle économique, les mutations techniques et les diversifications de l'économie nationale.

Pour sa part, Nathalie Delobbe (2009) va expliquer que la redéfinition des métiers et des professions influe la construction du référentiel de compétences et entraîne la construction de programmes de formation aussi initiale que continue. Elle en définie trois finalités : *« Une redéfinition des métiers et professionnalités, fonctions et périmètres d'activités ; une allocation et affectation des effectifs fondées sur l'adéquation entre le référentiel des compétences requises par la fonction et le profil de compétences de la personne ; et, enfin, un alignement des diverses opérations de gestion des ressources humaines sur ces référentiels de compétences qui deviennent le fil rouge de la gestion du personnel ».*

2.4. Evaluation des compétences professionnelles

La formation constitue un des moyens de production de compétences pour le développement et la maitrise de tout type de situations professionnelles. Le renforcement des compétences d'une personne passe par le développement de connaissances qu'elle a acquises en formation et sur lesquelles seront soumises à un processus d'évaluation. A ces connaissances s'y ajoutent les aptitudes et qualités propres à chaque personne.

Au sein d'une entreprise, l'évaluation des compétences représente un élément clé de la gestion de ses ressources humaines. Pour sa part Florent Chenu (2015) considère que l'évaluation des compétences suppose au préalable que l'on définisse le mot compétence c'est-à-dire qu'*« être compétent, c'est être capable, grâce à une activité réflexive, de décontextualiser et de contextualiser des savoirs de manière à être performant dans des situations [……]dont l'étendue peut être balisée par les exigences d'employabilité, de flexibilité et d'adaptabilité de l'environnement ».* La compétence ne va plus être perçue comme étant une donnée acquise mais plus comme une donnée évaluable qu'il va falloir reconquérir par rapport à l'évolution du poste face aux avancées technologiques.

C'est dans cette même dynamique que l'auteur Jean-François Métral (2012) précise que *« développer ou évaluer la compétence suppose alors que les situations de formation et d'évaluation intègrent une part du travail réel [……]les caractéristiques de ces situations de formation et d'évaluation ne doivent pas limiter ou inhiber l'investissement des personnes qui y agissent. ».* L'évaluation des compétences en entreprise renvient donc à évaluer les compétences des salariés pour garantir leurs bonnes gestion et par là-même être un véritable gage de succès pour l'entreprise.

Bienvenue Marie Nfono Abessolo (2011) explique que l'évaluation de compétences des salariés s'apparente à un bilan de compétences dont le but est *« d'observer la mise en œuvre* [des] *compétences,* [du] *potentiel,* [des] *caractéristiques personnelles ainsi que de l'adaptation* [du salarié] *à son environnement futur. ».* Le bilan de compétences revient à apprécier les compétences des collaborateurs notamment en ciblant leurs savoirs-faire opérationnels dans des situations professionnelles particulières. Cette démarche managériale permet de sonder le potentiel des personnes en termes d'efficacité et de savoirs. Car on évalue tant les compétences nécessaires à l'exercice de tel ou tel emploi que les compétences détenues par la personne concernée par cet emploi. On peut donc parler implicitement d'une évaluation des compétences acquises en formation.

Vivien Roméo DJIEUGA TCHOUATCHA (2010) ajoute que l'évaluation des compétences pour une entreprise a une grande utilité dans le sens où l'entreprise possède une traçabilité des performances de son personnel ; ce qui représente un enjeu majeur sur le degré de rémunération de ses salariés, sur la qualité de sa politique de communication ainsi dans l'élaboration de plans et programmes de formation qui eux-mêmes peuvent être évalués. Le recours à l'évaluation d'un plan ou programme de formation n'a pour principal objectif d'obtenir des informations sur les répercussions du plan ou du programme de formation, ce qui donner lieu à une appréciation in concreto de ladite formation.

3. La formation professionnelle, un levier pour l'emploi et la compétitivité

Le développement de la productivité et de la compétitivité d'une entreprise passe par la gestion des ressources humaines, par le biais de la formation professionnelle (3.1.) que l'on peut définir comme un levier de l'employabilité salariale (3.2.)

3.1. Le plan de formation, un outil indispensable aux ressources humaines

La gestion des ressources humaines d'une entreprise passe par la mise en place d'un plan de formation (3.1.2.). Mais au préalable, nous avons défini son cadre réglementaire (3.1.1.).

3.1.1. Le cadre règlementaire du plan de formation

Le plan de formation relève de l'appréciation propre de chaque pays, reflétant ainsi leur mode de gouvernance politique, économique et éducative. Cette double conjoncture économique et éducative favorise la qualité du développement d'un système de formation dont les orientations sont centralisées autour de l'émergence du marché porteur d'emplois.

Certains pays l'ont bien compris en investissant sur la formation de leur population active de façon à répondre aux exigences des entreprises implantées sur leur territoire en termes de qualification et de compétences mais également en termes de compétitivité et de productivité. C'est en ce sens, que le recours à un consensus social favorise la construction d'une politique de formation qui tiendrait compte du rayonnement économique, de l'organisation productive ou encore du mode de gestion des ressources humaines des entreprises et des partenaires sociaux ainsi que des attentes d'une population en devenir professionnellement.

La politique de la formation peut être évaluée, traduisant ainsi le fait de mesurer l'efficacité d'une formation, notamment professionnelle à travers la réussite professionnelle de diplômés inhérents (Catherine Béduwé, 2015).

La formation n'est qu'une des modalités de la professionnalisation et de l'acquisition des compétences (Bernard Masingue, 2011) . De ce fait la formation de part ses déclinaisons permet aux entreprises, dans un cadre réglementé, de mettre en place un plan de formation.

3.1.2. La structuration du plan de formation

La question de l'adaptation des salariés à leur poste de travail et celle du développement de leurs compétences demeurent des enjeux majeurs au sein des politiques managériales des entreprises notamment occidentales. Le plan de formation est conçue comme étant un outil destiné à regroupé l'ensemble des actions et stages de formation nécessaires aux salariés.

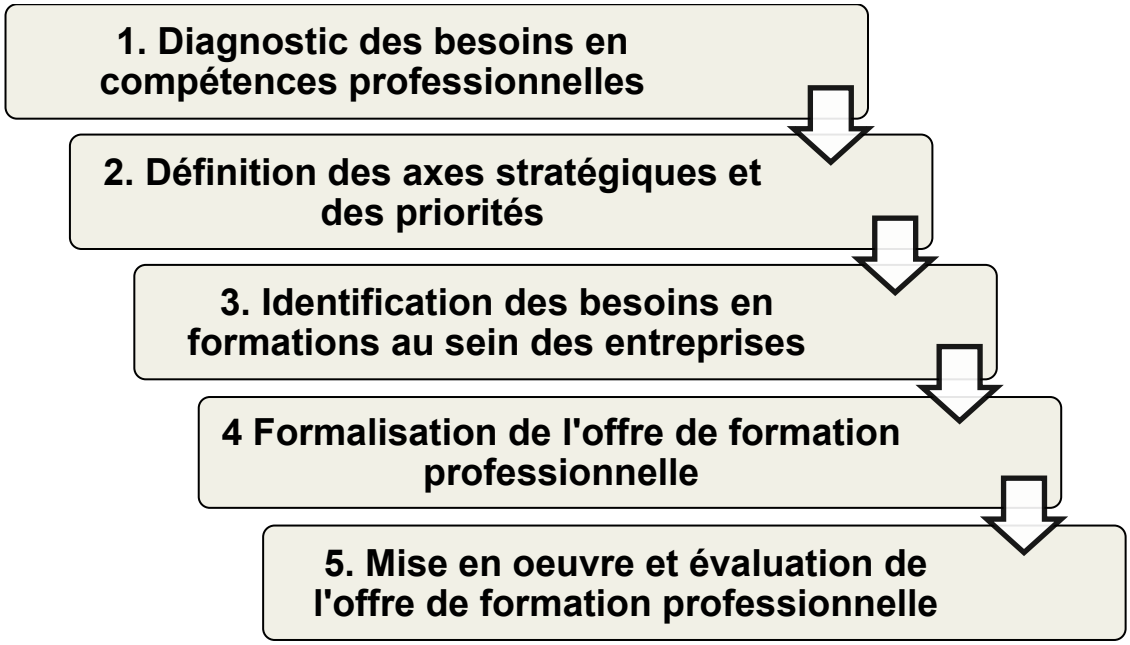
ZahiaKagher (2009) estime qu'il faut apprécier le plan de formation par rapport aux répercussions de la formation continue sur les entreprises. L'auteur définit le plan de formation comme étant *« la traduction opérationnelle et budgétaire des choix du management d'une organisation sur les moyens qu'elle affecte, dans une période donnée, au développement de la compétence individuelle et collective des salariés. »*

Ce qui revient à dire que l'élaboration du plan de formation relève des prérogatives soit des entreprises, soit des partenaires à la formation ; l'objectif étant de pouvoir préparer les salariés aux mutations technologiques, techniques, accentuées par une rapidité de circulation de l'information entre les acteurs économiques. On peut, également souligner que, le plan de formation est un moyen réglementé interne aux entreprises ou partenaires de formation, qui *favorise « l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de*

travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle[33] ».

En ce qui concerne l'élaboration du plan de formation, il s'agit de mettre en adéquation les besoins en formation, les thématiques et les actions formalisées dans le plan, parallèlement aux besoins en compétences professionnelles des salariés au moment de sa mise en place. En d'autres termes, la construction du plan de formation résulte d'évaluations et d'analyses des besoins en formation (graphique 4).

Graphique 3. Démarche d'élaboration du plan de formation professionnelle



Source : nous-mêmes

L'auteur Sid-ahmed KOUADRI (2007) précise que les entreprises ou partenaires de formation doivent apprécier l'écart existant entre la compétence nécessaire à l'exercice d'un emploi et la compétence existante du salarié à cet emploi. Cette approche souligne l'importance donnée au diagnostic des besoins de formation avant toute action de formation, car ce n'est qu'ainsi que l'on pourra créer des outils adaptés à l'approfondissement des connaissances et l'augmentation des compétences du personnel formé.

3.2. La formation : levier de l'employabilité salariale en économie de marché

La formation professionnelle s'inscrit dans le maintien de l'employabilité salariale (3.2.1.) faisant d'elle un outil de l'économie de marché (3.2.2.).

[33]Article 1Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

3.2.1. Un maintien de l'employabilité salariale

D'ordre général, le propre d'une entreprise en matière de gestion de son personnel est de maintenir ses salariés à un niveau d'excellence en termes de compétences notamment techniques ou technologiques. La formation va être considérée comme un véritable outil de ressources humaines dans l'optique d'optimiser les compétences actuelles des salariés, d'anticiper les besoins futurs de compétences et la satisfaction au travail par le renforcement des capacités professionnelles des employés.

Gaëlle Martin (2016) s'interroge sur le rôle que jouent les entreprises dans la formation de salariés, puisque la formation continue va tendre à répondre, de par sa structuration, aux attentes des salariés mais aussi des entreprises. On peut définir la formation par le critère de l'employabilité des salariés et son développement qui est à la fois une nécessité pour l'entreprise et une opportunité pour les salariés.

Vincent Etienne (2011) précise que développer l'employabilité des salariés revient à maintenir et développer leurs compétences ainsi que les conditions de gestion des ressources humaines indispensable à l'accès à un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions favorables.

La recherche de l'employabilité salariale, à travers la formation professionnelle, reflète donc une nécessité pour l'entreprise pour une meilleure performance économique et une chance supplémentaire pour l'employé afin de développer ses compétences (Walid Bourahla, Sarah-Djamila Gadouche, 2017). Les entreprises vont pouvoir favoriser les opportunités de mobilité, de carrière, et favoriser le développement personnel.

3.2.2. Un outil de l'économie de marché

On ne peut parler de formation professionnelle, d'acquisition de compétences, de qualification, de compétitivité des entreprises, sans s'intéresser à l'économie de marché. Il faut dire que l'économie de marché s'inscrit dans le système économique au sein duquel s'établit le mécanisme de l'offre et de la demande favorisant la détermination des informations de prix, de qualité, de disponibilité. C'est pourquoi, Sébastien Groyer (2015) émet l'idée selon laquelle la concurrence est un constituant essentiel à l'économie de marché.

Dans ce système économique, les acteurs économiques (entreprises, individus, établissements publics) ont la liberté de vendre et d'acheter des biens, des services et des capitaux. Chaque

acteur intervienne en fonction de leurs propres intérêts économiques sur le marché[34]. L'économie de marché s'établit en opposition à l'économie planifiée où l'Etat intervient au détriment du libre jeu de l'offre et de la demande.

4. Conclusion du chapitre 4.

L'accélération des évolutions technologiques provoque des changements dans les entreprises. Les salariés doivent acquérir de nouvelles compétences, de savoirs pour conserver leur employabilité. Se former, reste la seule solution. La formation est donc perçue comme un outil garantissant pour les salariés une attractivité professionnelle et un gain de productivité pour l'entreprise.

Plusieurs questions peuvent être posées à savoir ; comment construire une offre de formation professionnelle ? Comment procéder à l'ouverture d'une offre de formation professionnelle et technique dans un secteur d'activité particulier ? Comment élaborer un ensemble d'offres de formation diversifiée adaptables aux emplois ainsi qu'à la demande des entreprises ? C'est dans cette dynamique, que nous sommes intéressés aux offres de formation française et allemande (chapitre 5).

[34]https://www perspective.usherbrooke.ca

CHAPITRE 5. LE RECOURS A DES MODELES EXISTANTS D'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE : LE CAS DE LA FRANCE ET DE L'ALLEMAGNE

Pour établir un modèle d'offre de formation professionnelle applicable en Libye, il nous a paru opportun de s'intéresser à deux modèles d'offre de formation qui fonctionnent en occident : le modèle allemand et le modèle français.

Olivier Giraud (2013) souligne que la France et l'Allemagne sont deux systèmes qui combinent l'éducation et la formation avec le marché de l'emploi donnant ainsi lieu à des enjeux contractés : *« Le cas français est considéré comme relevant du modèle dit de marché interne – faible spécialisation des qualifications que possèdent les jeunes et carrières internes aux entreprises –, alors que le cas allemand est associé au modèle dit du marché professionnel – forte spécialisation professionnelle des jeunes entraînant une segmentation professionnelle forte ».*

Ce chapitre s'articule de la manière suivante : la prospective de l'offre de formation professionnelle allemande (2), la planification de l'offre de formation professionnelle française (1) et une analyse comparée de ces modèles d'offres de formation professionnelle (3).

1. La planification française du système de formation professionnelle

Reconnues découlant d'un approche « Top down » (1.1.) les formations professionnelles françaises sont structurées (1.2.). Certains établissements sont labellisés (1.3.), signe de la qualité de leur programme de formation.

1.1. L'approche « Top down » du système de formation professionnelle français

Comme le souligne Nathalie Mons (2008), la France est un pays dont le système éducatif est spécialement centralisé, centré sur l'école publique et dont la logique principale est celle d'un modèle dit « d'intégration uniforme ». L'éducation scolaire tient une place importante et représente un des piliers au sein de la gouvernance étatique. C'est au niveau du gouvernement, via le ministère de l'Éducation nationale, qu'est décidé le processus

architectural des différentes formations professionnelles. C'est donc une approche « Top down » du système éducatif qui existe en France.

L'auteur Lucie Tanguy (2002) précise, pour sa part, que le cadre de la planification de la gouvernance étatique, l'Etat français considère l'éducation et la formation professionnelle comme des variables intégrées au développement économique programmé. En ce sens que les décisions en la matière sont prises pour l'essentiel depuis des administrations centrales parisiennes

Les programmes et filières sont élaborés à partir de décisions étatiques dont la vision de l'enseignement notamment la méthode d'enseignement et du processus d'acquisition des connaissances et des savoirs sont imposés aux corporations éducatives. Ce type d'approche est particulièrement contraignant car il impose une hiérarchisation des programmes et cursus de formation mais également un système de notation qui détermine le niveau de compétences de la personne formée afin de prétendre à un poste particulier.

1.2. L'architecture des formations professionnelles françaises

La formation professionnelle est devenue au fil des années une obligation nationale française mais également une perspective de l'OCDE. Les auteurs Françoise Cros et Claude Raisky (2010) rappellent que *« la formation professionnelle s'est installée au premier plan des préoccupations des systèmes de formation, y compris à l'université qui s'est progressivement professionnalisée ».*

La formation professionnelle initiale (1.2.1.) ou continue (1.2.2.) est une formation diplômante[35] et dont les relations entre stagiaires et centres de formation sont régies par le code du travail. La différence entre ces deux filières résulte des modalités pédagogiques utilisées (Philippe MEHAUT,2006).

1.2.1. La formation professionnelle initiale

La formation professionnelle initiale est dispensée au sein des établissements d'enseignement secondaire regroupant le collège et le lycée (1.2.1.1.) et les établissements d'enseignement supérieur (1.2.1.2.).

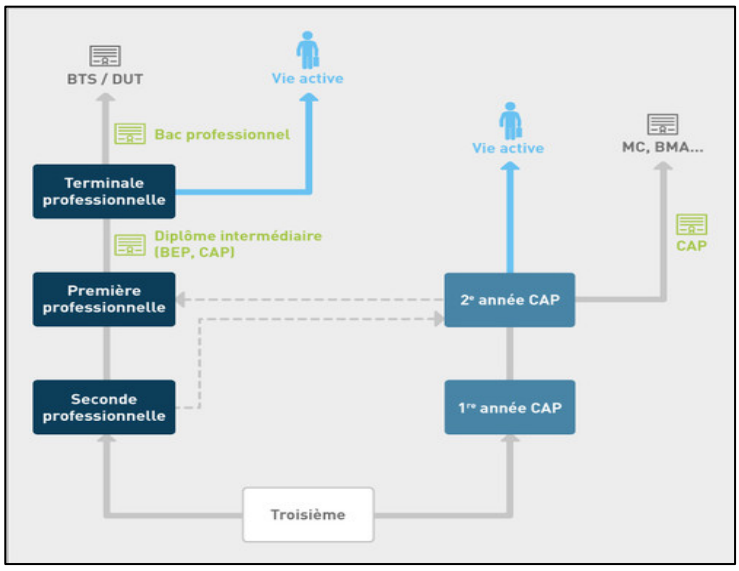
[35] Les défis de l'employabilité durable La formation professionnelle initiale dans le monde Christian Forestier : avril 2016. *« En France, chaque année, sur l'ensemble des jeunes qui quittent la formation initiale, un peu moins de 20 % ne possèdent aucun diplôme, un peu plus de 40 % ne possèdent qu'un diplôme de niveau second cycle de l'enseignement secondaire (CAP, BEP ou baccalauréat), 25 % un diplôme de l'enseignement supérieur professionnel court, du type BTS, DUT ou licence pas nécessairement professionnelle, et donc un peu moins de 20 % un diplôme de l'enseignement supérieur long (master ou doctorat) (MENSR, 2015). »*

1.2.1.1. LA VOIE PROFESSIONNELLE DU COLLEGE AU LYCEE

Sous le statut scolaire, les jeunes scolarisés, en université et aux apprentis peuvent préparer un diplôme professionnel en utilisant des filières courtes de l'enseignement secondaire et supérieur ou en se dirigeant vers la voie de l'apprentissage en intégrant un centre de formation en alternance (CFA) ou un lycée professionnel ou encore un lycée professionnelle agricole dont les programmes sont nationaux. Ils peuvent ainsi allier formation théorique et pratique de manière à acquérir rapidement des compétences pour le métier choisi.

Après une scolarité au collège en classe de troisième, les élèves peuvent poursuivre leurs classes en intégrant la voie professionnelle pour apprendre un métier. La voie professionnelle permet une entrée dans le monde du travail ou une poursuite d'études. La voie professionnelle[36] offre aux élèves deux types de diplômes à caractère professionnalisant le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) en deux ans et le baccalauréat professionnel (Bac pro) en trois ans. Outre le CAP qui peut être intégré au sein un Bac pro, s'y ajoute également le brevet d'études professionnelles (BEP) qui est un diplôme intermédiaire. Le BEP quant lui n'est pas obligatoire. Sa particularité est d'attester que l'élève dispose des compétences professionnelles requises. Le Bac pro est obtenu à l'issu de la terminale professionnelle dans le cadre d'une scolarité au lycée. Il existe une passerelle entre la seconde professionnelle et la deuxième année du CAP.

Graphique 4.La voie professionnelle[37]



Sources : ministère de l'éducation nationale française

[36] http://www.education.gouv.fr

[37] http://www.education.gouv.fr

Ces formations sont ponctuées d'enseignements généraux, des travaux pratiques en atelier ou en classe et de périodes de stages au sein d'entreprises formatrices. L'intérêt du CAP est de favoriser chez l'élève l'une acquisition d'un socle de notions techniques qui lui permettront de devenir rapidement opérationnel sur le terrain. L'obtention du CAP leur octroie la qualification d'ouvrier ou d'employé qualifié dans un métier déterminé. Quant au Bac pro, les élèves pourront prétendre aux fonctions d'ouvriers, d'agents techniques et d'employés hautement qualifiés. N'oublions pas qu'en plus du CAP, il existe une autre certification professionnelle spécifique au secteur agricole le CAPA dont le cursus est similaire à un tout autre CAP.

Une fois ce diplôme obtenu, les élèves ont la possibilité de continuer leurs études vers un niveau supérieur de qualification allant du brevet de technicien supérieur (B.T.S.) ou d'un diplôme universitaire de technologie (D.U.T.) aux études de formations professionnelles universitaires en passant selon les spécialités choisies par l'intégration de Grandes Écoles.

Si l'on s'attarde au BTS, ce diplôme se prépare en deux ans au sein de lycée professionnelle ainsi que dans les écoles d'enseignement technique privées et pour certaines formations par l'enseignement à distance. La construction du cursus du BTS s'articule autour d'un socle commun de compétences professionnelles, technologiques et générales identifiées pour l'obtention du diplôme et déclinées par spécialité. Les 88 spécialités disciplinaires qui le définissent, se regroupent sous trois secteurs déclinés par thématiques :

- *Secteurs des spécialités technico-professionnelles de production* : Génie civil, construction et bois / Matériaux souples / Mécanique, électricité, électronique/ Production pluri-technologiques / Transformations
- *Secteurs disciplinaires* : Agriculture/Arts et lettres
- *Secteurs des spécialités technico-professionnelles des services* : Communication et information/ Services aux personnes / Commerce et gestion

Le BTS existe dans tous les domaines d'activités professionnelles et à vocation une fois obtenu, comme tout diplôme à caractère professionnelle, à faciliter l'insertion de l'étudiant diplômé dans la vie active. Equivalent du BTS, le diplôme des métiers d'art (DMA) est une formation diplômant nationale un peu méconnue dans le domaine des arts, le diplôme des métiers d'art donnant accès aux différents métiers artistiques en deux ans. La formation se divise en trois branches enseignement général, artistique et professionnel.

1.2.1.2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE UNIVERSITAIRE

Les Diplômes professionnels universitaires sont des diplômes nationaux de l'enseignement supérieur qui s'inscrivent dans le système européen LMD (Licence-Master-Doctorat) avec la délivrance de 60 crédits ECTS par année[38]. Les universités françaises proposent indépendamment de la spécialité des formations professionnelles qui sont sanctionnées par un diplôme, le diplôme universitaire (Bac+2), la Licence professionnelle (Bac+3), qui peut être complété par un autre diplôme, le Master professionnel (Bac+5). Le Master représente le diplôme le plus élevé de l'enseignement supérieur technique ou professionnel. Néanmoins, les étudiants titulaires de ces diplômes peuvent faire le choix de poursuivre leurs études jusqu'au Doctorat (Bac+8).

Les diplômes universitaires

i. Le Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (DAEU)

Le DAEU est véritable diplôme de la seconde chance. Il est destiné aux personnes ayant interrompu leurs études depuis deux ans au moins sans avoir obtenu le baccalauréat. Ce diplôme relève de la formation continue. Assimilable au Baccalauréat, il permet de poursuivre son cursus vers des études supérieures. Il s'articule autour deux grandes filières (la filière scientifique et la filière littéraire) et est conditionnée par une limite d'âge[39]. Quant aux candidats étrangers, leur inscription à ce diplôme est conditionnée par la validité de leur permis de séjour au 31 octobre de l'année de l'examen. Les candidats doivent choisir leur filière en fonction de leur projet de poursuite d'études. Les cours sont dispensés soit en cours du soir, en journée ou à distance.

[38]Les diplômés déroulent en semestres par année universitaire. Les semestres sont organisés en Unités d'Enseignements (UE) - A l'université, on ne parle plus de "matières" mais d'UE. Chaque UE correspond à une matière et possède une valeur définie en crédits européens (30 crédits par semestre). Les Crédits ECTS (EuropeanCredit Transfer System) constituent le Système européen de transfert de crédits académiques capitalisables et transférables en Europe La formation fonctionne sur le principe du contrôle continu avec une validation des connaissances à la fin de chaque semestre (30 crédits ECTS).

[39] Les conditions d'âge du DAEU :

- *« Avoir au moins 20 ans au 1er octobre de l'année de l'examen et justifier de deux années d'activité professionnelle salariée ou d'une activité ayant donné lieu à deux années de cotisation à la sécurité sociale (périodes de chômage avec inscription à Pôle Emploi, éducation d'un enfant, service national, participation à un dispositif de formation professionnelle, exercice d'une activité sportive de haut niveau, etc.)*
- *Avoir 24 ans ou plus au 1er octobre de l'année de l'examen »*

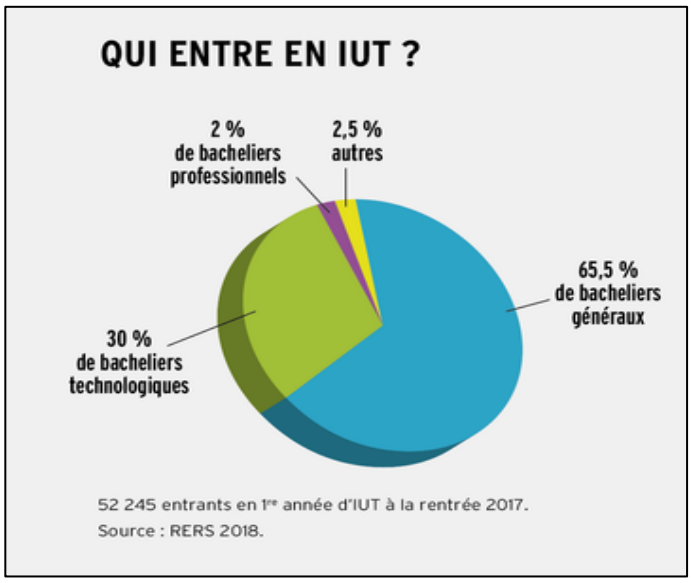
ii. Le Diplôme d'Etudes Universitaires Scientifiques et Techniques (DEUST)

Diplôme méconnue, le DEUST est un diplôme national d'une durée de deux ans. Comparables au BTS et au DUT, les candidats ont la possibilité d'effectuer un stage en entreprise. L'intérêt de ce diplôme est de répondre aux besoins locaux des recruteurs et favorise l'accès des techniciens supérieurs directement au marché du travail. Ayant la même valeur quel que soit l'établissement universitaire qui le délivre, le DEUST, comme son nom l'indique, se prépare à l'université en quatre semestres dont les points obtenus sont capitalisables et transférables d'un établissement à l'autre en France et en Europe. Il existe plus de 110 mentions de DEUST. Il est accessible aux étudiants ayant obtenu leur Baccalauréat.

iii. Diplôme Universitaire de Technologie

Plus généraliste que le BTS, le DUT est accessible aux candidats titulaires du baccalauréat (technologique, professionnel, général) ou d'un titre ou diplôme équivalent et se prépare en deux ans.

Graphique 5. Répartition des bacheliers en 2017[40]



Sources : RERS 2018

Cette formation se prépare au sein d'un institut universitaire de technologie (IUT), structure interne à l'université, ou encore au sein d'un institut de technologie du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM). Les IUT proposent aux élèves des options de spécialisation, les avantages de l'université, avec un encadrement renforcé. On dénombre 25 spécialités de DUT dans deux secteurs :

[40] http://www.onisep.fr

- *le secteur tertiaire* : Administration, gestion, commerce / Carrières juridiques et sociales / Information, communication,
- *le secteur industriel* : Électronique, électricité, informatique, mécanique / Chimie, biologie, physique / Travaux publics, énergie, sécurité.

La diversité des filières, la polyvalence dans le domaine professionnel, la sélectivité de l'accès, l'implication des partenaires économiques et sociaux, ainsi qu'une très bonne insertion professionnelle issue de sa grande partie par la pluridisciplinarité, font du DUT une formation d'excellence.

Licence professionnelle

La Licence professionnelle tout comme le Master professionnel se prépare à plein temps dans le cadre régime scolaire initial ou en alternance sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. L'objectif de ce diplôme est de répondre aux exigences du marché de travail européen et donner une dimension professionnelle à tous les candidats ayant un bac +2 qui ont souhaité continuer leur formation en se spécialisant ou acquérant une double compétence.

Régie par l'arrêté du 17 novembre 1999[41], la licence professionnelle est un diplôme national obtenu après deux années dans le cadre d'un enseignement supérieur ou de la préparation d'un diplôme ou titre homologué au niveau 3 par l'Etat. Cette formation est qualifiante ce qui favorise l'insertion professionnelle du diplômant directement sur le marché du travail. La licence professionnelle permet d'acquérir en un an un diplôme validé après deux années validées dans l'enseignement supérieur.

L'année 2014 marque une tournure politique en matière de formation professionnelle universitaire. Les gouvernants français ont établi, de manière à répondre aux besoins du marché et à des métiers clairement identifiés, une nomenclature de 173 mentions de licence professionnelle qui regroupent un large éventail des métiers du secteur professionnel : *« le domaine de la production agricole ou industrielle et le secteur tertiaire avec notamment le commerce, le transport, les services marchands et les services aux personnes et aux collectivités* [42]*».*

Les secteurs professionnelles dans lesquelles s'inscrivent dans l'offre de formation professionnelle en matière de licence se déclinent de la manière suivante : activités

[41]Arrêté du 17 novembre 1999 relatif à la licence professionnelle**.** Disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr

[42]Arrêté du 27 mai 2014 fixant la nomenclature des mentions du diplôme national de licence professionnelle**.**https://www.legifrance.gouv.fr

juridiques , gestion et comptabilité , organisation et management, commerce, social, agriculture et agronomie, agroalimentaire, environnement et forêts, aménagement du territoire et urbanisme, arts, culture, design et mode , information et communication, documentation, industrie, bâtiment et travaux publics, ingénierie, informatique, électricité, électronique, photonique, biologie, chimie, physique, santé, sports, tourisme, hôtellerie et restauration.

L'adaptation de la pédagogie aux exigences d'une formation professionnelle, notamment la licence professionnelle par exemple, favorise une articulation des enseignements théoriques et pratiques, apprentissage de méthodes et d'outils, stage en milieu professionnel ainsi que la réalisation d'un projet tutoré donnent lieu à l'élaboration d'un mémoire et à une soutenance orale. Cette offre de formation nécessite l'utilisation de nouvelles technologies complétée par la poursuite de celle-ci à l'étranger dans le cadre de partenariats. La formation professionnelle universitaire peut avoir lieu en régime initiale ou continue. En formation initiale, cette offre de formation s'adresse à un public issu de parcours formations différenciés leurs permettant d'obtenir les mêmes qualifications. En formation continue, cette offre de formation est une opportunité pour les techniciens déjà en situation d'activité professionnelle de développer leur carrière. Un diplôme professionnel peut être obtenu par la validation des acquis de l'expérience professionnelle.

Master professionnel

Si l'université est un haut lieu de recherche, il existe un troisième cycle, le master professionnel symbole du renouveau des facultés françaises engagées avec la Loi relative aux responsabilités des universités (LRU) en 2008. Plébiscité en formation initiale, cette formation est également accessible en formation continue ou dans le cadre d'une VAE faisant suite à l'acquisition d'un certain nombre d'années d'expériences. Comme son nom l'indique, le master professionnel est axé sur le monde professionnel. Il donne lieu à une spécialisation en deux ans après l'obtention d'une licence générale ou professionnelle (bac+3). Plus de 2500 spécialités sont proposées aux étudiants.

Ce diplôme national favorise l'accès aux jeunes diplômés à des postes opérationnels en entreprise. Contrairement au master de recherche qui comporte surtout des enseignements théoriques, la rédaction d'un mémoire et sa soutenance, le master professionnel comprend un stage de 3 à 6 mois obligatoire ainsi que la rédaction d'un mémoire. Il couvre tous les grands domaines de compétences. Il s'articule autour de 4 semestres de 30 crédits chacun.

1.2.2. La formation professionnelle continue

1.2.2.1. LES FONDEMENTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Définie par *la loi du 3 décembre 1996* la formation professionnelle continue constitue « *une obligation nationale* », la loi du 16 juillet 1971dit loi Delors vient compléter cette définition en fixant les principaux objectifs à savoir favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés ainsi que de favoriser le développement de leurs compétences. La formation continue s'inscrit dès lors dans le cadre d'une éducation permanent. La loi met à contribution les entreprises en leur imposant une participation financière obligatoire à la formation des salariés. Cette participation se traduit par le prélèvement d'un *taux de 0,80 %*[43] de la masse salariale brute pour les entreprises de plus de dix salariés. La loi pose « *le principe d'un financement privé de la formation, créant ainsi un marché de la formation répondant aux lois de l'offre et de la demande* [44]».

Il faudra attendre les années 80 pour que la France s'intéresse à nouveau au secteur de la formation continue notamment en faisant émerger l'idée d'alternance. Fruit d'une négociation avec les partenaires sociaux, le gouvernement français adopte un accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 portant sur la formation et le perfectionnement des professionnels. Cette formation a pour objectif de mieux répartir le temps de travail des salariés et leurs temps personnel. Trois ans plus tard une nouvelle négociation donne lieu à une loi, dit loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993 permettant la mise en place d'un capital de temps de formation laissé à l'initiative du salarié dans le cadre des 35 heures pour se former et se développer. Ce dispositif est un intermédiaire entre le plan de formation de l'entreprise et le congé individuel de formation.

S'en suivent les lois Aubry dont celle du 13 juin 1998 portant sur la réduction du temps de travail RTT a pour objectif de permettre que la réalisation d'une partie des heures de formation professionnelle se déroule hors temps de travail. La seconde loi Aubry portant sur la réduction négociée du temps de travail du 19 janvier 2000 définit un nouveau cadre juridique à la formation hors temps de travail c'est-à-dire que les actions de formations hors temps de travail sont traduites en travail effectif. Cette nouvelle approche reconnait les heures de formation comme étant des heures de travail effectif et par là-même apporter une protection supplémentaire aux salariés.

[43] Formation continue en France. https://fr.wikipedia.org

[44] Formation continue en France. https://fr.wikipedia.org

Les années 2000 marquent un tournant important en terme de réforme que mène le gouvernement sur la formation professionnelle continue notamment l'année 2004 qui avère être une année charnière. Le gouvernement français adopte le 4 mai 2004 la loi instaurant le droit à tout salarié de se former tout le long de sa vie professionnelle mais incite parallèlement les salariés et employeurs à définir ensemble les actions de formation à mener.

Les dispositifs de la formation professionnelle ont été élargis aux salariés se trouvant en situation précaire c'est-à-dire disposant d'un contrat à durée déterminée et aux fonctionnaires. De plus la loi novembre 2009 rénove le dispositif de formation professionnelle et élargit les missions des organismes paritaires collecteurs agréés. Récemment, la France réforme à nouveau la formation professionnelle par la loi du 5 mars 2014 découlant d'une interaction entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

Le droit français fixe le régime de la formation professionnelle continue, à l'article L6311-1 du Code du Travail, faisant de cette formation une obligation à caractère nationale. Sa mise en œuvre est liée au statut de la personne. Elle nécessite le financement de la formation elle-même et la rémunération ou l'indemnisation de la personne durant cette formation.

1.2.2.2. LES OBJECTIFS DE LA PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle continue concerne principalement les adultes et jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent, et a pour objectifs de :

- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs
- permettre leur maintien dans l'emploi
- favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle
- contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale

Ce diplôme est généralement recommandé aux personnes salariées souhaitant développer certaines compétences et en asseoir d'autres. Les actions de formation peuvent être mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle Formation continue poursuite ou reprise d'un apprentissage organisé à la suite d'une formation initiale. En France, les formations professionnelles continues peuvent être qualifiantes ou/et diplômantes dont l'accès se fait par contrat tels que la formation professionnelle en alternance dit contrat de professionnalisation ou par une validation des acquis de l'expérience professionnelle. Elle peut se dérouler en présentiel c'est-à-dire que le salarié suit la formation au sein d'un centre

de formation marqué par un planning de séances d'enseignement quotidiennes théoriques et pratiques ou à distance, l'actif se forme en ligne.

1.2.2.3. LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Plusieurs acteurs participent au fonctionnement de la formation continue. Ils peuvent se regrouper en trois catégories :

- les entreprises pour la demande
- les prestataires de formation pour l'offre
- l'Etat, les régions, les entreprises pour le financement

Concernant l'élaboration de la politique de formation professionnelle, l'Etat, les régions et les partenaires sociaux pour favoriser la concertation entre eux, leurs représentants sont réunis au niveau national au sein du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie. Sont responsables de la mise en œuvre de la formation continue, les régions et l'Etat. Les régions ont une compétence générale en matière d'apprentissage et de formation professionnelle. Elles élaborent leur propre politique de formation. L'Etat exerce des compétences limitativement énumérées par la loi.

Quant aux organisations professionnelles et syndicales participent à l'élaboration des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, concourent à leurs mises en œuvre et à la gestion des contributions des entreprises collectées par les organismes paritaires créés à leur initiative (OPCA). Quelle que soit l'entreprise dans laquelle un salarié travaille, il peut suivre des actions de formation professionnelle continue au cours de sa vie professionnelle.

Il existe, également, des critères permettant d'apprécier la qualité d'appréciation de la qualité des actions de formation professionnelle.

> *«* Pour s'assurer de la qualité des formations qu'ils prennent en charge, les principaux financeurs de la formation professionnelle (OPCA, OPACIF, État, Région, Pôle emploi, Agefiph) devront s'appuyer sur 6 critères[45] *:*
>
> - *L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé*
> - *L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires*
> - *L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation*
> - *La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations*

[45] Qualité de l'offre de formation: les règles sont fixées !. L'actualité des organismes de formation fanciliens. Agefos PME ile-de-France. N°17. Juillet 2015. http://www.agefos-pme-iledefrance.com. p 1

- *Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus*
- *La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.»*

1.2.2.4. L'ACCESSIBILITE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE GRACE AUX AIDES ETATIQUES

En règle générale, la formation professionnelle continue est proposée aux professionnels salariés, aux jeunes adultes et demandeurs d'emploi. Elle offre aux salariés la possibilité de développer tout au long de leur carrière professionnelle d'acquérir des savoirs et savoirs-faire nécessaires à l'exercice de leur métier ou d'une activité professionnelle via le droit individuel à la formation[46], le congé individuel de formation[47] ou de valider leurs acquis de l'expérience professionnelle.

Quant à l'Etat français de manière à promouvoir sa politique de l'emploi, il a conceptualisé une forme d'une aide financière allouée aux employeurs du secteur privé ou public qui s'engagent à embaucher une personne demandeur d'emploi à l'issue à d'une formation professionnelle. Ces aides au financement d'une formation préalable à l'embauche sont « la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) individuelle » et « l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) ». Les demandeurs d'emploi inscrits à Pole Emploi[48], indépendamment de toute forme d'indemnisation et auquel est proposé un emploi, peuvent bénéficier d'une de ces formes d'aides d'embauche. La finalité de ces aides d'embauches est de permettre à toute personne demandeur d'emploi de bénéficier également d'un socle de compétences professionnelles requises pour occuper l'emploi correspondant à l'offre établie par votre entreprise, et ce au même titre qu'une personne en situation salariale souhaitant de former. Certaines entreprises élaborent des plans de formation accessibles à leurs salariés souhaitant bénéficier d'une formation donnant lieu à des modes de financement :

[46] Le compte personnel de formation est entré en vigueur depuis le 1er janvier 2015, date à laquelle il a remplacé le droit individuel à la formation. Ce compte est alimentée en heures La salarié qui souhaite se former peut utiliser le crédit d'heures contenu sur le compte tout au long de sa vie active et ainsi poursuivre une formation qualifiante. Le salarié doit faire une demande à la formation auprès de son employeur.

[47]Le congé individuel de formation s'exerce à titre individuel. Ce congé fait partie des congés de formation dont peut bénéficier un salarié. Il est pris à l'initiative du salarié. En termes de procédure, le salarié doit adresser à son employeur une demande d'autorisation d'absence par écrit conformément aux délais réglementaires.

[48]Gérées par Pôle emploi, ces deux aides doivent correspondent à un projet d'embauche de l'employeur par le biais d'un contrat de travail dont l'intensité de travail est d'une durée d'au moins 6 mois de travail effectif quel que soit la nature du contrat de travail. L'action de la formation réalisée dure au maximum400 heures et suppose que soient précisément identités les objectifs pédagogiques et les moyens mis en œuvre pour les atteindre.

Rémunérée par l'entreprise qu'il l'emploie et considérée comme une mission professionnelle, le salarié est tenu de faire la formation continue est imposée au salarié. Tout refus constitue une faute professionnelle pouvant justifier son licenciement. Le droit au Congé Individuel de Formation (CIF) pour les salariés, leur ouvre la voie de la promotion et l'évolution professionnelle dans des conditions particulièrement confortables

« Le Congé Individuel de Formation (CIV) s'adresse aux salariés titulaires d'un CDI dans le secteur privé et qui comptent au moins deux années d'ancienneté dans leur entreprise.

Le Droit Individuel de Formation (DIF) est réglé par l'employeur. Ce dernier met à disposition du salarié un crédit de 20 heures de formation par an (qui peut être capitalisé sur six ans, mais est limité en tout à 120 heures). Le DIF s'adresse aux titulaires d'un CDI (à temps plein ou partiel) justifiant d'au moins une année d'ancienneté dans leur entreprise.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) remplacera le DIF à partir du 1er janvier 2015. Il a pour objectif de favoriser l'accès aux formations. Ainsi, il est destiné à tous les salariés, mais aussi aux demandeurs d'emploi qui disposeront d'un crédit de 24 heures de formation par année (cumulables dans la limite de 120 heures).

La Validation d'Acquis d'Expérience (VAE) qui se présente sous la forme d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle. Elle est accessible aux salariés ayant au moins trois ans d'expérience dans le domaine de la formation qu'ils désirent effectuer.[49] »

A ce titre, la formation professionnelle continue permet la reconversion professionnelle de personnes déjà dans la vie active qui souhaitent se former, améliorer leurs compétences et de s'adapter aux nouvelles technologies, pratiques ou méthodes appliqués en entreprise. L'idée était de favoriser une adaptation de l'offre de formation réservée aux adultes aux évolutions du marché du travail.

1.3. Une labellisation d'établissements à caractère professionnel

Certains établissements sont labellisés comme les lycées des métiers (1.3.1.) et les campus des métiers et qualifications (1.3.2.), et dispensent des formations à caractère professionnel.

1.3.1. Les lycées des métiers

On dénote 980 établissements disposant d'un Label « *Lycée des métiers* »[50] délivrés par le recteur d'académie dans laquelle est implanté l'établissement. Pour bénéficier de ce label dont la durée est de 5 ans, l'établissement doit considérer comme un établissement d'enseignement professionnel ou polyvalent.

« Chaque établissement sollicitant le label ou son renouvellement, doit avoir défini et mis en place une organisation répondant à un cahier des charges académique répondant au moins aux 7 critères suivants :

- *Une offre de formations professionnelles construite autour d'un ensemble de métiers et de parcours de formation*
- *L'accueil de publics de statuts différents*
- *Un partenariat actif avec le tissu économique local et les organismes de proximité agissant dans les domaines de la formation professionnelle, de l'orientation et de l'insertion*
- *L'organisation d'actions culturelles*

[49] https://diplomeo.com

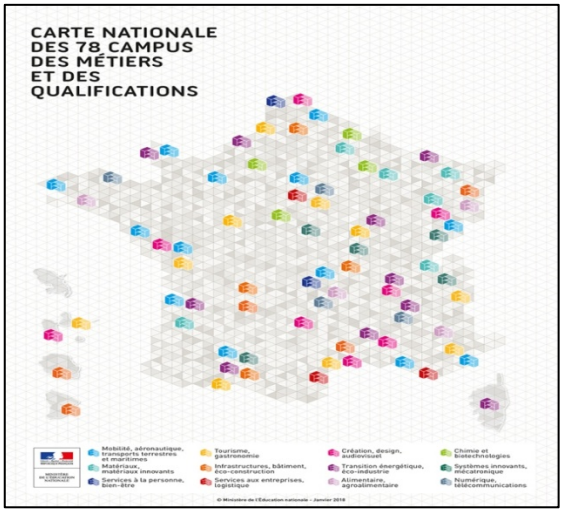
[50] http://www.education.gouv.fr

- *La mise en œuvre d'actions visant à l'ouverture internationale*
- *La mise en place et le suivi d'actions pour prévenir le décrochage scolaire et pour accueillir des jeunes bénéficiant du droit au retour en formation initiale prévu à l'article L.122-2*
- *Une politique active de communication »*[51]

1.3.2. Les campus des métiers et des qualifications

En 2013, la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République a introduit au sein de l'institution scolaire le label « Campus des métiers et des qualifications » d'une durée de quatre ans, renouvelable. Depuis cette date, la carte des Campus n'a pas cesser de se développer faisant des Campus un réseau ouvert et coopératif, porteur de méthodes de travail partenariales et d'innovations au niveau territorial. En février 2017, le nombre de campus labellisés a augmenté passant de 51 à 78 Campus des métiers et des qualifications soit 27 nouveaux Campus supplémentaires. Ils s'articulent autour de différents secteurs d'activités d'excellence répartis en 12 filières d'activités dynamiques et porteuses d'emplois[52].

Graphique 6.Les campus des métiers et de qualifications de la filière professionnelle[53]



Sources : ministère de l'éducation nationale française

Le Campus des métiers et des qualifications fédèrent, sur un territoire donné, un large réseau d'acteurs tels que les rectorats, les régions, les établissements publics locaux d'enseignement

[51] http://eduscol.education.fr

[52]liste des filières d'activités : Mobilité, aéronautique, transports terrestres et maritimes ; Tourisme, gastronomie ; Création, design, audiovisuel ; Chimie et biotechnologies ; Matériaux, matériaux innovants ; Infrastructures, bâtiment, éco-construction ; Transition énergétique, éco-industrie ; Systèmes innovants, mécatronique ; Services à la personne, bien-être ; Services aux entreprises, logistique ; Alimentaire, agroalimentaire ; Numérique, télécommunications

[53]Daniel Bloch. Campus des métiers et des qualifications, enjeux, mise en œuvre et pilotage. Guide. Février 2017. http://eduscol.education.fr

et établissements de l'enseignement supérieur, les organismes de recherche, les établissements de formation initiale ou continue, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), le tissu économique local, les pôles de compétitivité, les clusters, plateformes technologiques. Ils contribuent par deux finalités majeures, à favoriser le développement des politiques territoriales de développement économique et social économique et à l'insertion professionnelle des jeunes et la formation continue des adultes.

En tant nouvel outil de pilotage académique, les Campus proposent une offre de formation initiale et continue, dans un secteur professionnel, adaptée aux besoins économiques régionaux et nationaux. Ils constituent, également, à un nouveau mode de gouvernance par lesquelles une réponse octroyée aux besoins en formation des acteurs économiques des territoires renforce les liens entre les établissements d'enseignements, les entreprises et les laboratoires de recherche. Ces pôles d'excellence, complémentaires de pôles de compétitivité, contribuent à promouvoir un haut niveau de qualification, à valoriser des filières de formations porteuses d'emploi et mal connues des jeunes, à lutter contre le décrochage scolaire et à développer l'apprentissage.

2. La formation professionnelle duale, au cœur d'une culture entrepreneuriale allemande

La dynamique de compétitivité et la performance économique caractérisent la construction de la formation professionnelle duale. Il est donc opportun de présenter le système éducatif allemand (2.2.) ainsi que l'approche « Bottom up » (2.1.) et l'architecture du système de formation professionnelle (2.3.).

2.1. L'approche « Bottom up » du système de formation professionnelle allemand

En Allemagne, le système de formation professionnelle s'articule autour d'une approche ascendante dit approche *bottom-up*. Cette approche se focalise sur un processus de complémentarité entre les entreprises et aux acteurs gouvernementaux pour mettre en place une politique de l'emploi capable de répondre aux exigences et codes de l'économie de marché. La formation et l'enseignement professionnels dispensés s'orientent vers l'acquisition de compétences, connaissances et capacités nécessaires à chaque individu pour affronter le marché de l'emploi.

Les auteurs Jean-Michel Plassard et Thierry Pluchard (1997) rappellent que cette approche du système de formation professionnelle allemand caractérise par d'une approche par les « besoins de main-d'œuvre ou par taux de rendement.

En ce sens que *« l'Allemagne, grand pays exportateur, développe un enseignement et une formation qui permettent l'acquisition de qualifications internationales, comme la connaissance de langues étrangères ou la compréhension des marchés et des structures des entreprises à l'étranger. Les apprentis ont la possibilité d'effectuer jusqu'à un quart de leur formation à l'étranger avec l'accord de leur maître d'apprentissage* [54]*»*

2.2. Une brève présentation du système éducatif allemand

La définition des fondements (2.2.1) ainsi que du fonctionnement (2.2.2.) servent d'articulation à la présentation du système éducatif allemand.

2.2.1. Les fondements du système éducatif allemand

En matière d'éducation (graphique 8), on peut noter une répartition des entre l'Etat fédéral et les Etats fédérés. Relèvent de la compétence des Länder, la gestion des établissements scolaires et l'éducation publiques ainsi que des écoles de type professionnel. Les Länder disposent donc de compétences régaliennes en matière d'éducation et de la culture. En l'absence de ministère de l'Éducation nationale, comme c'est le cas en France, les Länder ont instauré une Conférence permanente des ministres de l'Éducation des Länder chargée de coordonner la politique éducative à l'échelle fédérale :

> *« c'est-à-dire veiller à une harmonisation en matière d'éducation, de sciences et de culture, et permettre une grande mobilité aux apprenants, étudiants, enseignants et personnes exerçant une activité dans le domaine de l'éducation ou des sciences, d'harmoniser leurs niveaux de vie ainsi que de représenter et promouvoir les intérêts communs des Länder dans le domaine culturel* [55]*».*

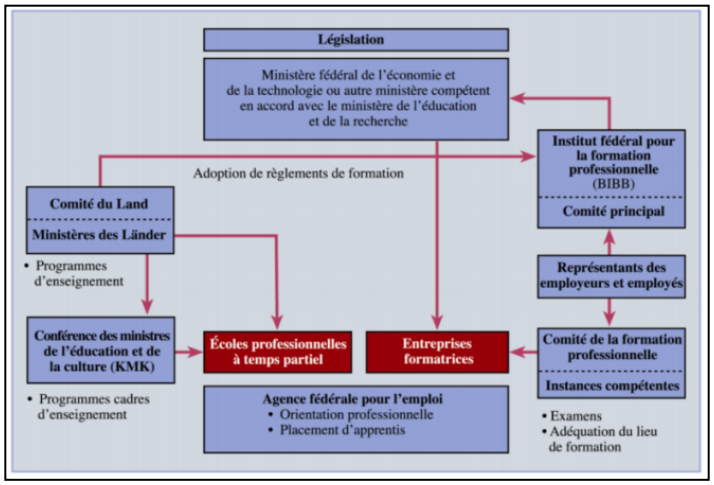
Ils élaborent également les programmes d'enseignement général qui seront dispensés dans les écoles professionnelles. Quant aux programmes cadres, ils sont élaborés en cohérence avec les règlements de formations fédéraux. L'Etat fédéral allemand, quant à lui, fixe l'architecture structurelle de base du système éducatif mais également les stratégies de formation professionnelle initiale et continue. Depuis les Länder sont en charge du pilotage et du suivi des politiques, de la mise en place des stratégies de gestion pour certains secteurs d'activités.

---

[54] Allemagne.http://mavoieproeurope.onisep.fr/la-voie-pro-en-europe/allemagne/

[55] Le système éducatif en Allemagne. De la petite enfance à l'enseignement supérieur. CIDAL. Avril 2013. http://download.diplo.de/Paris/Systeme-educatif.pdf. Consulté le 18 juillet 2016

Graphique 7. Compétences en matière de formation professionnelle[56]



Sources : BIBB 2006

La compétence de la formation professionnelle non scolaire en entreprise revient à l'Etat fédéral dont l'exercice est attribué au ministère fédéral de l'éducation et de la recherche. Toutefois, des disparités existent entre Länder au sein de l'organisation des cycles d'enseignement. Par ailleurs, une agence fédérale pour l'emploi (BundesagenturfürArbeit – BA) a été créée et donc l'objectif est d'améliorer les chances de formation des jeunes mais également d'apporter aux entreprises une fonction d'assistance conseil, de placement et d'aide à la formation professionnelle. Quant à la loi fédérale sur la formation professionnelle (BbiG) son, rôle est central par rapport aux dispositions de la formation professionnelle au sein du secteur privé :

> *« La BbiG actuellement en vigueur est le résultat de la réforme opérée à travers la loi sur la réforme de la formation professionnelle (Berufsbildungsreformgesetz) du 1er avril 2005 (22), qui avec un amendement global a réuni deux lois antérieures: la loi sur la formation professionnelle (BbiG) de 1969 (23) et la loi sur la promotion de la formation professionnelle (Berufsbildungsförderungsgesetz) de 1981.* [57]*»*

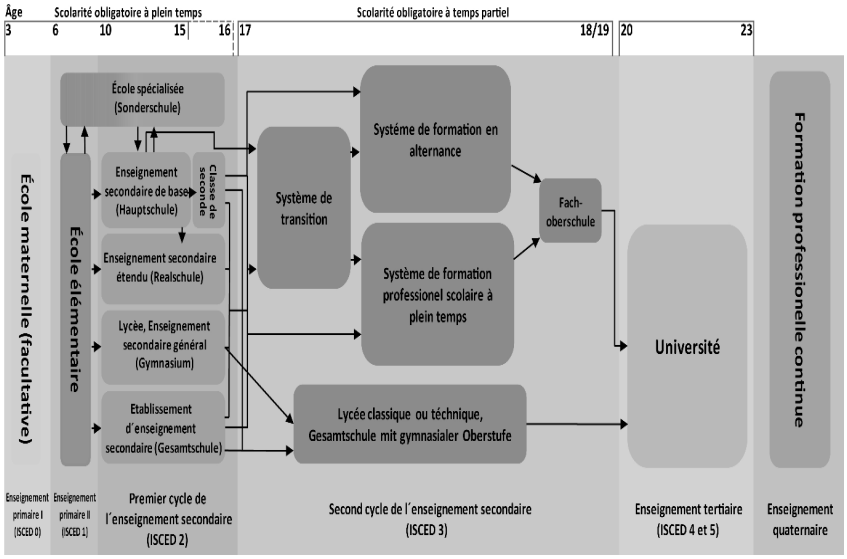
2.2.2. Le fonctionnement du système éducatif allemand

Le système éducatif allemand tel qu'il est connu (graphique 9), se compose plusieurs cycles d'enseignement, généraux et spécialisés allant du primaire (« Primarstufe »), du secondaire, du tertiaire, le quaternaire et aux études universitaires et aux autres grandes écoles.

[56]Ute Hippach-Schneider, Martina Krause, Christian Woll.La formation et l'enseignement professionnels en Allemagne. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes. 2007. p.20.

[57] Ute Hippach-Schneider, Martina Krause, Christian Woll. La formation et l'enseignement professionnels en Allemagne. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes. 2007. p.21.

Graphique 8. Le système éducatif en Allemagne[58]



Seuls les trois premiers cycles sont considérés comme formant le système scolaire allemand de base. Les écoles sont classées en deux catégories : les établissements d'enseignement général et les écoles d'enseignement professionnel et technologique. Ces établissements professionnels ont vocation à favoriser les compétences et aptitudes individuelles des élèves tout au long des cycles de l'enseignement. De plus les cycles courts de l'enseignement notamment du secondaire générale représentent une première étape vers la formation professionnelle.

2.3. L'architecture du système de formation professionnelle dual

L'ensemble des formations professionnelles (2.3.3.) découle d'un système éducatif dual (2.3.1.) qui donne lieu à une coopération tripartite (2.3.2.) entre les acteurs (2.3.4), ce qui relève de l'économie de marché.

2.3.1. Le critère de dualité de la formation professionnelle

Le système dual est au cœur d'une culture entrepreneuriale fondée sur une démarche commune de performance, de productivité et de compétitivité économique tournée l'acquisition des savoir-faire des professionnels. Ce système se déroule en deux lieux de formation, l'entreprise formatrice et l'école professionnelle. Il faut dire que le système dual se rattache au second cycle de l'enseignement secondaire en Allemagne. René Lasserre (2011)

[58]**Mona** Granato **et Stephan** Kroll. L'alternance en Allemagne : différenciation de la formation sans différenciation des diplômes ?Hors-série n°4 | 2013 : Les « petits » diplômes professionnels en France et en Europe. Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs. https://cres.revues.org. p. 109-131

précise que souvent sous forme d'apprentissage, la formation professionnelle est la voie dans tous les grands secteurs de l'économie :

> *« Il accueille chaque année plus de la moitié d'une classe d'âge, soit 1,6 million d'apprentis, et ce dans tous les secteurs d'activité, principalement l'industrie, la finance et le commerce (60 % des nouveaux contrats en 2010), l'artisanat (27 %), les professions libérales (environ 8 %), les 5 % restants se répartissant entre les formations duales dans les services publics, l'agriculture, l'économie domestique et la marine marchande ».*

L'intérêt du système dual est permettre de multiplier les qualifications professionnelles de l'économie allemande. La combinaison entre l'engagement volontaire des entreprises et la formation ciblant la demande du marché de l'emploi sont les deux piliers de la réussite du système de formation professionnelle dual.

2.3.2. Une coopération tripartie de la formation professionnelle

La construction de l'offre de formation professionnelle s'établit en premier lieu au niveau fédéral. C'est en 1969 que le législateur fédéral allemand a promulgué pour la première fois, une loi régissant l'ensemble des formations en alternance pour les métiers de l'artisanat, de l'industrie, du commerce, de l'administration, de l'agriculture et de l'économie domestique. Par là-même une instance paritaire est créée avec pour objectif de favoriser la négociation du cadre général et des programmes pour chacune des professions reconnues rendant la procédure de révision des diplômes existants ou créés est particulièrement lourde.

Au niveau des Länder, leurs compétences se reflètent au sein du comité de la formation professionnelle du ministère compétent alors au niveau régional c'est au sein des comités de formation professionnelle et des commissions d'examen des chambres. Les comités de formation professionnelle, quand à eux, assurent d'importantes fonctions dans le cadre de la mise en œuvre et de la surveillance des mesures de préparation à la formation professionnelle, de la formation professionnelle initiale, ainsi que du perfectionnement professionnel et de la reconversion.

L'élaboration des formations, en termes de délimitation et de contenus, dépend de la négociation entre ces partenaires sociaux, qui sont des partenaires à la formation dans les secteurs économiques tels que l'industrie, le commerce, l'artisanat, l'agriculture, les professions libérales, les administrations publiques, les services de santé, et des centres de formation interentreprises.

Par ce système dual, l'essentiel des formations professionnelles est confié aux entreprises sous le contrôle tripartite des syndicats, du patronat et des pouvoirs publics fédéraux et locaux. Certains auteurs affirment l'organisation de la formation professionnelle allemande

obéit à une régulation de type « néocorporatiste[59] » ; c'est-à-dire qu'elle s'articule autour de l'action menée par le patronat, les syndicats et les chambres consulaires, auxquels l'État délègue la gestion de ce bien public :

> *« Une telle délégation s'appuie sur les caractéristiques d'une offre de formation « privée » d'un type particulier, puisque producteurs et usagers se confondent : ce sont les entreprises. Cette forme de régulation « néocorporatiste » constitue une voie intermédiaire entre une gestion étatique et une gestion par le marché ou, plus exactement, elle s'articule à l'une et à l'autre pour former un compromis subtil »*

L'objectif de cette négociation dite régulation de type néo-corporatiste est de solliciter l'adhésion des pouvoirs publics pour mettre en place un consensus réglementé à travers un rôle de médiateur avec un pouvoir d'arbitrage (Werner Zettelmeier (2004).

Quant aux chambres correspondantes[60] qui ne sont autres que des instances compétentes, elles ont pour mission de conseiller les entreprises, d'enregistrer les apprentis, d'accréditer les formateurs, d'organiser et de faire passer les examens de fin de formation, ainsi que d'assurer le dialogue social au niveau régional. Les syndicats sont étroitement associés à la régulation du système dual dans la mesure où ils défendent les intérêts des salariés et des apprentis. Il est donc important que de les consulter pour connaitre leur positionnement sur les contenus et conditions matérielles de réalisation de formation professionnelle.

2.3.3. Les différentes formations professionnelles

Il existe trois types de formations professionnelles, l'alternance en université (2.3.3.1), la formation professionnelle initiale (2.3.3.2.) et la formation professionnelle continue (2.3.3.3.).

2.3.3.1. L'ALTERNANCE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Antérieurement les personnes se satisfaisaient de l'obtention d'une qualification dans le cadre du système dual. Depuis les années 90, marqué par une mutation socio-culturelle sous l'effet de la globalisation de l'économise et l'expansion sur le marché du travail d'emplois issus des activités tertiaires, les entreprises recherchent une autre forme main-d'œuvre de plus en plus qualifié. Cette dynamique se fait ressentir par le besoin d'évolution professionnelle ; les jeunes allemands voient l'alternance au niveau universitaire comme une assurance d'acquérir des conditions d'insertion et d'emploi plus favorables. Pour les entreprises, c'est la possibilité

[59] La construction des diplômes professionnels en Allemagne et en France. BREF. Avril 1997. N°130.

[60] www.cedefop.europa.eu

d'évaluer directement ceux qui pourraient devenir leurs futurs collaborateurs et de contribuer à leur formation[61].

Il faut dire que l'intégration de l'alternance dans l'enseignement supérieur se fait sous la forme de duale Studiengänge permet d'obtenir simultanément une expérience professionnelle significative. Les auteures Brigitte Lestrade et Anne Salles (2016), pour leur part, affirment que *« l'engouement vers des diplômes plus élevés s'explique également par le fait que les parcours menant au baccalauréat se sont diversifiés [……]. À côté du parcours traditionnel via le Gymnasium, il est devenu courant d'obtenir le baccalauréat dans un établissement d'enseignement professionnel. Ainsi sur les 435 000 bacheliers de l'année 2014, quelques 100 000 ont obtenu la Fachhochschulreife et 50 000 la allgemeine Hochschulreife dans un établissement d'enseignement professionnel. »*

Werner Zettelmeier (2016) fait état de la concurrence existante entre les deux modes de formations, formation professionnelle et formation universitaire dont les objectifs sont reconnus comme opposés de part les compétences visées et dans les modalités de fonctionnement donnant lieu des différences d'appréciations sur le tissu économique allemand, notamment sur les modalités de recrutement des entreprises et sur la structure des emplois proposés.

2.3.3.2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Parmi les pays composant l'Union européenne, l'Allemagne s'inscrit dans un processus de formation où l'apprentissage sur le lieu de travail est une composante traditionnelle et essentielle au système de formation et d'enseignement professionnels. Isabelle Bourgeois (2013) précise que l'apprentissage est la voie principale d'acquisition des savoirs et des qualifications professionnelles, et que près des deux tiers des actifs occupés justifiant d'un diplôme sanctionnant une formation professionnelle initiale, soit au total 23 millions de personnes.

La formation professionnelle initiale est une formation par apprentissage appelé « système dual », qui représente la filière la plus importante proposée aux jeunes à la fin du premier cycle secondaire. Mona Granato et Joachim Gerd Ulrich (2017) rappellent que pour suivre une formation initiale dans une école professionnelle à plein temps, il est en général nécessaire de posséder un diplôme scolaire intermédiaire.

[61]https://cadres.apec.fr

C'est une formation qui effectue en deux lieux : en entreprise et en école professionnelle (Berufsschule) pour une durée de trois ans environ à l'excepté pour les professions réglementées pour lesquelles un raccourcissement du temps de formation peut être accordé en entreprise. L'apprenti et l'entreprise formatrice conviennent d'un contrat de formation dans lequel tous les droits et devoirs qui y sont liés. Le plan de formation de l'entreprise doit tenir compte des heures de scolarité. En termes de contrat de formation, les entreprises formatrices doivent se référer à la base du programme général préalablement négocié qui n'est autre que des dispositifs fédéraux à valeur législatif.

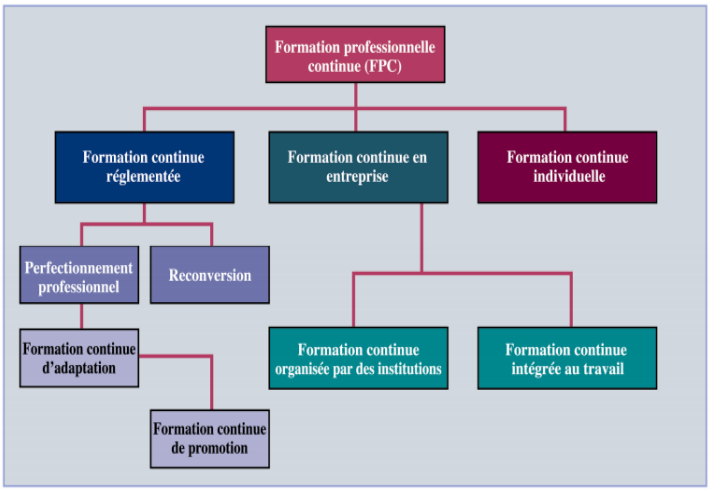
2.3.3.3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le système dual permet de limiter le manque de formation des jeunes sortis du cursus scolaire. Ce système s'est imposé progressivement dans la politique éducative nationale. L'Etat s'est limité en termes de réglementation et d'organisation de l'offre de formation pour permettre aux entreprises de contribuer au processus de formation professionnelle continue auprès de leurs personnels notamment au niveau des domaines de promotion, de recherche, du développement et de l'assurance qualité.

Pour sa part Patricia Bouillaguet (2002) affirme que *« 70 % des jeunes* [allemands] *bénéficient* [de la formation professionnelle] *et il est naturel de passer plusieurs années en alternance, entre les instituts de formation et l'entreprise ».* Comme le souligne l'auteur, durant sa vie professionnelle, un adulte allemand ayant intégré le marché du travail peut recourir au système de perfectionnement professionnel qui n'est autre qu'une formation professionnelle continue. La mise en place de la formation perfectionnement professionnel suppose que l'actif est déjà au préalable suivi une formation professionnelle initiale ou dispose d'une expérience professionnelle adéquate.

La formation professionnelle se décline sous trois formes, la formation continue réglementée, la formation continue en entreprise et la formation continue individuelle (graphique 10). Concernant la formation continue réglementée, deux types de formations de perfectionnement professionnel peuvent être proposés : la formation continue d'adaptation et la formation continue de promotion.

Graphique 9. Formation professionnelle continue (FPC) en Allemagne [62]



Sources : d'après Bernien 1997

La formation continue de promotion permet à l'actif d'avancer dans sa carrière. Tandis que la formation continue d'adaptation vise à maintenir et à élargir les compétences professionnelles de l'actif en termes de savoirs (savoirs-faire, savoirs-être) ou bien de lui permettre de s'adapter aux évolutions techniques et économiques de l'entreprise au sein de laquelle il est affecté. Si l'on s'intéresse au financement de l'offre de formation continue, on se rend compte que le fonctionnement du marché du travail regroupe trois types de financement ; la formation interne à l'entreprise financée par l'entreprise, la formation relevant de la loi financée par l'office fédéral du travail pour les chômeurs, et la formation individuelle financée par les individus.

2.3.4. Les acteurs économiques de la formation professionnelle

Le système dual de formation professionnelle repose sur une coordination entre les entreprises formatrices (2.3.4.1), et les établissements (2.3.4.2) dédiés à la formation professionnelle. La formation dispensée peut être pour certains domaines d'activités tels que l'industrie, l'artisanat, la santé et le social à temps plain.

2.3.4.1. LES ENTREPRISES FORMATRICES

L'entrée dans la vie professionnelle marque un tournant important dans la vie des individus. C'est pourquoi, certaines personnes choisissent la voie de l'apprentissage pour effectuer une formation professionnelle initiale alors que d'autres sorties du cursus scolaire et ayant ou pas un emploi choisissent de faire une formation professionnelle continue.

[62]Ute Hippach-Schneider, Martina Krause, Christian Woll.La formation et l'enseignement professionnels en Allemagne. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes. 2007. p.38.

L'expérience issue de l'apprentissage accentue la volonté des entreprises à dispenser une formation pratique de qualité aux apprentis qu'elles recrutent et mettent à leur disposition les moyens nécessaires à la réalisation de leur formation professionnelle. Il faut dire que les entreprises ne sont pas tenues de former des apprentis mais elles sont reconnues comme étant des opérateurs principaux de la formation professionnelle initiale.

L'implication des entreprises allemandes dans le système dual influe leur système de pilotage par le marché et une régulation par les besoins et des compétences ce qui nourrit leur dynamique d'innovation. Le déroulement de la formation en entreprise s'établit à partir la base des règlements de formation et dont la construction découle des partenaires sociaux et de l'Institut fédéral de la formation professionnelle (BIBB) (Martine Möbus, Jean-Marc Grando, 1988).

Le modèle allemand contribue en grande partie à la compétitivité des entreprises du pays et favoriser la mobilité des apprentis, ce qui nécessite une adaptation de l'offre de formation réservée aux adultes aux différentes évolutions économiques et sociales. La formation en entreprise se déroule à travers un contrat en apprentissage entre la personne en formation et l'entreprise formatrice. Les entreprises sont parties prenantes du système de la formation professionnelle initiale, à la fois au moment de la négociation des diplômes et dans le déroulement des formations. Elles jouent un rôle important dans la mise en place de la formation professionnelle. Souvent privées ; parfois publiques, l'entreprise formatrice appartient au secteur secondaire ou tertiaire. Quant aux jeunes, ils sont formés en fonction des besoins concrets de leurs futurs employeurs. Près de 350[63] métiers sont accessibles par le système dual, qui n'exige pas de certificat scolaire pour accéder à la formation.

2.3.4.2. LES ETABLISSEMENTS DEDIES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les écoles secondaires techniques dites Fachoberschulen et Berufsoberschulen s'inscrivent en général dans le prolongement d'une formation professionnelle du système dual. Ce sont des établissements à plein temps, dispensant des formations professionnelles de type dual. L'enjeu de ces écoles est de permettre aux élèves de bénéficier de nombreuses opportunités en favorisant le passage entre une formation professionnelle scolaire et une formation de type dual, ou entre une formation professionnelle et des études supérieures. Les certificats de fin

[63]**Mona** GRANATO **et Stephan** KROLL. L'alternance en Allemagne : différenciation de la formation sans différenciation des diplômes ?Hors-série n°4 | 2013 : Les « petits » diplômes professionnels en France et en Europe. Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs. https://cres.revues.org. p. 109-131

d'études scolaires sont considérés comme équivalents à ceux obtenus dans le cadre du système dual.

Sous réserves de conditions les élèves issus des lycées professionnelles peuvent combiner et faire valider leurs années lycées en tant que première année de formation dans le système dual. Selon le choix du cursus, certains élèves peuvent obtenir un diplôme général d'accès à l'enseignement supérieur ou un diplôme d'entrée dans une Fachhochschule. La durée du cursus est variable allant de un à trois ans, en fonction de la spécialisation et de l'objectif poursuivi. Un sixième des élèves de Berufsfachschulen y acquièrent en fin de formation les compétences nécessaires à l'exercice d'une profession réglementée du système dual[64].

Quant aux écoles supérieures et universitaires, elles contribuent à la diffusion de l'enseignement supérieur. Certains établissements proposent un parcours professionnalisant aux élèves ayant terminé leurs études secondaires de second cycle et titulaires d'un diplôme général d'accès à l'enseignement supérieur ou d'un diplôme d'entrée dans une Fachhochschule.

3. Une analyse comparée de ces modèles d'offre de formation professionnelle

L'analyse portera sur les convergences (3.1.) et les divergences (3.2) des deux offres de formations professionnelles.

3.1. Convergences entre les deux modèles d'offres de formation professionnelles

3.1.1. Sur le mode d'insertion professionnelle

Contrairement à la France, où environ 80 % des élèves quittent l'enseignement général munis d'un baccalauréat leur permettant d'accéder à une formation académique universitaire, en Allemagne, seulement 40 % environ des élèves obtiennent un baccalauréat. Ainsi, environ 60 % des élèves d'une classe d'âge seraient susceptibles de suivre une formation non académique pour obtenir un diplôme professionnel.

Dès les années 90, la France et l'Allemagne se sont attelées à réformer leur politiques publiques de l'emploi afin d'améliorer la compétitivité des entreprises mais aussi soutenir le marché du travail perçu comme fragile [Olivier Giraud, 2013]. Ce mouvement de réforme met en exergue la question du coût du travail en lien avec la conjoncture économique des entreprises auxquelles s'y ajoutent la problématique de la formation des emplois peu

[64] https://www.cedefop.europa.eu

qualifiés, de l'insuffisance de qualifications des nouveaux emplois liées au développement de secteur tertiaire, des mécanismes du chômage des jeunes sans qualifications professionnelles.

Patricia Bouillaguet (2002) rappelle qu' « *en Allemagne, le marché de l'offre de formation mêle un triple fonctionnement de financement à savoir la formation interne à l'entreprise financée par l'entreprise, la formation relevant de la loi [.....] financée par l'office fédéral du travail [.....] pour les chômeurs, et la formation individuelle financée par les individus ».* La flexibilité du marché du travail favorise la fluidité du fonctionnement du marché tout en facilitant le fonctionnement des entreprises par la création d'emplois.

3.1.2. Sur l'homogénéisation de la formation professionnelle au marché de l'emploi

Depuis le début des années 2000, s'est amorcé littéralement un rapprochement structurel entre les systèmes allemand et français qui se traduit par une décentralisation en France des régulations et en Allemagne des *« formes spécifiques de certification ou encore de gestion des transitions entre les formations professionnelles et l'enseignement supérieur »*(Olivier Giraud, 2013)

Autrement dit, sans pour autant rompre avec son approche centralisée des politiques nationales, la France fait une ouverture décentralisée et maitrisée aux bénéfices des régions des politiques de la formation professionnelle et de l'emploi. Tandis que l'Allemagne dans la plupart de ses Länder semble adopter des réformes comparables à l'organisation du secondaire françaises entre autre.

En dépit de ce fait, chaque année, le ministère de l'Education nationale français édite de nouvelle « *liste des diplômes de l'enseignement professionnel et technologique*». (Fabienne Maillard, 2005) dont les changements affectent l'offre nationale des diplômes.

3.2. Divergences entre les deux modèles d'offres de formation professionnelles

En matière de formation professionnelle, le système allemand est une référence en Europe. L'approche libérale de la formation professionnelle se distingue foncièrement de l'approche française. Contrairement au concept français, le contrat d'apprentissage allemand s'inscrit dans la logique autre que celui du contrat « aidé » français censé faciliter majoritairement l'insertion de ceux qui ont des difficultés dans les filières scolaires (générales ou professionnelles).

3.2.1. Diplômes français contre« métiers appris » allemands

La notion de métier conserve un rôle important dans la constitution du système éducatif dont la définition demeure garant d'une identité individuelle et professionnelle de l'individu par une meilleure visibilité des compétences acquises sur le marché du travail. De l'Allemagne à la France l'acquisition des compétences nécessaires à l'acquisition d'un métier passe par une approche du système éducatif complètement opposée.

En France l'offre de formation s'articule autour de la notion de diplôme quis'imbrique dans un ensemble hiérarchisé de titres dont la pluralité des niveaux délimite leurs champs de compétences. Philippe Méhaut (2006) rappelle que le « *nombre important de branches professionnelles se réfèrent à des titres ou diplômes dans leur système de classification. Ainsi tel emploi/métier sera identifié en référence à tel ou tel diplôme nécessaire et/ou à une expérience équivalente* ».

Ainsi à partir de l'élaboration d'un référentiel de certification, les gouvernants français peuvent procéder à la mise en place de programmes de formation dont les compétences vont être vérifiables lors de l'obtention de l'examen. La certification qui en découle correspondra plus à un niveau de compétences en vue de l'acquisition d'un emploi plutôt qu'à la formation d'un métier précis. Chaque filière d'études française favorise spécialement l'acquisition de diplômes supplémentaires.

En Allemagne par contre, la formation est conçue spécifiquement pour un métier donné. A partir de la formation sous forme d'apprentissage on apprend un métier en acquérant un socle de savoirs. Le principal inconvénient de ce procédé de formation est qu'il n'a pas été conçu pour favoriser la poursuite d'études initiales dans la filière professionnelle.

Les auteures Isabelle Le Mouillour et Marthe Geiben (2016)affirment selon les données de la BIBB de 2015, que *« l'Allemagne compte environ 438 000 entreprises actives en formation professionnelle initiale, dont une large proportion de PME (environ 97 % des entreprises formatrices ont moins de 249 salariés ; 49 % moins de 9 salariés), 20,7 % des entreprises allemandes participaient ainsi à la formation duale de niveau initial en 2013 ».*

3.2.2. Sur l'organisation institutionnelle de l'offre de formation professionnelle

L'une des premières divergences entre le modèle allemand et le modèle français se trouve au niveau institutionnel. En Allemagne, il n'existe pas à proprement parler de ministère de l'Education nationale. La gestion du volet éducation est un dispositif régalien appartenant à chaque Länder. Pour chaque Länder existe une conférence permanente des ministres de

l'Éducation des Länder. Cette instance est chargée de coordonner la politique éducative à l'échelle fédérale.

A titre comparatif, elle a pour équivalence en France le ministère de l'éducation nationale. Quant à l'ensemble des politiques de formation, de l'enseignement professionnel et de la recherche, ils sont pris en charge par un même ministère. La construction des diplômes professionnels fait appel à un mouvement tripartite composé des institutions étatiques, des organismes patronaux et syndicaux[65].Ils participent à l'élaboration du contenu des formations dispensées en entreprise ainsi que le type de qualification qui y sera produite. Il existe un classement des offres de formation professionnelle issu d'un référentiel spécifique aux métiers éligibles à l'apprentissage et dont l'actualisation est effectuée par les entreprises en fonction de leurs besoins en personnel corolairement à la conjoncture économique du moment.

Quant au système éducatif français, il repose sur une unilatéralité politique dans la prise de décision. Les réformes des politiques éducatives sont à l'initiative de l'Etat ou des puissantes fédérations professionnelles. L'Etat français est omniprésent dans la construction et la mise en œuvre de son offre de formation. Plusieurs organismes indépendantes privés ou public prennent en charge pour diffusion les offres d'emploi proposées par les entreprises et recensent les demandes des demandeurs d'emploi tels que le service public de l'emploi, le Pôle emploi, les missions locales ainsi que les agences d'intérim. Dans ce domaine, le rôle des syndicats est difficilement perceptible. Ces organismes proposent des offres spécifiques aux demandeurs d'emploi et sont peu dédiés aux candidats à l'apprentissage. Les jeunes, souhaitant s'insérer dans la voie de l'apprentissage, doivent chercher par leurs propres moyens un employeur et un centre de formation d'apprentissage (CFA).

3.2.3. Sur le positionnement de la formation professionnelle par rapport aux territoires

L'établissement de qualification doit être perçu de manière transversale dans la mesure ou la structuration des différents systèmes de formation peut parfois poser des problèmes d'articulation dans les territoires. En France notamment, pour certains acteurs du territoire la formation constitue *« un élément central d'un projet de développement économique et social d'un territoire. Pour d'autres, elle est mobilisée dans une perspective d'aménagement, d'équité et de partage entre les territoires ».*(Georgie Simon-Zarca et Michel Vernières 2007 p5).

[65]CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFIC ATIONS. La construction des professionnels en Allemagne et en France. Céreq Bref n° 130 - AVRIL 1971. p2. disponible sur « www.cereq.fr/cereq/b130.pdf »

Du coté des entreprises, on peut y dénoter des disparités quant à notamment l'accès à la formation continue des salariés selon le secteur d'activité et surtout la taille des entreprises. De plus la politique des acteurs publics selon le territoire n'est pas le même d'un territoire à un autre. Du coté des individus, l'accès à marché de l'emploi se fait de plus en plus tardivement

Par rapport au choix de filières de formation des jeunes, il existe un décalage. Car leurs choix de filière ne sont pas forcément conforment à la demande de qualification adressées par les entreprises Werner Zettelmeier 2016 : précise que pour permettre notamment aux PME de recruter des jeunes issus des pays de l'Union européenne, surtout des pays frappés par un taux de chômage très élevé, pour une formation duale en Allemagne. Entre 2007 et 2015 ces initiatives ont permis à quelques 70 000 jeunes européens de venir en Allemagne et d'y faire une formation

4. Conclusion Chapitre 5.

La formation professionnelle est un puissant levier d'amélioration du niveau économique et social. Le renforcement de l'autonomie dans le marché de l'emploi, l'amélioration de la compétitivité des entreprises, l'insertion sociale de publics fragilisés et le bien-être au travail sont d'autant de raisons qui justifient de l'efficience du la formation professionnelle initiale et continue (Roland Berger, 2017).

Dès 1990, la France comme l'Allemagne s'emploie à réduire les disparités sociales qui se matérialisent par une augmentation des jeunes sans qualifications rencontrent plus de difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi. C'est dans cette dynamique, que réformer le marché de l'emploi trouve sa correspondance dans la construction d'un système éducatif et de formation adaptable aux enjeux économiques des entreprises. Ainsi, l'Allemagne devient un pays à dominance marché professionnelle dont les normes réglementaires découlant d'un tripartisme encouragent une insertion rapide des jeunes mais limite l'essor professionnel des salariés tout au long de leurs carrières. En France, par contre s'y dégage une socialisation du monde du travail à travers le caractère général des qualifications et diplômes, permettant ainsi la flexibilité des formes d'accès à l'emploi sous diverses modalités marquées par le recours aux contrats à durée déterminée, indéterminée et à l'intérim.

Par rapport à notre étude de la construction d'une offre de formation en Libye, il nous a semblé important de recours à un pays dont les caractéristiques sociaux, économiques et politiques sont similaires. Ainsi l'étude de l'offre de formation libanaise nous montre que le gouvernement libanais a opté pour une offre de formation planifiée (chapitre 6).

CHAPIITRE 6.UNE OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE POTENTIELLEMENT APPLICABLE EN LIBYE : LE CAS DU LIBAN

De nombreux auteurs ont débattu du lien existant entre formation et emploi d'un point de vue universitaire. Dans le cadre de notre recherche sur l'adaptation de la formation professionnelle et dans une approche particulièrement théorique et empirique, il a été question de comprendre comment le Liban a pu, en dépit de fragilités existantes, concevoir une offre de formation en accord aux attentes du marché de l'emploi et de l'économie de marché.

Rappelons simplement que le Liban, tout comme la Libye, a été meurtri par les ravages d'une guerre civile allant de 1975 à 1990, dont les conséquences ont été désastreuses en termes de qualité de l'éducation et qui se font encore aujourd'hui ressenti dans tous les domaines de la vie publique[66]. Le travail mis en place par les gouvernants libanais à encourager la reconstruction du pays a ainsi permettre d'atteindre une certaine stabilité politique et croissance économique à travers l'essor de secteurs tels que le tourisme, l'agriculture, les secteurs des finances et des services (banque, assurances...).

Plusieurs questions nous intriguent : Comment le Liban a-t-il défini son plan d'offres de formation ? Comment s'est-il projeté sur le marché de l'emploi et dans l'économie de marché ? Quelle ont été les répercussions de guerre civile sur le système d'enseignement Libanais ? En l'état actuel, le marché libanais dispose-t-il de ressources humaines satisfaisantes pour répondre aux besoins de l'enseignement professionnel ? Les professionnels se sont-ils directement ou indirectement impliqués à la construction d'une offre de formation répondant aux besoins des entreprises installées au Liban ?

C'est dans cette perspective et pour une meilleure compréhension de notre raisonnement, nous avons choisi de faire une analyse empirique anticipée (2) de la conception l'offre de formation professionnelle libanaise (1).

[66] Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur. Centre de recherche et de développement pédagogiques. L'évolution du système éducatif du Liban. Rapport national. 47ème session de la CIE. Genèvre, 8-11 septembre 2004.

1. La conception de l'offre de formation professionnelle libanaise

1.1. L'enseignement technique et professionnel

Inspiré du modèle éducatif napoléonien, à travers la colonisation française du pays après la première guerre mondiale, le système éducatif libanais se compose de deux cycles, le cycle primaire et le cycle secondaire. Le cycle primaire, sanctionné par une certification de fin de cycle primaire, est suivi du second cycle sanctionné par l'obtention du baccalauréat. Il est gratuit conformément aux dispositifs de la Constitution libanaise. L'enseignement est obligatoire durant une période de neuf ans à compter du début du cycle primaire

Dès 1924, plusieurs programmes cycliques ont apparus. Plusieurs filières du baccalauréat ont été créées en 1933. Suite à l'acquisition de son indépendance en 1943, le Liban a maintenu une seul langue officielle l'arabe et a aboli le français jusque-là considéré comme la deuxième langue officielle. A la fin de guerre civile, l'Etat libanais s'est retrouvé face à la nécessité de redéfinir une vision stratégique du secteur de l'éducation de manière à permettre la réinsertion des analphabètes sur le marché de l'emploi.

Le Liban a dû relever de nombreux défis liés entre autre à la reconstruction de ses infrastructures ainsi que des services afférents. Des mesures ont dû être élaborées pour favoriser une reprise de la croissance économique. Dans un premier temps de nombreux emplois qualifiés ont été occupés par des migrants venant de Syrie. La question de la formation professionnelle est revenue au-devant de la scène politique.

C'est sous la présidence de Fouad Chehab (1958-1964) que des transformations politiques et des réformes institutionnelles décisives ont été mises en œuvre. En matière de réformes économiques et sociales et entourés d'experts étrangers notamment français, il a défini et mis en place une planification économique et spatiale, ce qui se traduit par une réorganisation administrative axé sur un renforcement de l'unité du pays dans sa dimension social et régionale à travers une politique de développement (Verdeil Éric, 2010). C'est dans cette dynamique que l'enseignement technique et professionnel a connu un important développement.

Depuis 1994, le gouvernement libanais a travaillé sur un plan de redressement pédagogique dont les objectifs sont d'améliorer et à moderniser les structures du système éducatif. Celui opte pour un cadre dans lequel seront délimités les principaux itinéraires de formation, les

différentes filières, mais également un enseignement comportant différents programmes cohérents et complémentaires en lien avec le marché de du travail et la production ainsi qu'avec la ferme intention de répondre aux besoins et aspirations de la société libanaise.

En ce qui concerne l'éducation de base, la scolarité formée par des cycles de neuf ans. Au niveau de la répartition des cycles scolaires, la difficulté était pour le Liban d'élaborer un concept d'un enseignement unique entre les écoles privées et les écoles publiques de manière à pouvoir équilibrer les niveaux entre les écoles. Au niveau des itinéraires de formation pour l'enseignement au Liban, la difficulté était de permettre aux étudiants formés dans une filière de pouvoir accéder à une autre filière ou une autre branche.

S'est posé la problématique de la valorisation de langue arabe dans l'enseignement. Tout l'enjeu est de savoir s'il faut redéfinir la place de la langue arable le système d'apprentissage. Car l'enseignement de l'arabe, notre langue maternelle et outil de communication historique, social, culturel et scientifique et les autres langues comme un moyen d'ouverture sur d'autres cultures, d'autres formes de civilisations et par là-même une portée sur l'économie de marché.

En matière d'enseignement technique et professionnel, il a fallu définir des cadres souples pour les cycles de formation par rapport aux différentes situations professionnelles pour permettre aux jeunes d'avoir plus de chances dans le choix de leurs orientations vers un enseignement spécialisé. Cette modernisation de l'enseignement technique et professionnel passe par une revalorisation du travail manuel c'est-à-dire réactiver la conscience professionnelles des jeunes en entreprises et à l'assimilation des concepts relatifs à la productivité. Quant à sa structuration, la formation professionnelle comprend trois cycles et l'enseignement technique comprend également trois niveaux. Il résulte qu'en 2001, seuls 16% des emplois masculins et 38% des emplois féminins requéraient un niveau de formation universitaire (Elisabeth Longuenesse, 2014).

Au niveau du champ de l'emploi et de l'information sur les métiers, de nouvelles filières professionnelles ont été introduites au sein des universités publiques de manière à absorber l'augmentation des offres du secteur privé. Le gouvernement libanais a mis en place des outils économiques et également une politique éducatif de manière à créer une émergence des offres d'emplois favorables au développement de son économie et par là-même répondre à un besoin de qualification de sa population active et scolarisable.

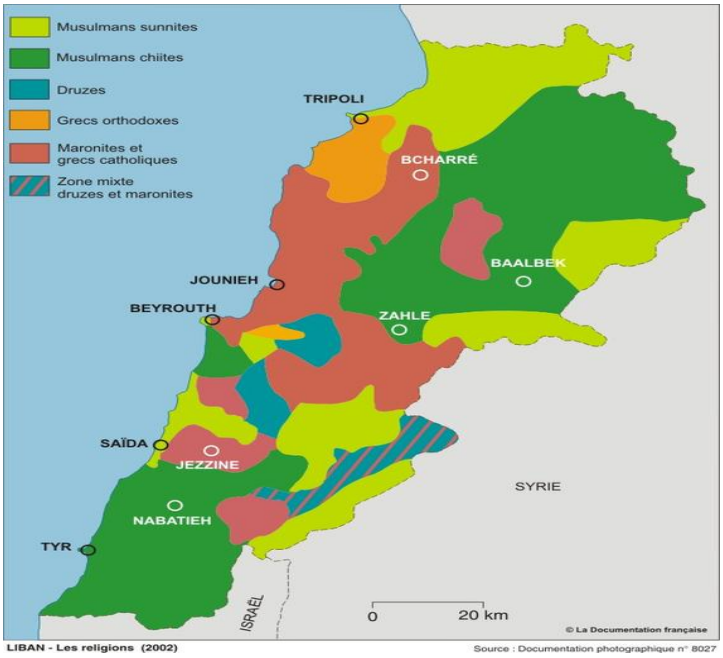
En 1993, le gouvernement libanais a créé un ministère indépendant de l'enseignement professionnel et technique en charge de la gestion de la formation professionnelle. Un partenariat avec l'Agence GTZ en charge des études terrain du marché libanais a permis de concevoir un protocole caractérisé par les exigences allemandes pour favoriser la réadaptation et l'intégration professionnelle de la population scolarisable et des actifs.

Cette méthode éducative s'est avérée efficace dans le sens ou il a permis de construire une relation dialectique entre les établissements de l'enseignement professionnel et le marché du travail. Il en ressort que les étudiants ont pu dès le second cycle choisir de faire une formation professionnelle au sein des écoles de formations. De plus, une procédure de prise en charge leur a permis de se diriger vers les sociétés industrielles pour apprendre des compétences appropriées aux attentes du marché. Des plannings d'apprentissages ont été mis à disposition des étudiants leur permettant d'osciller entre l'école et l'entreprise. Passé trois ans et après avoir obtenu l'examen officiel un diplôme de l''école professionnelle leur est délivré.

1.2. L'identité culturelle libanais dans la formation professionnelle

Le Liban est le seul pays du Moyen-Orient dont la vie politique s'est construite autour d'une tradition démocratique à travers sa Constitution et la mise en place d'un régime politique propre (Mona El-Bacha, 2009).Reconnu comme un pays pluriconfessionnel, le Liban se compose de communautés religieuses libanaises qui se partagent le pouvoir en fonction de leurs poids démocratique et politique. Le pays a officiellement intégré à sa Constitution dix-huit communautés religieuses. Mais en réalité, il se compose essentiellement de trois grandes groupes de communautés : druze, chrétien et musulman (graphique 11) qui trouvent leur intérêt dans des territoires où elles sont majoritaires et occupent des positions différentes par rapport au pouvoir politique tout au long de l'histoire.

Graphique 10. Les communautés religieuses au Liban en 2002[67]



Sources : La documentation française

Pour protéger cette diversité culturelle liée aux appartenances communautaires et confessionnelles, l'auteur Haytham Daezly (2016) explique que le partage des pouvoirs entre communautés, bien que nécessaire, avait pour finalité de réduire les tensions. En convenant à ce système de répartition du pouvoir étatique, les gouvernants libanais espéraient résoudre la question de l'identité du pays qui n'est pas une question simple. Au final, il en ressort un accroissement de ressentiment communautariste avec pour conséquence un affaiblissement du « *sentiment d'appartenance à la communauté nationale* » ; chaque communauté se croyant discriminer dès lors que l'Etat ne les intégrait pas dans la gouvernance du pays.

Pour l'auteur Katia Haddad (1998), le Liban reste l'objet de deux grands défis d'une part la transition politico-culturelle des communautés religieuses de la cohabitation à l'interaction culturelle et d'autre part la construction d'un bilinguisme comme identité culturelle nationale. L'auteur précise que l'identité culturelle *« se trouve moduler par l'appartenance à telle ou telle communauté religieuse, mais aussi par le sexe ou par l'âge (on n'est pas Libanais tout à fait de la même façon quand on est né pendant la guerre ou vingt ans avant le début de celle-ci, car dans le second cas, on peut comparer le Liban d'avant la guerre à celui d'aujourd'hui), ainsi que par le mono- ou le bilinguisme. ».*

[67]https://lepetitjournal.com/

La création du Liban contemporain dans les années 20, met en exergue des formes de représentations identitaires liées à l'emploi des deux langues et qui s'articulent autour d'un système éducatif qui se veut pluriel et libéral. En ce sens, Maria Habib (2009) rappelle que bien que la langue nationale du Liban indépendant soit l'arabe, les langues occidentales comme le français et l'anglais sont enseignées dans toutes les écoles libanaises pour y devenir des langues véhiculaires des enseignements disciplinaires.

La guerre civile s'est manifestée comme le point culminant de cette confrontation identitaire (Nayla Debs, 2010). La conception d'une identité culturelle continue encore aujourd'hui d'être une source de polémique. Le Liban n'est pas un Etat de tradition mais un Etat galonné par des variantes communautaires et culturelles pouvant porter atteinte à la stabilité de l'unité et donc de l'identité nationale. Il n'a pas cherché à transcender les clivages confessionnels mais plutôt à protéger la liberté de croyance et scolaire.

Dès l'indépendance en 1943, la Liban a inscrit dans sa Constitution une prérogative importante « la liberté scolaire » qui prime sur toutes les valeurs. Il a délégué les prestations de l'éducation aux communautés confessionnelles au lieu d'assurer à la population le droit à l'égalité dans l'accès aux services sociaux notamment l'éducation (MaissamNimer, 2016). C'est pourquoi, le secteur privé confessionnel est très développé au détriment du secteur public. En 2012, par exemple, « *l'éducation ne représente que 6,2 % du budget de l'État libanais et près de 90 % des dépenses du ministère de l'Éducation sont consacrées au paiement des salaires. »*[68]

1.3. Le marché de l'emploi dans l'économie libanaise

Ayant connu une longue période d'instabilité politique suite à une guerre civile qui a durée de 1975 à 1990 et dont les infrastructures ont été sévèrement endommagées, l'aspect de la vie des citoyens libanais a changé y compris en matière d'éducation, ainsi que le positionnement des entreprises sur le marché du travail. Pour permettre une reprise de l'économie des entreprises, des aides bancaires stables leurs ont été allouées à travers une flexibilité financière pour les petites et moyennes entreprises notamment. Cette dynamique économique et financière a encouragé la reprise du système d'exportation des marchandises à l'étranger.

[68]https://ifpo.hypotheses.org/4871

En effet, le secteur tertiaire -industrie et services- occupe une place importance dans l'économie libanaise. Pour autant, le pays est impacté par un manque de techniciens ainsi que d'un décalage entre les compétences et savoir-faire requis par le marché du travail et l'enseignement technique délivré[69]. Cette réalité montre que l'on ne peut dissocier de politique économique, de la politique éducative car beaucoup de jeunes libanais, une fois diplômés, quittent le pays en destination des pays du Golfe ou des pays occidentaux. C'est dans cette dynamique*, « l'économie libanaise devrait créer annuellement six fois plus d'emplois par rapport aux opportunités créées actuellement »*[70].

S'est donc posé la question, depuis le 20ème siècle, de la création et de la classification des métiers ainsi que de la planification, la formation, l'emploi et le développement de la main d'œuvre. Il faut dire que la mondialisation a entrainé des changements très importants sur le marché du travail, résultant des transformations technologiques de grande envergure, notamment dans le domaine de l'informatique et des communications.

L'auteure Elisabeth Longuenesse (2014) souligne que depuis la guerre de nouveaux métiers hautement qualifiés apparaissent entrainant un besoin en formation professionnelle mais également un besoin de la population à en être informée. Ce besoin d'informations porte sur les formations dispensées par tous organismes habilités dont l'offre de formation doit correspondre aux besoins des entreprises libanaises. Les entreprises sont confrontées à l'émergence de nouvelles applications technologiques et à l'obsolescence rapide des savoirs. De nouveaux corps de métiers et de professions émergent donnant lieu à une nouvelle nomenclature socioprofessionnelle.

Pour sa part les auteurs Dolly Feghali et Hussein Chalhoub (2014) rappellent que dès 1977, l'Office Nationale de l'Emploi (ONE) a pris toute la mesure en plaçant comme priorité la classification des métiers pour l'emploi et la formation. Cette classification avait pour principale vocation d'unifier les caractéristiques des professions, de manière à faciliter la description des missions professionnelles et des grilles de rémunération correspondant à chaque métier du marché du travail. Ainsi les programmes de formation pourront être construits à partir d'une base de données théorique, de statistiques et d'une connaissance précise des besoins.

[69]https://www.iecd.org

[70] AFC. Rapport L'employabilité des jeunes au Liban : le rôle de la formation professionnelle et de l'entrepreneuriat. 2014

1.4. La place de la femme dans l'économie libanaise

En s'interrogeant sur la place de la femme libanaise, en particulier de son inclusion dans sur le marché du travail, on constate qu'au Liban comme dans le reste du Moyen-Orient, la femme est reléguée à un rôle d'épouse et de mère. Il existe peu de documents que ce soit cultuel, artistique ou encore littéraire signés par des femmes libanaises. Il faudra attendre 1834 pour que soit créé la première école de filles à Beyrouth. Le taux analphabète est plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Comme le souligne l'auteure Suzanne Abdul-Reda Abourjeili (2009), « *en 2004-2005, les femmes libanaises représentent 53,7% de l'ensemble des étudiants universitaires, ce qui est indicateur important de l'évolution de la demande d'éducation et de l'égalité des chances d'accès à l'université en fonction du sexe. Pour ce qui est du taux des femmes dans le corps administratif, il est de 52,1%, ce qui semble assez « honorable ». En ce qui concerne, les femmes enseignantes, le taux chute clairement pour avoisiner les 32%, indicateur d'une répartition inégale entre les différentes filières universitaires, plus ou moins féminisées*. »

Le marché de l'emploi libanais demeure très inégalitaire. Ces dernières participent au marché du travail en acceptant des emplois de service avec un statut précaire. Encore aujourd'hui, il existe un décalage entre les femmes et les hommes. Selon une étude réalisée par la Banque mondiale en 2007, ces discriminations envers les femmes entrepreneuses ou employées continuent de persister tant pour obtenir des capitaux que sur les salaires. Des auteurs comme RandaAkeel affirment la persistance de cette discrimination notamment dans le secteur bancaire où elles ont moins de chance d'obtenir des postes à responsabilités.

1.5. L'insertion professionnelle des jeunes dans le marché de l'emploi

Pour faire face aux difficultés croissants d'insertion professionnelles des jeunes diplômés sur le marché du travail et aux échecs sociaux notamment en termes d'ajustements du lien formation et emploi, l'Etat libanais a donc fait un effort d'adaptation de l'offre de formation aux demandes du marché par la mise en place de politiques de libéralisation du marché de la formation professionnelle.

Loin de la conception traditionnelle des métiers marqués par leur stabilité technique, le monde économique évolue rapidement. Pour autant le monde économique ne peut être dissocié de marché de l'emploi. De nos jours, les secteurs innovants émergent rapidement qui font appel à

de nouvelles compétences et de nos savoirs, ce qui se traduit par une transformation du rapport du travail entre actifs et entreprises.

L'administration des entreprises notamment pour le management ou la gestion des ressources humaines nécessitent de nouvelles compétences. Les entreprises s'attendent à ce que leurs employés soient formés à ces nouvelles compétences techniques ou technologiques surtout que dans les secteurs innovants, les actifs sont tenus à maintenir à jour leurs connaissances à tout changement de technicité dans leur domaine professionnelle. C'est dans ce « *contexte des politiques de libéralisation, la compréhension des transformations que connaissent les processus de production, la mise en évidence de secteurs d'activité émergentes, de nouvelles façon de travailler, sont indispensables tant pour les acteurs économiques que pour les étudiants et les demandeurs d'emplois*[71] »

La libéralisation du marché de la formation libanaise se traduit aussi par l'introduction au sein des universités publiques de nouvelles filières professionnalisantes ainsi que de l'émergence accrue de nouvelles offres de formation inhérentes au secteur privé. Pour autant un risque de prolifération de nouvelles filières de formation à tout azimute peut exister, étant donné que les formations évoluent et se développent corolairement à l'évolution de l'organisation du travail et des compétences demandées dans les entreprises libanaises. L'état du marché du travail se traduit par le développement de nouveaux processus de production, de secteurs d'activité, une nouvelle technicité autant d'éléments indispensables les acteurs économiques que pour les étudiants et les demandeurs d'emploi.

Se pose également la question de l'orientation des étudiants pour qu'ils trouvent leur place sur le marché de l'emploi national. Le plus souvent les plus diplômés sont peu satisfaits de ce que leur propose le marché de l'emploi d'où une immigration toujours plus croissante. Rappelons également que l'éducation est considérée comme un investissement à long terme pour les parents libanais. Si on se réfère au développement de l'enseignement universitaire, « *en 2001, 82% des bacheliers enquêtés ont déclaré qu'ils souhaitaient poursuivre leurs études, contre 47% des universitaires dans le même cas. Parmi ces derniers, 25,9% ont exprimé leur souhait*

[71] Elisabeth Longuenesse. *Formation, emploi, nouveaux métiers. Le cas libanais en perspective*. Décembre 2013. Presses de l'Ifpo, 170 p., 2014, Contemporain publications

d'étudier et de travailler en même temps. 10,7% de l'ensemble de ces jeunes ont affirmé vouloir quitter le pays (16,1 % de garçons et 4,6% de filles).[72] »

Les jeunes souhaitent des formations professionnelles qui leur faciliteront l'accès à l'emploi. Ce sont aux universités et organismes en charge de la formation à adapter leur système d'offre de formation au contexte socio-économique. Les étudiants attendent des lieux de formation, universités et établissements supérieurs une clarté et une fiabilité quant à la diversité des cursus de formation qu'ils proposent. Le but des jeunes qui intègrent un cursus ou déjà diplômés d'un des cursus proposés est de pouvoir trouver un emploi immédiatement mais également une corrélation entre les cursus proposés et les métiers vers lesquels ces cursus mènent. Autrement dit les jeunes souhaitent que la formation à laquelle ils sont été diplômés corresponde aux compétences requises pour un métier prédéterminé et existant sur le marché de l'emploi.

Confronté à une croissance du taux chômage soit de 25%[73] en 2015 et à l'immigration des jeunes diplômés, le Liban comprend que pour garder les jeunes diplômés, ils doivent être orientés durant leurs études de manière à pouvoir une fois les études achever pouvoir trouver un emploi sur le marché national du travail. Les politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle ont été amenées à porter une réflexion sur l'organisation structurelle de l'offre de formation par rapport aux besoins des entreprises libanaises ainsi que sur la possible augmentation des salaires dans les secteurs en pénurie de manière orienter le choix des étudiants.

2. Analyse anticipée de l'offre de la formation professionnelle libanaise

Ayant un parcours politique, économique similaire à la Libye, nous avons décidé de prendre pour exemple le Liban dans le cadre de notre recherche, en optant pour une anticipation d'une analyse terrain. Le but recherché est de comprendre si dans la réalité l'offre de formation professionnelle libanaise pourrait être transposable en Libye.
Durant le mois de mars 2017, nous nous sommes entretenus avec cinq institutionnels libanais *(cf/ tableau 1)* à savoir :

- Le Ministre de Travail

[72]*Suzanne Abdul-RedaAbourjeili*. Le Liban. L'enseignement supérieur et marché du travail dans le monde arabe. p217-245. Presses de l'Ifpo. Contemporain publications. 2009.

[73]https://www.nna-leb.gov.

- Le Président de Main-d'œuvre
- Directeur de la Direction de l'enseignement et de la formation professionnelle et technique
- Le Directeur de la Direction de l'enseignement et de la formation professionnelle et technique
- Le Ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Scientifique

Tableau 2. Synthèse des entretiens des institutionnels libanais

Entretiens	Sexe	Année d'expérience	Profession	Qualification	Lieu d'exercice	Pays	Durée d'entretien (en minutes)
1	Homme	42	Sous-ministre	PhD (docteur)	ministère du travail	LIBAN	45 minutes 02/03/2017
2	Homme	32	Président	Bac universitaire	bureau du travail	LIBAN	25 minutes 06/03/2017
3	Homme	45	Directeur	PhD	direction de l'enseignement supérieur libanais	LIBAN	20 minutes 07/03/2017
4	Homme	28	ministre	PhD	Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur	LIBAN	35 minutes 13/03/2017
5	Homme	41	Directeur	Bac universitaire	Département de l'éducation et de la formation professionnelle et technique	LIBAN	55 minutes 16/03/2017

Sources : nous-mêmes

2.1. L'état actuel de l'éducation et de la formation professionnelle et technique

Pour comprendre comment procéder à la construction d'une offre de formation professionnelle en Libye, il nous a semblé intéressant de faire un bilan de l'état actuel de l'éducation en partant de l'état de la formation professionnelle et technique (Q1).

Quant est-il de Liban qui comme la Libye, a connu une décennie de guerre civile ? En dépit des bouleversements politiques qui l'ont affecté, le Liban a fait de l'éducation un élément constitutif de son identité. Un dynamisme antérieur en matière d'éducation et de formation professionnelle s'est progressivement mis en place mais pour autant les responsables libanais

estiment qu'il y a eu de grandes avancées. Ils rappellent qu'en manière d'éducation professionnelle, encore à ce jour, le pays est encore de nombreux défis qui résultent de déséquilibres qui sont des freins à son développement. En dépit d'une dichotomie existante entre le système de l'enseignement technique et professionnel et le système d'éducation publique dont les difficultés se caractérisent par manque de moyens caractérisés, en particulier, par une absence de modernisation des programmes et ouvrages.

> *« Le système d'enseignement technique et professionnel au Liban subit plusieurs difficultés : il est séparé du système d'éducation publique, de nombreux ne sont pas qualifié à l'éducation et il est caractérisé par des programmes et des manuels scolaires vétustes. »*

L'enseignement technique et professionnel n'est pas encore totalement adapté au marché du travail et aux attentes du marché économique. Comme tout pays en voie de développement, le Liban est confronté aux évolutions technologies et technologiques donnant lieu à de nouvelles compétences et de nouvelles qualifications professionnelles.

> *« Le niveau de l'éducation et de la formation professionnelle et technique est passable, on ne peut pas dire qu'il soit bon. Comme la plupart des difficultés auxquelles il fait face sont solvables, nous proposons certaines mesures et réformes jugées nécessaires à l'Education ».*

Compte tenu de cette nouvelle dynamique, la construction d'une offre de formation générale et professionnelle s'inscrit dans une démarche prospective en adéquation aux variantes de l'économie libanaise. Seuls deux responsables libanais évoquent la qualité de l'enseignement et de la formation au Liban sans perdre de vue les difficultés existantes.

> *« La situation de la formation professionnelle et technique est satisfaisante, mais reste besoin d'un soutien considérable pour l'améliorer et atteindre les objectifs restants. »*

En dépit de l'importance donnée au secteur de la formation professionnelle, les responsables libanais ne font que déplorer la lenteur de l'Etat face à de tels enjeux en affirmant que ce domaine de l'enseignement ne soit pas « *une priorité* [constante] *pour l'Etat et le Parlement*» et que celui-ci *« ne suit pas les avancées économiques et scientifiques.* »

> *« La direction vise et cherche divers moyens de surmonter ces difficultés. Il est normal que chaque institution ait ses propres problèmes, et il incombe à ses dirigeants d'y remédier. »*

Ce positionnement s'expliquerait par le manque de formation de personnel au sein des institutions mais également par un flux migratoire de travailleurs étrangers qualifiés sur le territoire national.

« Ces obstacles sont dus à la migration de la main d'œuvre des pays limitrophe, la situation est stable mais nous ne pouvons pas empêcher les travailleurs immigrés d'exercer sur notre territoire [….]»

Pour palier au manque de formation du personnel des institutions, les responsables libanais du ministère du travail rappellent qu'ils ont créé un *« bureau en charge du développement de la formation et la réadaptation du personnel [*pour faire*]*face à des obstacles concernant la formation du personnel au Liban.

Il s'est donc poser la question de la « *spéculation des prix dans les marchés locaux [……] due [à une] main d'œuvre étrangère [qui] ne s'acquitte pas des taxes qui lui incombent et continue de profiter de l'aide extérieure* ». De ce fait, les responsables libanais suggèrent que cette aide extérieure soit réglementée pour les travailleurs étrangers.

« Cette aide doit être régie par la mise en place de lois libanaises qui s'appliquent aux travailleurs étrangers afin de régulariser le marché du travail et le flux de l'offre et de la demande ».

Derrière cette réglementation de la main d'œuvre étrangère, ils cherchent à maitrise le développement économique et la compétitivité des entreprises installées sur le territoire.

2.2. La création d'une académie de formation

A la question de la création d'une académie de formation (Q5), il en ressort que de grands objectifs stratégiques proposés constitueraient le socle à partir duquel doivent être déclinés les objectifs opérationnels des actions de formations à programmer dans le cadre du plan de formation ils proposent sous forme de liste non exhaustive d'une trajectoire des objectifs stratégiques de l'Académie de formation :

- *« Assurer l'équilibre du marché du travail où la formation sert à combler le manque à gagner résultant des lacunes d'éducation. Elle fournit les spécialisations requises par les diverses activités du secteur publique et privé.*
- *Préparer les personnes nouvellement recrutées à s'adapter à leurs nouveaux travails*
- *Aider les personnes à la maitrise des méthodes expérimentales avant de passer à l'étape pratique*
- *Doubler la flexibilité dans le processus de transfert des personnes entre les ministères et les entreprises. Et tirer parti des travailleurs dans certains endroits qui peuvent conduire à une amélioration du processus, puis les former à travailler dans de nouvelles fonctionnalités.*

- *Travaux de formations pour améliorer la performance et la productivité des individus dans les deux aspects technique et comportemental.*

- *Le développement de compétences de l'écoute des clients et l'auto formation pour accepter les critiques et observations faites par autrui.*

- *Réduire le temps de travail des services et améliorer le temps de prise en charge des clients ce qui augmente le taux de satisfaction et de rendement.*

- *Réaliser le souhait des stagiaires dans leurs besoins d'évolution et leurs inculquer un sens moral et une estime de soi ».*

Pour autant leur objectif prioritaire lié à la création d'une Académie de formation libanaise se borne à dispenser une formation professionnelle polyvalente et diversifiée pour accompagner les jeunes libanais dans leur insertion à la vie active.

> *« L'objectif premier et qui est le plus important est de permettre aux étudiants d'acquérir une expérience et les compétences nécessaires pour intégrer le marché du travail. »*

De nombreuses difficultés existent au niveau politique et devront être surmontées afin de mettre l'élaboration du plan de formation professionnelle capable de répondre à l'ensemble des actions de formation destinées à permettre la gestion d'une politique structurée du personnel des entreprises quelle que soit leur taille.

> *« Il y a des efforts et des plans établis visant à développer la formation professionnelle et atteindre des résultats satisfaisants en termes d'adaptation au marché du travail. »*

L'orientation de l'Académie de formation se bornerait à une politique d'offre de formation professionnelle spécifique dans sac constitution au sein aux instituts et centre professionnels.

> *« L'académie de formation vise à organiser et encadrer les processus de formation qui se déroule au sein des instituts et centre professionnels dans les buts suivants:*
>
> - *Fournir la main d'œuvre national nécessaire au marché libanais dans les domaines économiques commerciaux industriels et sociaux.*
>
> - *Développer une main d'œuvre national conforme aux exigences de développement de la productivité.*
>
> - *La promotion du niveau de l'enseignement technique et de la formation professionnel à travers l'application de système moderne ainsi que l'élaboration de programme de formation et de réhabilitation dans les instituts et centres de formation.*

Une place, également, importante est accordée au développement des compétences des cadres au travers d'une offre de formation spécifique. Cet nouvel intérêt est de surveiller la qualité des formations professionnelles dispensées au sein des instituts et centres de formations professionnelles.

« L'Académie vise à améliorer les compétences des cadres nécessaires d'une manière permanente, ce qui haussera le niveau de formation. Parmi ses objectifs :

- *L'élaboration de plans, et politiques sur les normes de qualité pour identifier les besoins et assurer le développement professionnel.*
- *Mettre en place des programmes nécessaires pour développer les cadres selon les politiques préétablies.*
- *Fournir un conseil technique au ministère de l'éducation, les départements, les instituts de gestion dans le domaine de la formation professionnelle et technique. »*

2.3. Le développement de l'enseignement et de la formation

Nous avons interrogé les responsables institutionnels sur le lien éventuel entre la politique éducative de leur pays et la conjoncture existante liée au développement de l'enseignement et de la formation (Q6).

Sur cette question de connaitre le rapport entre la politique étatique et de développement de l'enseignement et de la formation professionnelle, un des responsables libanais rappelle la remontée économique de deux pays été détruit par la seconde guerre mondiale à tous les niveaux, économique, politique, social, patrimonial, qui sont devenus par la suite des puissances mondiales et qui construire progressivement leur rayonnement international sur le marché.

L'Allemagne et le Japon qui ont été détruit pendant la seconde guerre mondiale sont des exemples vivants que la formation professionnelle et technique est vecteur de développement économique et social.

Il justifie leur restauration économique et sociale la construction d'une politique éducative organisée et structurée autour du volet formation professionnelle dans des domaines à forte rentabilité. C'est pourquoi il milite pour que la valorisation et la reconnaissance des diplômes des formations professionnelles même titre que ceux des formations universitaires.

« Il est inadmissible que les autres pays reconnaissent les diplômes techniques et pas le Liban. Et cette reconnaissance de diplômes par le Liban nécessite deux choses : premièrement améliorer le niveau d'éducation dans la plupart des instituts et centres et deuxièmement l'Etat se doit de construire des écoles techniques et ne pas se suffire d'institut dans les petites régions »

Pour amorcer les changements nécessaires à la réforme de système éducatif notamment en matière de formation professionnelle, les responsables libanais reconnaissent qu'ils se sont inspirés du cadre posée par la Banque mondiale en la matière.

« En 2010, le gouvernement libanais a approuvé un projet de développement de l'éducation qui vise à faciliter le démarrage de la réforme des systèmes publiques et professionnels en renforçant les bases de connaissance, et en calquant ses objectifs sur ceux de la Banque Mondiale au Liban. L'accent a été mis sur le développement des ressources humaines et sur l'enseignement en général, et la Banque Mondiale a financé le projet à hauteur de 14,3 millions de dollars sur les 56,6 millions qui représentaient le coût total. »

Il est important que l'Etat libanais analyse les données qui sont disposition pour continuer à réfléchir aux nouvelles modifications dans la pratique de l'apport de la formation professionnelle et technique dans le marché économique et plus largement sur le marché de l'emploi dans son ensemble.

« L'ancien plan d'action de l'Etat se limitait à fournir une place à chaque étudiant. Dorénavant, après la réforme le plan s'est élargi et englobe une meilleure qualité d'enseignement et l'égalité des chances afin de contribuer au développement économique. »

C'est dans cette perspective, que l'Etat libanais a envisage de mettre en place une politique d'amélioration efficace du système éducatif en redéfinissant le socle de compétences et de savoirs.

L'amélioration du système éducatif comprend des programmes de formations technique et professionnel qui permet aux élèves d'acquérir très tôt la culture professionnelle et technique. Il n'est pas possible à un pays de se développer sans formations techniques et professionnelles.

L'Etat libanais a eu l'esprit deux objectifs.

« L'Etat cherche à améliorer la formation technique en fonction de la disponibilité des instituts, et fournir aux enseignants l'expertise nécessaire pour former des étudiants et renouveler les manuels. »

Le premier consistait à aider les enseignants des instituts à déterminer dans quelle mesure leurs pratiques pouvaient favoriser la réussite des élèves. Le second objectif était de permettre aux étudiants de bénéficier d'ouvrages adaptés à leur formation pour s'assurer d'un approfondissement de leurs connaissances et compétences découlant sur une amplification de l'amélioration de leurs résultats.

2.4. Laconceptualisation d'une offre de formation et ses obstacles

En s'intéressant plus particulièrement aux contenus des réponses apportées à cette problématique relative aux obstacles touchant la mise en œuvre efficiente et efficace de la planification et de la conception du processus de formation(Q11)., nous constatons que les responsables libanais restent relativement vagues dans leurs réponses.

« Il y a beaucoup d'obstacles à la formation technique [.....] y a certaines choses qui entravent le processus de formation dont le manque de planification et de provision en équipements techniques. »

« Mon point de vue est qu'il est de la responsabilité de tous, hommes d'affaires, professeurs, dirigeants, philosophes de redorer l'image de la formation professionnelle et technique et revaloriser son marché de travail. »,

Quelques éléments de réponses s'y dégagent donnant lieu à un éclairage plutôt sectoriel des difficultés à promouvoir l'offre de formation professionnelle :

« Il y a beaucoup de contraire y compris la situation politique, économique et social ; et la situation régional affecte négativement le développement des plans visant à améliorer la formation dans le pays et à identifier les besoins des formations dans les quartiers difficiles.

Et cette incapacité à cerner les besoins en formation combinée à un manque de subventions pousse les régions à utiliser les méthodes les plus faciles au lieu de se baser sur des enquêtes ou des études [...] car elle fournit les compétences et qualifications dont le marché a besoin ».

Les responsables libanais mettent l'accent sur plusieurs défis que le Liban devra résoudre à savoir *« p*romouvoir la diffusion de l'information sur le marché de l'emploi », « réforme[r le] *système de[s] subventions », « réallouer les subventions selon les secteurs et les zones, comme les régions touristiques par exemple ».*

Ils soulignent l'importance de créer un partenariat durable entre le gouvernement et les professionnels des différents secteurs relevant de la formation professionnelle et technique.

« Le manque de communication avec le marché du travail et d'outils d'insertion et de liens avec les professionnels [...] sont le pire à craindre pour l'avenir de l'enseignement technique. »

Ce partenariat, dans la pratique, résulterait d'une étroite collaboration entre les employeurs et les formateurs mais également d'un lien indéfectible issu de l'apport professionnel du secteur privé dans le cursus de la formation professionnelle mise en place par le secteur public.

« L'absence de partenariat avec les professionnels du secteur n'aide pas à une formation de qualité [...] Il faut un partenariat durable entre le secteur public et privé pour relever les défis majeurs [...] cela se fera à travers un partenariat public et privé ».

2.5. Le financement de la formation professionnelle

Nous nous sommes intéressés aux dépenses liées à l'offre de formation professionnelle en posant la question suivante aux responsables institutionnels libyens et libanais : *« Q 4. Quel*

budget spécifique pour améliorer l'harmonisation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail ? »

Quant à la perception des responsables Libanais est tout autre par rapport à cette question. Le poids de la dépense d'éducation dans le budget est un critère déterminant de l'importance accordée par ce pays à la formation de sa population. Les responsables libanais affirment que la formation professionnelle est financée par l'Etat et par le secteur privé.

> *« La majeure partie du financement attribué à la formation professionnelle provient de l'Etat et des allocations de l'Etat. Le budget du gouvernement finance cinq sous-secteurs de l'enseignement public, dont la formation professionnelle et technique. [….] le reste étant prise en charge par le secteur privé. Les dépenses en éducation et en formation est un indicateur du développement du capital humain auquel l'État accorde une grande importance.»*

Juste après la guerre civile qui l'ait ravagé, le Liban a de nouveau investi dans la ressource humaine. Ce constat trouve sens dans la nécessité qu'a le Liban de restructurer rapidement le pays ainsi que de réactiver le tissu économique.

> *« Le premier prêt accordé au Liban par la Banque Mondiale en 1993 et qui s'élevait à 19 millions de dollars a permis en partie la remise en état de toutes les écoles de formation technique et professionnelle. »*

Mais les dépenses d'éducation et de formation professionnelle souffrent d'insuffisances dans de nombreux domaines. Rappelons que le budget alloué au l'enseignement doit être « approuvé par la Chambre des représentants ». Le budget alloué, les faiblesses du secteur se caractérisent notamment au niveau des *« politiques nationales de financement »* du *« rôle des employeurs* [ainsi que du] *processus d'allocation financières* ».

> *« il y a un problème dans le budget nécessaire pour aligner l'offre de formation au marché du travail » qui existe depuis la création de l'enseignement technique et professionnelle.*

De plus la répartition des dépenses budgétaires en matière d''enseignement relève d'une distinction faite entre les besoins financiers de l'enseignement universitaire de ceux de l'enseignement technique et professionnelle.

> *« La formation professionnel et technique manque de service de soutient tel que les études la recherche l'exploitation la direction et l'orientation [.....] On ne peut pas développer l'enseignement technique sans équipements contrairement à l'enseignement universitaire ».*

C'est pourquoi on trouve une inégalité en termes de financement entre les universités techniques dont le financement provient de l'Etat et le financement provenant de donateurs privés pour les universités techniques privés.

2.6. Le positionnement des acteurs de la formation professionnelle

A la question Q2 *« Quel est le développement du plan stratégique pour la formation et le rôle des acteurs? »,* les responsables libanais rappellent que la mise en place d'un plan stratégique pour la formation professionnelle et technique relève des compétences du ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur.

> *« Un plan pour le développement de la formation professionnelle et technique a été élaboré dans la stratégie globale du ministère. Il vise à assurer des formations aux enseignants et directeurs d'écoles techniques, et un développement sur cinq ans pour déterminer les besoins du ministère. »*

Cette instance administrative qui découle d'une branche du gouvernement est tenue de préparer la politique du gouvernement dans le cadre de l'accès de la population aux différentes formes de savoirs et au développement de l'enseignement supérieur notamment la formation du personnel des corps enseignants. C'est en ce sens qu'ils soulignent l'importance de la Haute Direction dont le rôle essentiel dans le processus d'élaboration de la formation et de l'enseignement professionnelle et technique.

> *« Pour atteindre les objectifs de la stratégie de formation, il est essentiel que la Haute Direction soit impliquée dans le processus d'élaboration de cette stratégie dès le départ. Cette implication apportera le soutien et la crédibilité au processus de formation. Le rôle de la Haute Direction doit être confirmé avant la conduite d'études de besoins. »*

Ils vont jusqu'à parler de crédibilité de tout ce processus pour justifier l'importance qu'est donnée à la formation professionnelle pour le développement socio-économique du pays. Par ailleurs, les responsables libanais affirment l'existence d'un lien étroit entre les besoins de la société et de l'économie avec un cadre d'enseignement et de formation professionnelle et technique bien définie.

> *« Le ministère de l'enseignement supérieur tient à la poursuite du développement de ce secteur afin de subvenir aux besoins de la société et de l'économie. »*

C'est dans cette perspective que les gouvernants ont mis en place un système de *« collaboration avec l'agence allemande de formation technique depuis 1995* [dont] *cette coopération est financée par le ministère. »*

Se pose, également, la question de la modernisation du système de formation libanais face aux avancées mondiales en termes technologique et économique. Les responsables libanais reconnaissent l'impact de la formation professionnelle dans le développement du pays :

« une main d'œuvre instruite et efficace ainsi qu'un système d'enseignement et de formation dans l'air du temps ».

Il ressort le caractère impératif de réformer le système de formation notamment en développant dans un premier temps *« les universités, les centres et les programmes de formations ».*

Le développement d'un plan stratégique pour la formation professionnelle passe également par une mobilisation active du gouvernement libanais. *« La classe politique se doit de prendre ses responsabilités face à la nécessité d'élaborer des plans qui assurent un développement équilibré de toutes les régions du Liban ».* Ils rappellent également leur volonté que soit maintenu dans *« la mise en œuvre de la stratégie national pour l'éducation et la formation professionnel et technique remplace la précédente qui a été adopter en 1999 ».*

Pour notre part nous essayons de faire notre possible. Cette stratégie nationale est un progrès significatif depuis ces dernières années parce que elle replace l'importance de l'éducation et la formation professionnelle et technique dans les priorités de l'État. Le contenu de cette stratégie ainsi que ses réformes qui ont suivi ont été approuvé. Les mises à jour de cette stratégie ont été suivies par l'adaptation du secteur de l'éducation et de la formation professionnel et technique ce qui oblige le reste du système éducatif et le secteur du travail technique à suivre.

Les responsables libanais défendent ainsi l'idée selon laquelle le développement de l'offre de formation contribuerait au vivre-ensemble sur l'ensemble du territoire ainsi par la même apporter une réponse aux inégalités communautaires

L'expérience mondiale a montré que la seule extension du processus d'éducation de formation professionnel et technique ne suffit pas à résoudre le problème de chômage et de productivité économique ; mais elle doit s'accompagner de programme d'éducation et de formation professionnel et technique pour répondre aux besoins du marchés du travail et pour créer aussi une main d'œuvre efficace et adaptable capable de stimulé la croissance économique et inverser la courbe du développement.

3. Conclusion du chapitre 6.

Bien que ce soit un souhait antérieur au pluralisme culturelle et communautaire, la sortie de la guerre civile, les transformations économiques, ont rappelé la nécessité d'édifier une société

libanaise unifiée et homogène. Le Liban est un pays qui se distingue par son système politique fondé sur le confessionnalisme donnant lieu à une démocratie parlementaire monocamérale

C'est du Liban que les premiers éléments de l'alphabétisation à commencer. Les prémices des structures éducatives se sont développées par des flux de mouvements et de convois religieux.

Elle demeure encore assez prospère dans les conjonctures socioculturelles des pays arabes, particulièrement au niveau d'apporter une analyse de l'offre de formation. C'est justement dans une perspective nous avons établi une approche descriptive et analytique de l'offre de formation professionnelle au Liban.

CONCLUSION GENERALE DE LA PARTIE 2.

Une fois notre réflexion théorique menée, nous allons présenter une approche méthodologique et analytique de notre étude. Cette étape est celle qui nous a conduits sur le terrain afin de collecter les informations à partir d'une démarche recherche-action. La résultante de notre démarche est de pouvoir trianguler les données collectées issues de notre analyse pragmatique aux données de notre réflexion théorique (Partie 3)

PARTIE 3.

LE CADRE EMPIRIQUE DE LA RECHERCHE

- INTRODUCTION DE LA TROISIEME PARTIE -

Notre démarche d'investigation se fonde sur le fait d'adapter une offre de formation professionnelle. A ce stade, il nous semble opportun de confronter notre cadre théorique et conceptuel avec la réalité de terrain. Ce qui nous conduit à élaborer un dispositif méthodologique.

Notre travail de recherche s'inscrit dans démarche hypothético-déductive. il s'agit de présenter la méthodologie adoptée, d'une part, pour le recueil de données à analyser, et d'autre part, pour traiter ces données et ainsi essayer de mesurer les effets des activités de formation continue des enseignants dans le contexte de l'offre de formation professionnelle adaptée aux particuliers (étudiants, salariés) et aux entreprises. Pour atteindre notre objectif, nous avons choisi d'aborder la question par le biais d'une enquête par questionnaire que nous avons décidé de mener auprès des enseignants de notre échantillon.

Après avoir délimité notre cadre théorique, nous avons décidé de confronter les notions aux réalités du terrain. Comme son nom l'indique, le chapitre portant sur la méthodologie de la recherche (chapitre 7) expose l'analyse de l'enquête-terrain réalisée au Liban et en Libye.

Quant à l'analyse qualitative des données (chapitre 8), elle ne portera que sur la Libye qui est notre cadre d'étude. Dans un souci d'une bonne compréhension de notre démarche de réflexion nous avons aligné à l'étude d'une offre de formation libanaise, un approche analytique issue de l'analyse terrain au Liban. Nous avons ensuite dressé une la vérification des hypothèses, ainsi que l'interprétation des résultats des travaux (chapitre 9) ainsi que les conclusions que l'on peut en tirer de ce travail de recherche.

CHAPITRE 7. LA METHODOLOGIE DE RECHERCHE

Dans le cadre de notre travail, nous avons voulu comprendre comment faire coïncider la création d'offres de formation professionnelle au marché du travail libyen. Pour ce faire, nous avons. Dans ce chapitre, nous avons opté pour un modèle de recherche (1), posé la démarche de la mixité d'enquête-terrain (2) ainsi que les limites du cadre de recherche (3).

1. Modèle de recherche

1.1. Le choix de la méthode

Le choix d'une méthode de recherche est une étape importante dans le processus de recherche. Elle occupe une place centrale entre l'enquête-terrain et les réponses, les résultats résultant de la recherche. Ce choix nécessite d'être pensé en relation avec le cadre théorique et les questions de recherche. C'est pour cette raison que l'auteur Grawtiz (1981) parle de la *justesse du choix de recherche*[74]. Il prend appui sur l'intitulé du sujet de recherche ainsi que des objectifs à atteindre et sur les hypothèses antérieurement posées qui devront être confirmées ou infirmées en fonctions des résultats obtenus. Par conséquent, le choix de la méthode et des techniques afférentes déterminent la méthodologie de la recherche menée. Quant à la qualité et à la précision de la recherche, ces critères découlent de la manière que seront utilisées tant la méthode employée que les techniques puisque le chercheur devra les adapter avec rigueur à l'objet précis de la recherche et aux objectifs poursuivis qui seront expérimentés par le biais d'hypothèses.

1.2. La démarche de recherche « projet d'actions »

Le particularisme de notre recherche s'inscrit dans une approche méthodologique singulière au travers d'une mixité d'enquêtes dont les résultats sont d'ordre qualitative et quantitative. Nous nous sommes alors inspiré du modèle de recherche-action pour construire notre propre démarche de recherche, le « projet d'actions ». Les définitions portées à la recherche-action sont nombreuses et essentiellement à valeur doctrinale. A partir des années 70, les chercheurs vont faire évoluer la démarche de cette méthode de recherche tout en conservant une

[74]VISINAND Martine.*Le rôle attendu des professionnels RH lors d'un changement organisationnel*. HEC Montréal affilié à l'université de Montréal. Aout 2003. Disponible sur <http://www.irec.net>.[en ligne]. [consulté le 20 septembre 2016]

apparentée à la recherche-action. Cette évolution se fait ressentir dans les définitions qui en découleront à ce moment précis. Sans pour autant viser l'exhaustivité nous nous sommes à l'évolution de sa définition au cours des travaux de différents auteurs. Hugon et Seibel (1988) définissent la recherche-action comment étant « *[des] actions dans lesquelles une action délibérée de transformation de la réalité* ».

René Barbier (1996) la recherche-action résulte d'une véritable transformation « *de la manière de concevoir et de faire de la recherche*[75] ». Karsenti et Savoie-Zajc (2000) parlent d'une *« approche pragmatique de la recherche dans laquelle des données qualitatives sont jumelées à des données quantitatives afin d'enrichir la méthodologie et éventuellement les résultats de recherche*[76] *».*

Renée Pinard, Pierre Potvin et Romain Roussier (2004) exposent, quant à eux, une mixité de l'approche méthodologique de la recherche en mettant en perspective le fait que l'aspect qualitatif de la méthode reste privilégié en recherche action. La recherche-action n'est pas qu'une simple méthodologie mais un processus qui forge ses propres outils en fonction des contextes rencontrés. Cette méthode de recherche permet au chercheur d'identifier et de délimiter les besoins de son enquête en cohérence avec le terrain étudié de manière à créer une démarche adéquate aux objectifs préalablement posés.

Si l'ensemble des auteurs attribuent la paternité de la recherche-action à Kurt Lewin[77] (1946), seul le chercheur est à l'origine de la recherche qu'il a entreprise. Il devra identifier la problématique que soulève le sujet qu'il étudie et d'y proposer un ensemble d'hypothèses en partant de thématiques, correspondant au sujet d'étude, auxquelles les données collectées permettront de répondre tant à l'affirmation ou à l'infirmation des hypothèses que de la problématique générale. Pour autant contrairement à l'idée véhiculée par les auteurs Hugon et Seibel (1988), en notre qualité de chercheur que nous allons tenter de transformer cette réalité afin d'y faire extraire un plan d'actions.

---

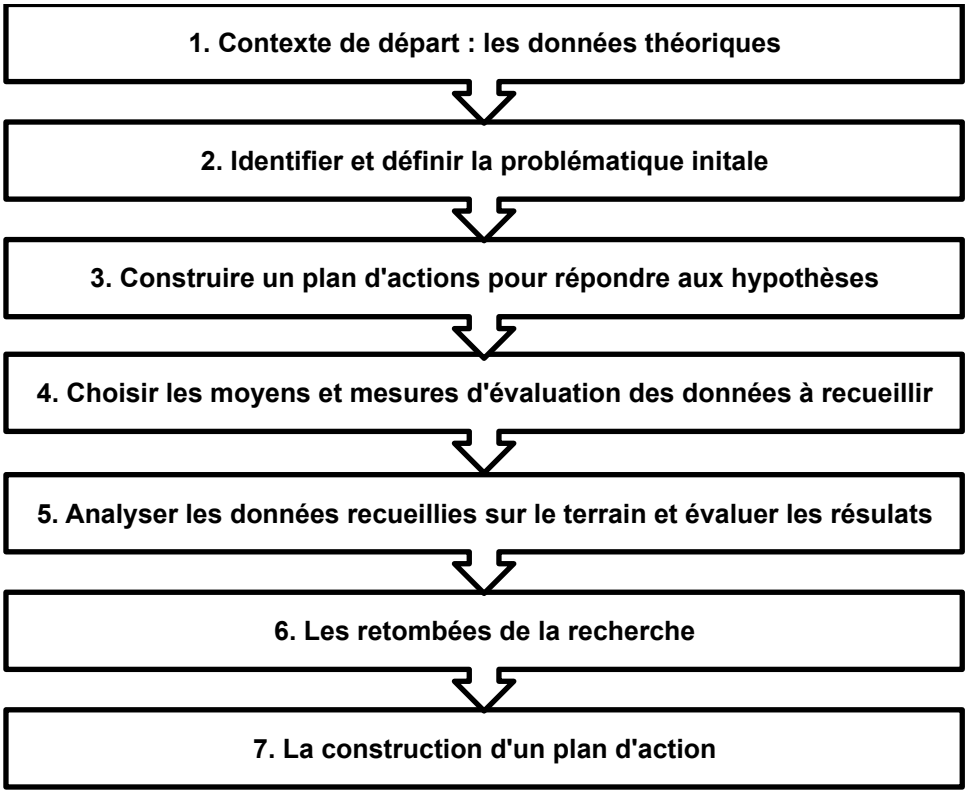
[75] Barbier René. La recherche-action.editionEconomica. Paris 1996. Collection Anthropos.

[76] PINARD Renée. *Le choix d'une approche méthodologique mixte de recherche en éducation*. Université du Québec. Recherches qualitatives Vol 24. 2004.p 58-82. [en ligne]. Disponible sur < http://www.recherche-qualitative.qc.ca/>.[en ligne]. [consulté le 15 septembre 2016]

[77] CATROUX Michèle. *Introduction à la recherche-action : modalités d'une démarche théorique centrée sur la pratique*.

« Le terme de recherche action est attribué Lewin (1946), psychologue expérimental allemand, qui a avancé l'idée qu'à travers la recherche action des avancées théoriques pouvaient être réalisées en même temps que des changements sociaux. Il décrit les phases de la recherche-action comme une spirale de cercles de recherche progressant chacun d'une description de l'existant vers un plan d'action ***[……..]*** *Une réflexion est ensuite menée sur les retombées des démarches effectuées et d'autres chargements sont mis en place en fonction des résultats obtenus. La réflexion conduit au stade suivant de planification. Cette planification n'est pas une phase distincte en elle-même ; elle est générée par l'action et la réflexion. »*

Graphique11. Schématisation de la recherche d'un projet d'actions



Sources : nous-mêmes

Ainsi notre recueil de données s'inscrit dans une méthode à la fois qualitative et quantitative. Mucchelli (1996) définit la méthode qualitative comme étant *« une méthode de recherche est une stratégie de recherche utilisant diverses techniques de recueil de données et d'analyse qualitatives dans le but d'expliciter, en compréhension un phénomène humain et socia*l ». L'apport de la recherche qualitative donne à l'étude un caractère descriptif. Il s'agit de produire un chiffrage sous forme de statistiques suffisamment fiable en partant d'un échantillon d'une population ciblée. Hervé Dumezv (2012) précise, quant à lui, que la complémentarité de ces deux méthodes : « *la recherche qualitative ne s'oppose donc pas à la recherche quantitative. Les deux exigent des compétences différentes de la part du chercheur, mais elles peuvent s'enrichira mutuellement et, notamment, le traitement de séries chiffrées peut constituer un apport substantiel à la recherche qualitative*. » De manière simpliste, nous pouvons dire que cette démarche donne lieu l'obtention de données quantifiables part une utilisation analytique des données qualitatives et quantitative recueillies sur le terrain. Nous allons, également à partir des hypothèses, mener un raisonnement déductif, c'est-à-dire des dispositions générales, connues d'avance, à une situation particulière traitée.

1.3. Les objectifs de la recherche

L'objectif global de notre investigation consiste à comprendre comment peut être construite une offre de formation professionnelle répondant à la fois à un type de population concernée par la formation professionnelle et les besoins en compétences et qualification des entreprises indépendamment du secteur d'activités installées en Libye. De manière plus spécifique notre recherche devra tenir compte d'un positionnement plus pragmatique.

L'un des *objectifs de l'enquête par questionnaire* est de pouvoir vérifier le positionnement des trois groupes de répondants en les confrontant leurs résultats obtenus avec les hypothèses précédemment posées. Le *questionnaire* a également pour but de recadrer l'enquête sur notre problématique relative à la mise en place en Libye d'une offre de formation professionnelle pouvant répondre aux besoins des entreprises locales.

Et en ce qui concerne les *questions de l'enquête par entretiens semi-directifs*, elles prennent appui sur les réponses apportées par les responsables institutionnels que nous avons interrogés face à face. L'objectif de cette enquête est de donner aux répondants la possibilité d'apprécier librement notre problématique et d'y apporter leur vision.

1.4. Les hypothèses de recherche

Une fois le cadre méthodologique posé ainsi que l'analyse des données collectées effectuée, nous chercherons à affirmer ou à infirmer les hypothèses de recherche de manière à répondre à la problématique de l'étude à savoir : *« Comment concevoir le développement d'une offre de formation professionnelle appropriée et intégrable dans le système national de formation et d'enseignement professionnel libyen en réponses aux besoins des entreprises locaux et internationales installées en Libye ? »*

Pour y répondre nous avons dégagé cinq hypothèses :

- **Hypothèse 1.** La Libye élabore un plan d'adaptation de l'offre de formation qui néglige les besoins immédiats du marché du travail local pour ne s'intéresser qu'au marché du travail à long terme.
- **Hypothèse 2.** La structuration de l'enseignement et formation professionnelle dépend de la contribution des acteurs locaux.
- **Hypothèse 3.** Les prestataires de formation privés sont des acteurs forts dans le processus d'élaboration de l'offre de formation professionnelle indépendamment des secteurs cibles.

- **Hypothèse 4.** La mise en place d'une stratégie prospective de l'offre de formation professionnalise libyenne semble préférable afin de répondre à la demande croissante du marché du travail local.
- **Hypothèse 5.** Au plan national, la gouvernance d'une politique de l'enseignement et de la formation professionnelle implique que la dimension économique et sociale des secteurs cibles valorise la constitution de l'enseignement professionnel.

1.5. Les limites du cadre de recherche

En établissant une double enquête nous nous sommes exposés à des difficultés spécifiques à chaque enquête. Nous avons souhaité un entretien approfondi de manière à mettre en exergue les exigences du marché du travail, les acteurs au travers de leur rôle et l'offre de formation professionnelle entant que telle. La difficulté majeure est de gagner la confiance des interviewés pour réaliser les entretiens car les personnes interrogées appartiennent tous à la sphère publique, difficile d'y accéder sans respecter les différents protocoles de sécurité. Nous avons rencontré des difficultés pour mettre en place les rendez-vous à des dates appropriées, tant pour les responsables des institutions libanaises et libyennes que pour nous dans un souci de d'efficience de notre déplacement.

En ce qui concerne la Libye, à la première difficulté a été de sélectionner l'échantillon entre les trois gouvernements, qui sont travaillé en même temps. Nous avons opté pour le gouvernement d'union nationale. Quant au Liban, les principales difficultés ont surtout été logistiques. Finalement tous les entretiens ont eu lieu dans les bureaux Libanais à l'UNESCO. Nous avons pris contact avec l'UNESCO pour faire mettre en place les entretiens avec les responsables institutionnels libanais.

Rappelons tout de même que le Liban et la Libye partagent un passif politique commun ayant connu à intervalles différentes une guerre civile, et pour lequel la question de la formation des jeunes, des travailleurs salariés et non salariés demeure un enjeu phare au développement socio-économique du pays. Pour autant, l'intérêt porté au Liban au travers d'une analyse-terrain n'aura pour vocation qu'à nous éclairer sur la construction de la politique éducative et de formation libanaise sur le volet « formation professionnelle ». Toutefois, nous nous limiterons dans le cadre de l'interprétation des données analytiques uniquement à celles de La Libye.

2. L'enquête

Pour faire notre enquête-terrain nous avons commencé par poser l'outillage (2.1) qui sera nécessaire à la construction du déroulement de l'enquête (2.2.) que le terrain. Cette enquête se subdivise en deux ; une enquête qualitative (2.3) et une enquête quantitative (2.4).

2.1. L'outil de l'enquête

Entre le questionnaire, l'observation et l'entretien, nous avons choisi pour mener à bien notre étude la méthode d'entretien semi-directif ou encore nommé entretien semi-structuré (2.1.1.) ainsi que le questionnaire (2.1.2).

2.1.1. L'entretien

L'entretien semi-directif est une des techniques d'enquête qualitative la plus compréhensive. Il peut être perçu comme un outil qui encourage la libre expression des personnes interviewées dans leur « *choix de réponse des enquêtés, avec leurs mots et des détails faisant sens selon eux. Cette méthode permet l'étonnement, ouvre le questionnement sur la complexité des objets étudiés ».* Il crée une interaction entre le chercheur et la personne interviewée en favorisant un véritable échange au cours duquel le chercheur peut centrer le discours sur des thèmes qu'il aura préalablement défini au moyen de questions ouvertes dans une grille d'entretien. Cette méthode sert donc à recueillir des éléments qualitatifs qu'il pourra analyser par la suite.

Néanmoins il fallait garder à l'esprit, qu'en utilisant les questions ouvertes comme outil de mesure, le risque des personnes interviewées se sentent déstabiliser par les questions qui leur sont posées et se retrouvent dans une situation difficile. Cette prise de conscience oblige le chercheur à mesurer ses propos tout en demeurant attentif aux réactions personnes interviewées. Pour autant il est important que le chercheur cadre l'ensemble des réponses des personnes interviewées afin que son attention ne se porte que sur la dimension du problème qui nous intéresse le chercheur.

2.1.2. Le questionnaire

Quant au questionnaire, c'est un outil d'investigation permettant d'obtenir des informations précises sur un thème particulier, de comparer de ces informations, de décrire une population concernée par la recherche en cours et de vérifier une ou plusieurs hypothèse(s) en traduisant les objectifs de la recherche en question permettant de la confirmer ou de l'infirmer. Il peut être admis comme un outil de collecte des données primaires généralement utilisé dans la

plupart des recherches menées dans le contexte libyen dans lequel il n'existe pas de base des données fiables.

2.2. Déroulement de l'enquête-terrain

L'enquête aura à la fois une portée quantitative par le biais du questionnaire et une portée qualitative par le guide d'entretien. En utilisant cette double méthode nous nous assurons de toucher un plus public de répondants. Tout en préparant le questionnaire, des démarches ont été entreprises auprès des autorités libanaises et libyennes pour obtenir l'autorisation d'enquête sur leur territoire. Une première opération correspond à l'enquête terrain qui s'est déroulée du mois de mars à mai 2017.

Nous avons contacté les institutionnels par courriel ou par téléphone pour expliquer nos démarches, et convenir d'un rendez-vous. Ces entretiens ont été réalisés face à face. Ils sont été enregistrés en arabe puis ont fait l'objet d'une retranscription et d'une traduction intégrale. Le jour de l'entretien nous avons expliqué notre méthode de recueil de données. Nous avons également garanti à chaque interviewé le respect de leur anonymat lors de la retranscription. Les institutionnels nous ont reçus dans leur bureau dans les heures de travail. La durée d'un entretien s'est limitée entre 45 et 1 heures 15 minutes. Pour des raisons d'éloignement géographique, nous avons dû organiser plusieurs déplacements après avoir pris des dates d'entretiens

En parallèle une deuxième enquête s'est déroulée du 15 mars 2017, date de l'envoi de lien du questionnaire au 4 juillet 2017, date de clôture. Cette enquête s'est déroulée uniquement en Libye. Les questions d'entretiens tout comme le questionnaire ont rédigé en langue arabe. Nous avons veillé à respecter la langue officielle dans laquelle s'expriment nos répondants. Cette rigueur se retrouve dans la recherche de la conformité, du sens des expressions utilisées des répondants lors de la traduction des données en langue française.

2.3. L'enquête qualitative

Pour conceptualiser l'enquête qualitative, nous avons ciblé la population que nous souhaitions étudier (2.3.1.), à laquelle a été soumise à un entretien inspiré d'une grille (2.3.2.). De cette grille d'entretien, nous avons dégagé des variables (2.3.3.)

2.3.1. La population ciblée

Nous allons présenter de façon plus détaillée les institutionnels dont les entretiens ont été particulièrement exploités pour ce travail. Nous avons ciblé pour l'enquête par entretiens au préalable avec cinq responsables institutionnels du Liban afin de construire notre guide d'entretien. Puis de fin avril à début mai 2017 nous sommes entretenus avec cinq institutionnels libyens *(tableau 2)* à savoir :

- Le Directeur de Main-d'œuvre.
- Le Directeur de l'Autorité nationale générale pour l'éducation et de la formation professionnelle et technique.
- Le Sous-secrétaire du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique.
- Le Ministre des Gouvernements locaux « au nom du ministre du Travail parce qu'il a démissionné
- Le Directeur de l'Autorité nationale pour l'éducation et de la formation professionnelle et technique et du Sud « Fezzan »

Tableau 3. Synthèse des entretiens des institutionnels libyens

Entretiens	Sexe	Année d'expérience	Profession	Qualification	Lieu d'exercice	Pays	Durée d'entretien (en minutes)
1	Homme	22	Directeur	Master 2	Service de la main d'œuvre	LIBYE	30 minutes 26/04/2017
2	Homme	45	Directeur	Bac universitaire	Commission nationale pour l'éducation professionnelle et de la formation dans la région du Sud	LIBYE	20 minutes 30/04/2017
3	Homme	37	Sous-ministre	PhD	Ministère de l'enseignement supérieur	LIBYE	30 minutes 03/05/2017
4	Homme	27	ministre	Bac universitaire	Ministère de l'administration locale	LIBYE	75 minutes 26/04/2017
5	Homme	32	Directeur	PhD	Organisation générale nationale pour l'éducation et la formation professionnelle et technique	LIBYE	40 minutes 04/05/2017

Sources : nous-mêmes

2.3.2. La grille d'entretien

La grille d'entretien se compose de 12 questions ouvertes réparties sous 5 thématiques à savoir :

- La typologie de la population ciblée
- L'élaboration d'une offre de formation professionnelle
- Le financement de la formation professionnelle
- Le positionnement des acteurs de la formation professionnelle
- L'offre de formation professionnelle et le marché du travail
- Les enjeux de la formation professionnelle

Thème 1. La typologie de la population ciblée

Les indicateurs socioprofessionnels sont des repères typologiques des populations ciblées ce qui nous permet de bien connaître les individus répondant à nos entretiens. Nous sommes intéressés à trois critères, le sexe, la formation et l'expérience professionnelles des institutionnels.

Thème2. L'élaboration d'une offre de formation professionnelle

Pour cette thématique nous avons regroupé quatre questions à savoir :

- *Q 1. Quel est l'état de l'éducation et de la formation professionnelle et technique actuellement ?*
- *Q 5. Quels sont les principaux objectifs de l'académie de formation ?*
- *Q 6. Quelle est la politique de l'État et les tendances dans le développement de l'enseignement et de la formation ?*
- *Q 11. Quels sont les obstacles auxquels se heurtent la planification et la conception du processus de formation et d'empêcher la mise en œuvre efficiente et efficace, de votre point de vue* ?

Thème3. Le financement de la formation professionnelle

Par cette question « *Q 4. Quel budget spécifique pour améliorer l'harmonisation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail ? »,* il est intéressant d'examiner dans quelle mesure la répartition des dépenses liées au secteur de l'éducation puisse impacter les l'harmonisation de l'offre de formation.

Thème4. Le positionnement des acteurs de la formation professionnelle

Il nous apparu important de s'intéresser de s'interroger sur la place qu'occupe les acteurs dans le processus d'élaboration et d'utilisation de la formation professionnelle. Pour ce faire

nous avons posé deux questions à savoir : *Quel est le développement du plan stratégique pour la formation et le rôle des acteurs ? (Q 2.)* et *Pensez-vous qu'il y a une prise de conscience de l'importance de la formation professionnelle et technique par les représentants communautaires et locaux ? (Q 9.).*

Thème5. L'offre de formation et le marché du travail

Pour ce thème nous n'avons posé qu'une seule question : *Q 3. Est-ce que l'offre de la formation actuelle suit le rythme des changements contemporains en conformité avec la réalité et les exigences du marché du travail ?*. A partir de cette question nous cherchons à comprendre le lien qu''il puisse exister entre l'importance d'une offre de formation et le marché de travail d'un pays.

Thème6. Les enjeux de la formation professionnelle

Pour mieux comprendre les enjeux de la formation professionnelle nous avons regroupé trois questions à savoir :

- *Q 7. Quelle est votre évaluation des offres en cours de formation et de leur impact sur l'économie nationale ? Il jouera un rôle dans la stabilité ?*
- *Q 8. Est-ce que l'impact du système d'éducation et de formation professionnelle et technique des conflits politiques ?*
- *Q 10. Quelle est la vision de l'avenir de l'éducation et de formation professionnelle et technique ?*

A travers la grille d'entretien, nous chercherons à comprendre la vision politique et idéologique des institutionnels sur la place de la formation professionnelle par rapport aux besoins en compétences et en qualifications des entreprises. Cette grille d'entretien est construite afin également de vérifier nos hypothèses opérationnelles.

2.3.3. Les variables de la grille d'entretien

Les entretiens semi-directifs ont réalisés sous forme d'échange avec les institutionnels partir des thèmes de la grille d'entretien *(graphique 13.)*. Toutes les questions n'ont pas été posées dans l'ordre d'écriture mais plutôt en fonction de l'évolution de l'entretien de manière à favoriser un parler plus libre des institutionnels et ainsi obtenir des réponses plus spontanées étant donné la sensibilité du terrain de l'enquête. Pour permettre l'analyse des entretiens, nous les avons repris dans un premier temps avec le guide, et avons réalisé un travail de repérage des réponses. Nous avons analysé les entretiens question par question, qui ensuite ont été regroupées par thèmes.

Graphique12. Répartition des questions suivant les variables indiquées

Variables	Numéros de questions
L'élaboration d'une offre de formation professionnelle	Q1, Q5, Q6, Q11
Le financement de la formation professionnelle	Q4
Le positionnement des acteurs de la formation professionnelle	Q2, Q9
L'offre de formation professionnelle et le marché du travail	Q3
Les enjeux de la formation professionnelle	Q10, Q7, Q8

Source : nous-mêmes

Dans une première partie, nous demandons à la personne interviewée de se présenter en lui demandant sa profession d'origine, son ancienneté professionnelle. Ces premières questions, centrées sur une présentation personnalisée facilitent la prise de compte avec la personne interviewée avant de poser les questions de l'enquête.

2.4. L'enquête quantitative

2.4.1. L'échantillon

Nous avons ciblé trois groupes de répondants pour participer à l'enquête de notre étude par la voie du questionnaire. Il en ressort que la taille de l'échantillon déclouant de l'enquête par questionnaire est de 198 répondants.

- Le premier groupe se compose de responsables du ministère de l'enseignement Supérieur et de la recherche scientifique et le ministère du Travail et les directeurs des établissements de formation professionnelle, pour les deux ministères en Libye.

Etant donné que nous ne pouvions couvrir toute la population ciblée du premier groupe nous avons fait appel sur le terrain à des aidants. Madame Z. chargée du secrétariat de l'Autorité nationale pour l'enseignement professionnel et technique s'est proposé de faire suivre le lien relatif au questionnaire à l'ensemble des employés de l'établissement. Le Docteur S., quant à lui, a fait suivre le lien de notre questionnaire à l'ensemble des employés du ministère de l'enseignement Supérieur et de la recherche scientifique ainsi qu'à quelques directeurs d'instituts professionnelle supérieurs. Pour finir, Monsieur L., en sa qualité de Directeur de

l'administration des instituts au Ministère du Travail a propagé le lien de notre questionnaire aux personnels du ministère.

Ce plan de collecte du premier groupe nous a permis de recueillir 40 réponses.

- Le deuxième groupe se compose de propriétaires des entreprises, des écoles et des collèges professionnels privés

J'ai contacté Monsieur A., directeur de la société privée " Libye mabsse " pour la formation professionnelle pour effectuer la distribution du lien de notre questionnaire à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Parallèlement, notre choix s'est porté sur l'école privée " Al mastqbal", au sein duquel est délivrée des formations professionnelles. Le responsable de l'école accepté de diffuser à l'ensemble de son personnel le lien relatif à notre questionnaire.

Ce second plan de collecte nous a permis de recueillir 39 réponses.

- Le troisième groupe se compose d'enseignants des instituts professionnels intermédiaires et d'étudiants des instituts supérieurs de la professionnelle complète.

En ce qui concerne les instituts supérieurs professionnels, ils sont au nombre de trois et répartie en régions. Pour l'institut supérieur professionnel du bureau de la région de l'Est, nous avons reçu l'aide de Monsieur A., directeur l'institut, pour la distribution du lien du questionnaire à son personnel enseignant ainsi qu'à ses étudiants. Quant à l'institut supérieur professionnel du bureau de la région de l'Ouest, nous avons reçu l'aide de Monsieur A., directeur l'institut, pour la distribution du lien du questionnaire à son personnel enseignant ainsi qu'à ses étudiants. Pour l'institut supérieur professionnel du bureau de la région du Sud, nous avons reçu l'aide de Monsieur A. H., directeur l'institut, pour la distribution du lien du questionnaire à son personnel enseignant ainsi qu'aux étudiants.

Ce dernier plan de collecte nous avons récolté 119 réponses, soit 30 réponses des enseignants des instituts professionnels intermédiaires et 89 réponses des étudiants des instituts supérieurs de la professionnelle complètes

2.4.2. La construction du questionnaire

L'enquête quantitative s'est fondée autour d'un questionnaire composé de 65 questions à choix multiples. On y dégage 4 grands thèmes subdivisés en 13 sous-thèmes :

Thème 1. La formation professionnelle

- L'origine de la formation professionnelle

- Formation professionnelle initiale et continue
- Formation professionnelle et marché du travail

Thème 2. Enseignement et formation professionnelle

- Le rôle du plan de formation
- Le niveau de la formation professionnelle au sein de l'éducation nationale

Thème 3. Les critères de la formation professionnelle

- La formation professionnelle : un enjeu national
- Les normes de la qualité de la formation professionnelle

Thème 4. Volet financier de la formation professionnelle

- Le budget de l'éducation et de la formation professionnelle
- Le financement de la formation professionnelle
- L'ingénierie financière

Thème 5. L'économie de marché et les besoins en formation

- Les horizons et stratégies de formation professionnelle
- Les besoins en formation des entreprises
- Les avancées technologiques

Dans chaque sous-thème se compose d'un nombre de questions au sein desquelles les répondants auront un choix de réponses spécifiques parmi un ensemble de propositions. Il devra choisir parmi les réponses proposées.

2.4.3. Les variables relatives au questionnaire

Nous avons construit notre questionnaire par effet miroir entre le Liban et la Libye étant donné que le Liban a connu dans ses débuts tout comme la Libye en ensemble de difficultés semblables en manière d'éducation et de formation professionnelle *(tableau 3)*.

Tableau 4. Répartition des questions suivant les variables indiquées

Variables	Numéros de questions
L'origine de la formation professionnelle	Q1, Q2, Q3, Q4
Le niveau de la formation professionnelle au sein de l'éducation nationale	Q5, Q6, Q7, Q8
Le budget de l'éducation et de la formation professionnelle	Q9, Q10, Q11, Q12, Q13
Le financement de la formation professionnelle	Q14, Q15, Q16, Q17, Q18, Q19
Le rôle du plan de formation	Q20, Q21, Q22, Q23, Q24, Q25, Q26, Q27, Q28, Q29
Les normes de la qualité de la formation professionnelle	Q30, Q31, Q32, Q33, Q34, Q35, Q36, Q37, Q38
La formation professionnelle : un enjeu national	Q39, Q40, Q41, Q42, Q43, Q44, Q45, Q46
Formation professionnelle initiale et continue	Q47, Q48
Formation professionnelle et marché du travail	Q49, Q50
Les horizons et stratégies de formation professionnelle	Q51, Q52, Q53, Q54, Q55, Q56
Les besoins en formation des entreprises	Q57, Q58, Q59, Q60, Q61
Les avancées technologiques	Q62, Q63
L'ingénierie financière	Q64, Q65

Source : nous-mêmes

2.5. L'instrument de collectes des données

La collecte des données a été faite pour les deux enquêtes. En ce qui concerne l'entretien, il a été fait face-à-face, ce qui a facilité la récolte des données. Nous avons procédé à la reprise de nos enregistrements pour retranscrire en français les réponses des interviewés. Quant au questionnaire, il a été distribué à trois groupes distincts en utilisant comme instrument « Google Froms» pour la mise en ligne. C'est également par ce même procédé que nous avons pu obtenir sous forme de pourcentage les réponses des participants aux questions posées.

3. Conclusion du chapitre 7.

Le cadre méthodologique que nous avons adopté pour répondre à la problématique de la recherche, a vocation à favoriser le processus d'analyse des méthodes auxquelles nous avons eu recours, compte tenu des objectifs de notre recherche. L'analyse des données de l'enquête-terrain s'est fondée sur la recherche-action donnant lieu à une enquête qualitative orientée d'entretiens des institutionnels libyens et libanais et à une enquête quantitative dont l'échantillon de population cible s'est limitée à la Libye. A partir de ces éléments, il nous reste à y apporter une analyse des données de ces deux enquêtes.

CHAPITRE 8. L'ANALYSE DES DONNEES

Dans ce chapitre, nous limiterons à l'analyse des entretiens des responsables institutionnels libyens de manière distincte avant d'en conclure par une analyse synthétique. C'est donc à partir de dix représentants institutionnels libyens qui ont accepté de collaborer à la réalisation de notre étude, que nous avons réalisé notre échantillon pour l'enquête par entretien.

Cette enquête sera suivie de l'enquête par questionnaire qui a eu lieu en Libye. Nous avons constitué un échantillon de trois groupes distincts :

- Les responsables institutionnels forment le premier groupe. Ce groupe comprend les responsables et directeurs des établissements de formation professionnelle du ministère de l'enseignement Supérieur et de la recherche scientifique et du ministère du Travail.
- Le groupe 2 comporte les privés. Il se compose des propriétaires des entreprises, des écoles ainsi que des collèges professionnels privés.
- Quant au groupe 3, c'est le groupe des membres de l'éducation. Il se compose des enseignants des instituts professionnels intermédiaires et des étudiants des instituts supérieurs de la professionnelle complète.

1. L'analyse qualitative

L'enquête-terrain par voie d'entretien montre qu'à l'unanimité, les postes à responsabilité libyens sont occupés par des hommes diplômés dont l'expérience politique varie de 22 à 45 ans. Quant au niveau universitaire, deux sur cinq des responsables institutionnels possèdent un doctorat ou un baccalauréat universitaire. Un seul d'entre eux détend un niveau master. Par cette enquête nous sommes intéressées à cinq points :

- L'élaboration d'une offre de formation professionnelle (1.1.)
- Le financement de la formation professionnelle (1.2.)
- Le positionnement des acteurs de la formation professionnelle (1.3.)
- L'offre de formation professionnelle et le marché du travail (1.4.)
- Les enjeux de la formation professionnelle (1.5.)

1.1. L'élaboration d'une offre de formation professionnelle

Pour comprendre le procédé de construction de l'offre de formation professionnelle en Libye, il nous a semblé intéressant de faire un bilan de l'état actuel de l'éducation et de la formation professionnelle et technique (Q1) en Libye.

En dépit des différentes sources instabilités, les responsables libyens soulignent les limites de leurs politiques publiques en particulier la politique éducative mais également la politique économique. L'effondrement de l'ancien régime, suivi d'une guerre civile, représenterait le tournant politique le plus important dont les conséquences n'ont fait qu'à moindre les avancées politico-économiques existantes. Plusieurs gouvernements se sont mis à revendiquer la gestion de la Libye car :

> *« La guerre a entraîné de lourds coûts humains, sociaux et économiques en Libye. Par conséquent, l'infrastructure a été directement affectée, ce qui a entraîné une productivité plus faible et une formation de main-d'œuvre plus faible. Par conséquent, l'éducation et la formation ont été extrêmement mauvaises. »*

Cette dynamique expliquerait les difficultés à mettre en place des programmes de reconstruction du pays dûes au manque de cohésion entre les gouvernants. Si l'on s'attarde sur l'aspect financier et budgétaire de manière élargie, il en ressort que les gouvernants libyens devront faire un travail de fond pour assurer une cohérence budgétaire entre les différentes politiques publiques pour favoriser l'émergence d'une politique éducative cohérente et construite. Le développement d'un pays fort passerait par l'éducation de sa population tant au niveau social que éducative. Cette corrélation entre politique éducative et émergence d'un pays, dans le cas de la Libye trouve sens un processus structuré des formations professionnelle et technique.

> *« En raison des mauvaises conditions rencontrées par La Libye, l'éducation et la formation professionnelles, comme le reste des institutions de l'État, souffrent d'un manque de possibilités de formation en raison du manque de budgets nécessaires. »*

L'ensemble de ces limitations ne font que converger vers un amoindrissement de la compétitivité des entreprises déjà installées en Libye et un recul des entreprises voulant y commercer. Le manque de formation des salariés libyens ainsi que des demandeurs d'emploi, en particulier des jeunes, s'est généralisé depuis la sortie de la guerre civile.

> *« L'éducation et la formation professionnelles et techniques en Libye sont confrontées à des problèmes en raison du manque de sécurité et de division politique, ce qui a entraîné l'incapacité de développer les institutions et de formation professionnelles et techniques, des laboratoires de formation et des programmes d'études. »*

A ce jour, l'une des principales difficultés pour les entreprises installées en Libye est de pouvoir recruter une main d'œuvre locale qualifiée indépendamment du secteur d'activités.

> *« En effet, l'éducation et la formation professionnelle et technique en Libye souffrent actuellement d'un sérieux manque de compétences, d'expertise, et des cadres techniques et scientifiques, qui a été la cause d'autres problèmes relatifs à la capacité limitée de l'investissement parallèlement à l'instabilité de la croissance économique, l'absence d'un processus de développement durable, et le manque de sécurité et de stabilité politique dans la Libye.»*

Les entreprises libyennes sont donc affectées tant au niveau économique en termes de productivité et de compétitivité qu'au niveau ressources humaines en termes de main d'œuvre qualifiée. Les institutions étatiques sont également impactées par le manque de formation de leurs personnels.

Par ailleurs, nous sommes interrogés sur la vocation à donner à la création d'une académie de formation (Q5). Les responsables libyens proposent une liste non exhaustive relative aux objectifs principaux de l'Académie de formation :

- *« Créer des ressources humaines de haute qualité professionnellement et techniquement conformément aux exigences spécifiques du marché local de l'emploi.*
- *Améliorer le niveau de compétences et de connaissances du stagiaire et le qualifier pour faire les emplois au plus haut niveau.*
- *S'assurer que le travail s'effectue efficacement et qu'il faut combler les lacunes entre les normes de performance déterminées par les fonctionnaires et les performances réelles des employés.*
- *Réduire le taux de rotation et le nombre d'accidents du travail, qui se produisent souvent dans des projets industriels, en raison du manque d'efficacité des individus et de leurs faibles capacités et compétences techniques.*
- *Élever l'esprit des stagiaires et les motiver à travailler et contribuer à accroître la production après une formation appropriée.*
- *Augmenter les informations techniques, assurer une production et une recherche élevées, réduire le taux d'écoulement des matières premières utilisées et réduire le taux de dommages aux machines en raison d'une négligence ou d'une mauvaise utilisation résultant d'un manque de qualification.*
- *Former les stagiaires pour pouvoir utiliser diverses méthodes en vue de faire leurs travaux.*
- *Encourager l'auto-motivation du stagiaire, accroître l'efficacité et améliorer la qualité et la quantité de la production, en sensibilisant les objectifs du projet, ses politiques et l'importance de son travail et le degré de sa contribution à la réalisation de ces objectifs.*
- *Réduire les accidents du travail.*
- *Assurer La continuité et la stabilité de l'organisation. »*

Cette liste semble mettre en exergue un ensemble d'exigences tendant à favoriser une amélioration de la qualité du travail des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi une fois formés. Ainsi l'exigence primordiale serait de créer une ressource humaine capable de s'adapter aux nouvelles attentes résultant de leurs corps de métiers dans une économie de marché.

En ce qui concerne le développement de l'enseignement et de la formation (Q6), les responsables institutionnels libyens actuels ont tous porté l'accent sur le fait que l'éducation et formation professionnelles doivent être le poumon du développement économique du pays, d'où la nécessite de leur prise en compte dans les dépenses des politiques publiques et d'une amélioration de leur image au sein de la population.

> *« Comme la plupart des pays arabes, la Libye accorde une grande attention à la formation professionnelle et à l'éducation professionnelle. L'éducation et la formation professionnelles et techniques et ses institutions sont considérées négativement. »*

Rappelons que le besoin de formation se traduit par un écart de compétences que possèdent déjà un salarié ou un demandeur d'emploi et les compétences requises réellement pour le métier. Cet écart ne peut être comblé que par une formation spécifique aux attentes de métier proposé. Il ne peut en être autrement, si l'on veut accéder à croissance économique des entreprises installées en Libye.

> *« La Libye a fait de la prise en compte de l'éducation et la formation professionnelle, mais les politiques requises dans le dixième plan quinquennal, y compris celles relatives à la réglementation du marché du travail, la réadaptation et la formation, n'a pas été mis en œuvre. »*

Certains d'entre eux déplorent le fait que le *« secteur privé ne joue toujours pas de rôle important*» sur ce volet ; ainsi que le fait qu'il « *manque d'orientation professionnelle et de conseil en Libye, et de synergie entre la formation professionnelle et technique et de la formation, et les institutions du travail et de production.* » Il faut dire que l'instabilité financière et budgétaire accumulée durant toutes ces années au grès des politiques prises par l'ancien régime n'a fait que réduite la possibilité de construire une dynamique d'offre de formation en accord aux attentes des entreprises installées en Libye.

> *« En effet, les tendances de l'État sont très limitées en ce qui concerne le développement de l'éducation professionnelle et de la formation, car il n'y a pas de budgets et de ressources suffisantes pour parvenir aux objectifs de développement au secteur de l'éducation professionnelle. »*

Quant au secteur privé, il s'est progressivement désintéressé à la réhabilitation de bureaux d'emplois antérieurement approuvés par la population libyenne indépendamment de leur

situation professionnelle. Ce positionnement réduit le rôle qu'ils devraient jouer durant les travaux d'élaboration des projets des plans de formation.

> *« Une tentative a été faite pour faire revivre le rôle des bureaux d'emplois , mais le non-engagement le secteur privé à l'égard de l'emploi par des bureaux a limité cette tentative à offres limitées offertes par l'Etat, ce qui a entraîné des frustrations parmi les citoyens et d'encouragement des jeunes chômeurs d'avoir accès à l'emploi. »*

Les responsables libyens rappellent qu'il ne peut y avoir de développement économique sans l'élaboration d'une offre de formation cohérente au marché local de l'emploi.

> *« Fournir à la société des cadres et des compétences qualifiés qui sont techniquement et professionnellement qualifiés dans divers domaines et dont la société a besoin pour contribuer au développement de l'État. »*

C'est pourquoi la politique de formation du gouvernement libyen doit permettre aux entreprises de construire une réponse adaptée à leurs enjeux stratégiques notamment par un rapprochement des responsables des établissements et instituts de formation aux besoins exprimés sur le terrain. Cette formule d'apprentissage entre entreprises et centres de formation s'inscrit dans un cadre alternant pour les personnes qui ne peuvent poursuivre leur cursus dans sein d'établissements publics.

> *« La plupart de ceux qui ne peuvent pas poursuivre leur étude dans les établissements publics d'enseignement rejoignent les écoles techniques et les centres de formation professionnelle. »*

Toutefois, ils soulignent le fait que la politique éducative nationale se scinde sous forme de distinction entre le système de formation professionnelle et technique et le système de formation scolaire.

> *« L'éducation et la formation professionnelle et technique en Libye continuent de faire face au problème de la distinction entre l'enseignement scolaire et de l'éducation appliquée. »*

Cette scissure s'explique par les voies professionnelles destinées aux personnes certes qui ne peuvent poursuivre leurs études mais qui sont manque d'instruction spécifiques aux objectifs du système scolaire classique. En ce sens que la valorisation donnée au système de formation professionnelle prend un aspect péjoratif à lieu d'être analysé comme une opportunité d'émancipation professionnelle des jeunes libyens pour certains corps de métiers.

> *L'éducation des travailleurs artisanaux est moins valorisée que l'enseignement universitaire, parce que les étudiants excellents sur le plan académique sont acceptés par les établissements de l'éducation publique et les universités, tandis que les étudiants sans instruction sont inscrits dans l'enseignement professionnel et technique et de la formation.*

C’est pourquoi la valorisation et le positionnement de la formation professionnelle devront passer par un sérieux réinvestissement des politiques et des partenaires publics et privés. C’est n’est qu’à cette condition que les étudiants libyens s’intéresseront à ce secteur car bien que la formation professionnelle soit un milieu exigeant, elle les assure la garantie de devenir à la fois spécialistes d’un métier et de la pédagogie.

> *L'Etat fait de grands efforts pour résoudre ces problèmes. Cependant, ces efforts se concentrent sur l'augmentation du nombre d'étudiants inscrits dans l'enseignement professionnel et technique et de la formation, tout en ne garantissant pas la qualité appropriée pour les résultats de ce système. »*

Quant aux obstacles par rapport à la planification et à la construction d’une offre de formation professionnelle, il nous a semblé opportun de questionner les responsables institutionnels libyens sur l’indentification de ces obstacles, dont l’existence empêcherait leur mise en œuvre efficiente et efficace (Q11). Il en ressort une liste non exhaustive des difficultés qui leur semblent être les motifs des obstacles auxquels se heurtent la planification et la conception de la formation

> *« Ces difficultés concernent également :*
>
> - *Manque de fonds affectés à la formation*
> - *Manque d'intérêt pour l'importance de la formation et la qualification des formateurs.*
> - *Manque de bonnes ressources pour identifier les besoins de formation*
> - *Mauvaise planification pour la mise en œuvre du processus de formation*
> - *Mauvaise coordination entre l'Institut et les administrations qui désignent les stagiaires*
> - *Mauvaise coopération entre les institutions d'enseignement professionnel et technique et de formation et les institutions du marché du travail*
> - *Manque du recours à des méthodes positives et scientifiques en vue de surveiller et évaluer les besoins de la population Libyenne*
> - *Manque de besoins et de matières premières pour l'exploitation».*

Les responsables libyens portent un intérêt primordiale à la formation professionnelle mais ils expliquent la mauvaise sécurité existante dans le pays peut expliquer cette somme de difficultés. L’un d’entre eux remet en cause l’ensemble du processus de planification pour justifier les imperfections qui limitent le développement de l’offre de formation.

> *« L’amélioration de la formation professionnelle est reconnue comme nécessité de premier ordre [….] En effet, Il y a des difficultés qui compliquent le processus de planification. Elles ne sont pas liées aux personnes, mais au processus de planification proprement dit. Bien qu'ils n'empêchent pas toutes les activités de planification, il est important de les identifier pour éviter la frustration qui se produit dans le processus de planification. »*

Quant aux programmes de formation professionnelle, ils soulignent le manque de cohérence entre les programmes de formation mise place et les besoins réels du marché de travail

considérant ces programmes particulièrement *« inefficaces et inadéquats »* pour permettre aux personnes l'ayant reçu de répondre aux attentes du marché de l'emploi.

> *« L'échec des programmes de la formation de faire face aux développements scientifiques modernes, ce qui rend les stagiaires peu convaincus de l'utilité de cette formation pour développer leur savoir-faire, et ainsi maximiser leur chance de trouver un emploi. »*

L'accent porté sur les programmes met en lumière le positionnement des gouvernants par rapport à la perception qu'ils se font de la formation professionnelle créant ainsi une *« instabilité des administrations de l'enseignement professionnel et technique ».*

> *« Fonder les évaluations sur les impressions inexactes et dégagées des opinions personnelles, ce qui conduit à la répétition des mêmes programmes et plans de formation et à examiner seulement les questions plus générales relatives à la profession »*

1.2. Le financement de la formation professionnelle

Nous nous sommes intéressés aux dépenses liées à l'offre de formation professionnelle en posant la question suivante aux responsables institutionnels libyens:*« Q 4. Quel budget spécifique pour améliorer l'harmonisation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail ? »*

L'harmonisation d'une offre de formation est un tournant important dans l'avenir du système éducatif libyen. Pour autant les responsables libyens mettent l'accent sur les difficultés à dégager un budget adapté pour répondre aux exigences du marché de l'emploi. En une décennie, on ne peut que constater un amoindrissement du financement de la formation professionnelle et technique :

> *« Concernant le budget, l'éducation et la formation professionnelle et technique sont financées par le Trésor public. Les dépenses d'éducation et de formation professionnelle de la période 1970-2000 ont été supérieures aux dépenses de la période du 2000-2016, ce qui a entraîné une réduction considérable par rapport à l'augmentation relative de la période précédente. »*

Cette situation trouve son origine dans les variations économiques du pays qui se sont toujours fondée depuis l'ancien régime et encore aujourd'hui sur l'exploitation des ressources pétrolières :

> *« Les responsables de la construction de budgets pour les établissements d'enseignement, en particulier l'enseignement et la formation professionnelles et techniques, font face à des problèmes importants pour de nombreuses raisons, dont la plus importante est la baisse des dépenses annuelles moyennes de développement, en raison de la forte baisse des prix du pétrole et, par conséquent, la baisse des revenus et l'instabilité. »*

De ce fait cette crise financière qui sévit au niveau de l'éducation nationale explique donc par les variations des dépenses publiques allouées à l'offre de formation proposée.

1.3. Le positionnement des acteurs de la formation professionnelle

Pour gérer efficacement les compétences tant des salariés que des jeunes, les acteurs institutionnels et privés devraient établir des plans formation dont les programmes tendent répondre aux besoins du marché de l'emploi. C'est en ce sens que nous sommes interrogés par le biais de la question Q2 sur le développement du plan stratégique pour la formation ainsi que sur le rôle des acteurs.

Il faut dire que le plan de formation fait partie des outils stratégiques du management des ressources humaines. L'objectif est de pouvoir définir les besoins des acteurs en termes de compétences et de relier les savoirs, savoir-faire et savoir-être actuels des salariés et des jeunes formés entre eux :

> *« Le plan stratégique actuel comprend tout ce qui augmenterait les compétences de l'homme libyen pour remplir le rôle attendu envers lui-même et sa famille. Il traite de l'éducation à tous les niveaux et types, en créant et en formant des ressources humaines en plus de la socialisation, de la culture et de la sécurité sociale.*

Soulignant la place de la famille dans la réussite sociale des personnes formées, les responsables libyens précisent que ce croisement entre besoins et état professionnel actuel de chaque individu donne lieu à une analyse pour délimiter les contours des profils des individus nécessitant un effort de formation. Par conséquent, il s'avère difficile de porter des modifications sur un plan de formation déjà établi :

> *« Les plans stratégiques n'ont pas été modifiés et sont généralement mis en œuvre de manière normale, malgré l'existence de nombreux obstacles majeurs qui affectent négativement les plans élaborés. »*

Cette absence de modification peut s'expliquer par le formalisme duplan stratégique de formation à partir d'objectifs établis pour le développement économique des acteurs, d'où la nécessité de créer une base financière suffisante :

> *« En fait, Le plan stratégique nécessite une disponibilité suffisante des ressources financières fiables »*

Ils soulignent, par ailleurs, la complexité de mettre en place un plan stratégique de formation car les avancées des acteurs sont essentiellement dépendantes du contexte économique et politique du pays :

> *« les efforts des acteurs qui n'ont aucun moyen d'élaborer un plan stratégique efficace pour le développement de la formation. »*

A cette difficulté s'ajoute les difficultés à réunir les ressources matérielles nécessaires à construction du plan de formation :

Les acteurs tentent de mettre en œuvre certains des plans stratégiques actuels de formation malgré les grandes difficultés à fournir les ressources matérielles et la détérioration de la situation politique ».

ainsi que le manque d'avancement :

« [il] visant à améliorer l'efficacité de la formation n'a pas été développé par les acteurs concernés, en raison du manque de possibilités d'avancement »

Compte tenu de ces éléments, les acteurs des plans stratégiques de formation ont tenté de chercher à créer une coercition autour de la construction des plans de manière à produire une corrélation entre marché du travail et programme de formation professionnelle :

« La nouvelle situation a poussé de nombreux planificateurs, chercheurs et même décideurs à, examiner leurs visions et leurs recherches afin de rendre les systèmes et les stratégies d'éducation et de formation plus susceptibles de contribuer à la réhabilitation, ou à la réhabilitation des ressources humaines, en conformité avec les nouvelles exigences et conditions de travail »

Quant à la question d'une possible prise de conscience des représentants communautaires et locaux sur l'importance de la formation professionnelle et technique par (Q9), il en ressort que les responsables libyens déplorent la désinformation autour de la formation professionnelle :

« Les représentants locaux et nationaux ne sont pas conscients de l'importance de la formation professionnelle en raison du très mauvais rôle des médias. »

Cette désinformation semblerait se traduire par le fait que les efforts fournis par l'Etat libyen n'ait pas suffisamment permis d'améliorer la perception qu'ont les gens de ce secteur important. L'idée serait sans doute de rendre plus intéressant par l'intermédiaire des institutions étatiques l'offre de formation professionnelle notamment en utilisant l'ensemble des voies médiatiques.

Par ailleurs, la perception des libyens par rapport à la formation professionnelle se trouve limiter et conditionner à une absence d'analyse de l'opportunité ainsi que l'efficience de l'offre de formation professionnelle en réponse aux exigences du marché du travail :

« La société libyenne considère l'éducation technique et professionnelle comme inférieure. Par conséquent, la population libyenne devrait être sensibilisée et éduquée, afin de reconnaître l'importance de l'éducation technique et professionnelle et son rôle dans la construction et le développement de l'État ».

Toutefois, si l'on s'intéresse au ressenti des étudiants, il en ressort du point de vue des responsables libyens que la formation professionnelle semble être dépréciée par une partie des étudiants du fait de son aspect pratique et en dépit des la divulgation des connaissance théoriques,:

> *« L'un des principaux défis auxquels est confronté le secteur de l'éducation professionnelle et technique en Libye est le manque d'intérêt des étudiants pour ce secteur car il est considéré comme inférieur pour plusieurs raisons, […] »*

Elle est donc considérée dans l'opinion publique comme une « voie de garage » ; de plus que certains étudiants expriment leur difficulté à poursuivre leurs études dans le cadre d'une filière générale. En ce sens, ils expriment leurs craintes quant aux possibilités d'évolution professionnelle ainsi que la qualité de la formation :

> *« La formation professionnelle et technique et ses institutions sont considérées comme moins favorables. La plupart de ceux qui ne peuvent pas poursuivre leurs études dans les établissements d'enseignement publics sont inscrits dans des écoles professionnelles, et des centres de formation professionnelle et technique. »*

Les responsables libyens semblent vouloir relativiser l'approche estudiantine en met en avant que la compréhension des apports professionnels pouvant résulter des formations professionnelles en passant par une éducation des parents à un nouveau mode d'apprentissage. Il y a donc implicitement une volonté de sensibilisation des parents aux nouveaux codes du marché de l'emploi :

> *« […]les possibilités d'emploi qu'il peut offrir à ses diplômés et la sensibilisation croissante des parents aux rôles importants que l'éducation professionnelle et technique peut jouer pour permettre à leurs enfants d'entrer sur le marché du travail. »*

L'objectif semble être de donner confiance aux familles dans un premier temps en facilitant le retrait de contenus des programmes des formations professionnelles, ce qui passe par une amélioration de la lisibilité de l'offre de formation.

1.4. L'offre de formation et le marché du travail

Etre sur marché du travail est un passage incontournable pour tant pour les personnes en recherche d'une sécurité financière découlant du sa force de travail que des acteurs économiques, par le recrutement et la formation de cette force de travail. C'est dans cette dynamique que nous avons posé la question « *Q3. Est-ce que l'offre de la formation actuelle suit le rythme des changements contemporains en conformité avec la réalité et les exigences du marché du travail ? »* aux responsables institutionnels libyens.

De leurs appréciations de cette nouvelle interrogation, les responsables libyens rappellent l'importance de la formation dans l'architecture sociale de la société libyenne :

> *« la formation constitue l'un des mécanismes les plus nécessaires à la construction sociale, et au développement du capital humain »*

C’est donc la problématique du développement des ressources humaines dont il est question. Il faut rappeler que le marché du travail est le lieu de le marché du travail est le lieu théorique de rencontre entre l'offre et de la demande de travail et où se détermine la rémunération des salariés. (Victor KITIO, 2013)

L'offre de travail défini comme le nombre d'heures mis à la disposition du le potentiel employé doit pouvoir sous certaines conditions correspondre aux compétences et avoir découlant d’un socle d’offre de formation. Par conséquent, il existe un lien étroit entre les offres de formations et exigences du marché du travail :

> *« Les offres de formation actuelles sont confrontées à certains problèmes, car elles ne se sont pas développées puisqu’elles ne pourraient pas faire face aux exigences d'un monde en mutation »*

On peut en déduire que les évolutions technologiques ont impact non négligeable sur le développement des offres de formations. Il faut dire que ces dernières années, l’évolution technologique a conduit les pays développés et en voie de développement à travers ses acteurs économiques à adopter de nouvelles habitudes de travail. C’est pourquoi les responsables libyens soulignent le fait que :

> *« La formation ne devrait pas se limiter à la qualification des jeunes pour pouvoir entrer sur le marché de l’emploi, mais elle devrait fournir les moyens de soutenir la formation continue en réponse à l'évolution de la technologie. »*

Par ailleurs, la recherche de productivité et de compétitivité des entreprises les interpellent. C’est en sens qu’ils précisent :

> *« Nous avons également un grand nombre d'ateliers pour élaborer des programmes d'études conformes aux exigences de l'époque »*

1.5. Les enjeux de la formation professionnelle

A la question Q7. *«Quelle est votre évaluation des offres en cours de formation et de leur impact sur l’économie nationale ? »,* certains responsables libyens semblent avoir adapté une approche défensive de leur système d’offre de formation tout en reconnaissant implicitement les limites liées au contexte politique du pays :

> *« Malgré les difficultés et la mauvaise situation politique en Libye, les établissements d'enseignement et de formation forment des ressources humaines capables de répondre aux exigences professionnelles et techniques des plans de transformation économique dans les domaines du travail professionnel et technique et des différents secteurs productifs et de services. »*

D'autres rappellent que le manque d'offres de formation résulte d'une réduction des ressources financières nécessaires à une optimisation de qualité des programmes du système de formation. Car :

> *« Les programmes et les offres actuels en Libye ne dispensent pas l'appui diversifié et nécessaire à toute réussite dans ce domaine. Par conséquent, afin d'être en mesure d'attirer une part importante des jeunes, l'État doit fournir de nouvelles offres en fonction des besoins du marché De l'emploi, et les exigences de l'amélioration des politiques de formation. »*

Par ailleurs, nous nous sommes intéressés, à travers la question Q8, aux enjeux des conflits politiques sur le système éducatif en matière de formation professionnelle. Les responsables libyens reconnaissent l'instabilité politique héritée de la guerre civile donnant lieu à des mesures de politiques publiques fragilisées notamment sur le développement d'une politique éducative au sein du pays.

> *« La Libye connaît de nombreuses crises en raison de l'absence d'une autorité étatique unifiée et de l'incapacité des institutions actuelles à gérer le pays de manière rationnelle pour mettre fin à la phase de transition actuelle.*

Ils ont évoqué les causes originaires des crises qui ont impacté le système éducatif à savoir que « *ces crises résultent […] de l'émergence de tendances séparatistes, de terrorisme, de contrebande et d'armes qui sont des indicateurs de la gravité de la situation et des multiples aspects de la crise ».*

La situation chaotique du pays a été propice au développement de groupe terroriste.

> *« Le secteur de l'éducation et de la formation professionnels et techniques a été directement affecté, de la même manière que pour tous les secteurs en Libye »*

Au niveau sécuritaire, dès sous l'ancien régime, on parlait déjà de vide sécuritaire dans la mesure où ce dernier avait confié la sécurité de pays à son clan. Le gouvernement libyenne n'avait pas et n'a pas d'assise sécuritaire capable de garantir la sécurité tant corporelle que matérielle de la population libyenne.

> *« Le vide sécuritaire et le conflit politique en Libye ont considérablement entraîné des retards dans l'avancement du système de formation professionnelle et technique et de l'enseignement».*

Quant aux programmes de formation, certains d'entre eux les trouvent approprier. Toutefois, *« ils doivent être développés pour se tenir au courant des développements et des changements mondiaux de la technologie, de la recherche privée, de la formation technique et professionnelle et des établissements d'enseignement technique professionnel afin de contribuer positivement à la stabilité du pays ».* En ce sens que les programmes de formation

doivent pouvoir répondre aux exigences du marché mondial. La Libye a même en 2012, lancé un programme de formation en collaboration avec l'Italie portant sur la formation des ingénieurs.

Nous avons également interrogés les responsables institutionnels sur la vision de l'avenir de l'éducation et de la formation professionnelle et technique(Q10). Avant d'y apporter une réponse les responsables libyens exposent leur idéologie de ce que devrait être la société libyenne tout en rappelant ses racines identitaire arabo-islamiques.

> *« C'est une société idéologiquement fondée et fière de son identité arabe et islamique. Chaque individu contribue au bien-être de tous dans une société qui répond aux exigences de l'environnement mondial, participe à la civilisation humaine contemporaine et est conscient de ses objectifs, à la lumière d'une extrapolation objective de ses potentiels et options.*
>
> *C'est une société où les enfants jouissent de leurs droits égaux devant la loi et jouissent d'une vie proportionnelle aux ressources de leur patrie et à leur participation à la production. »*

Ils reviennent sur le besoin de stabilité sociale, économique ainsi qu'une ouverture sur les avancées techniques et technologiques, gage d'une bonne santé sur la scène internationale.

> *« La réalisation de ces objectifs peut contribuer à la réalisation de la sécurité et de la stabilité, grâce à la prise de conscience de la société et la promotion de l'économie Libyenne ».*

Ils ciblent, selon eux, « *les principaux éléments de la vision qui se rapportent aux défis [que devraient relever le pays], sont les suivants:*

- *« Assurer les services sociaux et économiques, et une infrastructure appropriée.*
- *Assurer la vigueur d'une économie nationale avec des sources diversifiées et une forte compétitivité à long terme.*
- *Assurer le développement sur la base de la technologie moderne et de la connaissance.*
- *dépendre sur le capital humain et intellectuel qui repose essentiellement sur une culture de compétence et de qualité.*
- *Mettre en place un système institutionnel efficace et un environnement solide digne d'assurer la croissance économique et le développement durable. »*

Ils portent un regard assez succinct sur le devenir de la formation professionnelle et technique notamment quant à son développement et son impact sur l'économique, sur les enjeux sociaux qui en découleraient dans les années à venir.

> *« Des plans futurs devraient être réalisés pour assurer le succès de l'éducation professionnelle en Libye, un soutien adéquat pour les établissements d'enseignement professionnel et la diffusion d'une culture de l'éducation professionnelle, afin d'assurer un avenir honorable pour une telle éducation ».*

2. Analyse quantitative des données

Nous avons choisi un certain nombre de réponses à analyser en fonction des hypothèses que nous avons posées.

2.1. Présentation des groupes des répondants

Nous avons opté pour trois groupes de répondants distincts dont l'ensemble constitue l'échantillon des réponses sur 100 % à partir duquel a été possible l'élaboration des statistiques spécifiques aux questions.

De manière globale :

- Le premier groupe se compose des responsables du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique et du ministère du Travail et les directeurs des établissements de formation professionnelle, pour les deux ministères en Libye. Ce plan de collecte du premier groupe nous a permis de recueillir 40 réponses.

- Le deuxième groupe correspond aux établissements privés composés des propriétaires des entreprises, des écoles et des collèges professionnels privés Ce second plan de collecte nous a permis de recueillir 39 réponses.

- Le troisième groupe se compose d'enseignants des instituts professionnels intermédiaires et d'étudiants des instituts supérieurs de la professionnel complète. Ce dernier plan de collecte nous a permis de récolter 119 réponses, soit 30 réponses d'enseignants d'instituts professionnels intermédiaires et 89 réponses d'étudiants d'instituts supérieurs de la professionnel complète.

Pour une approche plus spécifique, nous avons porté notre attention sur trois secteurs d'activités qui sont l'agriculture, l'hôtellerie et la comptabilité.

2.2. Le contexte politique de la formation politique de la formation professionnelle

2.2.1. Le contexte actuel de la formation professionnelle (Q64)

Le pays reste totalement divisé par des rivalités politiques. Il s'agit, à travers la formation professionnelle, de converger vers une amélioration du quotidien des Libyens en permettant à certains d'acquérir des savoirs et des compétences et à d'autres de les valoriser. Les résultats

du tableau 5 reflètent une approche négative de la place donnée à la formation professionnelle compte tenu du contexte politique actuel en Libye.

Cette approche négative se traduit par une majorité de plus de 80 % des répondants qui considèrent qu'elle n'est pas du tout une priorité. Plus de 10 % des répondants estiment que c'est une priorité limitée pour certains secteurs. Seule une minorité de 2,5 % des responsables institutionnels affirment que la formation professionnelle est la priorité du moment. On remarque que la formation professionnelle est une priorité des plus importantes et ce pour 2,60 % des privés et 0,80% des membres de l'éducation.

En s'intéressant aux établissements privés (tableau 6), la représentativité de cette approche se traduit par 91,30 % écoles privées et 75 % des entreprises privées. Néanmoins, un petit nombre, soit 4,30 % des écoles privés estiment que la formation professionnelle est une priorité des plus importantes. Ce qui n'est pas le cas pour les entreprises. Quant à ce critère de priorité, il est reconnu pour certains secteurs par 25 % des entreprises et 4,30 % des entreprises.

Du coté des salariés ministériels, les résultats témoignent du faible potentiel de développement de la formation professionnelle sur l'ensemble des secteurs d'activités. Il semblerait que les salariés ministériels adoptent une approche limitative, voire quasi-inexistante, d'une politique nationale destinée à l'éducation de la population active.

Il ressort du tableau 7 que les 13,30 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation estiment que la formation est une priorité que pour certains secteurs. Ces derniers, à 6,70 %, considèrent que la formation professionnelle est la priorité du moment.

Quant aux données du tableau 8, c'est particulièrement au sein du secteur hôtelier (84,60 %), suivi de l'agriculture (82,50 %) puis des autres secteurs (à 80 %) que nous avons constaté cette approche négationniste de la formation professionnelle en tant que priorité de l'État libyen.

Pour autant, au niveau des autres secteurs d'activité (3,30 %) et pour 0,80 % des répondants en globalité, la formation professionnelle est reconnue comme une priorité des plus importantes.

2.2.2. Une formation professionnelle : un axe stratégique (Q3)

Le monde de l'entreprise, tout comme la gouvernance d'un pays, génère de l'économie de marché à travers la course à la rentabilité et à l'innovation ; elle implique plus généralement de nouvelles exigences de compétitivité. Le tableau 9 montre que la formation a une visée professionnelle mais a aussi une visée stratégique. En ce sens, plus de 30 % des répondants des trois groupes considèrent que la formation professionnelle a une grande importance en tant qu'axe stratégique pour la Libye.

Concrètement, ce sont les établissements privés à 46,20 % pour qui ce positionnement est affirmé. Dans cette même dynamique, les responsables institutionnels (37,50 %) et les membres de l'éducation (31,90 %) reconnaissent aussi ce positionnement. On peut dire que la formation professionnelle constitue un axe majeur d'investissement pour la Libye.

Parler de la formation professionnelle comme d'un axe stratégique pour l'État libyen semblerait renvoyer la question du volume et de la place de l'offre de formation en fonction des ressources humaines et des moyens mises à disposition pour répondre aux enjeux de productivité et de compétitivité sur le marché du travail. Les résultats des données du tableau 10 montrent que tous les établissements s'alignent pour affirmer à 46,20 % que la formation professionnelle au une grande importance en tant qu'axe de stratégie pour l'État libyen.

Ce positionnement est particulièrement prédominant pour les entreprises, ce qui se traduit par un pourcentage élevé de 56,30 %.

L'importance de la formation professionnelle en tant qu'axe stratégique en Libye, selon le tableau 11, varie de la façon suivante :

- 54,50 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel lui donnent une grande importance.
- Pour 40 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation, elle est d'une importante moyenne.

Il y a une légère homogénéité de réponse entre les employés du ministère du Travail et de la réadaptation en dépit de la prédominance du fait que la formation professionnelle a une moyenne importance. Cette approche est complètement différente en ce qui concerne les

employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel.

Quant à l'ensemble des domaines d'activité, plus de 30 % des répondants, selon le tableau 12, estiment que la formation professionnelle en tant qu'axe stratégique pour la Libye a une importance moyenne (32,80 %) ou une grande importance (31,9O %).

En tenant compte de chaque domaine séparément, nous constatons que, pour le domaine agriculture, une majorité de 32,50 % des répondants affirment que la formation professionnelle a une grande importance. En revanche, 25 % estiment que celle-ci a une certaine ou moyenne importance. Quant au secteur de l'hôtellerie, les répondants considèrent que la formation peut avoir soit une moyenne importance (38,5 %) soit une grande importance (34,60 %). Quant au secteur « comptabilité », 34,80 % des personnes estiment que la formation professionnelle a une importance moyenne et 30,40 % considèrent qu'elle est soit d'une grande importance soit d'une certaine importance.

2.2.3. L'importance d'un cadre législatif à la formation professionnelle

Nous avons voulu comprendre si le cadre législatif était adapté à la formation professionnelle pour tous les secteurs d'activité et si ce cadre pouvait favoriser le développement de la formation professionnelle dans ces secteurs.

2.2.3.1. LE CADRE LEGISLATIF EST ADAPTE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE (Q54)

La majorité des répondants reconnaissent, à plus de 30 %, que le cadre législatif est partiellement adapté à la formation professionnelle seulement pour certains secteurs d'activités (tableau 13).

De manière plus précise, 12,50 % des responsables institutionnels, 4,30 % des membres de l'éducation et 2,60 % des établissements privés considèrent que le cadre législatif est adapté à la formation professionnelle pour tous les secteurs. En revanche, environ 20 % des interrogés ne donnent pas leur avis.

Du coté des répondants des établissements privés, selon les données du « tableau 14 », ils restent néanmoins unanimes, à 38,50 %, sur le fait que le cadre législatif à la formation professionnelle est partiellement adapté pour un certain nombre de secteurs. Ce positionnement est majoritairement représenté à 50 % par les entreprises. Mais uniquement

4,30 % des écoles privées considèrent que sont concernés tous les secteurs d'activités par l'existence d'un cadre législatif adapté.

Á la question d'une adaptation du cadre législatif à la formation professionnelle (tableau 15), 32,40 % des salariés ministériels se sont accordés pour apporter une réponse partiellement positive en précisant que celle-ci vaut pour un certain nombre de secteurs d'activités. Pour autant, une ambivalence existe dans le choix des réponses. Á valeur égale, 13,50 % des répondants considèrent que ce cadre n'est pas du tout adapté ou est adapté pour tous les secteurs d'activités.

La reconnaissance de l'adaptation du cadre législatif actuel libyen au volet formation professionnelle est approuvée particulièrement par 33,30 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation.

Quant aux employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel, leur approche est plus nuancée. Pour 18,20 % d'entre eux, cette adaptation est inexistante alors que 13,60 % d'entre eux reconnaissances la possibilité qu'il existe une adaptation, mais tout l'enjeu porte que le nombre de secteurs potentiellement soumis à des mesures réglementaires et législatives.

Il ressort des données du tableau 16 que l'ensemble des répondants indépendamment du secteur d'activité reconnaissent, à 34,50 %, que le cadre législatif est adapté partiellement à la formation professionnelle, notamment pour certains secteurs. Cette approche plus spécifique représente 40 % des répondants du secteur « agricole ». Seuls 5 % d'entre eux estiment que pour tous les secteurs.

Par ailleurs, un peu plus de 15 % des secteurs « agricole » et « hôtellerie » estiment que ce n'est pas le cas. Or, 5 % des répondants du secteur « agricole » considèrent qu'il existe un cadre législatif pour la formation professionnelle pour tous les secteurs d'activité.

2.2.3.2. LE CADRE LEGISLATIF FAVORISE LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (Q55)

On peut noter le faible nombre des répondants qui reconnaissent que le cadre législatif favorise partiellement le développement de la formation professionnelle seulement pour tous les secteurs. Les données relevant du tableau 17 montrent que 37,50 % des responsables institutionnels et 33,30 % des répondants des établissements privés le considèrent

partiellement développés pour certains secteurs alors que pour 35 % des responsables institutionnels et 43,60 % des répondants des établissements privés, la plupart des secteurs sont concernés.

En revanche, pour les membres de l'éducation, la distinction est très fine car environ 28 % estiment que le cadre législatif favorise le développement de la formation professionnelle partiellement ou dans la plupart des secteurs.

Dans le cadre des établissements privés, deux positionnements prédominent. Ils reconnaissent que le cadre législatif existe mais à des degrés différents « pour certains secteurs » soit 33, 30 % et « pour la plupart des secteurs » soit 43,60 %. Seule une petite minorité des répondants des écoles privées, 8,70 %, affirment que ce cadre législatif existe pour tous les secteurs d'activités (tableau 18).

Cependant 56,30 % des entreprises reconnaissent que l'existence du cadre législatif favorise le développement de la formation professionnelle pour la plupart des secteurs.

Quant aux salariés ministériels, les données du tableau 19 montrent que le cadre législatif favorise le développement de la formation professionnelle soit 35,10 % pour la plupart des secteurs ou 37,80 % partiellement pour certains secteurs. Une minorité de 8,10 % conteste le fait que le cadre législatif ne favorise pas le développement de la formation professionnelle.

De manière spécifique, 13,60 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel reconnaissent que le cadre législatif favorise le développement de la formation professionnelle pour tous les secteurs alors que pour 46,70 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation, ce n'est que du partiel pour certains secteurs d'activité.

Quant aux secteurs d'activités, le tableau 24 montre que le cadre législatif favorise le développement de la formation professionnelle, à 9,40 %, pour tous les secteurs et à 29,10 % partiellement pour certains secteurs. Il ressort que plus de 30 % des répondants des secteurs « agricole » et « comptabilité » estiment que la plupart des secteurs sot faorsés alors que ceux du secteur « hôtellerie » reconnaissent que ce n'est vrai que pour certains secteurs d'activité. Pour autant, 13,60 % des répondants du secteur « comptabilité » affirment que le cadre législatif est favorable au développement de l'offre de formation dans tous les domaines d'activité.

2.2.4. Le contexte politique permet une planification adaptée pour la formation professionnelle (Q46)

Le tableau 21 révèle que plus de 20 % des répondants (c'est-à-dire 32,50 % des responsables institutionnels, 33,30 % des établissements privés et 21,40 % des membres de l'éducation) estiment que le contexte politique permet partiellement une planification adaptée pour la formation professionnelle. 20 % des responsables institutionnels considèrent que le contexte politique permet une complète adaptation planifiée pour la formation professionnelle.

Au regard des données du tableau 22, 43,80 % des répondants des écoles privées portent une appréciation partielle de l'adaptation planifiée de la formation professionnelle. Pour 39,10 % des répondants des écoles privées, cette appréciation porte une approche positive « pour certains secteurs ». Une petite minorité des répondants des entreprises considèrent que le contexte politique permet complètement une planification adaptée pour la formation professionnelle.

Quant aux salariés ministériels, les données du tableau 23 font ressortir des données que 35,10 % des répondants affirment que le contexte politique permet une planification adaptée partiellement pour la formation professionnelle. Par ailleurs, 36,40 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel ont un positionnement égalitaire sur la question, « non pas du tout » et « oui partiellement ».

Quant aux employés du ministère du Travail et de la réadaptation, ils considèrent que le contexte politique permet à 33,30 % « partiellement » ou à 26,70 % « complètement » une adaptation de la planification de la formation professionnelle. 13,30 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation reconnaissent que : « non, pas du tout », « oui, dans certains secteurs », et « oui, en grande majorité » du contexte politique, ce qui favoriser une planification adaptée pour la formation professionnelle.

Quant aux domaines d'activités, les données du tableau 24 révèlent que pour 24,80 % des répondants, le contexte politique permet, en grande majorité, une planification adaptée pour la formation professionnelle.

Plus spécifiquement, le contexte politique est favorable à la planification adaptée pour la formation professionnelle :

- 25,60 % des répondants « agricole » : oui dans certains secteurs.
- 31,80 % des répondants « comptabilité » : oui partiellement.
- 38,50 % des répondants « hôtellerie » : oui en grande majorité.

2.2.5. L'impact de l'instabilité politique sur la formation professionnelle (Q11)

Tous les répondants s'ajustent pour reconnaître l'impact négatif du contexte d'instabilité politique sur l'avenir de la formation professionnelle. Les données issues du tableau 25 montrent que les 70 % des responsables institutionnels affirment que cet impact est fort négatif alors qu'il est négatif pour 25 % ou plutôt négatif pour 5 % d'entre eux.

Quant aux établissements privés, aucun ne se prononce pour la positivité de l'impact du contexte d'instabilité politique sur l'avenir de la formation professionnelle. 0,80 % des répondants des membres de l'éducation considèrent que l'impact du contexte d'instabilité politique sur l'avenir de la formation professionnelle est positif ou restent neutres. Plus de 60 % des répondants des établissements privés et des membres de l'éducation estiment que cet impact est fort négatif.

Plus spécifiquement, eu égard aux données du tableau 26, ce sont les écoles privées qui, à 73,90 %, reconnaissent cette forte négativité du contexte politique sur le développement d'une politique de la formation professionnelle. Quant aux entreprises, elles approuvent cet impact négatif de la sphère politique sur la formation professionnelle.

Quant aux salariés ministériels, 67,60 % des répondants reconnaissent que l'impact du contexte d'instabilité politique est fortement négatif sur l'avenir de la formation professionnelle. Les données du tableau 27 révèlent également que 80 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation reconnaissent que l'impact du contexte d'instabilité est fort négatif.

Quant aux secteurs d'activités, au regard des données du tableau 28, 63 % des répondants estiment que le contexte politique a un impact fortement négatif sur l'avenir de la formation professionnelle. Seuls 0,80 % des répondants reconnaissent l'aspect positif de l'impact du contexte d'instabilité politique sur l'avenir de la formation professionnelle.

De manière plus spécifique, ce sont les répondants du secteur « agricole », soit 2,50 %, qui reconnaissent cet aspect positif. 70 % des répondants des autres domaines d'activités estiment que cet impact est fortement négatif.

2.3. L'offre de formation professionnelle

2.3.1. Les différents types de formation professionnelle

2.3.1.1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE EST PRIVILEGIEE : ENSEIGNEMENT TECHNIQUE, ENSEIGNEMENT ACADEMIQUE ET ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE (Q43)

Lorsqu'on examine la formation professionnelle, nous constatons que celle-ci se compose de trois enseignements : l'enseignement technique, l'enseignement académique et l'enseignement universitaire.

D'après le tableau 29, plus de 70 % les répondants, indépendamment du groupe, optent pour l'enseignement technique comment discipline privilégiée de la formation professionnelle, ce qui représente 80 % des responsables institutionnels, 89,70 % des privés et 78,20 % des membres de l'éducation. En ce qui concerne l'enseignement académique et universitaire, un faible nombre considère le choix de ces disciplines pour constituer la formation professionnelle, ce qui représente par groupe un peu plus de 5%. Pourtant, l'enseignement universitaire est choisi par 10 % des responsables institutionnels et 13,40 % par les membres de l'éducation. Quant à l'enseignement académique, seul 7,60 % des membres de l'éducation l'ont privilégiée pour la formation professionnelle

Les données du tableau 30 révèlent que plus de 80 % des établissements privés ont choisi l'enseignement technique, soit 93,80 % des entreprises et 87 % des écoles privés. Une faible minorité d'à peine 10 % a choisi l'enseignement universitaire. Aucun des répondants ne s'est prononcé sur l'enseignement académique.

Du côté des salariés ministériels, les employés du ministère du Travail et de la réadaptation ne sont pas prononcés sur l'enseignement académique.

D'après les données du tableau 31, 82,90 % des salariés ministériels se sont prononcés pour l'enseignement technique. Une minorité de 4,50 % des employés du ministère de

l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel pense que la formation professionnelle est privilégiée pour l'enseignement académique, ce qui est extrêmement faible.

Quant à la sectorisation des domaines d'activité, ces résultats montrent qu'il existe un lien entre l'enseignement et la pratique de manière à obtenir un équilibre dans le développement de leurs compétences. C'est donc cet équilibre de compétences que recherchent les répondants.

Selon le tableau 32, on remarque que c'est surtout au niveau des autres domaines d'activités à 80 % que l'enseignement technique est le plus recherchée, ce qui représente :

- 75 % des personnes interrogées en agriculture.
- 76,90 % des personnes interrogées en hôtellerie.
- 82,60 % des personnes interrogées en comptabilité.

Environ 7,50 % des répondants, indépendamment du domaine, choisissent l'enseignement académique dans la formation professionnelle. Ce qui n'est pas le cas pour un plus 13,40 % des répondants pour qui l'enseignement universitaire est un choix privilégié pour le déroulement de la formation professionnelle même si le nombre en comptabilité est moindre, soit 8,70 %.

2.3.1.2. QUEL EST LE TYPE DE FORMATION LE PLUS PRIVILEGIE : LA FORMATION INITIALE OU LA FORMATION CONTINUE (Q48) ?

La formation professionnelle se distingue par une formation initiale et une formation continue. Elle oscille entre trois types d'enseignements : enseignement technique, enseignement académique et enseignement universitaire.

En observant le tableau 33, la formation initiale est la norme du déroulement d'une formation professionnelle. Il ressort de la comparaison des groupes que la formation initiale est la formation la plus privilégiée, à plus de 50 %, en particulier par les répondants des établissements privés qui la privilégient à 64,10 %.

Bien que la formation continue relève d'un socle de programmes qualificatifs au bénéfice de toute personne, jeune ou adulte, déjà engagée dans la vie active, on constate que les trois groupes de répondants considèrent à plus de 20 % que cette formation peut être privilégiée

dans le cadre de la construction de la formation professionnelle. Ce privilège est souligné par les membres de l'éducation à 29,90 %.

L'apport du tableau 34 montre que les établissements privés à 64,10 % choisissent la formation initiale comme formation privilégiée au déroulement de la formation professionnelle, ce qui représente de manière détaillée 60,90 % des écoles privées et 68,80 % des entreprises.

Quant à la formation continue qui s'adresse essentiellement aux personnes déjà salariées et souhaitant acquérir de nouvelles compétences, 28,20 % des établissements privés (31,30 % des entreprises et des 26,10 % écoles privées) reconnaissent cette formation comme un atout majeur à l'apprentissage et à la validation des acquis de l'expérience professionnelle déjà existant mais qui doit être amélioré. On remarque également que 4,30 % des écoles privées n'ont pas donné leur avis.

Quant à l'appréciation des salariés ministériels, on s'aperçoit que la formation initiale reste le repère de choix des formés. Ce qui se traduit au regard des données du tableau 35 par 54,50 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel et 46,20 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation. On note tout de même qu'une minorité d'une moyenne de 2,90 % émet un autre positionnement. Cette minorité représente uniquement les employés du ministère du Travail et de la réadaptation dont le comptage relève de 7,70 %.

En ce qui concerne les domaines, le tableau 36 doit être regardé sous un aspect global, à savoir que 60,70 % des interrogés optent pour la formation initiale en tant que base essentielle de l'offre de formation professionnelle contre 29,90 % qui choisissent la formation continue. On remarque que ce constat se vérifie de manière plus spécifique pour chaque secteur d'activité : le domaine agricole à 65 %, le domaine de l'hôtellerie à 61,50 % et autres domaines d'activités à 63,30 %.

On peut en déduire que l'apprentissage des connaissances et des compétences techniques des domaines d'activités tels que l'agriculture, l'hôtellerie, la comptabilité et autres activités est issu d'une formation initiale en sachant que ce sont les jeunes qui ont recours à ce type de formation.

2.3.1.3. LA FORMATION CONTINUE (Q28)

Comme nous l'avons précédemment vu dans la partie théorique, la formation continue concerne autant les salariés que les demandeurs d'emploi. L'une des particularités résulte des modalités d'accès du futur formé. La formation continue pourrait être perçue comme un facilitateur de mobilité professionnelle puisqu'elle permettrait aux salariés ou à des demandeurs d'emploi de maintenir, d'améliorer leurs compétences, d'approfondir leurs connaissances ou d'évoluer dans leur carrière.

Nous avons voulu savoir si la formation professionnelle continue est particulièrement demandée ou pas. Les résultats du tableau 37 montrent que plus de 30 % des répondants estiment que la formation continue est plutôt demandée, voire demandée.

Les répondants des établissements privés donnent une réponse quasi-équivalente, « demandée » à 30,80 % ou « plutôt demandée » à 30,70 %. Ce sont surtout les membres de l'éducation à 34,50 % qui considèrent que la formation continue est demandée par les personnes qui sont déjà dans la vie active. Quant aux responsables institutionnels, 30 % d'entre eux estiment que la formation continue est plutôt demandée. Par ailleurs, le niveau d'appréciation varie entre 6 % et 20 % par rapport à l'ensemble des interrogés pour qui la formation continue est très demandée.

En ce qui concerne les établissements privés, les répondants reconnaissent que la formation professionnelle est demandée avec des variations différentes. Les résultats du tableau 38 montrent que 30,80 % des répondants ont opté pour deux réponses « plutôt demandée » et « demandée ».

Pourtant, en apportant une attention plus spécifique, ce sont les entreprises qui considèrent à 37,50 % que la formation continue est plutôt demandée et à 31,30 % qu'elle est demandée. Pour 12,80 % des établissements privées, la formation continue est très demandée.

Quant aux salariés ministériels, l'approche est similaire. Quant aux données résultant du tableau 39, 46,70 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation confirment que la formation continue est plutôt demandée.

Quant aux employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel, les égalités de leurs réponses (18,20 % « Très peu demandée », « Peu demandée » et « Très demandée » ; 22,70 % « Plutôt demandée » et « Demandée ») montrent la difficulté de ces salariés ministériels à se positionner dans la place donnée à la formation continue dans l'organisation sociétale de la Libye.

En ce qui concerne des domaines d'activités, les résultats donnés par le tableau 40 montrent que la formation continue est demandée à 34,50 % de l'ensemble des répondants, ce qui représente : pour l'agriculture : 35% ; l'hôtellerie : 30,80 % ; la comptabilité : 26,10 %. autres : 43,30 %.

2.3.2. Composition de la formation professionnelle

2.3.2.1. RECHERCHE D'UN EQUILIBRE ENTRE LA FORMATION THEORIQUE ET PRATIQUE (Q35)

Au regard du tableau 41, il ressort que l'équilibre entre la formation théorique et pratique est inexistant. Ce qui représente 47,50 %des responsables institutionnels, 59 % des privés et 58 % des membres de l'éducation.

5% des responsables institutionnels et 3,40 % des membres de l'éducation affirment que l'équilibre entre la formation théorique et pratique est adapté alors que 7,50 % des responsables institutionnels estiment que cet équilibre est très bien adapté.

En ce qui concerne les établissements privés, il ressort des données du tableau 42 que 4,30 % des écoles privées, l'équilibre entre la formation théorique et pratique est très bien adapté. 60,90 % des écoles privées et 56,30 % des entreprises affirment l'existence d'un équilibre possible entre la formation théorique et la formation pratique.

En ce qui concerne les salariés ministériels, les données du tableau 43 ne font que conforter le manque d'équilibre entre le contenu théorique et le contenu pratique de la formation professionnelle. Seuls 20 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation affirment que la composition de la formation professionnelle est adaptée. Il existe donc un équilibre au sein de la formation professionnelle entre la phase théorique et la phase pratique.

Quant aux secteurs d'activités, les données résultant du tableau 44 montrent que les répondants des différents domaines d'activité vont également dans la continuité des positionnements précédemment évoqués. L'équilibre entre la formation théorique et la formation pratique est inexistant pour 58 % des répondants et, pour 38,70 % d'entre eux, il est plutôt inexistant. Pour autant, une minorité de 3,40 % des répondants opte pour l'existence d'un équilibre au sein de la formation professionnelle entre la théorie et la pratique. De

manière plus spécifique, cet équilibre est défendu par essentiellement les 4,30 % des répondants au sein du domaine « comptabilité », ce qui est contraste avec les 47,80 % d'entre eux qui dénoncent ce manque d'équilibre.

2.3.2.2. LA REPARTITION ENTRE LE CONTENU PRATIQUE ET THEORIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (Q57)

La formation professionnelle vise à former les salariés tout comme les demandeurs d'emploi seulement d'un point de vue pratique mais aussi sur le plan théorique. La répartition entre pratique et théorique dépend des établissements de formation en matière de procédés constructifs des offres de formations professionnelles. En se fondant sur les résultats du tableau 45, il ressort que 92,30 % des privés affirment que la répartition de la formation professionnelle est de 25 % pratique et 75 % théorique.

Ce qui n'est pas le positionnement des membres de l'éducation. Ils considèrent à 63,60 % que la répartition se fait de la manière suivante : 25 % pratique et 75 % théorique. Pour 12,70 %, la répartition est tout autre, soit 75 %pratique et 25 % théorique.

En ce qui concerne les établissements privés, il n'y a pas d'égalité entre pratique et théorique. Le tableau 46 montre qu'uniquement les écoles privées estiment que la formation professionnelle est composée de 25 % pratique et 75 % théorique, ce qui représente 95,70 %. En revanche, 12,50 % des entreprises répartissent la formation à 75 % pratique et 25 % théorique.
En ce qui concerne les salariés ministériels, il n'y a pas d'homogénéité entre la répartition du contenu pratique et théorique de la formation professionnelle. Ils privilégient plus le contenu théorique par rapport au contenu pratique. Les données résultant du tableau 47 montrent que 59,10 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel estiment que la répartition entre les le contenu 25 % pratique et 75 % théorique de la formation professionnelle.

Quant aux secteurs d'activités, les résultats qui apparaissent vont également dans le sens des salariés ministériels. Le tableau 48 indique plus de 60 % répondants considèrent que la répartition se fait à 25 % pour la pratique et 75 % pour le théorique de la formation professionnelle. C'est principalement au sein du domaine hôtelier à 69,20 % que nous retrouvons cette approche.

2.3.3. Quel est le but des formations professionnelles (Q59) ?

Rappelons que la formation professionnelle est considérée comme étant un socle de connaissances alliant théorie et pratique, ce qui est favorable à l'apprentissage du savoir, du savoir-faire et du savoir-être, c'est-à-dire les capacités et aptitudes.

Les données résultant du tableau 49 indique qu'une homogénéité des réponses, à savoir plus de 60 % des répondants considèrent que les formations professionnelles ont pour but d'obtenir un emploi et de faciliter l'insertion professionnelle. Ce qui représente 67,50 % des responsables institutionnels, 69,20 % des privés et 73,70 % des membres de l'éducation.

Les formations professionnelles sont vues comme étant un moyen de se perfectionner et de se donner de nouveaux objectifs à atteindre. Une minorité égalitaire de 2,50 % des responsables institutionnels et 1,70 % des membres de l'éducation affirment que ce but est soit d'obtenir les connaissances théoriques nécessaires, soit de faire une reconversion professionnelle. Pour un peu plus de 10 % des répondants, ce but est d'obtenir une qualification (les compétences nécessaires).

Quant aux établissements privés, le tableau 50 indique que 69,20 % des établissements privés prônent l'obtention d'un emploi pour les formations professionnelles. Ce qui représente 60,90 % des écoles privées et 81,30 % des entreprises. Seules 4,30 % des écoles privées considèrent que les formations professionnelles ont pour but d'obtenir les connaissances théoriques nécessaires. Un peu plus de 10 % des établissements privés considèrent que son but est d'obtenir une qualification (les compétences nécessaires) ou de faire une reconversion professionnelle, ce qui représente de manière prépondérante la réponse des écoles privées.

En ce qui concerne les salariés ministériels, la formation professionnelle est perçue comme une valeur ajoutée dans la construction de la carrière professionnelle. Il faut dire qu'elle permet aux salariés ou aux demandeurs d'emploi d'acquérir ou de rechercher de nouvelles responsabilités tout en approfondissant le savoir-faire et l'expérience.

Selon les données du tableau 51, les salariés ministériels interrogés reconnaissent que la population active intègre les formations professionnelles à 67,60 % pour obtenir un emploi ou tout simplement pour s'insérer sur le marché du travail, 29,70 % pour obtenir une qualification (les compétences nécessaires) et 2,70 % pour obtenir les connaissances

théoriques nécessaires. De manière plus spécifique, l'appréciation entre les salariés ministériels diverge par rapport au but des formations professionnelles.

Les employés du ministère du Travail et de la réadaptation considèrent que la formation professionnelle est faite pour obtenir :

- un emploi, faciliter l'insertion professionnelle (80 %) ;
- les connaissances théoriques nécessaires (6,70 %) ;
- une qualification, c'est-à-dire les compétences nécessaires (13,30 %).

Tutefois, les employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel se positionnent sur le fait qu'elle est préparée à 40,90 % pour obtenir une qualification (les compétences nécessaires) et à 59,10 % pour obtenir un emploi et faciliter l'insertion professionnelle.

En ce qui concerne les secteurs d'activités, si l'on prend dans leur globalité les résultats du tableau 52, la formation professionnelle est effectuée à 73,70 % pour obtenir un emploi ou faciliter l'insertion professionnelle, 22,90 % pour obtenir une qualification (les compétences nécessaires) et de manière égalitaire à 1,70 % pour obtenir les connaissances théoriques nécessaires ou faire une reconversion professionnelle.

En observant plus spécifiquement les chiffres, on constate que le fait de faire une formation professionnelle dans le cadre de la recherche d'emploi est particulièrement revendiqué au sein du domaine agricole à 80 % suivi de manière quasi-égalitaire par les autres secteurs d'activités. Toutefois, la qualité de reconversion professionnelle attribuée à la formation professionnelle est surtout reconnue pour le domaine agricole à 2,50 %.

2.4. Les acteurs de la formation professionnelle

2.4.1. Les établissements dédiés à la formation professionnelle

Pour accompagner les jeunes et les adultes dans leur projet d'emploi, des établissements dédiés à la formation professionnelle les accompagnent en leur proposant des formations destinées à les aider à s'insérer dans le secteur économique du pays. Les centres de formation peuvent être privés ou publics ; les formations s'effectuent en apprentissage ou en alternance. Dans le cas de notre étude en Libye sur la question, nous nous sommes intéressé au nombre de centres ainsi qu'à leur capacité d'accueil.

2.4.1.1. LE NOMBRE DE CENTRES DE FORMATION (Q61)

En observant le tableau 53, nous constatons une absence d'homogénéité dans l'appréciation du nombre de centres de formation.

Plus de 50 % des responsables institutionnels et des privés considèrent que le nombre des centres de formation est en baisse. Seuls les membres de l'éducation à plus de 30 % estiment que ce nombre est stable alors que pour très peu des interrogées affirment l'existence d'une hausse de ce nombre. Environ 7 % des responsables et privés se positionnent en ce sens contre 1,70 % des membres de l'éducation.

Si 59 % des répondants des établissements privés affirment que le nombre de centres de formation est en baisse, le tableau 54 montre que cette appréciation est partagée par les entreprises ainsi que par les écoles privées. Ce qui représente 56,30 % des entreprises et 60,90 % des écoles privées.

On remarque également que 33,30 % d'entre elles considèrent que ce nombre est stable, ce qui représente 31,30 % des entreprises et 34,80 % des écoles privées. Une minorité de 7,70 % estime que ce nombre est en hausse dont 12,40 % des entreprises et 4,30 % des écoles privées.

Quant aux salariés ministériels, on observe dans le tableau 55 qu'une majorité de 51,40 % considère que le nombre de centres formations est en baisse.

Il existe une égalité de 8,10 % en termes d'appréciation de la hausse des centres de formation entre les salariés ministériels. Cette minorité s'explique par le fait que les employés du ministère du Travail et de la réadaptation y portent une attention toute particulière. Ce sont les employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel qui affichent une baisse du nombre de centres de formation, ce qui soit 54,50 %. Parmi eux, 40,90 % estiment que ce nombre est stable. Quant aux employés du ministère du Travail et de la réadaptation, le positionnement sur cette question reste bas par rapport aux autres salariés ministériels.

Ces résultats illustrent la difficulté d'engagement des ministères par rapport au développement des centres de formation en Libye en faveur de la formation professionnelle. Pour autant, ce type de formation est un choix gagnant, il convient de s'y intéresser au niveau des domaines d'activités pour lesquels le développement de centre de formation est important.

Le tableau 56 montre que pour 53,80 % des interrogés, tous les domaines d'activités considèrent que le nombre de centres de formation est stable. Seule une minorité de 1,70 % parle de hausse du nombre de centres de formation, ce qui représente de manière plus spécifique 3,90 % des personnes du domaine de l'hôtellerie et 3,30 % des autres domaines d'activités. Les répondants en agriculture ou de la comptabilité ne se sont pas prononcées. Pour eux, la hausse est légère mais pas très significative, ce qui représente 15 % des personnes du domaine agricole et 13 % des répondants du secteur de la comptabilité.

66,70 % des répondants appartenant à d'autres domaines considèrent que le nombre des centres de formation est stable. Cette appréciation est partagée par 60,90 % en comptabilité ; 53,80 % en hôtellerie et 40 % en agriculture. L'appréciation de la hausse du nombre des centres de formation est faible. Une moyenne de 36,10 % des répondants estime que ce nombre est en baisse, ce qui représente plus de 40 % des répondants dans le domaine de l'agriculture (45 %) et de l'hôtellerie (42,30 %).

2.4.1.2. LA CAPACITE DES CENTRES DE FORMATION (Q60)

Quant à la capacité des centres de formation, le tableau 57 montre que plus de 50 % des responsables institutionnels (50 %) et des privés (59 %) estiment qu'elle n'est pas suffisante, ce qui n'est pas le cas des membres de l'éducation (53,80 %) pour qui elle est plutôt suffisante.

Par ailleurs, on constate que ce sont les responsables institutionnels et les membres de l'éducation qui considèrent que la capacité des centres de formations est suffisante à plus de 7 %. Quant aux privés, ils ne se prononcent pas.

Par ailleurs, l'insuffisance de la capacité des centres de formation qui domine représente, au regard du tableau 58, 56,50 % des écoles privées et 43,80 % des entreprises. Il faut dire que la grande majorité des prestations de la formation en Libye est fournie par les entreprises et les écoles privées. Quant à la suffisance de ces centres à recevoir des jeunes et adultes à la formation, seules les écoles privées la considèrent correcte en termes de capacité à 4,30 %, ce qui est peu.

Sachant que les centres de formation sont des lieux d'accueil et de formation pour le développement des compétences dans un cadre professionnel, nous avons voulu connaître le positionnement des salariés ministériels.

En ce sens, au regard du tableau 59, une minorité de 2,70 % des salariés ministériels reconnaissent la suffisance de la capacité des centres de formations. Les salariés ministériels estiment, de manière égalitaire, soit à 48,60 %, que la capacité des centres de formations est non-suffisante ou plutôt suffisante.

En regardant le tableau 60, il ressort que les répondants, indépendamment du secteur d'activité, sont tous uniformes sur leur réponse. Á 52,10 %, ils estiment que la capacité des centres de formations est plutôt suffisante. Seule une courte minorité de 0,80 % considère que cette capacité est plus que suffisante. Sur ce point de vue, ce sont les répondants au sein du secteur de comptabilité qui ont répondu en ce sens à 4,30 %.

2.4.2. Le rôle de l'État dans l'offre de formation professionnelle

2.4.2.1. LE DEGRE D'IMPLICATION DE L'ETAT DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE (Q18)

Au niveau des responsables institutionnels, il ressort du tableau 61 qu'il y a autant de répondants, soit 2,50 %, qui considèrent que l'implication de l'État dans la formation professionnelle est très forte, que de celles qui ne se prononcent pas.

Quant au groupe des privés, 17,90 % affirment que l'implication de l'État dans la formation professionnelle est forte. 50,30 % estiment que leur implication est moyenne. Tandis que 28,20 % considèrent qu'elle est faible contre 3,60 % pour qui elle est très faible. Du côté des membres de l'éducation, 28,60 % d'entre eux considèrent que l'implication de l'État dans la formation professionnelle est moyenne alors que, pour une minorité de 7,60 %, son implication est forte. Néanmoins, pour 51,30 %, cette implication est faible mais 11,80 % affirment que cette implication est très faible. Seuls 0,70 % n'ont pas donné leur avis.

Il ressort des données du tableau 62 que 51,30 % des répondants expriment aussi cette moyenne. Une très petite minorité de 2,60 % considère que cette implication de l'État est très faible, ce qui contraste avec 17,90 % pour qui cette implication est forte.

Si l'on se réfère au tableau 63, les salariés ministériels restent dans la même dynamique que les précédentes données référencées. Globalement, 43,20 % des salariés ministériels considèrent que l'implication de l'État dans la formation professionnelle est moyenne alors que 2,70 % d'entre eux estiment qu'elle est très forte. Plus spécifiquement, ce sont

uniquement les employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel qui, à 4,50 %, se positionnent ainsi.

Il résulte du tableau 64 que, de manière globale, un petit nombre de 0,80 % des répondants ne donne pas leur avis. Pour 51,30 %, l'implication de l'État dans la formation professionnelle est faible contre 7,60 % pour qui celle-ci est forte.

En y portant un regard plus spécifique, cette appréciation négative prédomine dans le domaine de la comptabilité, ce qui représente 69,60 %. Un petit nombre de 19,20 % des personnes issues de domaine de l'hôtellerie considère que l'implication de l'État est soit forte ou soit moyenne. Quant au domaine agricole, on note une oscillation entre faible (45 %) et moyenne (32,50 %) semblable au domaine hôtelier.

2.4.2.2. LES ACTIONS DE L'ETAT EN MATIERE EN FORMATION PROFESSIONNELLE (Q19)

Du tableau 65, on constate que les répondants considèrent que les actions de l'État portant sur l'ajustement de l'offre et de la demande ont un faible impact, ce qui se traduit par 47,50 % des responsables institutionnels, 56,40 % des privés et 45,40 % des membres de l'éducation.

Ce n'est que pour 2,60 % des privés et 0,80 % des membres de l'éducation que cet impact est considéré comme très fort. Néanmoins, une minorité de 5 % des responsables institutionnels et 0,80 % des membres de l'éducation ne donnent pas leur avis.

Quant aux établissements privés, en se référant au tableau 66, on ne peut que constater cette tendance. Il en ressort que 75 % des entreprises privés considèrent cet impact comme faible contre 43,50 % des écoles privées. Seules les écoles privées, à 4,30 %, contre une moyenne totale des entreprises et des écoles privées de 2,60 % répondants reconnaissent que celui-ci peut être fort.

Le tableau 67 montre que l'impact des actions de l'État est considéré comme faible à 43,20 % des salariés ministériels interrogés. Il en ressort que ce sont principalement les employés du ministère du Travail et de la réadaptation qui, à 46,70 %, affirment que cet impact est moyen contre 45,50 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel pour qui il est faible. Néanmoins, ils s'accordent tous, à plus de 10 %, pour réduire la négativité de cet impact à « très faible ».

En se référant aux domaines d'activités, le tableau 68 précise que, 0,80 % des répondants considèrent que l'impact des actions de l'État portant sur l'ajustement de l'offre et de la demande est très fort. Plus spécifiquement, on constate que ce ne sont que les personnes du domaine de la comptabilité, soit 4,30 %, qui considèrent que cet impact est très fort, ce qui n'est pas le cas dans les autres domaines où les répondants ne donnent pas de leur avis.

Plus de 30 % des répondants indépendamment du domaine d'activité estiment que l'impact des actions de l'État est soit faible soit très faible. Ce sont principalement les répondants du secteur agricole qui affirment que cet impact est faible, ce qui représente, en l'espèce, 50 % des répondants.

2.5. Le financement des formations professionnelles

Le financement est un élément essentiel de la décision des personnes souhaitant faire suivre une formation professionnelle. Ces personnes peuvent financer tout ou une partie d projet.

2.5.1. La suffisance du budget accordé (Q10)

En s'intéressant à la question portant sur le budget accordé pour la formation professionnelle, tous les groupes sont unanimes. Au regard du tableau 69, ils considèrent, à plus de 40 %, que le budget accordé est insuffisant.

Seule une minorité de privés (2,60 %) et de membres de l'éducation (2,50 %) ne porte pas de réponse à cette interrogation. On constate qu'il existe une quasi-réciprocité dans le cadre de l'appréciation sein des membres de l'éducation entre « insuffisant » et « plutôt insuffisant ». Cette même oscillation existe au niveau des privés de manière égalitaire entre « peu suffisant » et « suffisant », ce qui représente 5,10 % des répondants. On peut toutefois noter que seuls 10 % des responsables institutionnels considèrent que le budget alloué à la formation professionnelle est « largement suffisant ».

Quant aux répondants des établissements privés, (tableau 70), 56,30 % des entreprises et 82,60 % des écoles privées estiment que ce budget est insuffisant. Seules 12,50 % des entreprises considèrent que ce budget est suffisant.

Quant aux salariés ministériels, l'appréciation du budget alloué pour la formation professionnelle par les employés du ministère du Travail et de la réadaptation est quasiment similaire, excepté pour la réponse « peu suffisant ».

Le tableau 71 montre que ce sont ces derniers qui reconnaissent que ce budget est suffisant à 20 % mais, de manière globale, cela représente, en comptant les deux groupes, 8,10 %. Par ailleurs, même si l'ensemble des salariés ministériels, à 59,50 %, affirment que ce budget est plutôt insuffisant, ce sont les employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel pour qui cette réponse est valable à 72,70 %. Toutefois, une minorité de 9,10 % d'entre eux contre 13,30 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation considèrent que ce budget est largement suffisant.

En observant les trois secteurs d'activités, c'est la réponse « plutôt insuffisant » qui domine pour le secteur agricole, de l'hôtellerie et de la comptabilité. Pourtant, ceux qui n'ont pas donné de réponse se positionnent sur la rubrique « insuffisant ». Le tableau 72 souligne, dans une approche globale, que tous secteurs d'activités confondus, c'est la réponse « plutôt insuffisant » qui prédomine à 45,40 %, ce qui représente : 45 % pour le secteur agricole, 53,80 % pour le secteur de l'hôtellerie, 52,20 % pour le secteur de la comptabilité et 33,30 % pour les autres.

Seuls les interrogés du secteur agricole et des autres secteurs considèrent que ce budget est suffisant à 2,50 % pour l'un et 6,70 % pour l'autre. Excepté le secteur hôtellerie, tous les répondants ont donné leur avis. D'ordre général, cela représente 2,50 %. Ce sont 4,30 % des personnes du domaine de la comptabilité qui ne donnent pas leur position.

2.5.2. Provenance du financement (Q9)

En règle générale, toutes les entreprises sont tenues de participer à la formation de leurs employés. Pour autant, ce budget alloué à la formation professionnelle peut aussi être supporté par l'État ainsi que les bénéficiaires de la formation.

Au regard du tableau 73, on constate que tous les groupes confondus considèrent principalement que c'est à l'État de supporter la charge financière des formations professionnelles.

Ce positionnement est 100 % assumé par le groupe des privés contre 90 % des responsables institutionnels et 70,60 % des membres de l'éducation. Toutefois, on note que 25,50 % des membres de l'éducation estiment que ce financement pourrait être supporté principalement

par les bénéficiaires de la formation professionnelle. Une très petite minorité de responsables institutionnels (2,50 %) et des membres de l'éducation (1,70 %) ne donnent pas leurs avis.

En ce qui concerne les salariés ministériels, il ressort du tableau 74 que, pour les répondants, le financement est à 89,20 % principalement supporté par l'État, 5,40 % principalement supporté par les bénéficiaires de la formation et 2,70 % par les entreprises

Plus spécifique du tableau 78, les employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel considèrent à 86,40 % que le financement est principalement supporté par l'État et de manière égalitaire à 4,50 % principalement supporté soit par les bénéficiaires de la formation soit par les entreprises, ou encore ne donnent pas leur avis.

Les employés du ministère du travail et de la réadaptation considèrent à 93,30 % qu'il est principalement supporté par l'État et 6,70 % par les bénéficiaires de la formation.

Quant aux domaines d'activités, le tableau 75 montre que le financement des formations professionnelles relève à 70,60 % des répondants, quel que soit le secteur d'activités, de l'État.

Cette approche se traduit par 72,50 % des répondants du secteur agricole, 76,90 % de l'hôtellerie, 69,60 % du secteur comptable et 63,30 % des autres secteurs. Par ailleurs, 2,50 % des répondants du domaine « agricole » estiment que le financement est principalement supporté par les entreprises. 6,70 % des personnes des autres domaines restent aussi dans cette dynamique.

2.5.3. Le niveau du soutien financier accordé (Q14)

En évaluant le niveau du soutien financier octroyé pour faire une formation professionnelle (tableau 76), tous les groupes le considèrent bas. Pour autant, plus de 60 % des membres de l'éducation le considèrent bas contre 40 % des responsables institutionnels et 53,80 % des répondants des établissements privés.

On remarque également que la différence d'appréciation dans les responsables institutionnels est très légère car plus de 30 % considèrent le niveau du soutien à la formation professionnelle comme très bas contre 17,60 % pour les membres de l'éducation.

Quant aux répondants des établissements privés, le tableau 77 montre que 53,80 % d'entre eux reconnaissent également que le niveau de soutien financier pour faire une formation professionnelle est bas. Ce qui se traduit de manière spécifique à 56,50 % pour les écoles privées et 50 % des entreprises. Seule une petite minorité de 2,60 % considère que ce niveau pourrait être élevé, ce qui représente 4,30 % des écoles privées uniquement.
Selon le tableau 78, l'ensemble de salariés ministériels considère que le niveau de soutien financier pour faire une formation professionnelle est bas à 37,80 %, voire très bas à 32,40 %.

En ce qui concerne les domaines d'activités choisis (tableau 79), 63,90 % des répondants considèrent aussi que ce niveau de soutien financier est bas. On se rend compte également que 73,30 % des répondants des autres domaines sont aussi dans cette dynamique.

2.5.4. Les aides financières (Q15)

Les personnes souhaitant se former doivent mettre en place une démarche de formation cohérente avec un projet de reprise d'emploi. Se pose alors la question du financement de la formation professionnelle qui passe également par celle des aides financières.

Selon le tableau 80, il y a autant de responsables institutionnels à 42,50 % ainsi que d'établissements privés, à 46,20 %, qui estiment que les aides financières relèvent du coût de la formation. Quant aux membres de l'éducation, ils considèrent à 35,30 % que les aides financières dépendent plutôt de la nouveauté du domaine.

En ce qui concerne les établissements privés, ils revendiquent le fait que les aides financières dépendent surtout du coût de la formation. Le tableau 81 montre que les aides financières dépendent plutôt des objectifs de la formation, à 25,60 %, du coût de la formation à 46,2%, de la nouveauté du domaine à 17,90 % et des besoins en formations les plus importants à 10,30 %.

Les données du tableau 81 montrent que ce choix de dépendance au « coût de la formation » est surtout mis en avant par les écoles privées à 52,20 %.

En s'attardant sur les salariés ministériels, on constate du tableau 82 que pour :

- les employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel, les aides financières dépendent à 50 % du coût de la formation ;
- les employés du ministère du travail et de la réadaptation, les aides dépendent à 26,70 % des objectifs de la formation ou du coût de la formation

On remarque des majorités de réponses différentes entre les répondants du domaine comptabilité qui optent pour une dépendance des aides financières à la nouveauté du domaine et des personnes issues des autres domaines qui considèrent que cette dépendance est due au coût de la formation.

En se référant au tableau 83, il ressort, en globalité, que les aides financières dépendent à 17,60 % des objectifs de la formation,13,40 %des résultats obtenus suite à la formation par les bénéficiaires de la formation, 27,70 %du coût de la formation, 35,30 %de la nouveauté du domaine, 3,40 %des besoins en formations les plus importants.

De manière plus spécifique, les aides financières dépendent plutôt pour les secteurs de :

- l'agriculture : 22,50 % des résultats obtenus à la suite de la formation par les bénéficiaires de la formation et 7,50 % des besoins en formations les plus importants ;
- l'hôtellerie : 26,90 % des objectifs de la formation ;
- la comptabilité : 52,50 % de la nouveauté du domaine ;
- d'autres domaines : 40 % du coût de la formation.

2.6. Les évolutions technologiques dans la formation professionnelle

Les avancées technologiques doivent être incluses dans l'offre de formation professionnelle. En ce sens, nous verrons :

- le suivi des développements technologiques Q62 ;
- leur intégration dans les programmes de formation professionnelle Q63 ;
- la conformité des formations professionnelles avec les avancées technologiques Q20 ;
- l'adaptation des écoles à ces évolutions Q29.

2.6.1. Les développements technologiques (Q62)

Au regard du tableau 84, une minorité d'un peu plus de 1 % des répondants reconnait que l'offre de formation s'aligne sur les découvertes technologiques. La majorité des répondants estime que l'on ne tient pas compte des développements technologiques au sein des formations professionnelles. Cette réalité correspond à 52,50 % des responsables institutionnels, 53,50 % des privés et 51,30 % des membres de l'éducation.

Cette appréciation fait écho au fait qu'à environ 40 % d'entre eux reconnaissent que ce suivi se fait partiellement ; ce qui représente 42,50 % des responsables institutionnels, 42,50 % des établissements privés et 45,40 % des membres de l'éducation.

Quant aux établissements privés, le tableau 85 montre que les entreprises affirment soit que ce suivi n'existe pas à 68,80 % soit qu'il est partiel à 31,30 %. On remarque que 68,80 % des entreprises considèrent ce suivi comme inexistant alors que pour 52,20 % ce suivi est partiel. Toutefois, une minorité de 4,30 % des écoles privées estiment que le suivi peut être systématique.

Quant aux salariés ministériels, le tableau 86 nous révèle que les développements technologiques :

- ne sont pas suivis pour 68,20 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel ;
- mais sont partiellement suivis pour 66,70 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation.

Pour autant, si on regarde de manière globale, à environ 40 %, l'ensemble des salariés ministériels donnent des réponses contradictoires : « ne sont pas suivi » et « sont partiellement suivi ». Toutefois, 6,70 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation ce qui représente 2,70% salariés ministériels interrogés estiment que ce suivi est systématique.

Par rapport aux secteurs des activités, le tableau 87 montre que 1,70 % des répondants, tous secteurs d'activités confondus, considèrent que les développements technologiques sont systématiquement suivis, ce qui représente 4,30 % des personnes du secteur de comptabilité et 3,60 % des autres secteurs. Pour 60,90 % des répondants du secteur de la comptabilité, ce suivi n'existe pas contrairement à plus de 50 % de celles du secteur agricole (52,50 %) et du secteur de l'hôtellerie (53,80 %).

2.6.2. Les développements technologiques sont intégrés dans les programmes de formation professionnelle (Q 63)

Au regard du tableau 88, plus de 50 % des répondants considèrent que l'intégration des évolutions technologiques dans les programmes de formation professionnelle est rare., ce qui représente 79 % des membres de l'éducation et 72,50 % des responsables institutionnels

contre 51,30 % des privés. Pour autant, 35,90 % des privés considèrent que ce n'est jamais le cas.

Une extrême minorité de 0,80 % des membres de l'éducation reconnait que les avancées technologiques sont régulièrement intégrées dans les programmes de formation professionnelle. Cette approche est partagée par 5 % des responsables institutionnels et 7,70 % des privés. Une autre minorité ne donne pas son avis, soit 5 % des responsables institutionnels, 7,70 % des établissements privés et 1,70 % des membres de l'éducation.

En se référant alors au tableau 89, 51,30 % des établissements privés estiment que cette intégration des développements technologiques est rare, ce qui représente 62,50 % des entreprises et 43,50 % des écoles privées. Seules les écoles privées à 8,70 % considèrent que les développements technologiques sont régulièrement intégrés dans les programmes de formation professionnelle. De manière quasi-identique, les entreprises à 31,30 % et les écoles privées à 39,10 % affirment que les développements technologiques ne sont jamais intégrés dans les programmes de formation professionnelle.

Pour les salariés ministériels, le tableau 90 nous permet de comprendre que la manière globale à 70,30 %est de répondre « rarement » à cette demande d'intégration des avancées technologiques dans la formation professionnelle, ce qui représente 72,70 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel, et 66,70 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation. Il existe donc un paradoxe dans l'appréciation des avis au sein même des employés du ministère du Travail et de la réadaptation reconnaissance. Seuls 6,70 % d'entre eux considèrent que cette intégration se fait régulièrement.

Ce qui est intéressant à remarquer est qu'au sein du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel, personne ne partage ce positionnement alors qu'il participe à la construction des programmes de l'offre de formation professionnelle. Par ailleurs, seuls 13,30 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation ne donnent pas leur avis.

Quant aux secteurs d'activités professionnelles, en observant de manière plus spécifique le tableau 91, ce qui ressort 79 % des répondants est qu'ils répondent « rarement », ce qui représente 80 % des répondants du secteur agricole et des personnes sans domaines d'activités précisées, 76,90 % des répondants du secteur de l'hôtellerie et 78,30 % des répondants du secteur de la comptabilité

De plus, seuls les répondants du secteur hôtellerie considèrent que cette intégration des avancées technologiques dans les programmes de formation professionnelle est régulière à 3,80 %, ce qui représente 0,80 % des répondants en totalité. Une moyenne d'environ 18,50 % considère que cette intégration ne se fait jamais en sachant que ce positionnement est surtout défendu par les répondants du secteur agricole en particuliers.

Une minorité de 1,70 % tout secteur confondu ne donne pas leur avis, excepté au niveau des personnes du monde agricole. De manière plus spécifique, cette minorité représente les répondants du secteur comptable à 4,30 % et des répondants du secteur de l'hôtellerie à 3,80 %.

2.6.3. La conformité des formations professionnelles avec les avancées technologiques (Q20)

Ayant vu que les avancées technologiques sont difficilement suivies et intégrables dans l'offre de formation de professionnelle, nous avons porté attention sur la conformité de l'offre de formation professionnelle par rapport à ces développements technologiques. On constate que l'appréciation de cette conformité est considérée de manière générale comme non-satisfaisante. Ce n'est que le degré d'appréciation qui varie.

Du tableau 92, il ressort que, pour la réponse « insatisfaisante », ce sont 45 % des responsables institutionnels et 53,80 % des répondants des établissements privés qui s'y positionnent majoritairement tandis que 48,70 % des membres de l'éducation affirment que celle-ci est insatisfaisante, une minorité de 5,90 % d'entre eux estiment que cette conformité est satisfaisante.

On peut quand même noter qu'une minorité d'environ 10 % de tous les groupes confondus considère que la conformité des formations professionnelles avec les avancées technologiques est plutôt satisfaisante.

Il existe, toutefois, une très faible minorité pour qui la conformité des formations professionnelles avec les avancées technologiques est plutôt satisfaisante, ce qui représente 12,50 % des entreprises et 8,70 % des écoles privées.

Quant aux salariés ministériels, le tableau 94 montre surtout que 13,50 % des salariés ministériels reconnaissent que celle-ci est plutôt satisfaisante, ce qui représente 9,10 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement

technique et professionnel et 20 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation.

En termes d'insatisfaction, cette appréciation est représentée par l'ensemble des salariés ministériels à 48,60 % pour la réponse « plutôt insatisfaisante » et à 37,80 % pour la réponse « insatisfaisante ». De manière plus spécifique, la première réponse est approuvée majoritairement par 63,60 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel contre 53,30 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation qui défendent la deuxième réponse.

En termes de secteurs d'activités, le tableau 95 fait ressortir le fait qu'il est difficile d'allier les avancées technologiques et l'offre de formation professionnelle, ce qui se traduit par plus de 30 % des interrogés soit 48,70 % qui se disent insatisfaits et 35,30 % pour elles sont plutôt insatisfaisantes.

Cette insatisfaction se retrouve au niveau du domaine agricole à 57,50 % ainsi que dans les autres domaines d'activités à 50 %. Pour autant, 10,10 % des répondants reconnaissent la conformité des formations professionnelles avec les avancées technologiques, ce qui représente 13 % des interrogés du secteur de comptabilité. Parmi les répondants, une minorité de 5,90 % reconnaît qu'il puisse exister une satisfaction à intégrer les avancées technologiques dans l'offre de formation professionnelle. Cette appréciation n'est pas partagée par les personnes du secteur de l'hôtellerie.

2.6.4. La capacité des écoles à s'adapter aux nouvelles évolutions technologiques (Q.29)

S'adapter aux nouvelles technologies résulte de la capacité à pratiquer un travail collaboratif au sein des écoles pour déterminer la faisabilité à intégrer de nouvelles compétences plus techniques en plus des programmes existants. Au regard du tableau 96, une petite minorité de plus de 7 % (10 % responsables institutionnels, 13,20 % des privés et 7,60 % des membres de l'éducation) estime que les écoles peuvent intégrées les évolutions technologiques au sein l'offre de formation qu'elles proposent.

Il est à noter également de manière globale que cette capacité d'adaptation des écoles aux évolutions technologiques est considérée comme faible indépendamment de son intensité. Cette nuance se traduit par :

- 40 % des responsables qui l'estiment faible ;

- 31,60 % des privés et 37,30 % des membres de l'éducation pour qui elle est plutôt faible ;
- 30 % des responsables institutionnels pour qui elle est très faible :

En ce qui concerne les établissements privés, l'adaptation aux nouvelles technologiques n'a pour but que de favoriser l'amélioration de l'offre de formation proposée en permettant le développement des écoles ainsi que leur rôle d'acteurs dans le processus de construction d'un apprentissage de qualité des formés.

Selon le tableau 97, 31,60 % des établissements estiment que la capacité des écoles à s'adapter aux évolutis technologiques lest faible. Pourtant une minorité de 2,60 % considère que cette capacité d'adaptation est très bonne, ce qui représente plus spécifiquement 4,50 % des écoles privées.

Certaines réponses sont égalitaires quant à l'appréciation des capacités des écoles à s'adapter aux nouvelles évolutions technologiques. Cette égalité se trouve entre à 37,50 % pour les entreprises pour les réponses « très faible » et « faible ». On remarque que les répondants rencontrent des difficultés à évaluer l'intensité à pouvoir adapter les nouvelles technologies à l'offre de formation professionnelle des établissements privés.

Si l'on s'intéresse aux salariés ministériels (tableau 98), il en ressort que leur appréciation par rapport à la capacité des centres de formation oscille entre non-suffisante et suffisante. Une minorité de 2,70 % estime que cette capacité est suffisante.

Quant aux secteurs d'activités, le tableau 99 montre que 65,30 % des interrogés considèrent l'extrême faiblesse des écoles à intégrer les nouvelles technologies. C'est surtout le secteur agricole qui se positionne ainsi à 75%. Pourtant, 5 % des interrogés de ce secteur estiment que cette capacité d'adaptation des écoles aux nouvelles technologies est bonne. De manière globale, ce positionnement est admis par une minorité de 7,60 %. C'est particulièrement dans le domaine agricole que le nombre est faible, soit 4,50 %.

2.7. La qualité de la formation professionnelle

2.7.1. Les formations professionnelles sont encadrées par des normes qualité (Q30)

Par définition, la qualité allouée à un service ou un produit résulte des caractéristiques permettant de satisfaire les besoins exprimés ou implicites des usagers auxquels le service ou le produit s'adresse. Les normes de qualité se caractérisent donc par un document établi par

consensus et approuvé par un organisme reconnu donnant lieu à un socle de règles directrices permettant de garantir un niveau d'ordre optimal dans un contexte donné.

Appliquée à la formation professionnelle, l'amélioration de sa qualité est une exigence pour le système de formation professionnelle libyen. Les données du tableau 100 indiquent que la majorité des répondants, indépendamment du groupe, reconnait que les formations professionnelles sont encadrées par des normes qualité. Nous pouvons noter la difficulté des responsables institutionnels à faire un choix qui oscille entre 35 % pour le « oui » et 32,50 % pour le « non » ou « je ne sais ».

En ce qui concerne les établissements privés, le tableau 101 indique due 56,40 % des établissements estiment que les formations professionnelles sont encadrées par des normes qualité et pour 28,20 %, ce n'est pas le cas.

En ce qui concerne les salariés ministériels, les données du tableau 102 montrent que ce positionnement des employés du ministère du Travail et de la réadaptation représente 26,70 %. On note qu'il y a quasiment autant d'employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel (40,90 %), qui estiment que cet encadrement n'existe pas, que d'employés du ministère du Travail et de la réadaptation (46,70 %) qui ne se prononcent pas.

Quant aux secteurs d'activités, les données du tableau 103 nous indiquent que 78,80 % des répondants affirment que les formations professionnelles sont encadrées par des normes qualité.

2.7.2. Existence et présence des outils de contrôle pour la qualité des formations professionnelles (Q36)

En ce qui concerne les établissements privés, les données du tableau 104 révèlent que les répondants des entreprises privées affirment à 37,50 % que les outils de contrôle pour la qualité des formations professionnelles sont soit existants sans être praticables matériellement soit presque inexistants.

Nous constatons que seule une minorité de 4,30 % des écoles privées considèrent que non seulement ces outils existent mais qu'ils sont connus. Or, les répondants des écoles privées

oscillent leur réponse entre « presque inexistants » à 30,40 % et 34,80 % « existants mais leur présence n'est pas ressentie ».

Comme l'indique le tableau 105, 45,50 %, les employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel considèrent que les outils de contrôle pour la qualité des formations professionnelles sont presque inexistants. Mais 40 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation estiment que ces outils existent sans pour autant être ressentis matériellement. Nous remarquons que plus de 30 % des salariés ministériels s'attardent à dire que ces outils de contrôle sont inexistants, ce qui démontre un certain déséquilibre quant au développement dans l'évaluation de la qualité de l'offre de formation.

Quant aux secteurs d'activités, les données du tableau 106 révèlent que :

- 35 % des répondants du secteur « agricole » ainsi que 61,50 % des répondants du secteur « hôtellerie » reconnaissent l'existence de ces outils mais que leur présence n'est pas ressentie ;
- 56,50 % des répondants du secteur « comptabilité » et 46,70 % des répondants d'autres secteurs d'activités estiment que ces outils sont presque inexistants.

Uniquement 7,50 % des répondants du secteur « agricole » affirment que les outils de contrôle mis en place pour évaluer la qualité de l'offre de formation professionnelle sont effectivement connus de tous.

2.7.3. Quelle est l'importance de la qualité des diplômes sur le marché de travail (Q37) ?

Les données du tableau 107 révèlent que seuls 4,30 % des écoles privées affirment que la qualité des diplômes sur le marché de travail est très peu importante.

6,30 % des entreprises et 8,70 % des écoles privées soulignent la grande importance de la qualité des diplômes sur le marché de travail. La majorité des répondants des établissements privés (43,80 % des entreprises et 34,80 % des écoles privées) s'accorde à dire que la qualité des diplômes sur le marché du travail est plutôt importante.

Quant aux salariés ministériels, au regard des données du tableau 108, nous remarquons que les employés du ministère du Travail et de la réadaptation répondants sont majoritaires à

33,30 % à affirmer que soit la qualité des diplômes sur le marché du travail est plutôt importante soit d'une grande importance.

Pour les employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel, elle, à 31,80%, plutôt importante.

En ce qui concerne les secteurs d'activités, les données du tableau 109 révèlent que tous les répondants reconnaissent à 39 % que la qualité des diplômes est plutôt importante sur le marché du travail et que seuls 7,60 % d'entre eux estiment qu'elle est de grande importance.

2.7.4. La qualité de la formation professionnelle(Q38)

Quant aux établissements privés, les données du tableau 110 montrent que 4,30 % des écoles privées affirment que soit la qualité de la formation professionnelle est très reconnue à l'international soit reconnue à l'international.

En revanche, 34,80 % des entreprises et des écoles privées considèrent que la qualité de la formation professionnelle n'est pas du tout reconnue à l'international ou peu reconnue à l'international.

Les données du tableau 111 révèlent que 22,70 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel affirment que la qualité de la formation professionnelle n'est pas du tout reconnue à l'international, soit peu reconnue à l'international.

Les employés du ministère du Travail et de la réadaptation, à 46,70 %, considèrent que la qualité de la formation est peu reconnue à l'international alors que 13,30 % d'entre eux affirment qu'elle est très reconnue à l'international.

En ce qui concerne les secteurs d'activités, les données du tableau 112 révèlent qu'une minorité des répondants reconnaissent que la qualité de la formation professionnelle est très reconnue à l'international, ce qui représente 2,50 % des répondants du secteur « agricole », 3,80 % des répondants du secteur « hôtellerie » et 3,30 % des autres secteurs d'activités

Par ailleurs, les répondants des secteurs d'activités s'accordent à dire à 36,40 % que la qualité de la formation professionnelle est peu reconnue à l'international. De manière spécifique, cela représente :

- 42,50 % des répondants du secteur « agricole » ;

- 42,30 % des répondants du secteur « hôtellerie » ;
- 45,50 % des répondants du secteur « comptabilité ».

Quant aux autres secteurs d'activités, 53,30 % des répondants considèrent qu'elle n'est pas du tout reconnue à l'international.

2.7.5. La reconnaissance des diplômes à l'international (Q32)

Les données du tableau 113 montrent que 43,50 % des écoles privées et 43,80 % des entreprises considèrent que les diplômes sont rarement reconnus à l'international. Toutefois, seuls 12,50 % des entreprises estiment qu'ils le sont et 4.30 % des écoles privées reconnaissent qu'ils le sont mondialement par équivalence.

En effet, selon les données du tableau 114, nous notons que ces derniers considèrent que :

- pour 63,60 % ,les diplômes sont rarement reconnus à l'international
- pour 9,10 %, soit l'équivalence des diplômes est mondialement reconnue soit les diplômes ne le sont pas.

Cependant, les employés du ministère du Travail et de la réadaptation estiment que :

- pour 40 %, les diplômes sont assez souvent reconnus à l'international ;
- pour 26,70 %, les diplômes sont reconnus à l'international.

Les données du tableau 115 montrent que 58 % des répondants indépendamment du secteur d'activité reconnaissent que les diplômes sont rarement reconnus à l'international mais que 0,80 % d'entre eux considèrent que l'équivalence des diplômes est mondialement reconnue. De manière plus spécifique, seuls 2,50 % des répondants du secteur « agricole » adhèrent à ce dernier positionnement. 7,70 % des répondants du secteur « comptabilité » ainsi que 3,30 % des autres secteurs d'activités considèrent que les diplômes sont reconnus à l'international.

2.7.6. Ce contexte a un impact sur la qualité : réduction des coûts (Q.16)

Selon les données du tableau 116, 43,50 % des écoles privées et 31,30 % des entreprises estiment que le contexte dans lequel évolue la formation professionnelle est plutôt positif pour sa qualité. Nous remarquons que la quantité de répondants qui s'abstiennent de donner une réponse est assez élevée soit 31,30 % pour les entreprises et 30,40 % pour les écoles privées.

Quant aux données du tableau 117, il en résulte que 13,60 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel reconnaissent que ce contexte a un impact plutôt positif sur la qualité ou positif sur la qualité. En revanche, 35,70 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation estiment que ce contexte a un impact plutôt négatif sur la qualité.

En ce qui concerne les domaines d'activité, les données du tableau 118 montrent que 0,80 % des répondants issus de l'ensemble des activités estiment que cet impact est très positif sur la qualité, ce qui représente 3,80 % des répondants du secteur « hôtellerie ».

De manière plus spécifique, nous constatons que des répondants du secteur « comptabilité » affirment que le contexte est, à 69,60 % plutôt positif sur la qualité. Mais, pour 50 % des répondants issus d'autres domaines d'activités, l'impact est positif sur la qualité. Pour les répondants du secteur « agricole », nous pouvons noter une oscillation des réponses entre plutôt positif sur la qualité à 40 % et positif sur la qualité à 30 %.

2.8. La formation professionnelle dans l'économie de marché

2.8.1. La représentativité de la femme sur le marché de l'emploi

Pour chaque groupe, nous avons répertorié le sexe des répondants de manière à connaître le taux de représentativité des femmes dans le tissu économique, institutionnel et universitaire libyen.

Les données du tableau 119 montrent que la représentativité des femmes est faible, soit moins de 33 %. Les femmes sont extrêmement peu représentatives au niveau ministériel (17,90 %). Bien que faible, elles sont plus nombreuses au sein du corps enseignant (32,80 %). Quant aux hommes, on retrouve une forte représentativité au niveau des responsables institutionnels soit 82,10 % contre 71,80 % des établissements privés et 67,20 % des membres de l'éducation

Nous nous sommes interrogé sur la féminisation des secteurs d'activités. Au regard du tableau 120, nous constatons que la majorité des femmes ont opté pour des emplois dans l'enseignement. Le plus grand nombre se trouve au sein du groupe des établissements privés soit 79,50 % contre 72,50 % des responsables institutionnels et 59,70 % des membres de l'éducation.

De manière moindre, soit 29,40 % membres de l'éducation, qui sont des femmes, préfèrent les emplois administratifs contre 25 % des femmes parmi les responsables institutionnels et 17,90 % parmi les établissements privés. Quant aux métiers de service, 10,10 % des femmes parmi les membres de l'éducation y sont sensibles et pour les autres services, seuls 2,60 % des femmes du privé s'y intéressent.

En ce qui concerne les établissements privés, seuls 6,30 % des répondants des entreprises estiment que ce sont les emplois administratifs. Il en ressort des données du tableau 121, 93,80 % des répondants des entreprises et 69,60 % des répondants des écoles privées reconnaissent l'enseignement comme l'activité préférée des femmes.

Toutefois, les répondants des écoles privées considèrent que l'activité préférée des femmes à 26,10 % résulte de l'exercice d'emplois administratifs et uniquement 4,30 % d'entre eux parmi les salariés ministériels estiment que ce sont les services.

Du coté des salariés ministériels, les données du tableau 122 montrent que l'enseignement comme activité préférée des femmes est choisie comme réponse par 68,20 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel et 73,30 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation.

Il est à noter que plis de 20 % des salariés ministériels considèrent que ce sont les emplois administratifs qui sont le secteur préféré des femmes. Uniquement 4,50 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel considèrent que ce sont les services.

De manière plus spécifique (tableau 123), 3,30 % des répondants des autres secteurs d'activités estiment que ce sont des secteurs autres que les emplois administratifs, l'enseignement, les services.

Communément, plus de 20 % des répondants estiment que le choix se portent sur les emplois administratifs et plus de 10 % des répondants du secteur « agricole » et « hôtellerie » portent sur les services.

2.8.2. L'adaptation du diplôme au marché du travail

2.8.2.1. LE CHOIX DES DIPLOMES EN FORMATION CONTINUE EST-IL ADAPTE AU MARCHE DU TRAVAIL (Q49) ?

En matière de choix des diplômes en formation continue et de son adaptation au marché du travail, il ressort que, selon les données du tableau 124, plus de 40 % des répondants considèrent que le choix des diplômes en formation continue est adapté au marché du travail. Seuls 18,80 % des répondants des entreprises et 13 % des écoles privés le considèrent comme complètement adapté.
En ce qui concerne les salariés ministériels, selon le tableau 125, 59,10 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel estiment que le choix des diplômes en formation continue est adapté au marché du travail. Mais 46,70 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation considèrent que ce choix est complètement adapté au marché du travail.

Quant aux secteurs d'activités, cette approche est confirmée par les données du tableau 126 qui montrent que plus de 30 % des répondants ont fait ce choix de réponse.

Plus spécifiquement, plus de 20 % des répondants du secteur « agricole », du secteur « hôtellerie » et des autres secteurs d'activités considèrent que le choix des diplômes en formation continue est complètement adapté au marché du travail. Cependant plus de 10 % des répondants du secteur « agricole », du secteur « comptabilité » estiment que ce choix est adapté en grande partie.

2.8.2.2. L'OFFRE DES DIPLOMES EN FORMATION INITIALE EST-ELLE ADAPTEE AU MARCHE DU TRAVAIL (Q50) ?

En ce qui concerne les établissements privés (tableau 127), 43,60 % des répondants considèrent que l'offre des diplômes en formation initiale est complètement adaptée au marché du travail. Par ailleurs, uniquement 12,50 % des répondants des entreprises estiment que ce n'est pas le cas contre uniquement 21,70 % des répondants d'écoles privées pour qui l'offre des diplômes en formation initiale est complètement adaptée au marché du travail.

Quant aux salariés ministériels, les données du tableau 128 révèlent qu'en effet 54,50 % employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de technique et professionnel estiment que l'offre des diplômes en formation initiale est partiellement adaptée contre uniquement 9,10 % d'entre eux pour elle l'est complètement.

Quant aux employés du ministère du Travail et de la réadaptation, plus de 20 % reconnaissent que cette adaptation au marché du travail de l'offre des diplômes en formation initiale est soit inexistante soit existante en grande majorité.

En s'intéressant aux secteurs d'activité, il en ressort du tableau 129 que plus de 50 % des répondants, tous secteurs d'activités confondus, estiment que cette offre est partiellement adaptée au marché du travail. En revanche, plus de 10 % reconnaissent que c'est une offre qui peut être considérée comment complètement adaptée.

2.8.2.3. LE MARCHE DU TRAVAIL NE PEUT PAS ETRE SATISFAIT PAR LES DIPLOMES DES DISCIPLINES TRADITIONNELLES (Q.6)

En ce qui concerne la question du marché du travail par rapport aux trois domaines d'activités, trois points importants touchent les programmes, le nombre de candidats et l'intérêt aux disciplines traditionnelles. En prenant dans sa globalité les trois groupes (tableau 130), on constate que le marché du travail n'est pas satisfaisant car les programmes sont inadaptés à plus de 20 % et obsolètes à plus de 50 %.

Ce qui est marquant, ce sont les établissements privés pour qui il est majoritairement affirmé l'obsolescence des programmes à 71,80 %. Á la question de l'inadaptation des programmes, ce sont les membres de l'éducation à 33,60 % qui s'y penchent. De plus, ils sont les seuls à 1,80 % à affirmer la rareté des candidatures. L'ensemble des répondants à 5 % et plus soulignent l'insuffisance du nombre de candidats alors que, parallèlement, un peu plus de 2 % estiment que l'intérêt pour les disciplines traditionnelles est faible.

Quant aux établissements privés (tableau 131), 50 % des répondants des entreprises et 87 % des répondants des écoles privées estiment que le marché du travail ne peut pas être satisfait par les diplômes du fait de l'obsolescence des programmes proposés. Nous remarquons que 37,50 % d'entre eux estiment que les programmes ne sont pas adaptés et 12,50 % d'entre pointent l'insuffisance des candidats.

En ce qui concerne les salariés ministériels, plus de 40 % des salariés ministériels considèrent que les programmes sont obsolètes. Les données du tableau 132 montrent également qu'uniquement 6,70 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation ont estimé que cette insuffisance des diplômes issus de disciplines traditionnelles se justifie soit par l'insuffisance du nombre de candidatures soit par le faible intérêt pour les disciplines

traditionnelles. Ils s'accordent néanmoins pour dire que les programmes ne sont pas adaptés à plus de 20 %.

En ce qui concerne les secteurs d'activités, les données du tableau 133 montrent que cette approche représente plus de 40 % des répondants. Indépendamment du secteur d'activité ils considèrent que les programmes ne se sont pas adaptés. Seule une minorité affirme la rareté des candidatures (1,70 %) et l'insuffisance (9,20 %) et le faible intérêt pour les diplômes des disciplines traditionnelles (2,50 %).

Notons que :

- 40 % des répondants des autres secteurs estiment que les programmes ne sont pas adaptés ;
- 57,50 % des répondants du secteur « agricole » justifient cet état de fait par une inadaptation des programmes ;
- pour 26,10 % des répondants du secteur « comptabilité », c'est dû à l'insuffisance du nombre de candidats ;
- seuls les répondants du secteur « hôtellerie », soit 3,80 % et 3,30 % des autres secteurs d'activités, estiment que les candidatures sont rares.

2.8.3. Des statistiques sur le besoin réel du marché du travail existent-elles et sont-elles disponibles (Q53) ?

Il résulte du tableau 134 que pour l'ensemble des trois groupes sont unanimes pour dire que les statistiques sur le besoin réel du marché du travail sont inexistantes et indisponibles. C'est surtout pour 66,90 % des membres de l'éducation que cette appréciation est la plus forte. Une minorité des établissements privés, soit 5,10 %, estiment que les statistiques sur le besoin réel du marché du travail concernent pour tous les secteurs. Il en est de même pour 43,60 % des établissements privés qui estiment que les statistiques sur le besoin réel du marché du travail existent, qu'ils sont indisponibles et que les statistiques n'existent que pour certains secteurs.

Si l'on s'intéresse de manière particulièrement spécifique aux établissements privés, le tableau 135 montre que pour 62,50 % des entreprises, les statistiques sur le besoin réel du marché du travail n'existent pas et sont indisponibles. Or, pour 52,20 % des écoles privées, ces statistiques existent et ne sont disponibles que pour certains secteurs. Peu d'établissements privés, soit 7,70 % reconnaissent qu'ils existent et sont disponibles pour la plupart des secteurs.

En ce qui concerne les salariés ministériels, le tableau 136 montre que ce sont les employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel qui expriment majoritairement leur positionnement par rapport ceux du ministère du Travail et de la réadaptation, ce qui représente pour :

- 59,10 % d'entre eux, ces statistiques sont inexistantes et indisponibles ;
- 27,30 %d'entre eux, ces statistiques sont existantes et disponibles pour certains secteurs.

Quant aux différents secteurs d'activités (tableau 137), on remarque que le domaine de l'hôtellerie, 80,80 % des répondants affirment que ces statistiques sont inexistantes et indisponibles contre 65 % dans le secteur agricole et 50 % dans le secteur de la comptabilité. 70 % des répondants dans les autres secteurs d'activités vont dans le même sens. Ce fait montre une généralité du manque de statistiques avérées dans l'ensemble des secteurs d'activités. Plus de 30 % des répondants issus du secteur de comptabilité reconnaissent toutefois que ces statistiques n'existent que pour certains secteurs.

2.9. Appréciation de la formation professionnelle dans certains domaines d'activité

2.9.1. La formation professionnelle dans le secteur privé (Q1)

Il ressort du tableau 138 que plus de 40 % des personnes ont choisi de faire une formation professionnelle.

De manière plus spécifique, 62,50 % des responsables institutionnels et 53,80 % des privés ainsi que 42,90 % des membres de l'éducation considèrent que, dans le secteur privé, la formation professionnelle n'est pas du tout développée. Pour plus de 30 %, la formation professionnelle dans le secteur privé n'est pas assez développée. Seuls 11,80 % des membres de l'éducation considèrent que la formation professionnelle est plutôt bien développée et 2,60 % des privés considèrent que la formation professionnelle dans le secteur privé est bien développée.

En ce qui concerne les établissements privés, le tableau 139 montre que l'ensemble des personnes interrogés à 53,80 % considèrent que la formation professionnelle dans le secteur privé n'est pas du tout développée contre une minorité de 2,60 % pour qui elle est bien développée.

Il existe une double égalité :

- une minorité de 6,30 % des entreprises considère qu'elle est plutôt bien développée ou bien développée ;
- une majorité de 47,80 % des écoles privées considèrent qu'elle n'est pas du tout développée ou pas assez développée.

Quant aux salariés ministériels, il résulte du tableau 140 que 63,90 % d'entre eux estiment que la formation professionnelle dans le secteur privé n'est pas du tout développée. Seule pour une minorité de 5,60 % d'entre eux considèrent que celle-ci est plutôt bien développée.

En effet, la formation professionnelle dans le secteur privé n'est pas du tout développée et ce pour 54,50 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel et 78,60 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation.

Seuls 40,90 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel trouvent que cette formation n'est pas assez développée. Pour 7,10 %, elle est plutôt bien développée.

En ce qui concerne les secteurs d'activités, il ressort du tableau 164 que seules 0,80 % des répondants quels que soient les groupes et les domaines d'activités reconnaissent le bon développement de la formation professionnelle. Plus de 40 % de ces personnes estiment qu'elle n'est pas assez développée (44,50 %) ou pas du tout développée (42,90 %). Mais pour 11,80 % d'entre elles, cette formation est plutôt bien développée.

Si l'on regarde de manière plus spécifique, on remarque que seuls 2,50 % des répondants issus du secteur agricole considèrent que la formation professionnelle est bien développée même si une majorité de 45 % affirme qu'elle n'est pas du tout développée. Quant au secteur « hôtelier », 53,80 % des répondants estiment qu'elle n'est pas assez développée. Pour le domaine de la « comptabilité », 17,40 % des répondants considèrent que la formation professionnelle est plutôt bien développée et 47,80 % d'entre eux affirment qu'elle ne l'est pas assez.

2.9.2. La formation professionnelle dans le secteur public (Q2)

La formation professionnelle est un élément essentiel de la gestion des ressources humaines et représente un enjeu majeur dans le contexte de transformation de l'action publique. Nous

avons constaté que les trois groupes partagent quasiment la même appréciation du développement de la formation professionnelle.

Lorsqu'on observe le tableau 142, on note que :

- plus de 10 % estiment que la formation professionnelle n'est pas du tout développée ;
- pour plus de 30 %, elle n'est pas assez développée ;
- pour plus de 20 %, cette formation est plutôt bien développée.

Si l'on détaille ces appréciations, 47,50 % des responsables institutionnels et 43,60 % des privés considèrent que la formation professionnelle n'est pas assez développée alors que 45,40 % des membres de l'éducation la considèrent comme plutôt bien développée. Seuls 2,50 % des responsables institutionnels estiment que cette formation est très bien développée. Pour 5,20 % des privés et 0,90 % des membres de l'éducation, la formation professionnelle dans le secteur public est bien développée.

La formation professionnelle est une garantie de haut niveau de formation pour les salariés ainsi que pour les étudiants. Il ressort du tableau 143 que dans le secteur public :

- 41% des répondants des entreprises et des écoles privées considèrent que la formation professionnelle n'est pas assez développée ;
- plus de 20 % d'entre elles considèrent que la formation professionnelle n'est pas du tout développée ou plutôt bien développée ;
- seules 5,10 % d'entre elles ne reconnaissent que le bon développement de la formation professionnelle.

Il est vrai que les écoles privées accompagnent leurs étudiants dans le diagnostic de leurs besoins en compétences pour mettre en place avec eux leur projet professionnel. Toutefois, la majorité d'entre elles considèrent à 52,20 % que la formation professionnelle n'est pas assez développée dans le secteur public. 4,30 % des écoles privées estiment que celle-ci est bien développée dans ce secteur.

Bien que les entreprises apprécient à 25 % que la formation professionnelle puisse être soit pas du tout développée soit pas assez développée, 43,80 % d'entre elles affirment que la formation professionnelle est plutôt bien développée dans le secteur public. Seule une petite minorité de 6,30 % reconnait que cette formation est bien développée dans le secteur public. Dans l'ensemble des ministères, la formation professionnelle résulte d'un schéma directeur de l'offre de formation professionnelle afin de permettre à l'agent de l'État de pouvoir se former

tout au long de sa vie.

Selon le tableau 144, on remarque que 51,40 % des salariés ministériels estiment que dans le secteur public la formation professionnelle n'est pas assez développée. Pour 29,70 % d'entre eux, la formation professionnelle dans le secteur public n'est pas assez développée et pour 16,20 %, elle est plutôt bien développée.

De manière plus spécifique, ce ne sont que les employés du ministère du Travail et de la réadaptation (à 6,70 %) qui considèrent que la formation professionnelle est très développée dans le secteur public. En revanche, à respectivement 54,50 % et 46,70 %, les salariés des deux ministères reconnaissent que celle-ci n'est pas assez développée.

Selon le tableau 145, on remarque que dans tous les secteurs d'activités confondus, 0,80 % des répondants, la formation professionnelle dans le secteur public est bien développée.

Cependant, pour plus de 30 %, cette formation est plutôt bien développée (45,40 %) ou n'est pas assez développée (36,10 %). Mais une minorité de 17,60 % d'entre eux estiment qu'elle n'est pas du tout développée. Ce tableau montre que d'autres secteurs d'activités à 0,80 % considèrent que la formation professionnelle est bien développée dans le secteur public. Par rapport aux secteurs d'activités étudiées, les répondants ne sont pas prononcés. Cette absence de réponse montre que le développement de la formation professionnelle doit pouvoir répondre aux attentes de ces secteurs d'activités.

2.9.3. Développement de la formation professionnelle (Q65)

En Libye, l'instabilité politique a des enjeux et conséquences majeurs sur le développement de l'offre de formation professionnelle limitant, par là-même, l'émergence de l'économie. On parle plus de crise sécuritaire, voire institutionnelle. Les données du tableau 146 montrent que la majorité des répondants à plus de 60 % reconnait cette instabilité politique comme un frein au développement d'une offre de formation professionnelle.

De manière plus spécifique, cette appréciation est valorisée par 87,20 % des répondants issus des établissements privés. Toutefois, 28,60 % des membres de l'éducation justifient la faiblesse du développement de la formation professionnelle par le manque d'investissements. Quant aux responsables institutionnels, ils sont minoritaires à 7,50 % qui reconnaissent cette mauvaise gestion de la qualité du développement de l'offre de formation professionnelle.

En ce qui concerne les établissements privés, le tableau 147 montre que les répondants considèrent la formation professionnelle qui connaît un développement faible car cela nécessite une situation politique stable (87,20 %), des fonds importants (7,70 %) et l'application d'une démarche de gestion de la qualité (5,10 %).

De manière plus spécifique, on constate la formation professionnelle connaît un développement faible car 8,70 % des écoles privées estiment que cela nécessite des fonds importants. Quant aux entreprises, le développement des formations professionnelles est faible car pour 87,50 % d'entre elles, cela nécessite une situation politique stable et pour 6,30 % d'entre elles, cela nécessite l'application d'une démarche de gestion de la qualité.

Quant aux salariés ministériels, les données issues du tableau 148 soulignent que 72,20 % des salariés ministériels reconnaissent l'instabilité politique comme l'un des facteurs limitatifs de la mise en place d'une offre de formation professionnelle. Ce nombre ne reflète qu'une appréciation globale de l'ensemble des salariés ministériels.

De manière plus spécifique, 28,60 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel soulignent le manque des fonds alors que des employés du ministère du Travail et de la réadaptation estiment à 80 % ce faible développement de la formation professionnelle pour l'instabilité politique et à 13,30 % pour une baisse d'une gestion de qualité de la formation professionnelle.

En ce qui concerne les domaines, il n'y a guère de différence dans l'appréciation émise. Indépendamment des secteurs d'activités, les répondants affirment également que l'instabilité politique interagit sur le développement de la formation professionnelle. Selon les données du tableau 149, de manière globale, le développement faible de la formation professionnelle s'explique à 66,40 %par l'instabilité politique, à 3,40 %par une mauvaise gestion de la qualité de la formation professionnelle et à 28,60 % par un faible investissement financier.

Dans le domaine de l'hôtellerie, 73,10 % des répondants soulignent que cette instabilité politique est liée à la précarité de la formation professionnelle de cette activité. Seuls 5 % du secteur agricole estiment que celle-ci proviendrait de la mauvaise gestion de la qualité de la formation professionnelle. Quant aux répondants du domaine de comptabilité, 39,10 % considèrent que le faible développement de la formation professionnelle relève d'un faible investissement financier.

2.9.4. Les perspectives professionnelles (Q5)

En règle générale, la population active change plusieurs fois de travail au cours de sa vie professionnelle, ce qui se traduit par des transferts de compétences. Les perspectives professionnelles permettent de trouver le socle commun à sa carrière.

Le tableau 150 montre que de manière générale, on constate que la majorité des répondants adoptent à plus de 40 % le même positionnement en affirmant que le choix disponible pour les perspectives professionnelles est insuffisant. Ce qui se représente 60 % des responsables institutionnels, 56,40 % des établissements privés et 45,40 % des membres de l'éducation.

Seule une minorité regroupant les membres de l'éducation (soit 0,80 %) et les responsables (soit 2,50 %) estiment que ce choix est largement suffisant.

En ce qui concerne les établissements privés, les données relevant du tableau 151 montrent que les établissements privés reconnaissent majoritairement l'insuffisance de choix pour les perspectives professionnelles, ce qui représente 62,50 % des entreprises et 52,20 % des écoles privées.

Seuls 18,80 % des entreprises estiment que l'offre de formation professionnelle proposée permet aux personnes de bénéficier des possibilités d'évolution spécifiques.

En ce qui concerne les salariés ministériels, le tableau 152 indique l'inexistence de choix pour les perspectives professionnelles, ce qui représente 21,60 % des répondants. Une majorité de 68,20 % des employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel affirment que les choix disponibles pour les perspectives professionnelles sont insuffisants.

Seuls 6,70 % des employés du ministère du Travail et de la réadaptation considèrent que ce choix peut être « Suffisant » ou « Largement suffisant » disponible pour les perspectives professionnelles.

Quant aux secteurs d'activités, les données du tableau 153 indiquent qu'une minorité de répondants indépendamment des groupes d'appartenance, soit 0,80 %, considère que le choix des perspectives professionnelles est largement suffisant, ce qui n'est pas le cas pour 45,40 % pour qui ce choix est insuffisant.

En prenant séparément chaque domaine d'activité, nous avons voulu apprécier le positionnement des répondants. Une minorité de 5 % des répondants issus du domaine de l'agriculture considère que ce choix est suffisant. 45 % d'entre eux estiment que le choix des perspectives professionnelles disponibles est insuffisant. Mais, pour plus de 20 %, en revanche, ce choix est inexistant ou peu suffisant. Quant au domaine « comptabilité », une minorité des 4,30 % des répondants considèrent que ce choix est largement suffisant mais 52,20 % d'entre eux est insuffisant. Un peu plus de 30 % des personnes issues de l'hôtellerie estiment que le choix des perspectives professionnelles est soit inexistant (à 30,80 %) soit insuffisant (à 46,20 %). Mais une minorité de 7,70 % affirme que ce choix est suffisant.

CHAPITRE 9. VERIFICATION DES HYPOTHEES, DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS

La définition et les contours théoriques des concepts de construction et d'adaptabilité de l'offre de formation professionnelle ont été posés, clarifiés et explicités. Nous avons alors axé notre travail de recherche autour de cette problématique, à savoir, « *quelle devrait être la structuration de l'offre d'enseignement et formation professionnelle appropriée et intégrable au système national de manière à répondre aux besoins des entreprises installées en Lybie ? »*

Dans ce chapitre, nous avons porté notre attention à la vérification des hypothèses à partir desquelles nous avons élaboré tout notre travail d'étude (1). Dans un second temps nous avons cherché à apprécier notre analyse au regard de données théoriques(2) et poser quelques propositions (3).

1. Vérification des hypothèses de la recherche

La vérification des hypothèses vient finaliser le travail d'analyse précédemment établi. Les hypothèses ont été mises à l'épreuve au fur et à mesure du traitement des données. Nous procéderons à la vérification des hypothèses au cas par cas.

1.1. Vérification de la première hypothèse

Depuis la fin de la guerre civile, la Libye se retrouve confronter à la question de la formation professionnelle des jeunes sans formation qualifiante et salariés antérieurement formés dont les compétences ne sont plus en adéquation avec les attentes et besoins des entreprises.

Face à ce contexte, une adaptation de l'offre de formation au marché du travail est déterminante pour parvenir un nouvel tissu économique. Nous avons posé l'hypothèse suivante :

La Libye élabore un plan d'adaptation de l'offre de formation qui néglige les besoins immédiats du marché du travail local pour ne s'intéresser qu'au marché du travail à long terme.

La conception même du plan d'adaptation de la formation professionnelle devra résulter d'une évaluation du tissu économique en tenant compte du positionnement des entreprises

dans le champ de la relation formation-emploi. Il est important de comprendre le choix de la périodicité à laquelle la Libye pourrait projeter de mettre une œuvre un plan de formation professionnelle.

Investir dans les besoins immédiats du marché du travail local relèverait à une prise en compte du taux chômage des jeunes non formés et dont le système de formation n'apporte pas de réponse suffisante.

Alors qu'investir sur le marché du travail à long terme résulterait d'un travail concerté entre les décisionnaires libyens en matière de formation professionnelle et les représentants éventuels du patronat. L'enjeu que représente ce travail dans la construction d'un socle de compétences livrables sous formation permettre d'identifier les besoins spécifiques auxquels le système de formation devrait être en mesure de répondre de manière immédiate. Dans ce cas il reviendrait à créer une dynamique du tissu économique et du travail au travers des mutations extérieures à l'Etat libyen.

Eu égard des données analysées, 43,6% des répondants des établissements privés considèrent que soit les statistiques sur le besoin réel du marché du travail sont inexistants disponibles existent et sont disponibles.

Même la formation professionnelle peut être vue en tant qu'axe stratégique pour plus 30% de répondants des trois secteurs d'activité choisis (en particulier le secteur agricole et le secteur de l'hôtellerie), environ de 80% des répondants estiment que, compte tenu du contexte politique actuel, la formation politique n'est pas une priorité. En ce qui concerne le cadre législatif, il est partiel pour la plupart des secteurs d'activité selon 80% des responsables institutionnels et répondants des établissements privés.

Cette hypothèse est confirmée.

1.2. Vérification de la deuxième hypothèse

La deuxième hypothèse stipule que :

La structuration de l'enseignement et formation professionnelle dépend de la contribution des acteurs locaux.

Selon l'analyse des données, les responsables libyens rappellent l'importance de la formation en tant qu'obligation et instrument susceptible d'avoir un réel impact sur la performance économique. C'est pourquoi la mise en place un plan structurant l'ensemble de formation ne

peut être mise en place sans une *« identification des besoins en formation comme base des activités de formation. »*

En ciblant les acteurs locaux, un recensement du marché du travail local pourrait être envisagé afin de déterminer le besoin en formation en fonction de la typologie de la population active (étudiants, salariés, ouvriers peu qualifiés, demandeurs d'emploi).

Parmi les répondants à notre étude, 31,80% des employés du ministère de l'enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement et professionnel déplorent le manque de cadre législatif adapté à une formation professionnelle pour l'ensemble des secteurs d'activité. Ce qui suppose qu'il est favorable pour certains secteurs d'activité. Ce positionnement est adopté par les répondants des secteurs d'activité choisi en par les répondants agricoles (40%) et de la comptabilité (38,10%). De plus, 64,10% des répondants des établissements privés et du secteur agricole choisissent la formation professionnelle sous sa forme initiale.

Au vue de ces réponses, l'hypothèse 2 est confirmée.

1.3. Vérification de la troisième hypothèse

La troisième hypothèse conjecture que :

Les prestataires de formation privés sont des acteurs forts dans le processus d'élaboration de l'offre de formation professionnelle indépendamment des secteurs cibles.

Les prestataires de formation privés sont les écoles et établissements de formation privés qui dispenseraient des formations construites autour des programmes

Considérés comme des acteurs forts leur participation au processus d'élaboration de l'offre de formation professionnelle favoriserait le développement d'une politique de l'enseignement et de la formation professionnelle. En ce sens qu'ils pourront influer sur les divers aspects à réformer dans l'offre de formation professionnelle tels que les programmes, l'introduction de nouvel ensemble de qualifications.

Pour autant environ 50% des entreprises estiment que le cadre législatif actuel est adapté partiellement dans tous les domaines d'activité. 43,60% des entreprises affirment que le contexte politique permet une planification adaptée de l'offre de formation professionnelle.

Par conséquent, cette hypothèse est infirmée.

1.4. Vérification de la quatrième hypothèse

Pour cette hypothèse, elle se formule comme suit :

La mise en place d'une stratégie prospective de l'offre de formation professionnalise libyenne semble préférable afin de répondre à la demande croissante du marché du travail local.

Le processus d'adaptation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail ne trouve sa dynamique que dans le cadre d'une stratégie structurée de l'économie libyenne. Il en ressort que la construction d'un plan d'adaptation de l'offre de formation professionnelle devrait prendre en considération les évolutions et transformations politiques, sociales et politiques que ce soit à l'échelle locale, régionale ou encore mondiale. Pourtant les responsables libyens affirment que « *les tendances de l'État sont très limitées en ce qui concerne le développement de l'éducation professionnelle et de la formation, car il n'y a pas de budgets et de ressources suffisantes pour parvenir aux objectifs de développement au secteur de l'éducation professionnelle*. »

60% des responsables libyens ainsi que 71,8% des répondants des établissements privés (en particulier les écoles privés) affirment que le budget alloué à la formation professionnelle est insuffisant. Cette insuffisance financière pour soutenir la formation professionnelle est surtout revendiquée par les répondants du secteur de l'hôtellerie soit 53,80%.

L'une des raisons avancée par les actuels responsables libyens affirment que le *« budget est trop faible et ne répond pas aux exigences des offres de formation et du marché de l'emploi».* Ces derniers déplorent le manque d'offres en ajoutant que ce manque n'influe pas *« négativement sur l'économie nationale* ». Ils rappellent que *« les ressources et budgets contribuent à la réussite des programmes d'offres de formation et qu' « une telle mesure soutient […] les objectifs de stabilité ».* Pourtant les répondants des secteurs d'activité choisis estiment que le financement de la formation professionnelle est principalement supporté par l'Etat, même si l'impact du contexte de l'instabilité politique influe très négativement sur l'avenir de la formation public, au point que plus de 30% des répondants des secteurs d'activité affirmeraient que le contexte politique permettrait une planification adaptée de l'offre de formation.

Eu égard ces données, l'hypothèse est confirmée.

1.5. Vérification de la cinquième hypothèse

Cette dernière hypothèse conjecture que :

Au plan national, la gouvernance d'une politique de l'enseignement et de la formation professionnelle implique que la dimension économique et sociale des secteurs cibles valorise la constitution de l'enseignement professionnel.

Le terme « gouvernance » désigne l'ensemble des mesures, des règles, des organes de décision, d'information et de surveillance qui permettent d'assurer le bon fonctionnement et le contrôle d'un Etat ou d'institutions, d'organisation qu'elle soit publique ou privée, régionale, nationale ou internationale[78].

Dans le cadre de la politique de l'enseignement et de la formation publique, les dispositifs potentiellement envisageables par les responsables libyens devraient assurer une meilleure coordination dans la prise de décisions avec les acteurs économiques de manière à aboutir à un lancement d'actions concertées. La planification de l'actuelle cartographie ne permet pas d'assurer le développement de l'enseignement professionnel notamment en assurant le renforcement des programmes, de l'administration enseignante, les finances, les qualifications, l'accréditation et les attributions ainsi que pour la formation des enseignants.

Eu égard les données analytiques, nous pouvons affirmer que les responsables libyens tendent à dire que l'enseignement et la formation professionnelle jouent un rôle important en réalisant les objectifs sociaux et économiques des plans de développement national et/ou des stratégies de développement des ressources humaines

Il est vrai que la gouvernance d'une politique de l'enseignement et de la formation professionnelle nécessite que soit pris en compte le tissu économique et social des secteurs cibles de manière à créer une offre de formation professionnelle pouvant répondre aux besoins des acteurs économiques ainsi que des attentes de la population active. Dans les faits, nos données analytiques nous suggèrent que la gouvernance d'une telle politique résulte de dispositifs rigides dont les voies proposées aux apprenants sont inflexibles.

Dans le contexte actuel, cette hypothèse est infirmée.

[78] www.toupie.org/Dictionnaire/Gouvernance.htm

2. La réponse à la problématique : Une stratégie prospective des métiers et qualifications, pourquoi pas ?

Au regard des éléments analytiques, nous serions tenté de tendre notre réponse vers la mise en place d'une stratégie éducative prospective en Libye. L'importance d'une telle démarche notamment en matière de métiers et qualifications pour des secteurs d'activités cibles tels que l'hôtellerie, la comptabilité et l'agriculture, mentionnés dans l'analyse quantitative, aurait pour vocation d'assurer le développement durable de la sphère économique et sociale, l'élaboration de procédés méthodologiques structurantes de la sphère éducative, d'anticiper les mutations profondes que traverse la Libye à tous les niveaux ainsi que favoriser l'évolution des métiers et des compétences.

Afin d'aboutir à une structuration de l'offre de formation libyenne à la lumière du modèle prospective passe par le renforcement des liens entre les acteurs inhérents à la construction de l'offre de formation (2.1), la capacité à aboutir à des formations de qualité donnant lieu à une prospective sectorielle des métiers et des qualifications (2.3.). De ce positionnement découle quelques avantages tant du coté des salariés que des entreprises (2.4)

2.1. Une concertation renforcée entre les acteurs de la formation et de l'emploi

Dans le domaine de l'enseignement et de la formation la Libye doit relever de nombreux défis. Pour y arriver, il va falloir innover proposer de nouvelles formes de directives pour valoriser les activités économiques. Les échanges entre les parties prenantes à la construction d'une offre de formation donneront lieu à des actions concertées car l'offre de formation ne peut qu'être différenciée qu'il s'agisse de la formation des salariés en activité ou de celle des demandeurs d'emploi, ou encore des étudiants.

La pratique de la concertation dans le secteur de la formation professionnelle[79]ne peut trouver son équilibre qu'à travers un processus de réflexion autour d'un projet entre toues les parties prenantes c'est-à-dire les décideurs politiques, les acteurs économiques et les professionnels de l'enseignement et de la formation professionnelle afin de répondre aux mutations sociales et économiques.

Les auteurs Laurence Hézard et Brigitte Fargevieille (2012) expliquent que cette démarche peut être considérée comme un « *moyen de veiller à la cohérence et à la durabilité du développement territorial* » libyen.

[79]Etude prospective sur le personnel non formateur des organismes de formation privés. Avril 2014

2.2. La prospective sectorielle des métiers et des qualifications

Les auteurs Aline Scouarnec et Luc Broyer (2009) posent la définition de la prospective comment étant « *l'ordre de l'anticipation, même imparfaite, des changements, des discontinuités, des éventualités*.» Dans le cadre des métiers et des qualifications, on peut y voir dans cette démarche comme un moyen de créer une fichage des métiers par secteurs d'activités en mettant en exergue mettre les évolutions de chaque secteur selon les besoins en formation sur les principaux métiers, en termes d'activités et de compétences. Elle peut se décliner par rapport à la formation ou au métier.

La prospective de la formation est une démarche d'anticipation quantifiée de l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications sur les besoins de formation. Cette démarche fait ressortir deux objectifs d'une part, prévoir la capacité de l'offre de formation à répondre aux besoins en qualification de la main-d'œuvre par rapport au nombre de recrutements émis sur le marché de l'emploi à l'échelle nationale ; d'autre part évaluer la portée en amont de l'appareil de formation en fonction des besoins des métiers par secteur d'activités

La démarche prospective des métiers devrait le cœur des missions des acteurs de l'emploi. Pour autant les auteurs Aline Scouarnec et Luc Broyer (2009) rappelle que *« la prospective métier est une démarche d'anticipation des futurs possibles en terme de compétences, d'activités et de responsabilités d'un métier. Elle permet ainsi d'imaginer les possibles savoirs et qualifications, expertises ou savoir-faire professionnels, comportements et savoir-être, qui seront demain les plus à même de servir l'individu [en tant que professionnel] et l'organisation.»* C'est une démarche d'études des métiers dans une dimension anticipatrice c'est-à-dire les acteurs de l'emploi devront porter une réflexion cohérente aux réalités socio-économiques de l'Etat ainsi que des entreprises de manière à prévoir les métiers à forte valeur ajoutée sur le marché de l'emploi.

Lorsque la démarche prospective des métiers et la démarches prospective du secteur sont associées, il est donc possible de quantifier la sectorisation des métiers et compétences en y dressant une liste thématique non exhaustive de chaque métier en fonction de leur nature et de contenu ainsi que de l'impact d'un environnement en perpétuelle mutation.

De cette association en découle deux finalités :

- une logique anticipée des besoins en ressources humaines de demain par la projection des évolutions qualitatives et quantitatives des métiers et compétences ;

- un renforcement anticipé de l'actualisation régulière de l'offre de formation professionnelle initiale et continue de manière à être en phase avec les enjeux sociétaux, les attentes de la population active et les besoins des entreprises.

2.3. Les avantages liés à la prospective de l'offre de formation professionnelle

Le système dual de la formation professionnelle favorise permettant l'ancrage des jeunes dans le monde de l'emploi voire de développement de compétences des personnes ayant déjà une situation professionnelle. Ce système est orienté vers le marché du travail et intégré au système éducatif.

Le système de formation duale a un ancrage important dans le système éducatif et social de part son particularisme. La formation professionnelle se compose d'une partie pratique en entreprise axé sur les connaissances générales et techniques et une partie théorique en établissement de formations en lien avec le métier envisagé. Le déroulé de cette formation attribue à la transmission d'une pratique, d'une expérience d'un métier choisi par le biais de compétences techniques mais également par des mises en situation réelles et spécifiques en vue d'une évolution professionnelle afin d'obtenir de nouvelles charges et responsabilités.

La formation professionnelle est un véritable atout pour les salariés qui, en plus de développer ses compétences, sont maintenus dans leur emploi. C'est donc pour l'entreprise un investissement en vue d'une amélioration de la qualité du travail de ses salariés.

Coté entreprise, elle compte sur les établissements de formation pour former ses salariés qui le souhaitent en du personnel qualifié capable d'instruire et de stabiliser. La formation professionnelle s'avère être un outil de recrutement des jeunes en cas de besoins de main d'œuvre qualifiés ou de pénurie de compétences sur certains corps de métiers, ce qui représente un gain de productivité et de qualité pour les services proposés ou de jouir d'une meilleure image auprès du public.

Les données de notre étude montrent que de ombreuses formations professionnelles doivent être rendues disponibles afin de répondre au mieux à la demande dans différents secteurs d'activité.

En effet, les jeunes libyens actifs sont particulièrement touchée par le chômage.

3. Propositions de solutions pour construire une offre de formation

Cette étude propose des recommandations en vue d'améliorer l'employabilité des jeunes à travers une offre de formation professionnelle adéquate. Des propositions de solutions sous forme de recommandations peuvent s'adresser aux décideurs politiques (3.1), aux entreprises (3.2) et aux professionnels de l'éducation (3.3).

3.1. Recommandations adressées aux décideurs politiques

- **Faire un diagnostic approfondi du marché du travail par rapport aux formations proposées**

Une enquête nationale libyenne devrait être menée auprès des entreprises libyennes indépendamment du secteur des services et du commerce, des salariés et établissements d'enseignements. Les décideurs politiques pourront, à partir de ce recensement dresser une stratégie durable de l'éducation notamment en matière de formation professionnelle en tenant compte de la concurrence internationale, des demandes de l'économie du pays.

- **Procéder à la classification et à la nomenclature des métiers**

Ce travail permettrait de produire des statistiques fiables et efficientes de manière à repérer les éventuels manquements découlant du marché de l'emploi. Hormis, l'élaboration de répertoires des métiers et fiches métiers, d'autres outils seront nécessaires à la classification des métiers tels que des outils d'observations des métiers notamment des secteurs émergents ou des outils de gestion des mobilités. Ce sont autant de techniques indispensables à la compréhension de la relation entre métier et emploi. Par conséquent la production d'une nomenclature socioprofessionnelle est donc une étape centrale en matière d'informations sur les métiers et les professions.

- **Concevoir un répertoire des programmes de formation professionnelle et technique**

En partenariat avec les acteurs de la formation professionnelle, les décideurs politiques pourraient créer un plan de formation répertoriant les différentes offres de formation destinées aux personnes sans emploi mais désireuses d'accéder au marché du travail, ainsi qu'aux salariés désirant de suivre sous certaines conditions une formation à temps plein dans des domaines d'études variés. Ces formations ne pourront être programmées qu'à partir d'une analyse des besoins du marché du travail local et compléteront l'offre régulière des établissements d'enseignement.

L'identification des programmes sera sous forme de fiches et par domaines d'études en fonction du type de formation c'est-à-dire les objectifs, les préalables, les exigences spécifiques, la sanction d'études, le code et la durée, les dates de début et de fin, le lieu d'enseignement, la langue d'enseignement, de l'information sur le marché du travail.

- **Elaborer un dispositif de suivi et d'évaluation de l'insertion des formés sur le marché du travail**

L'administration peut élaborer un outil de pilotage capable d'évaluer la pertinence et la qualité des formations, de vérifier que les personnes ayant reçu une formation au sein de établissement de formation ont véritablement accéder à un emploi. Cet outil de pilotage devrait permettre de réguler l'ensemble de l'offre d'enseignement supérieur et de la formation professionnelle.

Parler d'une amélioration du relationnel à l'emploi reviendrait à s'intéresser au marché de l'emploi, à la capacité du gouvernement à valoriser l'insertion des personnes formées et à produire un socle d'informations suffisant pour une meilleure régulation de l'offre de formation en tant que telle. De plus la mise en place d'un dispositif de suivi de l'insertion des diplômés du supérieur permettait d'évaluer l'efficacité des formations universitaires tout comme de la formation professionnelle quel que soit le statut privé ou public, les domaines et filières de formation, selon le niveau et la qualité de l'insertion des diplômés.

3.2. Recommandations adressées aux entreprises

- **Création d'accord de partenariat entre les entreprises et les institutionnels dans le secteur agricole**

Le milieu rural est un milieu de production dont les mutations sont particulièrement difficiles pour faire face aux principaux enjeux de la société dans son ensemble. L'attrait qu'exercent ces espaces implique qu'ils puissent être en mesure de répondre aux différents besoins des entreprises mais également être à la hauteur de l'attente qu'ils suscitent auprès de la population libyenne.

- **Promouvoir l'Expérience Professionnelle**

La réponse apportée aux besoins des entreprises pourrait avoir lieu à travers la valorisation de l'expérience professionnelle de son personnel, la mise en place de stages de perfectionnement et d'apprentissage en entreprise pour les étudiants, la coopération à l'élaboration d'une politique de développement des cursus professionnelle et de l'enseignement technique.

3.3. Recommandations adressées aux professionnels de l'éducation

Les orientations devant être prises s'articulent autour de mesures visant à améliorer le processus d'élaboration des formations professionnelles :

- anticiper et améliorer les conditions d'entrée en formation professionnelle
- établir des canaux d'information et d'orientation au sein des établissements de formation et d'orientation
- mettre en place des campagnes de sensibilisation aux métiers et qualifications
- développer des passerelles inter-cursus de formation
- accompagner les étudiants dans la constitution de leur projet professionnel en définissant leurs besoins en tenant compte des réalités du marché de l'emploi
- renforcer les dispositifs d'accès à l'emploi en mettant en place des bureau d'orientation et d'emploi
- former les enseignants aux nouvelles compétences issues du marché

4. Conclusion du chapitre 9.

De ce chapitre, il en ressort que le développement de l'enseignement technique et professionnel ne peut contribuer efficacement à la prospérité sociale et économique du pays. Le recours à une démarche prospective nécessite une coopération entre tous les acteurs de l'emploi et de la formation. Pour autant le contexte politique actuel est peu propice à une sollicitation croissante à une expertise des réels besoins en matière de formation. Restent aux entreprises à impulser l'ère du changement en matière de mode d'organisation et de gestion, du contenu des programmes d'éducation.

CONCLUSION GENERALE

Dans cette étude, nous nous sommes intéressés aux besoins d'offre de formation professionnelle en termes de compétences. Notons que les besoins en formation professionnelle n'ont jamais été aussi élevés que maintenant. Est attendu des décideurs politiques qu'ils prennent en compte les réalités de l'économie de marché en matière d'éducation et de formation.

Notre recherche s'est alors intéressée à l'étude de deux systèmes d'offres de formation, mettant en exergue l'importance de la formation professionnelle dispensée par sous forme de partenariat entre les établissements d'enseignement et les entreprises au sein des pays développés. La formation professionnelle peut être analysée comme une obligation de former du personnel pour les entreprises, un moyen de renforcer leur performance afin qu'elles fassent face à la concurrence, et qu'elles s'adaptent aux évolutions techniques et technologiques qui lui sont imposées.

Pourtant la relation formation-emploi ne suffit plus à répondre aux enjeux de professionnalisation de jeunes et des actifs de ces trois secteurs d'activités ciblés, agriculture-hôtellerie-comptabilité. Les changements rapides des métiers sont à dénoter marqués par l'accélération continue et permanente des innovations techniques et technologiques.

L'appui à la professionnalisation et à la flexibilisation peuvent également être des leviers importants pour améliorer l'articulation entre l'offre de formation et la demande de travail ; mais la Libye ne dispose pas d'un outillage économique performant pour veiller à la bonne marche de son économie.

1. La pertinence de l'étude

La présente étude trouve sa pertinence aussi bien aux plans théorique (1.1), social (1.2), politique et économique (1.3).

1.1. Sur le plan théorique

Cette étude nous donne l'occasion de comprendre en quoi la transformation d'un dispositif d'offre de formation dans un pays en voie de développement comme la Libye peut impacté sur les besoins des entreprises.

Nous avons tenté de comprendre les différentes offres de formations possibles pouvant être adapté en Libye. Cette production est une base de réflexion pour d'autres personnes qui pourraient s'intéresser à la question.

1.2. Sur le plan social

L'intérêt social de notre étude résulte dans le fait qu'il ne fait que confirmer l'importance de recourir à la formation professionnelle pour assurer l'employabilité des personnes en quêtre de compétences et qualifications. La formation a de multiples finalités notamment favoriser l'insertion ou la réinsertion des ouvriers non peu qualifiés, l'accès des salariés aux différents niveaux de qualification professionnelle ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés souhaitant faire évoluer leurs carrières. La formation professionnelle constitue également une véritable opportunité pour les entreprises au point aux questions de gestion et d'anticipation de la gestion de ses ressources humaines.

1.3. Sur le plan politique et économique

Une étude visant à mieux comprendre les mécanismes de constitution d'une offre de formation a été influencée par la dimension politique du pays. Il en ressort notamment de notre approche du terrain que les effets de la mondialisation font ressortir plus promptement la faiblesse des politiques publiques libyennes. Un pays ne peut espérer se développer sans ressources humaines formés. Par conséquent, l'évaluation de l'apport économique d'un pays peut être évaluable « *plus que les hommes se mesurent à leurs compétences, à leur productivité et à leur valeur humaine*[80] ».

L'enjeu de notre étude montre qu'il existe un lien étroit entre le développement économique d'un pays et la formation de la population de ce pays. Ce positionnement se vérifie en observant les pays développés. Souvent une partie non négligeable de leur budget annuel est alloué au développement de leur politique éducative.

[80]Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur. Centre de recherche et de développement pédagogiques. L'évolution du système éducatif du Liban. Rapport national. 47ème session de la CIE. Genèvre, 8-11 septembre 2004.p88.

La vocation de notre étude serait de pouvoir alerter les décideurs ainsi que les responsables d'établissements de formation sur l'importance de construire un plan d'actions à court et moyen terme sur la formation professionnelle initiale et continue de manière à pourvoir anticiper les mutations politiques, sociales et économiques à venir.

2. Les limites de l'étude

Notre étude soulève un certain nombre de limites dont il nous a paru important de souligner trois formes de limites théoriques (2.1.), méthodologiques (2.2.) analytiques (2.3.)

2.1. Les limites théoriques

La recherche documentaire a été particulièrement difficile à mener à son terme. Nous nous sommes retrouvés face à des difficultés à s'approvisionner en documentation. Peu de chercheurs se sont intéressés au système éducatif libyen et encore moins au processus de mise en œuvre d'une offre de formation efficace. Quant à la formation et l'enseignement professionnels les écrits sont rares. Ce constat est aussi vrai en ce qui concerne les ressources documentaires des secteurs d'activités choisis. Le manque d'études, de rapports des chercheurs libyens sur ces questions ont rendu notre appréciation du besoin en formation des entreprises et la population active particulièrement difficile.

2.2. Les limites méthodologiques

De notre enquête terrain, nous avons rencontrés quelques obstacles de logistique. Concernant la réalisation des entretiens, nous avons du suivre les différents protocoles de sécurité particulièrement accentués en Liban. Nous avons du nous rapprocher de l'UNESCO pour faire mettre en place les entretiens avec les responsables institutionnels libanais. La plus grande difficulté qui s'y ajoute a été de gagner la confiance des personnes interrogées.

Une autre limite a mentionnée est celle de la barrière de la langue. Le guide d'entretien et le questionnaire ont été établis et posés en arabe avant d'être traduits en langue française. Ce jonglage entre la langue française et la langue arabe n'a rien ôté de la qualité de notre étude.

Quant à l'aspect financier, nous avons été obligé de répartir le temps passé sur le terrain en deux périodes. Durant le mois de mars 2017 nous avons interrogés les institutionnels libanais et entre les mois avril et mai 2017 pour les institutionnels libyens.

Pour l'étude de terrain en Libye nous avons du tenir compte de la situation politique de pays. La situation était particulièrement délicate, la difficulté a été de procéder au bon échantillonnage de notre population d'étude ; étant donné que trois gouvernements régissent en même temps le pays. Dans un souci de transparence politique, nous avons ciblé les institutionnels qui constituent le gouvernement d'union nationale. Ce choix se justifie ce choix par le fait que ce gouvernement est reconnu sur la scène internationale et soutenu par l'ONU en dépit du fait qu'il puisse être mise en cause par des milices.

2.3. Les limites analytiques

De par l'instabilité politique et gouvernementale, nous avons été confrontés à un choix dans la manière de construire notre étude sur le terrain. Nous avons opté pour une double analyse de notre sujet de recherche de manière à maximiser nos chances de réponses afin d'y dégager un modèle d'offre de formation éventuellement adaptable en Libye. C'est pourquoi, il nous apparu approprier de faire une double analyse.

Les enjeux sécuritaires, nous ont incité à n'interroger qu'une partie des institutionnels qui relèvent du même gouvernement. Nous avons ensuite complétés ces entretiens par un questionnaire pour élargir notre regard sur le modèle d'offre de formation professionnelle possible et dénoter les personnes concernées par des besoins en formation professionnelle. Les croisements de ces réponses nous ont permis de porter un début de réflexion sur le modèle d'offre de formation applicable en Libye. Le seul bémol reste que nous ne pouvions tester nos premiers éléments de réponses sur le terrain.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages, revues

- ABDUL-REDA ABOURJEILI Suzanne (2009). *Le Liban*. in Boutros Labaki. Enseignement supérieur et marché du travail dans le monde arabe. Coll. Contemporain publications | 26 . Presses de l'Ifpo.2009. p. 217-245
- BURGAT François et LARONDE André (2003). « L'économie, entre le pétrole et l'eau », François Burgat éd., *La Libye.* Presses Universitaires de France, 2003, pp. 114-123.
- BOURGEOIS Isabelle (2013). « L'apprentissage, garant de la capacité de l'Allemagne à innover », *Annales des Mines - Réalités industrielles*, vol. août 2013, no. 3, 2013, pp. 39-43.
- BELLIER Sandra (2004). « La compétence est-elle un concept nouveau ? » dans Carré .et Caspar P. (s.d). Traité des sciences et techniques de la formation. Paris. Dunod. 2004. P251.
- BEDUWE Catherine (2015). « L'efficacité d'une politique de formation professionnelle se mesure-t-elle à la réussite de l'insertion professionnelle ? », *Revue française de pédagogie*, vol. 192, no. 3, 2015, pp. 37-48.
- BUBAKER. F. Shareia (2014).The Libyan Accounting Profession.World Academy of Science Engineering and Technology.International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering Vol 8.n°12. 2014
- CHENU Florent(2015).*L'évaluation des compétences professionnelles. Une mise à l'épreuve des notions et présupposés théoriques sous-jacents*. Berne : Peter Lang, 347 p.
- CLARKE Linda, WINCK Christopher (2006). «Un cadre de compétences européen? - mais quelles sont les compétences? Concepts anglo-saxons versus allemands ». *Journal de l'éducation et du travail* , vol. 19, n ° 3, juillet, p. 255-269.
- DEBS Nayla.(2010) « L'identité libanaise, une difficile identité plurielle », *Topique*, vol. 110. no. 1. pp. 105-116.

- DELOBBE Nathalie(2009). « Modèles de gestion des compétences et orientations de la formation en entreprise », in J.-M. Barbier, E. Bourgeois, G. Chapelle et al., Encyclopédie de la formation, Paris : PUF, p. 251-286.
- ESCOUBAS Eliane (1992). *La* Bildung *et le « sens de la langue » : Wilhemvon Humboldt. In:*Littérature*, n°86.* Littérature *et philosophie. pp. 51-71.*
- FEGHALI, Dolly ; CHALHOUB, Hussein (2014). La classification des métiers et des professions au Liban In : Formation, qualification, métiers. Évolution du marché de l'emploi et information sur les métiers : Actes de la table-ronde tenue à Beyrouth les 21 et 22 mai 2012 .Presses de l'Ifpo. p. 105-111
- GOURDIN Patrice (2010). Géopolitiques. Manuel pratique, Paris, ed.Choiseul 2010. 736p
- GRANATO, Mona, GERD ULRICH Joachim (2017). « L'alternance, une voie de réussite pour tous ? L'impact de l'origine ethnique en Allemagne ».*Formation emploi*.vol. 139.no. 3. pp. 119-146.
- HADDAD Katia (1998). « Liban : quels défis pour l'école ? »,.*Revue internationale d'éducation de Sèvres*.17 69-77.
- HARDY Marcelle, MAROY Christian(1995). La formation professionnelle et technique à la croisée des changements sociaux, économiques et technologiques. Revue des sciences de l'éducation.Volume 21. numéro 4p. 643 à 660
- JACQUES, Geneviève (2013). « Migrations en Libye : réalités et défis », *Confluences Méditerranée*, vol. 87, no. 462p. **Ed.** L'Harmattan. https://www.cairn.info.
- LESTRADE Brigitte. SALLES Anne (2016). Allemagne d'aujourd'hui, n°218/octobre - décembre 2016: Disparaître ou renaître, les défis démographiques de l'Allemagne. *Allemagne d'aujourd'hui*. Presses Univ. Septentrion. 256p
- STUMPF Alexia, GARESSUS Paul-André (2017). « Comment évaluer la qualité d'une formation pour l'améliorer ? », *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*
- LONGUENESSE Elisabeth(2013) .*Formation, emploi, nouveaux métiers. Le cas libanais en perspective*. Presses de l'Ifpo, 170 p., 2014, Contemporain publications
- MAILLARD Fabienne (*2005).*L'offre de diplômes professionnels de l'Éducation nationale en France : injonctions contradictoires. p.35-60.*Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs n°4.* Formations professionnelles au Nord et au Sud : politiques et pratiques. Ares.

- MARTHELOT, Pierre (1975).*La Libye : aperçu géographique* In : *La Lybie nouvelle : Rupture et continuité*. Aix-en-Provence : Institut de recherches et d'études sur les mondes arabes et musulmans.
- MASINGUE Bernard (2011). « Pilotage des politiques de formation », Philippe Carré éd., Traité des sciences et des techniques de la formation. Dunod. pp. 465-488.
- PALLUAULT Sébastien (2012) « L'achèvement de la Grande Rivière artificielle en Libye : et maintenant, quelle gestion de l'eau ? », *Méditerranée*.vol 11. pp. 99-16.
- TANGUY Lucie. (2005). De l'éducation à la formation : quelles réformes ?, *Éducation et sociétés*, vol. 16, n° 2, p. 99.
- TANGUY Lucie (1998). « 9. La formation, une activité sociale en voie de définition ? », Michel De Coster éd., *Traité de sociologie du travail.* De Boeck Supérieur, 1998, pp. 185-212.
- STRAKA Gerald A. (2008). « L'Allemagne a-t-elle sacrifié sa conception de la compétence sur l'autel de l'UE ? ». *Revue européenne de formation professionnelle*, vol. 2, n° 44, p. 4–8
- SCOUARNEC. Aline BOYER Luc (2009) la prospective des métiers. Questions de société. éd. EMS 368p
- Raymond VATIER (1960). *Développement et promotion des hommes*. Entreprise moderne d'édition. Paris.
- VERDEIL Éric (2010). Chapitre 3 - *La présidence de Fouad Chéhab une nouvelle donne*. *In* Beyrouth et ses urbanistes : Une ville en plans (1946-1975). *Beyrouth : Press*es de l'Ifpo. 2010. p.81-106
- ZETTELMEIER Werner (2004). « La formation professionnelle à l'épreuve de la flexibilité ». *Regards sur l'économie allemande*. 69 | 2004. p. 29-34.
- Ouallet, Anne. 1997. «Développement urbain et décentralisation dans le nord-est du Mali: l'exemple de Gao ». In Petites et moyennes villes d'Afrique noire, sous la dir. de Monique Bertrand et Alain Dubresson. Paris: Karthala,
- Couppié T., Giret J.-F. et Lopez A. (2005), « Des formations initiales aux premiers emplois : une correspondance plutôt mal assurée », in Giret J. F., Lopez A. et Rose J. (dir.), Des formations pour quels emplois ? La Découverte-Cereq.
- Béduwé C., Espinasse J.-M., Vincens J., « De la formation professionnelle à la professionnalité d'une formation », Formation-Emploi n° 99, Céreq, juillet-septembre 2007

- Couppié T., Giret J.F., Lopez A., (2009) "Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes", Dossier Céreq de l'Insee-Références "Formations et emploi"
- OCDE, 2010, «Assainissement budgétaire : besoins, calendrier, instruments et cadre institutionnel» Perspectives économiques de l'OCDE 2010/2 (Paris : Organisation de coopération et de développement économiques).
- Lozi, Moïse, (2002). Le développement administratif : Dar Wael pour publication.
- Makhamreh Mohsen Abdullah (1996) Les problèmes de planification des effectifs dans les pays en développement.
- Canaan, Taher, Cardoh, Marwan 2002. La Main-d'œuvre, l'emploi et le marché du travail en Jordanie. Le Centre d'études économiques et la gestion générale en Libye.
- UNESCO, Le Développement de l'enseignement technique et professionnel en Afrique : une synthèse d'études de cas ; UNESCO Regional Office for Education in Africa (Sénégal) , Dakar, BREDA, 1996.
- Salinger, T. (1995). "IRA, Standards, The Education Reform", The Reading Teacher,
- Sarokoff, R. & Sturmey, P (2004). "The Effect of Skills Training On Staff Implementation of Discrete-Trial Teaching", Journal of Applied Behavior Analysis, Vol. The National Communication Association (2001).Montana.
- Sawadogo, Raogo Antoine. 2001. L'État africain face à la décentralisation: la chaussure sur la tête. Paris: Karthala,
- Seely, Jennifer C. 2001. "A Political Analysis of Decentralisation: Coopting the Tuareg Threat in Mali". The Journal of Modern African Studies, vol.
- Agulhon C. (2000), « La professionnalisation de l'université, une exploration en sciences de l'éducation », Colloque de l'AECSE, octobre,
- Toulouse. Baszanger I. (1981), Socialisation professionnelle et contrôle social. Le cas des étudiants en médecine futurs généralistes, Revue française de sociologie, n° XXII,
- Bel M. (2003), La professionnalisation de l'enseignement supérieur : une recherche d'efficacité conduite par de multiples logiques, Knowledge, Education and Future Society, SASE.
- Bel M., Simon G. (2003), Professionnalisation de l'enseignement supérieur : entre marché et hiérarchie, l'ouverture des licences professionnelles s'appuie sur des réseaux, doc. ronéo.
- Collectif (2001), Universités et professionnalisation, Politiques d'éducation et de formation, n° 2001/2

- Commission du débat national Université-Emploi (2006), De l'université à l'emploi, Rapport final.
- Decomps B., Malglaive G. (1996), « Comment asseoir le concept d'université professionnelle ? », Savoirs théoriques et savoirs d'action, Coll. s.d. J.-M. Barbier, Paris, P.U.F.
- Domingo P. (2002), « Les stages en entreprise : une interface entre l'Université et les entreprises », colloque RESUP, L'enseignement supérieur en question, Bordeaux, 16-17 mai.
- Dubois P. (1997), « Les stratégies de l'offre de formation », Formation Emploi, n° 58, avril-juin,
- Dupray A. (2000), « Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification de compétences productives ? », L'orientation scolaire et professionnelle, vol.
- Frimour H., Rousseau B. (2002), « Les licences professionnelles. Les effectifs en 2001-2002, les diplômés session 2001 », Note d'information MJER, n° 02.52 novembre.
- Giret J.-F., Moullet S., Thomas G. (2002), « Retour sur la définition de la professionnalisation de l'enseignement supérieur », communication aux Journées d'études du RAPPE, Aix en Provence, novembre.
- Giret J.-F., Moullet S., Thomas G. (2003), « L'enseignement supérieur professionnalisé, un atout pour entrer dans la vie active ? », Céreq, Bref, n° 195, mars.
- Goulard F. (2007), L'enseignement supérieur en France, état des lieux et propositions, Rapport établi sous la direction du ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche.
- Hetzel P. (2006), De l'université à l'Emploi, rapport au premier ministre.
- Hutmacher W. (2002), « L'université et les enjeux de la professionnalisation », Politiques d'éducation et de formation, analyses et comparaisons internationales.
- Kletz F., Pallez F. (2002), « La constitution de la carte des formations dans les universités. À la recherche d'une stratégie d'établissement », Gérer et comprendre,
- Labruyère C. (2000), « Professionnalisation : de quoi parlent les chercheurs, que cherchent les acteurs ? » Formation Emploi,
- Lassale M., Maillard D., Martinelli D., Paul J.-J., Perret C. (1999), L'insertion des docteurs : de la compétence universitaire à la qualification professionnelle, Céreq, Document n° 144.

- Lemaire S. (2002), « Qui sont les nouveaux étudiants ? Motivations et représentations des nouveaux bacheliers inscrits en DEUG à la rentrée 2001 », Note d'information MEN,
- Leroux J.Y. (2003), « La licence professionnelle et l'avenir des universités », Sciences de la société,
- Lunel P., (2007), Schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle. Pour un nouveau pacte avec la jeunesse, rapport du Délégué interministériel à l'orientation.
- Maillard D., Veneau P. (2002), « La licence professionnelle : une nouvelle acception de la professionnalisation au sein de l'université ? », colloque RESUP, L'enseignement supérieur en question ? Maillard D., Veneau P., Grandgérard C. (2004), Les licences professionnelles. Quelle acception de la « professionnalisation » à l'université ?, Céreq, Relief n° 5.
- Marcyan Y. (2006), La construction des diplômes professionnalisés à l'université Nancy 2 : formes et enjeux, rapport ronéo.
- Mignot-Gérard S, Musselin C. (2001), « L'offre de formation universitaire : à la recherche de nouvelles régulations », Education et Sociétés,
- Paul J.-J., Murdoch J. (2002), « L'enseignement supérieur européen au regard de la préparation professionnelle de ses étudiants », Politiques d'éducation et de formation, analyses et comparaisons internationales.
- Raulin E. (1997), « Le succès croissant des formations supérieures technico-professionnelles », Éducation et formation,
- Rose J. (2002), « La professionnalisation de l'enseignement supérieur », communication à l'IDEP, Marseille, juin.
- Rose J. (2003b), La professionnalisation des études universitaires, Note pour le Haut Comité Éducation- Économie-Emploi.
- Rose J. (2007), « La gouvernance floue de l'offre de formation universitaire », in La gouvernance des universités, collectif s.d., P. Louart (à paraître).
- Vincens J., Chirache S. (1992), Professionnalisation des enseignements supérieurs, rapport au Haut Comité Éducation-Économie.
- Ouallet, Anne. 1997. « Développement urbain et décentralisation dans le nord-est du
- Mali: l'exemple de Gao ». In Petites et moyennes villes d'Afrique noire, sous la
- dir. de Monique Bertrand et Alain Dubresson. Paris: Karthala.
- Jonathan POTTIEZ et préface d'Alain MEIGNANT, 2013 « L'évaluation de la formation : piloter et maximiser l'efficacité des formations »

- Couppié T., Giret J.-F. et Lopez A. (2005), « Des formations initiales aux premiers emplois : une correspondance plutôt mal assurée », in Giret J. F., Lopez A. et Rose J. (dir.), Des formations pour quels emplois ? La Découverte-Cereq.
- Alain Frédéric FERNANDEZ et Frank SAVANN, 2009 « Manager la formation aujourd'hui : De la gestion du budget au développement des compétences »
- Béduwé C., Espinasse J.-M., Vincens J., « De la formation professionnelle à la professionnalité d'une formation », Formation-Emploi, Céreq, juillet-septembre 2007
- Couppié T., Giret J.F., Lopez A., (2009) "Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes", Dossier Céreq de l'Insee-Références "Formations et emploi"
- OCDE, 2010, «Assainissement budgétaire : besoins, calendrier, instruments et cadre institutionnel» Perspectives économiques de l'OCDE 2010/2 (Paris : Organisation de coopération et de développement économiques).
- Henry-Claude Lafitte et Gérard Layole et préface de Jean-Marie Peretti, 2005 « Le plan de formation : conception, réalisation, mise en scène »
- Lozi, Moïse, 2002 « Le développement administratif : Dar Wael pour publication ».
- Thierry ARDOUIN, 2010 3e édition « ingénierie de formation pour l'entreprise : Analyser, concevoir, réaliser, évaluer ».
- Makhamreh Mohsen Abdullah, 1996 Les problèmes de planification des effectifs dans les pays en développement.
- Canaan, Taher, Cardoh, Marwan 2002. « La Main-d'œuvre, l'emploi et le marché du travail en Jordanie. Le Centre d'études économiques et la gestion générale en Libye ».
- UNESCO, 1996 « Le Développement de l'enseignement technique et professionnel en Afrique : une synthèse d'études de cas ; UNESCO Regional Office for Education in Africain (Sénégal). 455 pages, Dakar, BREDA ».
- Alain Meignant Manager La formation 8e édition L'ouvrage de référence des professionnels « Manager La formation : quoi de neuf après la réforme ? »
- Salinger, T. (1995). « IRA, Standards, the Education Reform the Reading Teacher"
- Sarokoff, R. & Sturmey, P (2004). "The Effect of Skills Training on Staff Implementation of Discrete-Trial Teaching", Journal of Applied Behavior Analysis, Vol.37, The National Communication Association (2001).Montana.
- Hélène FALEK, 2010 « Le guide de la formation professionnelle en Enterprise ».
- COME T. 2014, « Pédagogie dans l'enseignement supérieur/ Mise en pratique, » École doctorale Université de Reims.

- Franck Moraux et Laurent Bironneau, 2013 « Recherches et innovations en sciences de gestion.
- Roland Perez avec Julienne Brabet et Saïd Yami 2004 « Management de la compétitivité et emploi ».
- Jean-Claude Dupuis et Christian LE Bas, 2005 « Le management Responsable : vers un nouveau comportement des entreprises ? ».
- Alain Charles Martinet et Yvon Pesqueux, 2013 « Epistémologie des sciences de gestion ».
- Pascaline Malassingne, 2007 « mesurer l'efficacité de la formation : évaluer le résultat et la rentabilité ».
- Sawadogo, Raogo Antoine. 2001. « L'État africain face à la décentralisation: la chaussure sur la tête. Paris: Karthala. ».
- Pierre Massot et Daniel Feisthammel, 2005 « pilotage des compétences et de la formation : des méthodes et outils inédits ».
- Seely, Jennifer C. 2001 "A Political Analysis of Decentralization: Coopting the Tuareg Threat in Mali . The Journal of Modern African Studies, vol".
- Paul Ango Ela 2001 " La prévention des conflits en Afrique central : prospective pour une culture de la paix"
- François Paul Yatta, 2009 " La décentralisation fiscal en Afrique : Enjeux et perspectives »
- André Cabanis et Michel louis martin, 2010 « l'universitaire dans tous ses états »
- Dinis Chastenet, Bernard Reverdy, Eric Brunat 1990 « les interfaces Universités Entreprises : Guide du professionnel »
- Hervé Drouard, 2006 « former des professionnels par la recherche : Initier à la démarche scientifique »
- Romain Risson, 2014 « La formation professionnelle : nouvelles outils et nouvelles pédagogies »
- Loïc Cadin, Francis Guérin, Frédérique pigeyre, 2004 « gestion des ressources humaines : pratique et éléments de théorie »

Thèses de doctorat et mémoires

ALLAERT Yoann (2010). La formation continue: est-elle accessible à tous? Gestion et management. Université de Reims-Champagne-Ardenne. Mémoire de fin d'études.

BOURAHLA Walid, GADOUCHE Sarah-Djamila (2017). Etude comparative intra-entreprise du plan de formation entre deux catégories socioprofessionnelles (cadre maitrise) cas d'ALGERIE TELECOM. Mémoire de Fin de Cycle. Université Abderrahmane MIRA BEJAIA.

DAEZLY Haytham (2016). L'essor de la culture virtuelle au Liban, entre effervescence numérique et instabilité politique: Réseaux sociaux, musique en ligne et sites institutionnels. Linguistique. Université de Limoges,

DJIEUGA TCHOUATCHA Vivien Roméo (2010). L'évaluation du système d'appréciation du personnel : cas des cadres d'Amen Bank. Université Time. Mastère Professionnel en Management des Ressources Humaines.

GROYER Sébastien (2015). Capitalisme et économie de marché. Philosophie. Université Panthéon-Sorbonne Paris I

KAGHER Zahia (2009). La formation continue et son impact dans l'entreprise. Université Abderrahmane Mira de Béjaia Algérie. DEUA en droit des affaires

HABIB Maria (2009). Influence du français langue seconde sur les représentations identitaires des jeunes au Liban. Education. Université Paul Valéry Montpellier III.

LEICK - JONARD Manuel (2015). Le développement par l'enseignement et la formation techniques et professionnels : quel rôle pour les ONG ? Le cas du Liban. Mémoire de fin d'études.

KITIO Victor (2013).Croissance, marché du travail et pauvreté: les leçons de l'expérience camerounaise sur la période 1991 – 2011. Université de Dschang - Master of Science (M.Sc) en Sciences Economiques

Nasr KHAZRI (2008).L'évaluation de l'efficacité de la formation. Institut National de Travail et d'Etudes Sociales, Tunisie. Master en études sociales quantitatives.

Sid-ahmed KOUADRI(2007).Processus d'élaboration du plan de formation. Institut supérieur de gestion et de planification (ISGP) - Master, option : management des ressources humaines

KADDUR Mahmud. *La formation des institutions en Libye*. Thèse de doctorat en sciences de l'éducation. Université des sciences et technologies de Lille. 1993 1994. 62 p.

MEHAUT Philippe (2006). Formation professionnelle à la française: vers un nouveau “ vocationalisme ?. A paraître en anglais dans Bosch, Charest (eds). 25 p..

Louise MUTUNDA NYABANDA (2013). Formation professionnelle et optimisation du rendement des travailleurs. Institut supérieur d'études sociales. Licence en management/ gestion des ressources humaines.

MOUSSA Ibrahim (2009). Evolution et adaptabilité du système comptable en Libye par rapport aux changements environnementaux. Gestion et management. Université d’Auvergne - Clermont-Ferrand I. Français. 89-90p

NFONO ABESSOLO Bienvenue Marie (2011). Amélioration du système d'évaluation du personnel. Cas de ONYX Allied Services S. A Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales. DEPA II option politique sociale de l'entreprise

MAISSAM Nimer.(2016). La construction des inégalités sociales dans le système éducatif au Liban: étude de cas d’un groupe de boursiers dans une université d’élite.. Sociologie. Université Paris-Saclay.

Marion Tange-Langlais. L’efficacité des formations longues chez les cadres : Synergie de plusieurs déterminants. Eutde de cas au sein du GorupeValourec. Université de Rouen. Master 2 Ingénierie et conseil en formation. 2009

Richard Wittorski. De la fabrication des compétences. Éducation permanente, Paris: Documentation française, 1998, 135, pp.57 à 69.

Rapports

PASEC (2012),« Évaluation diagnostique des acquis scolaires au Liban », CONFEMEN.

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFIC ATIONS. La construction des professionnels en Allemagne et en France. CéreqBref n° 130 - AVRIL 1971

UTE HIPPACHA SCHNEIDER Martina. KRAUSE Christian Woll (2007).La formation et l’enseignement professionnels en Allemagne. Une brève description. Cedefop Panorama series. 139 Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes.. p 38

Articles

ALFADHLI Marwan Ibrahim, JAMAAT Omar, AL-JOKI Khalid, AL-HWEIJ Adam. (2018). The Development of Accounting Education in Light of the Information Revolution and its Impact on University Graduates: Applied Study on Graduates of Tripoli University Benghazi (2012-2017). International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(5), 293–310.

BOUILLAGUER Patricia (2002). L'articulation public-privé dans l'offre de formation professionnelle. Promotion René Cassin. Revue française d'administration publique. 2002/4. n°104. p. 543 à 551

EL-BACHA Mona. « Démocratie et culture politique libanaise », *Confluences Méditerranée*, vol. 70, no. 3, 2009, pp. 71-87.

ESRTRADE Marc-Antoine (2012) « 7. Les emplois non pourvus : mythes et réalités », *Regards croisés sur l'économie*, 2013/1 (n° 13), p. 151-167.

DJAZIRI Moncef (2009). Libye : avancées sociales, régression politique, dissensions en perspective In titre Etat des résistances dans le Sud - Monde arabe. Alternatives Sud - État des résistances dans le Sud. Novemebre 2009. 230p.

GAUB Florence (2012). « Libye : le rêve de Kadhafi devient-il réalité ? », *Politique étrangère*, vol. automne, no. 3. pp. 645-657.

GIRAUD Olivier (2016). « L'accès à l'emploi des jeunes en France et en Allemagne : nouveaux défis et changements d'échelles », *Espace populations sociétés*, 2013/3 | 2013, 57-71.

HOUSSEM EOOINE CHEBBI*, LASSAO LACHAAL. L'agriculture et la Securite Alimentaire : Une etude comparative des Pays du Maghreb

JACQUES Geneviève. « Migrations en Libye : réalités et défis », *Confluences Méditerranée*, vol. 87, no. 4, 2013, pp. 55-56. **Ed.** L'Harmattan.

HALIFA-LEGRAND Sarah. *Libye. Le mensonge de Kadhafi sur l'immigration*. Publié le 02 mars 2013. Disponible : <https://www.nouvelobs.com>

HARDY Marcelle, MAROY Christian (1995) « La formation professionnelle et technique à la croisée des changements sociaux, économiques et technologiques ». Revue des sciences de l'éducation. vol. 21. n° 4.p. 643-660.. https://core.ac.uk

LASSERRE René. « L'apprentissage en entreprise au cœur de la compétitivité allemande », *Regards sur l'économie allemande*, 103 | 2011. p.13-18.

Mehdi LAZAR, Salim NEHAD (2016). Libye : économie et développement. *Septembre 2016. Disponible sur* Diploweb.com

LE MOUILLOUR Isabelle et GEIBEN Marthe, « L'engagement des entreprises dans le dispositif de formation professionnelle en Allemagne », *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 71 | 2016, 63-72.

MOBUS Martine, GRANDO (1988) rando Jean-Marc. RFA : le monopole du système dual. In:*Formation Emploi*. n°.22. pp. 30-45.

MONVILLE Marie, LEANARD Dimitri (2008) La formation professionnelle continue.Courrier hebdomadaire du CRISP2008/2-3 (n° 1987-1988), pp.7 - 67

MONS Nathalie. (2008), Élites scolaires, inégalités sociales et renouveau des filières dans l'école moyenne : une comparaison internationale, *Éducation et sociétés*, vol. 21, n° 1, pp. 17-32.

PERRIN Delphine (2011). « Fin de régime et migrations en Libye =.Les enseignements juridiques d'un pays en feu», *L'Année du Maghreb*, VII | 2011, 285-301.

RAULIN Dominique (2006). *L'enseignement professionnel aujourd'hui*. Issy-les-Moulineaux : ESF, 169 p.

SANTI Emanuele, BEN ROMDHAME Saoussen, SAFOUANE BEN AISSA Mohamed (2012). Nouvelle Libye, nouveau voisinage : Quelles opportunités pour la Tunisie ?.Note analytique trimestrielle pour l'Afrique du Nord. Numéro 1. 9p.

SIMON-ZARCA Georgie, VERNIERES Michel (2007) « Les politiques de formation **dans** la structuration des territoires », *Formation emploi*, 97 | 2007, 5-8.

ZETTELMEIR Werner (2016). « Conséquences des mutations démographiques sur le système d'éducation et de formation en Allemagne », *Allemagne d'aujourd'hui*, vol. 218. no. 4pp. 139-155

Colloques, conférences et congrès

METRAL (2012) Jean-François. Evaluation de la compétence professionnelle, travail réél et formation initiale. Actes du 24e colloque de l'Admééé-Europe, Jan 2012, Luxembourg, Luxembourg.

Etudes

BERGER (2017)r Roland. Etude / FFP -. Formation Professionnelle Faire décoller l'investissement dans les compétences Diagnostics et propositions.

HEZARD Laurence, FARGEVIELLEe Brigitte (2014). Concertation entre parties prenantes et développement économique. CESE. éd.Journaux officiels..

Philippe CARRÉ (1992).L' Autoformation dans la formation professionnelle. Préface de Joffre Dumaze- dier. Paris : La Documentation française. 210 p.

CHEBBI Houssem Eoussem Eooine et LACHAAL Lassao. L'agriculture et la Securite Alimentaire : Une etude comparative des Pays du Maghreb HOUSSEM. New Medit. n°3. 2004. p4-11

FABRE Alice. « Formation spécifique ou générale ? Implications en terme de croissance », Économie publique/Public economics 06 | 2000/2,

KIRSCH Jean-Louis (2005). Formation générale- formation professionnelle Vieille question et nouveaux débats. Cereq.net.doc.14.

LASERRE René (2014). La formation professionnelle en Allemagne Dynamiques socio-économiques et capacités d'adaptation d'un système. En coopération avec le Centre d'information et de recherche sur l'Allemagne contemporaine (CIRAC).*Comité d'études des relations franco-allemandes. Note du Cerfa 112*

Philippe PERRENOUD (2001). Construire un référentiel de compétences pour guider une formation professionnelle. Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation. Université de Genève. 2001

TREMBLAY Gilles(1994). À propos de l'approche par compétences appliquée à la formation générale. Pédagogie collégiale. Vol. 7 n° 3.

Ubifrance. Etude personalisée. Agriculture et agro-alimentaire en Libye. Opportunités pour les professionnels.. AGROTECH. Avril 2019.

Etude prospective sur le personnel non formateur des organismes de formation privés. Avril 2014

Sites Internet

https://www.strategie.gouv.fr

https://cadres.apec.fr

https://www.legifrance.gouv.fr

https://www.objectif-import-export.fr

https://www.francetvinfo.fr

https://www.infa-formation.com

https://www.infa-formation.com

https://www.isufco.fr

https://www.icelsa-rh.com

https://www perspective.usherbrooke.ca

https://www.etf.europa.eu

- برامج التعليم التقني والمهني في ليبيا و سبل تطويرها
- د. مرعي عبد الله و د. أبوبكر محمد الودان, 2009. معوقات المواءمة بين مخرجات التعليم و التدريب المهني واحتياجات و شروط سوق العمل. "الصفحة 7"
- http://www.alhayat.com/m/story/4789347#sthash.JdC9dD2Y.dpbs
- التعليم المهني والتقني الرسمي في لبنان العدد "257 258 تشرين الثاني 2006 " منشورات الجيش
- اعداد الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية 2007, " الصفحة 11" الاستراتيجية الوطنية للتربية والتعليم في لبنان
- عبدالسلام القلالي. 2012, المنظومة التعليمية في ليبيا " الصفحة 37 "
- بوابة لبنان للتنمية والمعرفة, 2006. القطاع التربوي في لبنان
- Ahmed Mustafa Younes, 2011," Delivering Management Training and Development " n 25 , Tripoli University, Libya
- التعليم والتدريب التقني والمهني فى ليبيا ومدى ملائمته لسوق العمل
- BankMED, 2014, ANALYSIS OF LEBANON'S EDUCATION SECTOR, n° 19.
- التقدم في تنفيذ السياسة الأوروبية للجوار في لبنان في عام 2014 وتوصيات العمل
- Dual System Training_1

- معايير الاعتماد المؤسسي والبرامجي لمؤسسات التعليم التقني
- قرارات صادرة عن مجلس الوزراء في ليبيا
- دور التعليم التقني في التنمية الشاملة في ليبيا
- CAS_Labour_Market_In_Lebanon_SIF1_Arabic
- المركز الوطني لضمان جودة التعليم في ليبيا)التحديات والفرص
- The Canadian Apprenticeship Journal
- التدريب المستمر آفاقه وأبعاده للمعلمين
- تحديد رؤية استراتيجية لقطاع التعليم في لبنان
- شباب لبنان والمنطلقات الجديدة
- https://www.youtube.com/watch?v=3IKubcl5PbM

ANNEXES

ANNEXE N°1.LE GUIDE D'ENTRETIEN POUR LE LIBAN ET LA LIBYE

1- S2T Quel est l'état de l'éducation et de la formation professionnelle et technique actuellement ?

2- S2T Quel est le développement du plan stratégique pour la formation et le rôle des acteurs ?

3- S2T Est-ce que l'offre de la formation actuelle suit le rythme des changements contemporains en conformité avec la réalité et les exigences du marché du travail ?

4- S2T Quel budget spécifique pour améliorer l'harmonisation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail ?

5- S2T Quels sont les principaux objectifs de l'académie de formation ?

6- S2T Quelle est la politique de l'État et les tendances dans le développement de l'enseignement et de la formation ?

7- S2T Quelle est votre évaluation des offres en cours de formation et de leur impact sur l'économie nationale ? Il jouera un rôle dans la stabilité ?

8- S2T Est-ce que l'impact du système d'éducation et de formation professionnelle et technique des conflits politiques ?

9- S2T Pensez-vous qu'il y a une prise de conscience de l'importance de la formation professionnelle et technique par les représentants communautaires et locaux ?

10- S2T Quelle est la vision de l'avenir de l'éducation et de formation professionnelle et technique ?

11- S2T Quels sont les obstacles auxquels se heurtent la planification et la conception du processus de formation et d'empêcher la mise en œuvre efficiente et efficace, de votre point de vue ?

ANNEXE 2. TRAME DE QUESTIONNAIRE

Q.1. La formation professionnelle dans le secteur privé (n') est :

- □ Pas du tout développée
- □ Pas assez développée
- □ Plutôt bien développée
- □ Bien développée
- □ Très bien développée
- □ Je ne sais pas
- □ Autre : zone texte

Q.2. La formation professionnelle dans le secteur publique (n') est :

- □ Pas du tout développée
- □ Pas assez développée
- □ Plutôt bien développée
- □ Bien développée
- □ Très bien développée
- □ Je ne sais pas
- □ Autre : zone texte

Q.3. La formation professionnelle en tant qu'axe stratégique pour la Lybie :

- □ A une très faible importance
- □ A une importance insignifiante
- □ A une certaine importance
- □ A une importance moyenne
- □ A une grande importance
- □ Je ne sais pas
- □ Autre : zone texte

Q.4. L'intérêt général pour la formation professionnelle est :

- □ Très faible

- Faible
- Moyen
- Fort
- Très fort
- Je ne sais pas
- Autre : zone texte

Q.5. Pensez-vous que le choix disponible pour les perspectives professionnelles est :

- Inexistant
- Insuffisant
- Peu suffisant
- Suffisant
- Largement suffisant
- Je ne sais pas
- Autre : zone texte

Q.6. Le marché du travail ne peux pas être satisfait par les diplômes des disciplines traditionnelles car :

- Les programmes ne sont pas adaptés
- Les programmes sont obsolètes
- Le nombre de candidats est insuffisant
- Les candidatures sont rares
- L'intérêt pour ces disciplines est faible
- Je ne sais pas
- Autre : zone texte

Q.7. La planification de la formation ne correspond pas à la demande du secteur professionnel car :

- Il n'y pas d'étude concernant le lien entre l'offre et la demande
- Les informations ne sont pas bien centralisées
- Le mode de fonctionnement (processus) n'est pas adapté à la période de transition
- Je ne sais pas
- Autre : Zone texte

Q.8. Quelle est la cause du manque de spécialisation dans certains domaines ?

- Les informations ne sont pas centralisées
- L'attractivité pour le métier en question
- La difficulté de trouver des profils adaptés
- Les candidatures sont rares
- La rémunération pour ces domaines n'est pas attractive
- Je ne sais pas
- Autre : Zone texte

Q.9. Le financement des formations professionnelles est:

- principalement supporté par l'état
- principalement supporté par les bénéficiaires de la formation
- principalement supporté par les entreprises
- Je ne sais pas
- Autre : Zone texte

Q.10. Le budget accordé pour la formation professionnelle est-il :

- Insuffisant
- Plutôt insuffisant
- Peu suffisant
- Suffisant
- Largement suffisant
- Je ne sais pas
- Autre : Zone texte

Q.11. L'impact du contexte d'instabilité politique sur l'avenir de la formation professionnelle est :

- Fort négatif
- Négatif
- Plutôt Négatif
- Ni négatif ni positif (neutre)
- Positif
- Je ne sais pas
- Autre : Zone texte

Q.12. Est-ce qu'il y a une relation directe entre les niveaux des revenus et la formation professionnelle ?

- ☐ Pas de lien
- ☐ Faible lien
- ☐ Lien non-démontré
- ☐ Lien plutôt fort
- ☐ Lien fort

Q.13. L'impact positif de la formation professionnelle sur les revenus est :

- ☐ Inexistant
- ☐ Faible
- ☐ Plutôt faible
- ☐ Moyen
- ☐ Fort
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Autre : zone texte

Q.14. Le niveau du soutien financier pour faire une formation professionnelle est :

- ☐ Très bas
- ☐ Bas
- ☐ Plutôt bas
- ☐ Moyen
- ☐ Haut
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Autre : zone texte

Q.15. Les aides financières dépendent plutôt :

- ☐ Des objectifs de la formation
- ☐ Des résultats obtenus suite à la formation par les bénéficiaires de la formation
- ☐ Du coût de la formation
- ☐ De la nouveauté du domaine
- ☐ Des besoins en formations les plus importants
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Autre : texte

Q.16. La formation professionnelle dans le domaine privé est marquée par la réduction des coûts afin de permettre de sécuriser les marges. Ce contexte a un impact :

- Négatif sur la qualité
- Plutôt négatif sur la qualité
- Plutôt positif sur la qualité
- Positif sur la qualité
- Très positif sur la qualité
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.17. La formation professionnelle dans le domaine privé est marquée par la réduction des coûts afin de permettre de sécurité les marges. Ce contexte a un impact :

- Négatif sur le nombre des actions de formations
- Plutôt négatif sur le nombre des actions de formations
- Plutôt positif sur le nombre des actions de formation
- Positif sur le nombre des actions de formation
- Très positif sur le nombre des actions de formation
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.18. L'implication de l'Etat dans la formation professionnelle est :

- Très faible
- Faible
- Moyenne
- Forte
- Très forte
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.19. Les actions de l'Etat portant sur l'ajustement de l'offre et de la demande ont un impact :

- Très faible
- Faible
- Moyen
- Fort
- Très fort

- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.20. La conformité des formations professionnelles avec les avancées technologiques est :

- Insatisfaisante
- Plutôt insatisfaisante
- Plutôt satisfaisante
- Satisfaisante
- Très satisfaisante

Q.21. L'efficacité des formations professionnelles en tant qu'outil pour atteindre le potentiel économique du pays est :

- Mauvaise
- Plutôt mauvaise
- Plutôt bonne
- Bonne
- Très bonne
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.22. L'attractivité et la valorisation de l'enseignement professionnel est :

- Très faible
- Faible
- Plutôt faible
- Plutôt forte
- Forte
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.23. L'attractivité et la valorisation de l'enseignement universitaires est :

- Très faible
- Faible
- Plutôt faible
- Plutôt forte
- Forte

- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.24. L'intérêt pour les formations généralistes est :

- Très faible
- Faible
- Plutôt faible
- Plutôt fort
- Fort
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.25. L'intérêt pour les formations spécialisées est :

- Très faible
- Faible
- Plutôt faible
- Plutôt fort
- Fort
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.26. Le rôle de la formation professionnelle sur la mobilité est :

- Inexistant (pas important)
- Peu important
- Plutôt important
- Important
- Très important
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.27. La capacité de collecter des données concernant les besoins réels du marché du travail qui a comme objectif l'adaptation des programmes de formation professionnelle est :

- Très faible
- Plutôt faible
- Faible

- Bonne
- Très bonne
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.28. La formation continue est :

- Très peu demandée
- Peu demandée
- Plutôt demandée
- Demandée
- Très demandée
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.29. La capacité des écoles à s'adapter aux nouvelles évolutions technologiques est :

- Très faible
- Plutôt faible
- Faible
- Bonne
- Très bonne
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.30. Questions étudiants :

Les formations professionnelles sont encadrées par des normes qualité :

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.31. Le besoin concernant l'encadrement des formations professionnelles par des normes qualité est :

- Très important
- Plutôt important
- Peu important

- Pas important
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.32. Concernant la reconnaissance des diplômes à l'international :

- Les diplômes ne sont pas reconnus
- Les diplômes sont rarement reconnus
- Les diplômes sont assez souvent reconnus
- Les diplômes sont reconnus
- L'équivalence des diplômes est mondialement reconnue
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.33. Connaissez-vous le nom des normes pour les formations professionnelles ?

- Non
- Oui, Texte : (nom de la norme)

Q.34. Les ressources humaines dans la formation professionnelle est :

- Insuffisantes
- Plutôt insuffisantes
- Plutôt suffisantes
- Suffisantes
- Plus que suffisantes
- Insuffisant
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.35. L'équilibre entre la formation théorique et pratique est :

- Inexistant
- Plutôt inexistant
- Existant
- Adapté
- Très bien adaptée
- Je ne sais pas

- Autre : texte

Q.36. Existence et présence des outils de contrôle pour la qualité des formations professionnelles.

Ces outils sont :

- Inexistants
- Presque inexistants
- Existants mais leur présence n'est pas ressentie
- Existants et connus
- Existants et très connus
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.37. La qualité des diplômes. Quelle est son importance sur le marché de travail :

- Très peu importante
- Peu importante
- Importante
- Plutôt Importante
- Importante
- Grande Importance
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.38. La qualité de la formation professionnelle :

- N'est pas du tout reconnue à l'international
- Peu reconnue à l'international
- Plutôt reconnue à l'international
- Reconnue à l'international
- Très reconnue à l'international
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.39. La formation professionnelle :

- Est un enjeu national parmi d'autres
- Est un enjeu national important

- Est un des enjeux nationaux les plus importants
- Est l'enjeu national le plus important
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.40. La coordination entre les employeurs et le système d'enseignement professionnel :

- Manque complètement d'efficacité
- Manque d'efficacité
- Est plutôt efficace
- Est efficace
- Est très efficace
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.41. L'ouverture des secteurs de la formation professionnelle est :

- Inexistante
- Partielle
- Importante
- Très Importante
- Totale
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.42. Les femmes préfèrent comme secteur d'activité :

- Les emplois administratifs
- L'enseignement
- Les services
- Les autres secteurs
- Je ne sais pas
- Autre

Q.43. La formation professionnelle est privilégiée pour :

- L'enseignement technique
- L'enseignement académique
- L'enseignement universitaire

- Je ne sais pas
- Autre

Q.44. Les formations professionnelles et leur impact sur la réduction du chômage :

- N'ont aucun impact positif sur la réduction du chômage
- Ont un faible impact positif sur la réduction du chômage
- Ont un impact positif important sur la réduction du chômage
- Ont un impact positif majeur sur la réduction du chômage
- Je ne sais pas
- Autre

Q.45. Les formations professionnelles permettent de satisfaire le besoin des domaines nécessitant des connaissances scientifiques :

- Non, pas du tout
- Oui, mais de façon isolée
- Oui, partiellement
- Oui, en grande partie
- Oui, complétement
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.46. Le contexte politique permet une planification adaptée pour la formation professionnelle :

- Non, pas du tout,
- Oui, dans certains secteurs
- Oui, partiellement,
- Oui, en grande majorité
- Oui, complétement
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.47. Les critères spécifiques pour l'admission des étudiants sont:

- N'existe pas
- Existent partiellement
- Existent mais ils ne sont pas adaptés

- Existent et ils sont adaptés
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.48. Quel est le type de formation le plus privilégié :

- Formation initiale
- Formation continue
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.49. Le choix des diplômes en formation continue est-il adapté au marché du travail:

- Non, pas du tout
- Oui, mais partiellement
- Oui, en grande partie
- Oui, complétement
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.50. L'offre des diplômes en formation initiale est-elle adaptée au marché du travail:

- Non, pas du tout
- Oui, mais partiellement
- Oui, pour la grande majorité
- Oui, complétement
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.51. L'efficacité des programmes d'enseignement professionnel est-elle mesurée ?

- Jamais
- Rarement
- Très souvent
- Systématiquement
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.52. Les cours de perfectionnement existent dans le cadre de la formation professionnelle :

- Non, pas du tout
- Oui, mais partiellement
- Oui, pour la grande majorité
- Oui, dans tous les secteurs
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.53. Est-ce que des statistiques sur le besoin réel du marché du travail existent et sont disponibles ?

- Non, les statistiques sont indisponibles
- Oui, mais que pour certains secteurs
- Oui, pour la plupart des secteurs
- Oui, pour tous les secteurs
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.54. Le cadre législatif est adapté à la formation professionnelle :

- Non, pas du tout
- Oui, partiellement (que pour certains secteurs)
- Oui, pour la plupart des secteurs
- Oui, pour tous les secteurs
- Je ne sais pas
- Autre : texte
-

Q.55. Le cadre législatif favorise le développement de la formation professionnelle :

- Non, pas du tout
- Oui, partiellement (que pour certains secteurs)
- Oui, pour la plupart des secteurs
- Oui, pour tous les secteurs
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.56. Le choix des diplômes pour la formation professionnelle :

- N'existe pas (imposé)

- Est très limité
- Est limité
- Est suffisant
- Je ne sais pas
- Autre : text

Q.57. Quelle est la répartition entre les le contenu pratique et théorique de la formation professionnelle :

- 75% pratique et 25% théorique
- 50% pratique et 50% théorique
- 25% pratique et 75% théorique
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.58. Quelle est la place des nouveaux outils pédagogiques :

- Les outils en ligne commencent à gagner du terrain (sont de plus en plus utilisés)
- Les outils en ligne existent mais ils sont peu utilisés
- Les outils en ligne sont préférés aux outils pédagogiques classiques
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.59. Quel est le but des formations professionnelles :

- Obtenir une qualification (les compétences nécessaires)
- Obtenir un emploi / faciliter l'insertion professionnelle
- Obtenir les connaissances théoriques nécessaires
- Faire une reconversion professionnelle
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.60. La capacité des centres de formations :

- N'est pas suffisante
- Est plutôt suffisante
- Est suffisante
- Est plus que suffisante
- Je ne sais pas

- Autre : texte

Q.61. Les nombre des centres de formation :

- Est en baisse
- Est stable
- Est en légère hausse
- Est en hausse
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.62. Les développements technologiques :

- Ne sont pas suivi
- Sont partiellement suivis
- Sont systématiquement suivis
- Je ne sais
- Autre : texte

Q.63. Les développements technologiques sont injectés dans les programmes de formation professionnelle :

- Jamais
- Rarement
- Régulièrement
- Je ne sais pas
- Autre : texte

Q.64. Dans le contexte actuel l'attention accordée à la formation professionnelle :

- n'est pas du tout une priorité
- est une priorité mais que pour certains secteurs
- est une priorité des plus importantes
- est la priorité du moment

Q.65. La formation professionnelle connaît un développement faible :

- Car cela nécessite des fonds importants
- Car cela nécessite une situation politique stable
- Car cela nécessite l'application d'une démarche de gestion de la qualité

- Je ne sais pas
- Autre : texte

ANNEXE N° 3. LES REPONSES DES ENTRETIENS DE RESPONSABLES LIBYENS

Directeur du Service de la main-d'œuvre

Sexe : Homme
Qualifications : Master 2
Années d'expérience : 22 ans

1- S2T Quel est l'état de l'éducation et de la formation professionnelle et technique actuellement?

En effet, l'éducation et la formation professionnelle et technique en Libye souffre actuellement d'un sérieux manque de compétences, d'expertise, et des cadres techniques et scientifiques, qui a été la cause d'autres problèmes relatifs à la capacité limitée de l'investissement parallèlement à l'instabilité de la croissance économique, l'absence d'un processus de développement durable, et le manque de sécurité et de stabilité politique dans la Libye.

2- S2T Quel est le développement du plan stratégique pour la formation et le rôle des acteurs?

La nouvelle situation a poussé de nombreux planificateurs, chercheurs et même décideurs à examiner leurs visions et leurs recherches afin de rendre les systèmes et les stratégies d'éducation et de formation plus susceptibles de contribuer à la réhabilitation, ou à la réhabilitation des ressources humaines, en conformité avec les nouvelles exigences et conditions de travail.

3- S2T Est-ce que l'offre de la formation actuelle suit le rythme des changements contemporains en conformité avec la réalité et les exigences du marché du travail?

En fait, le principal intérêt des chercheurs dans la discussion sur la formation professionnelle et ses diverses activités est l'identification des besoins en formation comme base des activités de formation. Il est nécessaire d'identifier les besoins réels de toute organisation avant de concevoir un plan pour l'activité de formation. La figure suivante montre la relation entre

trois variables : le développement administratif, la formation et l'identification des besoins de formation.

4- S2T Quel budget spécifique pour améliorer l'harmonisation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail?

On peut dire que la plupart des plans de développement et de transformation et les budgets ont donné plus de priorité à la construction d'une base matérielle de la société comme une condition nécessaire pour tout lancement du développement dans divers magazines. Cela se reflète dans les projets d'infrastructure en raison du volume des investissements qui leur sont alloués. Bien que le succès relatif a été réalisé dans ce domaine, il a souvent été au détriment du progrès dans le développement social, en particulier l'investissement humain. Dans ce contexte, les planificateurs du développement ont été critiqués pour la planification et la mise en œuvre de ces plans pressés, qui reflète négativement sur le niveau de performance et le rendement attendu. Ils ont également perdu plusieurs occasions importantes qui seront difficiles à saisir à nouveau.

5- S2T Quels sont les principaux objectifs de l'académie de formation?

Les objectifs principaux de l'Académie de formation sont les suivants:

- Améliorer le niveau de compétences et de connaissances du stagiaire et le qualifier pour faire les emplois au plus haut niveau.
- S'assurer que le travail s'effectue efficacement et qu'il faut combler les lacunes entre les normes de performance déterminées par les fonctionnaires et les performances réelles des employés.
- Réduire le taux de rotation et le nombre d'accidents du travail, qui se produisent souvent dans des projets industriels, en raison du manque d'efficacité des individus et de leurs faibles capacités et compétences techniques.
- Élever l'esprit des stagiaires et les motiver à travailler et contribuer à accroître la production après une formation appropriée.
- Augmenter les informations techniques, assurer une production et une recherche élevées, réduire le taux d'écoulement des matières premières utilisées et réduire le taux de dommages aux machines en raison d'une négligence ou d'une mauvaise utilisation résultant d'un manque de qualification.
- Former les stagiaires pour pouvoir utiliser diverses méthodes en vue de faire leurs travaux.
- Encourager l'auto-motivation du stagiaire, accroître l'efficacité et améliorer la qualité et la quantité de la production, en sensibilisant les objectifs du projet, ses politiques et

l'importance de son travail et le degré de sa contribution à La réalisation de ces objectifs.

- Réduire les accidents du travail. h. Assurer La continuité et la stabilité de l'organisation.

6- S2T Quelle est votre évaluation des offres en cours de formation et de leur impact sur l'économie nationale? Il jouera un rôle dans la stabilité?

L'éducation et la formation professionnelle et technique en Libye continuent de faire face au problème de la distinction entre l'enseignement scolaire et de l'éducation appliquée. L'éducation des travailleurs artisanaux est moins valorisée que l'enseignement universitaire, parce que les étudiants excellents sur le plan académique sont acceptés par les établissements de l'éducation publique et les universités, tandis que les étudiants sans instruction sont inscrits dans l'enseignement professionnel et technique et de la formation. En outre, il y a un manque d'orientation professionnelle et de conseil en Libye, et de synergie entre la formation professionnelle et technique et de la formation, et les institutions du travail et de production.

L'Etat fait de grands efforts pour résoudre ces problèmes. Cependant, ces efforts se concentrent sur l'augmentation du nombre d'étudiants inscrits dans l'enseignement professionnel et technique et de la formation, tout en ne garantissant pas la qualité appropriée pour les résultats de ce système.

7- S2T Quelle est votre évaluation des offres en cours de formation et de leur impact sur l'économie nationale? Il jouera un rôle dans la stabilité?

Malgré les difficultés et la mauvaise situation politique en Libye, les établissements d'enseignement et de formation forment des ressources humaines capables de répondre aux exigences professionnelles et techniques des plans de transformation économique dans les domaines du travail professionnel et technique et des différents secteurs productifs et de services.

Les unités administratives générales préparent un plan annuel pour le développement de la main-d'œuvre nationale et leurs compétences. Les programmes de formation pour améliorer l'efficacité des cadres nationaux font partie des programmes de formation destinés à la préparation et à la qualification des diplômés universitaires des instituts supérieurs et intermédiaires pour les années 2009-2012 qui sont inscrits au Ministère de l'Enseignement Supérieur, du Travail et de la Réhabilitation en tant que ressources humaines Dans 121 centres de formation et de développement répartis dans toute la Libye. Ce programme comprend des cours en anglais et informatique pour toutes les disciplines.

8- S2T Est-ce que l'impact du système d'éducation et de formation professionnelle et technique des conflits politiques?

La Libye connaît de nombreuses crises en raison de l'absence d'une autorité étatique unifiée et de l'incapacité des institutions actuelles à gérer le pays de manière rationnelle pour mettre fin à la phase de transition actuelle. Ces crises résultent également de l'émergence de tendances séparatistes, de terrorisme, de contrebande et d'armes qui sont des indicateurs de la gravité de la situation et des multiples aspects de la crise.

9- S2T Pensez-vous qu'il y a une prise de conscience de l'importance de la formation professionnelle et technique par les représentants communautaires et locales?

La communauté considère que l'éducation professionnelle et technique est de la moindre importance académique, car elle qualifie les diplômés uniquement pour le travail manuel, pour plusieurs raisons, y compris:

- La distinction négative entre l'éducation professionnelle (industrielle) et l'éducation générale au niveau des centres de formation et des universités, et l'infériorisation de l'éducation professionnelle par rapport à l'enseignement général, car les étudiants ayant une spécialisation professionnelle et technique sont classés comme peu instruits.
- La préférence des élèves pour les disciplines littéraires qui sont plus faciles et plus intéressantes que les approches scientifiques qui leur semblent plus compliquées. Le manque d'incitations qui incitent les étudiants à s'inscrire à l'enseignement professionnel et technique, tant au niveau secondaire qu'au niveau universitaire.
- L'échec des politiques adoptées dans le domaine du recrutement pour fournir aux diplômés de spécialités scientifiques des incitations professionnelles encourageantes.
- Déficit de spécialités professionnelles disponibles au niveau de l'enseignement supérieur, ce qui dissuade les étudiants de rejoindre ces disciplines.

10- S2T Quelle est la vision de l'avenir de l'éducation et de formation professionnelle et technique?

C'est une société idéologiquement fondée et fière de son identité arabe et islamique. Chaque individu contribue au bien-être de tous dans une société qui répond aux exigences de l'environnement mondial, participe à la civilisation humaine contemporaine et est conscient de ses objectifs, à la lumière d'une extrapolation objective de ses potentiels et options. C'est une société où les enfants jouissent de leurs droits égaux devant la loi et jouissent d'une vie proportionnelle aux ressources de leur patrie et à leur participation à la production,

11- S2T Quels sont les obstacles auxquels se heurtent la planification et la conception du processus de formation et d'empêcher la mise en œuvre efficiente et efficace, de votre point de vue?

En effet, Il y a des difficultés qui compliquent le processus de planification. Elles ne sont pas liées aux personnes, mais au processus de planification proprement dit. Bien qu'ils

n'empêchent pas toutes les activités de planification, il est important de les identifier pour éviter la frustration qui se produit dans le processus de planification. Ces difficultés concernent également:

- Manque de fonds affectés à la formation
- Le manque d'intérêt pour l'importance de la formation et la qualification des formateurs.
- Manque de bonnes ressources pour identifier les besoins de formation
- Mauvaise planification pour la mise en œuvre du processus de formation
- Mauvaise coordination entre l'Institut et les administrations qui désignent les stagiaires.

Directeur de la Commission nationale pour l'éducation professionnelle et la formation dans la région du Sud

Sexe : Homme

Qualification : Baccalauréat universitaire

Années d'expérience : 45 ans

1- S2T Quel est l'état de l'éducation et de la formation professionnelle et technique actuellement?

En raison des mauvaises conditions rencontrées par La Libye, l'éducation et la formation professionnelles, comme le reste des institutions de l'État, souffrent d'un manque de possibilités de formation en raison du manque de budgets nécessaires.

2- S2T Quel est le développement du plan stratégique pour la formation et le rôle des acteurs?

Les plans stratégiques n'ont pas été modifiés et sont généralement mis en œuvre de manière normale, malgré l'existence de nombreux obstacles majeurs qui affectent négativement les plans élaborés

3- S2T Est-ce que l'offre de la formation actuelle suit le rythme des changements contemporains en conformité avec la réalité et les exigences du marché du travail?

Nous avons de nombreuses expériences et des plans pour nous tenir au courant des changements technologiques dans le monde et assurer la qualité des résultats techniques et professionnels. Nous avons également un grand nombre d'ateliers pour élaborer des programmes d'études conformes aux exigences de l'époque.

4- S2T Quel budget spécifique pour améliorer l'harmonisation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail?

1- Plans pédagogiques et programmes d'études. 2- Matériel de formation. 3. Matières premières et matériel pour la formation. 4- équipes spécialisées de formation et de réadaptation. 5- Le bon endroit et les possibilités.

5- S2T Quels sont les principaux objectifs de l'académie de formation?

Lier les résultats de l'éducation technique et professionnelle aux besoins du marché nécessite l'élaboration de plans, la fourniture de budgets et la coordination entre les établissements d'enseignement et le milieu de travail, afin d'assurer le succès de la formation pendant l'étude dans les institutions publiques et privées.

6- S2T Quelle est la politique de l'État et les tendances dans le développement de l'enseignement et de la formation?

Fournir à la société des cadres et des compétences qualifiés qui sont techniquement et professionnellement qualifiés dans divers domaines et dont la société a besoin pour contribuer au développement de l'État.

7- S2T Quelle est votre évaluation des offres en cours de formation et de leur impact sur l'économie nationale? Il jouera un rôle dans la stabilité?

Plusieurs tentatives ont été effectuées au fil des ans pour développer la rentabilité des établissements d'enseignement technique en soutenant ces institutions avec les budgets requis et en leur aidant à surmonter les difficultés rencontrées. Cependant, ces tentatives ne suffisent pas encore à résoudre le problème en raison de la détérioration de la situation du pays.

En outre, l'éducation est considérée comme la principale source du développement économique national et elle joue un rôle important dans la fourniture de cadres qualifiés et appropriés en parallèle avec les besoins du marché du travail s'il reçoit une attention et un soutien adéquats.

8- S2T Est-ce que l'impact du système d'éducation et de formation professionnelle et technique des conflits politiques?

Les programmes de formation actuels sont appropriés, mais ils doivent être développés pour se tenir au courant des développements et des changements mondiaux de la technologie, de la recherche privée, de la formation technique et professionnelle et des établissements d'enseignement technique professionnel afin de contribuer positivement à la stabilité du pays.

9- S2T Pensez-vous qu'il y a une prise de conscience de l'importance de la formation professionnelle et technique par les représentants communautaires et locales?

La société libyenne considère l'éducation technique et professionnelle comme inférieure. Par conséquent, la population libyenne devrait être sensibilisée et éduquée, afin de reconnaître l'importance de l'éducation technique et professionnelle et son rôle dans la construction et le développement de l'État.

10-S2T Quelle est la vision de l'avenir de l'éducation et de formation professionnelle et technique?

Des plans futurs devraient être réalisés pour assurer le succès de l'éducation professionnelle en Libye, un soutien adéquat pour les établissements d'enseignement professionnel et la diffusion d'une culture de l'éducation professionnelle, afin d'assurer un avenir honorable pour une telle éducation.

11-S2T Quels sont les obstacles auxquels se heurtent la planification et la conception du processus de formation et d'empêcher la mise en œuvre efficiente et efficace, de votre point de vue?

L'instabilité des administrations de l'enseignement professionnel et technique et le changement de la dépendance de ces administrations et institutions Le manque d'allocation budgétaire suffisante pour rendre le processus de formation réussi selon les besoins.

Sous-ministre de l'enseignement supérieur

Sexe : Homme
Qualifications : PhD
Années d'expérience : 37 ans

1- S2T Quel est l'état de l'éducation et de la formation professionnelle et technique actuellement?

La guerre a entraîné de lourds coûts humains, sociaux et économiques en Libye. Par conséquent, l'infrastructure a été directement affectée, ce qui a entraîné une productivité plus faible et une formation de main-d'œuvre plus faible. Par conséquent, l'éducation et la formation ont été extrêmement mauvaises.

2- S2T Quel est le développement du plan stratégique pour la formation et le rôle des acteurs?

Le plan stratégique actuel comprend tout ce qui augmenterait les compétences de l'homme libyen pour remplir le rôle attendu envers lui-même et sa famille. Il traite de l'éducation à tous les niveaux et types, en créant et en formant des ressources humaines en plus de la socialisation, de la culture et de la sécurité sociale. Les acteurs tentent de mettre en œuvre certains des plans stratégiques actuels de formation malgré les grandes difficultés à fournir les ressources matérielles et la détérioration de la situation politique.

3- S2T Est-ce que l'offre de la formation actuelle suit le rythme des changements contemporains en conformité avec la réalité et les exigences du marché du travail?

À la lumière des évolutions internationales, de l'ouverture économique, de la science, de la technologie et des développements, des changements politiques mondiaux et des changements rapides qui se produisent dans les concepts économiques, les métiers, les moyens et les techniques de production, tous les pays développés et en développement ont estimé qu'il fallait accorder une plus grande attention au développement des ressources humaines, en particulier concernant les domaines de la formation professionnelle, du développement des compétences ou de l'ajout de nouvelles compétences pour faire face aux développements rapides, et s'adapter aux besoins du marché du travail. Cependant, en raison de la situation actuelle en Libye, il ne semble pas facile de faire face aux changements contemporains et défis du marché de l'emploi.

4- S2T Quel budget spécifique pour améliorer l'harmonisation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail?

Concernant le budget, l'éducation et la formation professionnelle et technique sont financées par le Trésor public. Les dépenses d'éducation et de formation professionnelle de la période 1970-2000 ont été supérieures aux dépenses de la période du 2000-2016, ce qui a entraîné une réduction considérable par rapport à l'augmentation relative de la période précédente.

5- S2T Quels sont les principaux objectifs de l'académie de formation?

Bien que ses objectifs soient nombreux, clairs et définis, il existe des obstacles qui entravent leur réalisation, tels que le chaos actuel qui entrave le processus de formation, le conflit politique et la crise économique.

6- S2T Quelle est la politique de l'État et les tendances dans le développement de l'enseignement et de la formation?

Comme la plupart des pays arabes, la Libye accorde une grande attention à la formation professionnelle et à l'éducation professionnelle. L'éducation et la formation professionnelles et techniques et ses institutions sont considérées négativement. La plupart de ceux qui ne peuvent pas poursuivre leur étude dans les établissements publics d'enseignement rejoignent les écoles techniques et les centres de formation professionnelle. En outre, le secteur privé ne joue toujours pas de rôle important dans ce secteur.

7- S2T Quelle est votre évaluation des offres en cours de formation et de leur impact sur l'économie nationale? Il jouera un rôle dans la stabilité?

Il existe un écart entre les programmes de formation du système d'éducation et de formation professionnelle et technique et les besoins du marché du travail. Les programmes et les plans scolaires en Libye manquent de souplesse en matière de la mise en œuvre et l'application pour répondre aux besoins du marché du travail et se tenir au courant du développement technologique, car les programmes ne sont pas mis à jour pour faire face à ces changements

8- S2T Est-ce que l'impact du système d'éducation et de formation professionnelle et technique des conflits politiques?

Le secteur de l'éducation et de la formation professionnels et techniques a été directement affecté, de la même manière que pour tous les secteurs en Libye

9- S2T Pensez-vous qu'il y a une prise de conscience de l'importance de la formation professionnelle et technique par les représentants communautaires et locales ?

L'un des principaux défis auxquels est confronté le secteur de l'éducation professionnelle et technique en Libye est le manque d'intérêt des étudiants pour ce secteur, car il est considéré comme inférieur pour plusieurs raisons, malgré les possibilités d'emploi qu'il peut offrir à ses diplômés et la sensibilisation croissante des parents aux rôles importants que l'éducation professionnelle et technique peut jouer pour permettre à leurs enfants d'entrer sur le marché du travail.

10- S2T Quelle est la vision de l'avenir de l'éducation et de formation professionnelle et technique ?

La vision future au cours des deux prochaines décennies a pour objectif de satisfaire les exigences d'un environnement favorable à la société libyenne afin qu'elle puisse prospérer économiquement, socialement et techniquement. Les principaux éléments de la vision qui se rapportent aux défis, actuellement confrontés à la Libye, sont les suivants:

- Atteindre une économie nationale avec des sources diversifiées et une compétitivité à long terme élevée.
- Assurer les services sociaux et économiques, et une infrastructure appropriée.
- Atteindre le développement sur la base de la technologie et des connaissances modernes.
- Dépendance au capital humain et intellectuel qui repose sur une culture de compétence et de qualité.
- Établir un système institutionnel efficace et un environnement solide qui devrait assurer la croissance économique et le développement durable. La réalisation de ces objectifs peut contribuer à la sécurité et à la stabilité, grâce à la prise de conscience de la société et de l'avancement de l'économie

11-S2T Quels sont les obstacles auxquels se heurtent la planification et la conception du processus de formation et d'empêcher la mise en œuvre efficiente et efficace, de votre point de vue?

À mon avis, les obstacles les plus difficiles sont les suivants: a) La situation actuelle de la mauvaise sécurité en Libye. b) Les programmes éducatifs inefficaces et inadéquats pour les besoins du marché du travail. c) Une mauvaise coopération entre les institutions d'enseignement professionnel et technique et de formation et les institutions du marché du

travail d) L'insuffisance et la diversité des types d'éducation existants. e) Faible financement et gestion.

Ministre de l'administration locale « En charge du ministère du Travail temporairement »

Sexe : Homme
Qualification : Baccalauréat universitaire
Années d'expérience : 27 ans

1- S2T Quel est l'état de l'éducation et de la formation professionnelle et technique actuellement?

Très faible selon les données disponibles.

2- S2T Quel est le développement du plan stratégique pour la formation et le rôle des acteurs?

En fait, Le plan stratégique nécessite une disponibilité suffisante des ressources financières fiables et les efforts des acteurs qui n'ont aucun moyen d'élaborer un plan stratégique efficace pour le développement de la formation.

3- S2T Est-ce que l'offre de la formation actuelle suit le rythme des changements contemporains en conformité avec la réalité et les exigences du marché du travail?

Malheureusement, les offres disponibles actuellement ne respectent pas les changements à l'époque contemporaine et ne répondent pas aux exigences de la réalité actuelle et du marché de l'emploi.

4- S2T Quel budget spécifique pour améliorer l'harmonisation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail?

Le budget est trop faible, et elle ne répond pas aux exigences des offres de formation et du marché de l'emploi.

5- S2T Quels sont les principaux objectifs de l'académie de formation?

Pas de réponse!!!!

6- S2T Quelle est la politique de l'État et les tendances dans le développement de l'enseignement et de la formation?

En effet, les tendances de l'État sont très limitées en ce qui concerne le développement de l'éducation professionnelle et de la formation, car il n'y a pas de budgets et de ressources suffisantes pour parvenir aux objectifs de développement au secteur de l'éducation professionnelle.

7- S2T Quelle est votre évaluation des offres en cours de formation et de leur impact sur l'économie nationale? Il jouera un rôle dans la stabilité?

Il n'y a pas d'offres, c'est pourquoi elles n'influent pas négativement sur l'économie nationale en raison du manque de ressources et de budgets qui peuvent contribuer à la réussite des programmes d'offres de formation. Une telle mesure soutient également les objectifs de stabilité.

8- S2T Est-ce que l'impact du système d'éducation et de formation professionnelle et technique des conflits politiques?

Oui, ils ont un grand impact

9- S2T Pensez-vous qu'il y a une prise de conscience de l'importance de la formation professionnelle et technique par les représentants communautaires et locales?

Les représentants locaux et nationaux ne sont pas conscients de l'importance de la formation professionnelle en raison du très mauvais rôle des médias.

10-S2T Quelle est la vision de l'avenir de l'éducation et de formation professionnelle et technique?

La vision future est liée à la stabilité et à la sécurité sociale, malgré le rôle des centres de formation professionnelle.

11-S2T Quels sont les obstacles auxquels se heurtent la planification et la conception du processus de formation et d'empêcher la mise en œuvre efficiente et efficace, de votre point de vue?

1) situation sécuritaire. 2) Manque de besoins et de matières premières pour l'exploitation. 3) Faible budget. 4) Défaut de profiter des expériences internationales.

Directeur de l'Organisation générale nationale pour l'éducation et la formation professionnelle et technique

Sexe : Homme

Qualifications : PhD

Années d'expérience : 32 ans

1- S2T Quel est l'état de l'éducation et de la formation professionnelle et technique actuellement?

L'éducation et la formation professionnelles et techniques en Libye sont confrontées à des problèmes en raison du manque de sécurité et de division politique, ce qui a entraîné l'incapacité de développer les institutions d'enseignement et de formation professionnelles et techniques, des laboratoires de formation et des programmes d'études.

2- S2T Quel est le développement du plan stratégique pour la formation et le rôle des acteurs?

Le plan stratégique visant à améliorer l'efficacité de la formation n'a pas été développé par les acteurs concernés, en raison du manque de possibilités d'avancement.

3- S2T Est-ce que l'offre de la formation actuelle suit le rythme des changements contemporains en conformité avec la réalité et les exigences du marché du travail?

Les offres de formation actuelles sont confrontées à certains problèmes, car elles ne se sont pas développées puisqu'elles ne pourraient pas faire face aux exigences d'un monde en mutation. En fait, La formation constitue l'un des mécanismes les plus nécessaires à la construction sociale, et au développement du capital humain. La formation ne devrait pas se limiter à la qualification des jeunes pour pouvoir entrer sur le marché de l'emploi, mais elle devrait fournir les moyens de soutenir la formation continue en réponse à l'évolution de la technologie. Malheureusement, ce secteur est encore confronté à plusieurs défis.

4- S2T Quel budget spécifique pour améliorer l'harmonisation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail?

Les responsables de la construction de budgets pour les établissements d'enseignement, en particulier l' enseignement et la formation professionnelles et techniques, font face à des problèmes importants pour de nombreuses raisons, dont la plus importante est la baisse des dépenses annuelles moyennes de développement, en raison de la forte baisse des prix du pétrole et, par conséquent, la baisse des revenus et l'instabilité.

5- S2T Quels sont les principaux objectifs de l'académie de formation?

L'objectif essentiel de la création d'une académie de formation est de créer des ressources humaines de haute qualité professionnellement et techniquement conformément aux exigences spécifiques du marché local de l'emploi.

6- S2T Quelle est la politique de l'État et les tendances dans le développement de l'enseignement et de la formation?

La Libye a fait de la prise en compte de l'éducation et la formation professionnelle, mais les politiques requises dans le dixième plan quinquennal, y compris celles relatives à la réglementation du marché du travail, la réadaptation et la formation, n'a pas été mis en œuvre. Une tentative a été faite pour faire revivre le rôle des bureaux d'emploi, mais le non-engagement le secteur privé à l'égard de l'emploi par des bureaux a limité cette tentative à offres limitées offertes par l'Etat, ce qui a entraîné des frustrations parmi les citoyens et d'encouragement des jeunes chômeurs d'avoir accès à l'emploi.

7- S2T Quelle est votre évaluation des offres en cours de formation et de leur impact sur l'économie nationale? Il jouera un rôle dans la stabilité?

Les programmes et les offres actuels en Libye ne dispensent pas l'appui diversifié et nécessaire à toute réussite dans ce domaine. Par conséquent, afin d'être en mesure d'attirer une part importante des jeunes, l'État doit fournir de nouvelles offres en fonction des besoins du marché De l'emploi, et les exigences de l'amélioration des politiques de formation.

8- S2T Est-ce que l'impact du système d'éducation et de formation professionnelle et technique des conflits politiques?

Le vide sécuritaire et le conflit politique en Libye ont considérablement entraîné des retards dans l'avancement du système de formation professionnelle et technique et de l'enseignement. Malheureusement, le conflit existe encore dans le pays.

9- S2T Pensez-vous qu'il y a une prise de conscience de l'importance de la formation professionnelle et technique par les représentants communautaires et locales?

La formation professionnelle et technique et ses institutions sont considérées comme moins favorables. La plupart de ceux qui ne peuvent pas poursuivre leurs études dans les établissements d'enseignement publics sont inscrits dans des écoles professionnelles, et des centres de formation professionnelle et technique. Cependant, l'Etat continue à faire davantage d'efforts pour améliorer la perception qu'ont les gens de ce secteur important, espérant de les rendre plus intéressé par ses institutions.

10-S2T Quelle est la vision de l'avenir de l'éducation et de formation professionnelle et technique?

La vision d'un avenir meilleur pour la formation professionnelle et technique et des centres éducatifs a principalement pour objet de répondre aux exigences d'un environnement favorable à la société libyenne afin qu'elle puisse prospérer économiquement, socialement et techniquement. Les principaux éléments de la vision qui se rapportent aux défis, qui font actuellement face à la Libye, sont les suivants:

- Assurer la vigueur d'une économie nationale avec des sources diversifiées et une forte compétitivité à long terme.
- Réaliser de services sociaux et économiques et une infrastructure appropriée.
- Assurer le développement sur la base de la technologie moderne et de la connaissance.
- dépendre sur le capital humain et intellectuel qui repose essentiellement sur une culture de compétence et de qualité.
- Mettre en place un système institutionnel efficace et un environnement solide digne d'assurer la croissance économique et le développement durable.

La réalisation de ces objectifs peut contribuer à la réalisation de la sécurité et de la stabilité, grâce à la prise de conscience de la société et la promotion de l'économie Libyenne.

11- S2T Quels sont les obstacles auxquels se heurtent la planification et la conception du processus de formation et d'empêcher la mise en œuvre efficiente et efficace, de votre point de vue?

Certes, les contraintes les plus importants qui font obstacle à cette voie générale de ces tendances sont les suivants:

- Le manque du recours à des méthodes positives et scientifiques en vue de surveiller et évaluer les besoins de la population Libyenne.
- Fonder les évaluations sur les impressions inexactes et dégagées des opinions personnelles, ce qui conduit à la répétition des mêmes programmes et plans de formation et à examiner seulement les questions plus générales relatives à la profession
- L'échec des programmes de la formation de faire face aux développements scientifiques modernes, ce qui rend les stagiaires peu convaincus de l'utilité de cette formation pour développer leur savoir-faire, et ainsi maximiser leur chance de trouver un emploi.

ANNEXE N° 4. REPONSES DES RESPONSABLES LIBANAIS

Ministère du travail libanais

Sexe :Homme

Qualifications : PhD

Années d'expérience : 42 ans.

1- S2T Quel est l'état de l'éducation et de la formation professionnelle et technique actuellement?

Nous avons un bureau au sein du ministère spécialisé dans la formation et la réadaptation du personnel. Ce bureau essaie au mieux d'appliquer son programme mais fait face à des obstacles concernant la formation du personnel au Liban. Ces obstacles sont dus à la migration de la main d'œuvre des pays limitrophe, la situation est stable mais nous ne pouvons pas empêcher les travailleurs immigrés d'exercer sur notre territoire au contraire nous devons les aider aussi. Cette aide doit être régie par la mise en place de lois libanaises qui s'appliquent aux travailleurs étrangers afin de régulariser le marché du travail et le flux de l'offre et de la demande. Ainsi que d'éviter les spéculations des prix dans les marchés locaux, cette spéculation est due au fait que cette main d'œuvre étrangère ne s'acquitte pas des taxes qui lui incombent et continue de profiter de l'aide extérieure.

2- S2T Quel est le développement du plan stratégique pour la formation et le rôle des acteurs?

Pour notre part nous essayons de faire notre possible dans la mise en œuvre de la stratégie national, cette stratégie pour l'éducation et la formation professionnel et technique remplace la précédente qui a été adopter en 1999. Cette stratégie nationale est un progrès significatif depuis ces dernières années parce que elle replace l'importance de l'éducation et la formation professionnel et technique dans les priorités de l'État. Le contenu de cette stratégie ainsi que ses réformes qui ont suivi ont été approuvé. Les mises à jour de cette stratégie ont été suivis par l'adaptation du secteur de l'éducation et de la formation professionnel et technique ce qui oblige le reste du système éducatif et le secteur du travail technique à suivre. L'expérience mondiale a montré que la seule extension du processus d'éducation de formation professionnel et technique ne suffit pas à résoudre le problème de chômage et de productivité

économique ; mais elle doit s'accompagner de programme d'éducation et de formation professionnel et technique pour répondre aux besoins du marchés du travail et pour créer aussi une main d'œuvre efficace et adaptable capable de stimulé la croissance économique et inverser la courbe du développement.

3- S2T Est-ce que l'offre de la formation actuelle suit le rythme des changements contemporains en conformité avec la réalité et les exigences du marché du travail?

Il est inéluctable avec le développement technologique incessant, que le futur travailleur s'arme de connaissance et de compétences qui correspondent aux variables technologiques régional et mondiale. Et il est nécessaire de préparer le citoyen par l'éducation et la formation à ses dernières arrivés technologique pour que la main d'œuvre soit capable de faire face à la concurrence sur les marchés mondiaux. La formation permet aux employeurs d'économiser sur les couts de mains d'œuvres et d'entretien du matériel ; elle permet aussi aux employés de développer leurs connaissances et de s'adapter aux contraintes du marché et de développer un sentiment d'appartenance et de réalisation de soi. Ce qui permet d'accroitre l'emploi.

4- S2T Quel budget spécifique pour améliorer l'harmonisation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail?

Le gouvernement libanais finance la majeure partie des formations technique et professionnel le reste étant prise en charge par le secteur privé. Les dépenses en éducation et en formation est un indicateur du développement du capital humain auquel l'État accorde une grande importance.

5- S2T Quels sont les principaux objectifs de l'académie de formation?

L'académie de formation vise à organiser et encadrer les processus de formation qui se déroule au sein des instituts et centre professionnels dans les buts suivants :

- Fournir la main d'œuvre national nécessaire au marché libanais dans les domaines économiques commerciaux industriels et sociaux.
- Développer une main d'œuvre national conforme aux exigences de développement de la productivité.
- La promotion du niveau de l'enseignement technique et de la formation professionnel à travers l'application de système moderne ainsi que l'élaboration de programme de formation et de réhabilitation dans les instituts et centres de formation.

6- S2T Quelle est la politique de l'État et les tendances dans le développement de l'enseignement et de la formation?

Des recherches ont été faites sur des moyens de coopération entre le Liban et la fondation européenne, en particulier dans le domaine du renforcement des capacités de formation du

personnel et l'amélioration du service de l'emploi au sein du ministère. A cet égard a eu lieu une rencontre au Kosovo entre la délégation de la fondation européenne pour la formation dirigée par Mme Simona Rinaldi et le coordinateur des activités au Liban.

7- S2T Quelle est votre évaluation des offres en cours de formation et de leur impact sur l'économie nationale? Il jouera un rôle dans la stabilité?

Il existe actuellement de nombreux programmes et activités dans un certain nombre de domaine qui dépendent déjà de partenariats entre le secteur public et privé et nous souhaitons le succès et la continuité de ce partenariat dans l'espoir de l'élargir à d'autres programmes et d'activités similaires. Ce qui contribuera efficacement à réduire le taux de chômage chez les jeunes au Liban.

8- S2T Est-ce que l'impact du système d'éducation et de formation professionnelle et technique des conflits politiques?

Effectivement les institutions de l'Etat ont été très affectées dans le passé par la situation politique du Liban. Le secteur de l'éducation et de la formation professionnelle souffre beaucoup d'une mauvaise gestion des ressources humaines ; financières et matériels et d'un manque d'administration de l'Etat. La structure du système ne fournit pas assez d'études sur le secteur économique et la rationalisation des dépenses et la gestion des ressources financières.

9- S2T Pensez-vous qu'il y a une prise de conscience de l'importance de la formation professionnelle et technique par les représentants communautaires et locales?

Nous cherchons à changer le regarde de la société sur la formation professionnel et technique, car celle-ci est considéré comme l'orientation des bons à rien. Pourtant 80% des étudiants Allemand sont issus de l'enseignement professionnel, ce qui signifie que la formation professionnelle est le premier vecteur de développement des pays.

10- S2T Quelle est la vision de l'avenir de l'éducation et de formation professionnelle et technique?

L'enseignement technique et professionnel au Liban basé sur l'égalité des chances et une bonne qualité contribue à la construction d'une société de connaissance à l'intégration sociale et au développement économique.

11- S2T Quels sont les obstacles auxquels se heurtent la planification et la conception du processus de formation et d'empêcher la mise en œuvre efficiente et efficace, de votre point de vue?

Il y’a beaucoup de contraire y compris la situation politique, économique et social ; et la situation régional affect négativement le développement des plans visant à améliorer la formation dans le pays et à identifier les besoins des formations dans les quartiers difficiles. Et cette incapacité à cerner les besoins en formation combinée à un manque de subvention. Pousse les régions à utiliser les méthodes les plus faciles au lieu de se baser sur des enquêtes ou des études.

Président du bureau du travail libanais

Sexe : Homme

Qualification : Baccalauréat universitaire

Années d'expérience : 32 ans.

1- S2T Quel est l'état de l'éducation et de la formation professionnelle et technique actuellement?

Le système d'enseignement technique et professionnel au Liban subit plusieurs difficultés : il est séparé du système d'éducation publique, de nombreux ne sont pas qualifié à l'éducation et il est caractérisé par des programmes et des manuels scolaires vétustes. Il en résulte que cet enseignement ne suit pas les avancées économiques et scientifiques.

2- S2T Quel est le développement du plan stratégique pour la formation et le rôle des acteurs?

Une solution peut être proposée en deux étapes, premièrement développer les universités, les centres et les programmes de formations. Et deuxièmement la classe politique se doit de prendre ses responsabilités face à la nécessité d'élaborer des plans qui assurent un développement équilibré de toutes les régions du Liban. Un réel travail doit être fait pour mener le pays au progrès et à l'intégration mondial et cela ne peut être fait qu'en formant une main d'œuvre instruite et efficace ainsi qu'un système d'enseignement et de formation dans l'air du temps.

3- S2T Est-ce que l'offre de la formation actuelle suit le rythme des changements contemporains en conformité avec la réalité et les exigences du marché du travail?

La réalité actuelle des marchés du travail au Liban nécessite de développer des compétences pour faire face aux évolutions dans le monde. De plus le problème de la main d'œuvre étrangères doit être cadré juridiquement pour rester dans la course au niveau régional arabe. Il est vrai qu'il est devenu aujourd'hui notre devoir de rattraper notre retard atteint par rapport au reste du monde cela exige de nous tous plus d'effort et de travail pour réaliser des progrès.

4- S2T Quel budget spécifique pour améliorer l'harmonisation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail?

Malgré la hausse des dépenses en développement de ressources humains en général et en éducation formel en particulier, le budget de l'éducation et de la formation professionnel souffre encore de faiblesses dans plusieurs domaines. Tel que les politiques nationales de financement et le rôle des employeurs, le processus d'allocation financières et l'insuffisance de l'éducation et de la formation professionnel dans le budget général. La formation

professionnel et technique manque de service de soutient tel que les études la recherche l'exploitation la direction et l'orientation.

5- S2T Quels sont les principaux objectifs de l'académie de formation?

a. Assurer l'équilibre du marché du travail où la formation sert à combler le manque à gagner résultant des lacunes d'éducation. Elle fournit les spécialisations requises par les diverses activités du secteur publique et privé.

b. Préparer les personnes nouvellement recrutées à s'adapter à leurs nouveaux travails

c. Aider les personnes à la maitrise des méthodes expérimental avant de passer à l'étape pratique

d. Doubler la flexibilité dans le processus de transfert des personnes entre les ministères et les entreprises. Et tirer parti des travailleurs dans certains endroit qui peuvent conduire à une amélioration du processus, puis les former à travailler dans de nouvelles fonctionnalités.

e. Travaux de formations pour améliorer la performance et la productivité des individus dans les deux aspects technique et comportemental.

f. Le développement de compétences de l'écoute des clients et l'auto formation pour accepter les critiques et observations faites par autrui.

g. Réduire le temps de travail des services et améliorer le temps de prise en charge des clients ce qui augmente le taux de satisfaction et de rendement.

h. Réaliser le souhait des stagiaires dans leurs besoins d'évolution et leurs inculquer un sens moral et une estime de soi.

6- S2T Quelle est la politique de l'État et les tendances dans le développement de l'enseignement et de la formation?

L'amélioration du système éducatif comprend des programmes de formations technique et professionnel qui permet aux élèves d'acquérir très tôt la culture professionnelle et technique. Il n'est pas possible à un pays de se développer sans formations techniques et professionnelles. L'Allemagne et le Japon qui ont été détruit pendant la seconde guerre mondiale sont des exemples vivants que la formation professionnelle et technique est vecteur de développement économique et social. Et moi j'encourage à faire de la formation professionnelle et technique une porte d'entrée aux universités, car il est inadmissible que les autres pays reconnaissent les diplômes techniques et pas le Liban. Et cette reconnaissance de diplômes par le Liban nécessite deux choses : premièrement améliorer le niveau d'éducation dans la plupart des instituts et centres et deuxièmement l'Etat se doit de construire des écoles techniques et ne pas se suffire d'institut dans les petites régions.

7- S2T Quelle est votre évaluation des offres en cours de formation et de leur impact sur l'économie nationale? Il jouera un rôle dans la stabilité?

La formation joue un rôle important dans le développement des individus et du travail pour améliorer la productivité économique. Elle fournit des outils pour booster les compétences et atteindre les objectifs ; mais aussi la formation contribue au changement de comportements et mentalités en mieux. On a donc une société plus performante avec des individus accomplis.

8- S2T Est-ce que l'impact du système d'éducation et de formation professionnelle et technique des conflits politiques?

Oui, toutes les institutions au Liban ont été touchées par la guerre civile très dévastatrice. En particulier l'éducation publique, et la formation professionnelle et technique. Les effets de cette guerre se ressent encore aujourd'hui et on est loin du niveau d'avant-guerre de Juillet. Le niveau de vie et la société sont encore fragiles, et ont besoin de soutiens.

9- S2T Pensez-vous qu'il y a une prise de conscience de l'importance de la formation professionnelle et technique par les représentants communautaires et locales?

Le majeur problème de la formation technique au Liban est la faible valeur que lui donnent la société et les responsables. La formation professionnelle et technique au Liban souffre d'un laisser-aller et de la négligence des cadres de l'éducation. Aux yeux de la société, les recalés au Brevet vont directement en formation technique.

10- S2T Quelle est la vision de l'avenir de l'éducation et de formation professionnelle et technique?

L'avenir à espérer pour la formation professionnelle et technique est qu'elle soit compatible avec le marché du travail localement, et les marchés arabes et régionaux en fournissant une main-d'œuvre adéquate et répondant aux attentes et exigences. Une bonne communication de l'Etat à la société est nécessaire pour redonner à la formation technique la place qui lui revient.

11- S2T Quels sont les obstacles auxquels se heurtent la planification et la conception du processus de formation et d'empêcher la mise en œuvre efficiente et efficace, de votre point de vue?

L'amélioration de la formation professionnelle est reconnue comme nécessité de premier ordre, car elle fournit les compétences et qualifications dont le marché a besoin. Il faut un partenariat durable entre le secteur public et privé pour relever les défis majeurs.

Direction de l'enseignement supérieur libanais

Sexe : Homme

Qualifications : PhD

Années d'expérience : 45 ans

1- S2T Quel est l'état de l'éducation et de la formation professionnelle et technique actuellement?

La situation de la formation professionnelle et technique est satisfaisante, mais reste besoin d'un soutien considérable pour l'améliorer et atteindre les objectifs restants.

2- S2T Quel est le développement du plan stratégique pour la formation et le rôle des acteurs?

Le ministère de l'enseignement supérieur tient à la poursuite du développement de ce secteur afin de subvenir aux besoins de la société et de l'économie. En ce sens, la direction de l'enseignement supérieur libanais est en collaboration avec l'agence allemande de formation technique depuis 1995, et cette coopération est financée par le ministère.

3- S2T Est-ce que l'offre de la formation actuelle suit le rythme des changements contemporains en conformité avec la réalité et les exigences du marché du travail?

Oui, ceci est la traduction exacte de la théorie que nous prônons et exigeons à tous les niveaux la fusion du marché du travail et la formation technique.

4- S2T Quel budget spécifique pour améliorer l'harmonisation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail?

La majeure partie du financement attribué à la formation professionnelle provient de l'Etat et des allocations de l'Etat. Le budget du gouvernement finance cinq sous-secteurs de l'enseignement publique, dont la formation professionnelle et technique.

5- S2T Quels sont les principaux objectifs de l'académie de formation?

L'objectif premier et qui est le plus important est de permettre aux étudiants d'acquérir une expérience et les compétences nécessaires pour intégrer le marché du travail.

6- S2T Quelle est la politique de l'État et les tendances dans le développement de l'enseignement et de la formation?

L'Etat cherche à améliorer la formation technique en fonction de la disponibilité des instituts, et fournir aux enseignants l'expertise nécessaire pour former des étudiants et renouveler les manuels.

7- S2T Quelle est votre évaluation des offres en cours de formation et de leur impact sur l'économie nationale? Il jouera un rôle dans la stabilité?

L’offre de formation est considérée comme bonne mais elle doit suivre les évolutions technologiques pour jouer un rôle efficace dans la croissance et la stabilité de l’Etat.

8- S2T Est-ce que l'impact du système d'éducation et de formation professionnelle et technique des conflits politiques?

Oui, la guerre a affecté significativement l’ensemble des institutions de l’Etat et l’enseignement professionnel particulièrement, entrainant ainsi des retards dans sa croissance.

9- S2T Pensez-vous qu'il y a une prise de conscience de l'importance de la formation professionnelle et technique par les représentants communautaires et locales?

L’opinion de la société libanaise sur l’enseignement technique se résume sur le fait que seuls les recalés y vont. La majorité préfère de loin ‘enseignement académique.

10- S2T Quelle est la vision de l'avenir de l'éducation et de formation professionnelle et technique?

L’enseignement au Liban basé sur l’égalité des chances et une bonne qualité contribue à la construction d’une société de connaissance à l’intégration sociale et au développement économique.

11- S2T Quels sont les obstacles auxquels se heurtent la planification et la conception du processus de formation et d'empêcher la mise en œuvre efficiente et efficace, de votre point de vue?

Il y a beaucoup d’obstacles à la formation technique, mais le manque de communication avec le marché du travail et d’outils d’insertion et de liens avec les professionnels sont le pire à craindre pour l’avenir de l’enseignement technique.

Ministère de l'Education et de l'enseignement supérieur

Sexe :Homme

Qualifications : PhD

Années d'expérience : 28 ans

1- S2T Quel est l'état de l'éducation et de la formation professionnelle et technique actuellement?

Le secteur de l'éducation professionnelle est confronté à plusieurs défis au Liban, il en résulte des déséquilibres frein à son développement. Malgré son importance, ce secteur n'est pas une priorité pour l'Etat et le Parlement.

2- S2T Quel est le développement du plan stratégique pour la formation et le rôle des acteurs?

Un plan pour le développement de la formation professionnelle et technique a été élaboré dans la stratégie globale du ministère. Il vise à assurer des formations aux enseignants et directeurs d'écoles techniques, et un développement sur cinq ans pour déterminer les besoins du ministère.

3- S2T Est-ce que l'offre de la formation actuelle suit le rythme des changements contemporains en conformité avec la réalité et les exigences du marché du travail?

La formation professionnelle au Liban souffre de retards face aux besoins du marché du travail, et de lacune à former une main-d'œuvre concurrentielle.

4- S2T Quel budget spécifique pour améliorer l'harmonisation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail?

Le premier prêt accordé au Liban par la Banque Mondiale en 1993 et qui s'élevait à 19 millions de dollars a permis en partie la remise en état de toutes les écoles de formation technique et professionnelle.

5- S2T Quels sont les principaux objectifs de l'académie de formation?

Il y a des efforts et des plans établis visant à développer la formation professionnelle et atteindre des résultats satisfaisants en termes d'adaptation au marché du travail.

6- S2T Quelle est la politique de l'État et les tendances dans le développement de l'enseignement et de la formation?

L'ancien plan d'action de l'Etat se limitait à fournir une place à chaque étudiant. Dorénavant, après la réforme le plan s'est élargi et englobe une meilleure qualité d'enseignement et l'égalité des chances afin de contribuer au développement économique.

7- S2T Quelle est votre évaluation des offres en cours de formation et de leur impact sur l'économie nationale? Il jouera un rôle dans la stabilité?

En réalité, il existe des disparités entre les offres de formations et les exigences du marché du travail. Nous travaillons continuellement à les réduire.

8- S2T Est-ce que l'impact du système d'éducation et de formation professionnelle et technique des conflits politiques?

Oui, la formation professionnelle a été sérieusement impactée et l'Etat peine encore à sa réhabilitation et sa mise à niveau avec les pays avancés.

9- S2T Pensez-vous qu'il y a une prise de conscience de l'importance de la formation professionnelle et technique par les représentants communautaires et locaux ?

Il n'y a pas de prise de conscience de la part de la société libanaise de l'importance de ce secteur, ni d'encouragement, et ce domaine reste selon elle le refuge des « vauriens ».

10- S2T Quelle est la vision de l'avenir de l'éducation et de formation professionnelle et technique?

Elever le niveau de l'enseignement professionnel et de la formation dans la plupart, des instituts dédiés écoles, fournir tout ce qui a besoin pour une formation technique réussie et pour créer une offre satisfaisante et prêt pour le marché du travail.

11- S2T Quels sont les obstacles auxquels se heurtent la planification et la conception du processus de formation et d'empêcher la mise en œuvre efficiente et efficace, de votre point de vue?

Il y a certaines choses qui entravent le processus de formation dont le manque de planification et de provision en équipements techniques. L'absence de partenariat avec les professionnels du secteur n'aide pas à une formation de qualité.

Département de l'éducation et de la formation professionnelle et technique

Sexe : Homme

Qualification : Baccalauréat universitaire

Années d'expérience / 41 ans

1- S2T Quel est l'état de l'éducation et de la formation professionnelle et technique actuellement ?

Le niveau de l'éducation et de la formation professionnelle e technique est passable, on ne peut pas dire qu'il soit bon. Comme la plupart des difficultés auxquelles il fait face sont solvables, nous proposons certaines mesures et réformes jugées nécessaires à l'Education. La direction vise et cherche divers moyens de surmonter ces difficultés. Il est normal que chaque institution ait ses propres problèmes, et il incombe à ses dirigeants d'y remédier.

2- S2T Quel est le développement du plan stratégique pour la formation et le rôle des acteurs ?

Pour atteindre les objectifs de la stratégie de formation, il est essentiel que la Haute Direction soit impliquée dans le processus d'élaboration de cette stratégie dès le départ. Cette implication apportera le soutien et la crédibilité au processus de formation. Le rôle de la Haute Direction doit être confirmé avant la conduite d'études de besoins.

3- S2T Est-ce que l'offre de la formation actuelle suit le rythme des changements contemporains en conformité avec la réalité et les exigences du marché du travail ?

Le problème n'est pas dans les offres de formation ou le décalage avec le marché du travail, à mon avis, le vrai problème est le manque d'orientation très tôt de l'élève et son conseil. Cette orientation doit tenir compte des variables d'âge, de compétences, objectif professionnel et la pertinence du marché de travail.

4- S2T Quel budget spécifique pour améliorer l'harmonisation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail ?

Malheureusement, il y a un problème dans le budget nécessaire pour aligner l'offre de formation au marché du travail. Et ce problème existe depuis la création de l'enseignement technique au Liban. On ne peut pas développer l'enseignement technique sans équipements contrairement à l'enseignement universitaire. Nous avons besoin d'un budget approuvé par la Chambre des représentants car les enseignants doivent allier la pratique à la théorie pour former les étudiants.

5- S2T Quels sont les principaux objectifs de l'académie de formation ?

L'Académie vise à améliorer les compétences des cadres nécessaires d'une manière permanente, ce qui haussera le niveau de formation. Parmi ses objectifs :

a) L'élaboration de plans, et politiques sur les normes de qualité pour identifier les besoins et assurer le développement professionnel. b) Mettre en place des programmes nécessaires pour développer les cadres selon les politiques préétablies. c) Fournir un conseil technique au ministère de l'éducation, les départements, les instituts de gestion dans le domaine de la formation professionnelle et technique.

6- S2T Quelle est la politique de l'État et les tendances dans le développement de l'enseignement et de la formation ?

En 2010, le gouvernement libanais a approuvé un projet de développement de l'éducation qui vise à faciliter le démarrage de la réforme des systèmes publiques et professionnels en renforçant les bases de connaissance, et en calquant ses objectifs sur ceux de la Banque mondiale au Liban. L'accent a été mis sur le développement des ressources humaines et sur l'enseignement en général, et la banque Mondiale a financé le projet à hauteur de 14,3 millions de dollars sur les 56,6millions qui représentaient le coût total.

7- S2T Quelle est votre évaluation des offres en cours de formation et de leur impact sur l'économie nationale ? Il jouera un rôle dans la stabilité ?

Concernant les offres de formations, chaque année, un comité spécialisé et composés de professeurs, d'industriels, d'hôteliers, et de professionnels a lieu. Nous intégrons toutes les compétences mondiales à notre programme et l'améliorons en fonction. Nous avons mis fin au programme du TS et LT, et retarder celui du BT car déjà prêt. Actuellement, nous mettons en place des comités pour examiner les programmes BT. Les programmes libanais sont reconnus mondialement, et ayant moi-même visité l'Allemagne, la France et plusieurs pays européens, j'ai discuté avec les spécialistes et tous reconnaissent nos programmes. Même sur le plan des pays arabes, beaucoup d'étudiants syriens ou soudanais ont des difficultés car notre niveau est bien plus élevé que le leur.

8- S2T Est-ce que l'impact du système d'éducation et de formation professionnelle et technique des conflits politiques ?

Oui, les conflits de l'été 2006 ont grandement affecté le système de formation professionnelle et technique, de grands dommages ont été constatés. Face à la pression de la concurrence mondiale, particulièrement l'européenne, le secteur économique a grandement besoin de personnel hautement qualifié, académiquement et techniquement dans les différents domaines.

9- S2T Pensez-vous qu'il y a une prise de conscience de l'importance de la formation professionnelle et technique par les représentants communautaires et localaux ?

LA politique des médias doit être réfléchie afin de sensibiliser la société sur l'importance de l'enseignement technique, et supprimer les fausses idées. Si nous examinons les pays

nouvellement industrialisés nous remarquons qu'ils n'ont pas avancés à cause du regard péjoratif porté sur l'enseignement technique. D'où leur retard par rapport au reste du monde.

10- S2T Quelle est la vision de l'avenir de l'éducation et de formation professionnelle et technique?

Il faut une vision d'avenir claire face aux défis pour que ce pays améliore son éducation et sa formation. Les partenariats permettent une meilleure gestion professionnelle et technique.

11- S2T Quels sont les obstacles auxquels se heurtent la planification et la conception du processus de formation et d'empêcher la mise en œuvre efficiente et efficace, de votre point de vue?

Mon point de vue est qu'il est de la responsabilité de tous, hommes d'affaires, professeurs, dirigeants, philosophes de redorer l'image de la formation professionnelle et technique et revaloriser son marché de travail. Cela se fera à travers un partenariat publique et privé, et une collaboration entre les employeurs et les formateurs ; des systèmes de subventions et d'encouragement pour les étudiants ayant au moins 12/20 de moyenne. Réallouer les subventions selon les secteurs et les zones, comme les régions touristiques par exemple.

2.4. Le contexte politique de la formation politique de la formation professionnelle

2.4.1. Le contexte actuel de la formation professionnelle (Q64)

Tableau 5

Q.64. Dans le contexte actuel l'attention accordée à la formation professionnelle :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
N'est pas du tout une priorité	87,50 %	84,60 %	80,70 %
Est une priorité mais que pour certains secteurs	10 %	12,80 %	18,50 %
Est une priorité des plus importantes	0 %	2,60 %	0,80 %
Est la priorité du moment	2,50 %	0 %	0 %

Tableau 6

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Dans le contexte actuel l'attention accordée à la formation professionnelle			Total
	n'est pas du tout une priorité	est une priorité mais que pour certains secteurs	est une priorité des plus importantes	
Des entreprises	75,00%	25,00%	0,00%	100 %
Des écoles privées	91,30%	4,30%	4,30%	100 %
Total	84,6%	12,8%	2,6%	100 %

Tableau 7

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Dans le contexte actuel l'attention accordée à la formation professionnelle			Total
	n'est pas du tout une priorité	est une priorité mais que pour certains secteurs	est la priorité du moment	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	90,90 %	9,10 %	0 %	100 %
Employés du ministère du Tavail et de la réadaptation	80 %	13,30 %	6,70 %	100 %
Total	86,50 %	10,80 %	2,70 %	100 %

Tableau 8

DOMAINES	Dans le contexte actuel l'attention accordée à la formation professionnelle			Total
	n'est pas du tout une priorité	est une priorité mais que pour certains secteurs	est une priorité des plus importantes	
Agriculteur	82,50 %	17,50 %	0 %	100 %
Hôtelier	84,60 %	15,40 %	0 %	100 %
Comptabilité	73,90 %	26,10 %	0 %	100 %
Autres	80 %	16,70 %	3,30 %	100 %
Total	80,70 %	18,50 %	0,80 %	100 %

2.4.2. Une formation professionnelle : un axe stratégique (Q3)

Tableau 9

Q.3. La formation professionnelle en tant qu'axe stratégique pour la Lybie :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
A une très faible importance	10 %	10,30 %	5,90 %
A une importance insignifiante	10 %	0 %	4,20 %
A une certaine importance	15 %	12,70 %	23,60 %
A une importance moyenne	27,50 %	30,80 %	32,80 %
A une grande importance	37,50 %	46,20 %	31,90 %
Je ne sais pas	0 %	0 %	0, 0 8%
Autre : zone texte	0 %	0 %	0,80 %

Tableau 10

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	La formation professionnelle en tant qu'axe stratégique pour la Libye				Total
	A une très faible importance	A une certaine importance	A une importance moyenne	A une grande importance	
Des entreprises	18,80 %	0 %	25 %	56,30 %	100 %
Des écoles privées	4,30 %	21,70 %	34,80 %	39,10 %	100 %
Total	10,30 %	12,80 %	30,80 %	46,20 %	100 %

Tableau 11

SALARIÉS MINISTÈRIELS	La formation professionnelle en tant qu'axe stratégique pour la Libye					Total
	A une très faible importance	A une importance insignifiante	A une certaine importance	A une importance moyenne	A une grande importance	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	13,6%	4,5%	4,5%	22,7%	54,5%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	6,7%	13,3%	20,0%	40,0%	20,0%	100 %
Total	10,8%	8,1%	10,8%	29,7%	40,5%	100 %

Tableau 12

DOMAINES	La formation professionnelle en tant qu'axe stratégique pour la Libye							Total
	A une très faible importance	A une importance insignifiante	A une certaine importance	A une importance moyenne	A une grande importance	Je ne sais pas	Autre	
Agriculteur	12,50 %	5 %	25 %	25 %	32,50 %	0 %	0 %	100 %
Hôtelier	7,70 %	0 %	15,40 %	38,50 %	34,60 %	0 %	3,80 %	100 %
Comptabilité	0 %	0 %	30,40 %	34,80 %	30,40 %	4,30 %	0 %	100 %
Autres	0 %	10 %	23,30 %	36,70 %	30 %	0 %	0 %	100 %
Total	5,90 %	4,20 %	23,50 %	32,80 %	31,90 %	0,80 %	0,80 %	100 %

2.4.3. L'importance d'un cadre législatif à la formation professionnelle

2.4.3.1. LE CADRE LEGISLATIF EST ADAPTE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE (Q54)

Tableau 13

Q.54. Le cadre législatif est adapté à la formation professionnelle	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
Non, pas du tout	12,50 %	12,80 %	14,70 %
Oui, partiellement (que pour certains secteurs)	32,50 %	38,50 %	34,50 %
Oui, pour la plupart des secteurs	20 %	20,50 %	22,40 %
Oui, pour tous les secteurs	12,50 %	2,60%	4,30 %
Je ne sais pas	22,50 %	25,60 %	24,10 %
Autre : texte	0 %	0 %	0 %

Tableau 14

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉ	Le cadre législatif est adapté à la formation professionnelle					Total
	Non, pas du tout	Oui, partiellement (que pour certains secteurs)	Oui, pour la plupart des secteurs	Oui, pour tous les secteurs	Je ne sais pas	
Des entreprises	12,50 %	50 %	25 %	0 %	12,50 %	100, %
Des écoles privées	13 %	30,40 %	17,40 %	4,30 %	34,80 %	100 %
Total	12,80 %	38,50 %	20,50 %	2,60 %	25,60 %	100 %

Tableau 15

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Le cadre législatif est adapté à la formation professionnelle					Total
	Non, pas du tout	Oui, partiellement (que pour certains secteurs)	Oui, pour la plupart des secteurs	Oui, pour tous les secteurs	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	18,20 %	31,80 %	13,60 %	13,60 %	22,70 %	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	6,70 %	33,30 %	20 %	13,30 %	26,70 %	100 %
Total	13,50 %	32,40 %	16,20 %	13,50 %	24,30 %	100 %

Tableau 16

DOMAINES	Le cadre législatif est adapté à la formation professionnelle					Total
	Non, pas du tout	Oui, partiellement (que pour certains secteurs)	Oui, pour la plupart des secteurs	Oui, pour tous les secteurs	Je ne sais pas	
Agriculteur	15,00%	40,00%	15,00%	5,00%	25,00%	100 %
Hôtelier	15,40%	34,60%	26,90%	3,80%	19,20%	100 %
Comptabilité	9,50%	38,10%	23,80%	4,80%	23,80%	100 %
Autres	17,20%	24,10%	27,60%	3,40%	27,60%	100 %
Total	14,70%	34,50%	22,40%	4,30%	24,10%	100 %

2.4.3.2. LE CADRE LEGISLATIF FAVORISE LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (Q55)

Tableau 17

Q.55. Le cadre législatif favorise le développement de la formation professionnelle :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
Non, pas du tout	7,5%	0%	11,9%
Oui, partiellement (que pour certains secteurs)	37,5%	33,3%	28,8%
Oui, pour la plupart des secteurs	35%	43,6%	28%
Oui, pour tous les secteurs	12,5%	5,2%	9,4%
Je ne sais pas	7,5%	17,9%	21,9%

Autre : texte	0%	0%	0%

Tableau 18

ÉTABLISSEMENTS PRIVES	Le cadre législatif favorise le développement de la formation professionnelle				Total
	Oui, partiellement (que pour certains secteurs)	Oui, pour la plupart des secteurs	Oui, pour tous les secteurs	Je ne sais pas	
Des entreprises	37,50%	56,30%	0,00%	6,30%	100 %
Des écoles privées	30,40%	34,80%	8,70%	26,10%	100 %
Total	33,30%	43,60%	5,10%	17,90%	100 %

Tableau 19

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Le cadre législatif favorise le développement de la formation professionnelle					Total
	Non, pas du tout	Oui, partiellement (que pour certains secteurs)	Oui, pour la plupart des secteurs	Oui, pour tous les secteurs	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	9,10%	31,80%	36,40%	13,60%	9,10%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	6,70%	46,70%	33,30%	6,70%	6,70%	100 %
Total	8,10%	37,80%	35,10%	10,80%	8,10%	100 %

Tableau 24

DOMAINES	Le cadre législatif favorise le développement de la formation professionnelle						Total
	Non, pas du tout	Oui, partiellement (que pour certains secteurs)	Oui, pour la plupart des secteurs	Oui, pour tous les secteurs	Je ne sais pas	Autres	
Agriculteur	7,70%	28,20%	30,80%	10,30%	23,10%	0,00%	100 %
Hôtelier	15,40%	30,80%	23,10%	7,70%	19,20%	3,80%	100 %
Comptabilité	18,20%	18,20%	31,80%	13,60%	18,20%	0,00%	100 %
Autres	10,00%	36,70%	26,70%	6,70%	20,00%	0,00%	100 %
Total	12,00%	29,10%	28,20%	9,40%	20,50%	0,90%	100 %

2.4.4. Le contexte politique permet une planification adaptée pour la formation professionnelle (Q46)

Tableau 20

Q 46. Le contexte politique permet une planification adaptée pour la formation professionnelle	Responsables institutionnels	Etablissements Privés	Membres de l'éducation
Non, pas du tout	27,5%	7,7%	14,5%
Oui, dans certains secteurs	10%	30,8%	19,7%
Oui, partiellement	32,5%	33,3%	21,4%
Oui, en grande majorité	10%	20,5%	24,8%
Oui, complètement	20%	5,1%	17,9%

Tableau 21

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Le contexte politique permet une planification adaptée pour la formation professionnelle						Total
	Non, pas du tout	Oui, dans certains secteurs	Oui, partiellement	Oui, en grande majorité	Oui, complètement	Je ne sais pas	
Des entreprises	6,30%	18,80%	43,80%	18,80%	12,50%	0,00%	100 %
Des écoles privées	8,70%	39,10%	26,10%	21,70%	0,00%	4,30%	100 %
Total	7,70%	30,80%	33,30%	20,50%	5,10%	2,60%	100 %

Tableau 22

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Le contexte politique permet une planification adaptée pour la formation professionnelle					Total
	Non, pas du tout	Oui, dans certains secteurs	Oui, partiellement	Oui, en grande majorité	Oui, complètement	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	36,40%	4,50%	36,40%	9,10%	13,60%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	13,30%	13,30%	33,30%	13,30%	26,70%	100 %
Total	27,00%	8,10%	35,10%	10,80%	18,90%	100 %

Tableau 23

DOMAINES	Le contexte politique permet une planification adaptée pour la formation professionnelle						Total
	Non, pas du tout	Oui, dans certains secteurs	Oui, partiellement	Oui, en grande majorité	Oui, complètement	Je ne sais pas	
Agriculteur	12,80%	25,60%	23,10%	23,10%	15,40%	0,00%	100 %
Hôtelier	3,80%	23,10%	15,40%	38,50%	15,40%	3,80%	100 %
Comptabilité	13,60%	18,20%	31,80%	9,10%	22,70%	4,50%	100 %
Autres	26,70%	10,00%	16,70%	26,70%	20,00%	0,00%	100 %
Total	14,50%	19,70%	21,40%	24,80%	17,90%	1,70%	100 %

2.4.5. L'impact de l'instabilité politique sur la formation professionnelle (Q11)

Tableau 24

Q.11. L'impact du contexte d'instabilité politique sur l'avenir de la formation professionnelle est :	Responsables institutionnels	Établissements privés s	Membres de l'éducation
Fort négatif	70%	69,2%	63%
Négatif	25%	20,5%	28,6%
Plutôt Négatif	5%	10,3%	6,7%
Ni négatif ni positif (neutre)	0%	0%	0,8%
Positif	0%	0%	0,8%
Je ne sais pas	0%	0%	0%
Autre : Zone texte	0%	0%	0%

Tableau 25

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	L'impact du contexte d'instabilité politique sur l'avenir de la formation professionnelle est :			Total
	Fort négatif	Négatif	Plutôt Négatif	
Des entreprises	62,50%	31,30%	6,30%	100 %
Des écoles privées	73,90%	13,00%	13,00%	100 %
Total	69,20%	20,50%	10,30%	100 %

Tableau 26

SALARIÉS MINISTÈRIELS	L'impact du contexte d'instabilité politique sur l'avenir de la formation professionnelle est			Total
	Fort négatif	Négatif	Plutôt Négatif	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	59,10%	36,40%	4,50%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	80,00%	13,30%	6,70%	100 %
Total	67,60%	27,00%	5,40%	100 %

Tableau 27

DOMAINES	L'impact du contexte d'instabilité politique sur l'avenir de la formation professionnelle est :					Total
	Fort négatif	Négatif	Plutôt Négatif	Ni négatif ni positif (neutre)	Positif	
Agriculteur	57,50%	32,50%	5,00%	2,50%	2,50%	100 %
Hôtelier	61,50%	19,20%	19,20%	0,00%	0,00%	100 %
Comptabilité	65,20%	34,80%	0,00%	0,00%	0,00%	100 %
Autres	70,00%	26,70%	3,30%	0,00%	0,00%	100 %
Total	63,00%	28,60%	6,70%	0,80%	0,80%	100 %

2.5. L'offre de formation professionnelle

2.5.1. Les différents types de formation professionnelle

2.5.1.1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE EST PRIVILEGIEE : ENSEIGNEMENT TECHNIQUE, ENSEIGNEMENT ACADEMIQUE ET ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE (Q43)

Tableau 28

Q.43. La formation professionnelle est privilégiée pour :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
L'enseignement technique	80%	89,7%	78,2%
L'enseignement académique	5%	5%	7,6%
L'enseignement universitaire	10%	5,3%	13,4%
Je ne sais pas	2,5%	0%	0,8%
Autre	2,5%	0%	0%

Tableau 29

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	La formation professionnelle est privilégiée pour		Total
	L'enseignement technique	L'enseignement universitaire	
Des entreprises	93,80%	6,30%	100 %
Des écoles privées	87,00%	13,00%	100 %
Total	89,70%	10,30%	100 %

Tableau 30

SALARIÉS MINISTÈRIELS	La formation professionnelle est privilégiée pour				Total
	L'enseignement technique	L'enseignement académique	L'enseignement universitaire	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	86,40%	4,50%	4,50%	4,50%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	76,90%	0,00%	23,10%	0,00%	100 %
Total	82,90%	2,90%	11,40%	2,90%	100 %

Tableau 31

DOMAINES	La formation professionnelle est privilégiée pour :	Total

	L'enseignement technique	L'enseignement académique	L'enseignement universitaire	Autre	
Agriculteur	75,00%	7,50%	17,50%	0,00%	100 %
Hôtelier	76,90%	7,70%	11,50%	3,80%	100 %
Comptabilité	82,60%	8,70%	8,70%	0,00%	100 %
Autres	80,00%	6,70%	13,30%	0,00%	100 %
Total	78,20%	7,60%	13,40%	0,80%	100 %

2.5.1.2. QUEL EST LE TYPE DE FORMATION LE PLUS PRIVILEGIE : LA FORMATION INITIALE OU LA FORMATION CONTINUE (Q48) ?

Tableau 32

Q.48. Quel est le type de formation le plus privilégié :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
Formation initiale	55%	64,1%	60,7%
Formation continue	27,5%	28,2%	29,9%
Je ne sais pas	15%	2,6%	8,5%
Autre : texte	2,5%	5,1%	0,9%

Tableau 33

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Quel est le type de formation le plus privilégié :				Total
	Formation initiale	Formation continue	Je ne sais pas	Autre	
Des entreprises	68,80%	31,30%	0,00%	0,00%	100 %
Des écoles privées	60,90%	26,10%	8,70%	4,30%	100 %
Total	64,10%	28,20%	5,10%	2,60%	100 %

Tableau 34

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Quel est le type de formation le plus privilégié				Total
	Formation initiale	Formation continue	Je ne sais pas	Autre	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	54,50%	31,80%	13,60%	0,00%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	46,20%	23,10%	23,10%	7,70%	100 %
Total	51,40%	28,60%	17,10%	2,90%	100 %

Tableau 35

DOMAINES	Quel est le type de formation le plus privilégié				Total
	Formation initiale	Formation continue	Je ne sais pas	Autre	
Agriculteur	65,00%	27,50%	7,50%	0,00%	100 %
Hôtelier	61,50%	30,80%	3,80%	3,80%	100 %
Comptabilité	47,60%	33,30%	19,00%	0,00%	100 %

Autres	63,30%	30,00%	6,70%	0,00%	100 %
Total	60,70%	29,90%	8,50%	0,90%	100 %

2.5.1.3. LA FORMATION CONTINUE (Q28)

Tableau 36.

Q28. La formation continue est :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
Très peu demandée	10%	10,3%	8,4%
Peu demandée	12,5%	15,4%	21,8%
Plutôt demandée	30%	30,7%	28,6%
Demandée	27,5%	30,8%	34,5%
Très demandée	20%	12,8%	6,7%
Je ne sais pas	0%	0%	0%
Autre : texte	0%	0%	0%

Tableau 37

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	La formation continue est :					Total
	Très peu demandée	Peu demandée	Plutôt demandée	Demandée	Très demandée	
Des entreprises	12,50%	6,30%	37,50%	31,30%	12,50%	100 %
Des écoles privées	8,70%	21,70%	26,10%	30,40%	13,00%	100 %
Total	10,30%	15,40%	30,80%	30,80%	12,80%	100 %

Tableau 38

SALARIÉS MINISTÈRIELS	La formation continue est					Total
	Très peu demandée	Peu demandée	Plutôt demandée	Demandée	Très demandée	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	18,20%	18,20%	22,70%	22,70%	18,20%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	0,00%	6,70%	46,70%	20,00%	26,70%	100 %
Total	10,80%	13,50%	32,40%	21,60%	21,60%	100 %

Tableau 39

DOMAINES	La formation continue est					Total
	Très peu demandée	Peu demandée	Plutôt demandée	Demandée	Très demandée	
Agriculteur	5,00%	30,00%	25,00%	35,00%	5,00%	100 %
Hôtelier	11,50%	26,90%	23,10%	30,80%	7,70%	100 %

Comptabilité	13,00%	13,00%	43,50%	26,10%	4,30%	100 %
Autres	6,70%	13,30%	26,70%	43,30%	10,00%	100 %
Total	8,40%	21,80%	28,60%	34,50%	6,70%	100 %

2.5.2. Composition de la formation professionnelle

2.5.2.1. RECHERCHE D'UN EQUILIBRE ENTRE LA FORMATION THEORIQUE ET PRATIQUE (Q35)

Tableau 40

Q.35. L'équilibre entre la formation théorique et pratique est :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
Inexistant	47,5%	59%	58%
Plutôt inexistant	40%	38,4%	38,6%
Adapté	5%	0%	3,4%
Très bien adapté	7,5%	0%	0%
Je ne sais pas	0%	2,6%	0%
Autre : texte	0%	0%	0%

Tableau 41

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	L'équilibre entre la formation théorique et pratique est :			Total
	Inexistant	Plutôt inexistant	Très bien adapté	
Des entreprises	56,30%	43,80%	0,00%	100 %
Des écoles privées	60,90%	34,80%	4,30%	100 %

Tableau 42

SALARIÉS MINISTÈRIELS	L'équilibre entre la formation théorique et pratique est				Total
	Inexistant	Plutôt inexistant	Existant	Adapté	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	46,70%	20,00%	13,30%	20,00%	100 %
Total	48,60%	37,80%	5,40%	8,10%	100 %

Tableau 43

DOMAINES	L'équilibre entre la formation théorique et pratique est			Total
	Inexistant	Plutôt inexistant	Existant	
Agriculteur	62,50%	35,00%	2,50%	100 %
Hôtelier	53,80%	42,30%	3,80%	100 %
Comptabilité	47,80%	47,80%	4,30%	100 %

Autres	63,30%	33,30%	3,30%	100 %
Total	58,00%	38,70%	3,40%	100 %

2.5.2.2. LA REPARTITION ENTRE LE CONTENU PRATIQUE ET THEORIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (Q57)

Tableau 44

Q.57. Quelle est la place des nouveaux outils pédagogiques :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
25 %pratique et 75 % théorique	55%	92,3%	63,6%
50 %pratique et 50 % théorique	7,5%	0%	22%
75 %pratique et 25 % théorique	2,5%	5,1%	12,7%
Je ne sais pas	12,5%	2,6%	1,7%
Autre	0%	0%	0%

Tableau 45

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Quelle est la répartition entre les le contenu pratique et théorique de la formation professionnelle			Total
	75 % pratique et 25 % théorique	25 % pratique et 75 % théorique	Je ne sais pas	
Des entreprises	12,50%	87,50%	0,00%	100 %
Des écoles privées	0,00%	95,70%	4,30%	100 %
Total	5,10%	92,30%	2,60%	100 %

Tableau 46

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Quelle est la répartition entre les le contenu pratique et théorique de la formation professionnelle :				Total
	75 % pratique et 25 % théorique	50 % pratique et 50 % théorique	25 % pratique et 75 % théorique	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	22,70%	4,50%	59,10%	13,60%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	33,30%	13,30%	40,00%	13,30%	100 %
Total	27,00%	8,10%	51,40%	13,50%	100 %

Tableau 47

DOMAINES	Quelle est la répartition entre les le contenu pratique et théorique de la formation professionnelle				Total
	75 % pratique et 25 % théorique	50 % pratique et 50 % théorique	25 % pratique et 75 % théorique	Je ne sais pas	
Agriculteur	12,50%	22,50%	62,50%	2,50%	100 %
Hôtelier	11,50%	19,20%	69,20%	0,00%	100 %
Comptabilité	13,60%	27,30%	54,50%	4,50%	100 %
Autres	13,30%	20,00%	66,70%	0,00%	100 %
Total	12,70%	22,00%	63,60%	1,70%	100 %

2.5.3. Quel est le but des formations professionnelles (Q59) ?

Tableau 48

Q.59. Quel est le but des formations professionnelles :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
Obtenir une qualification (les compétences nécessaires)	27,5%	17,9%	22,9%
Obtenir un emploi/faciliter l'insertion professionnelle	67,5%	69,2%	73,7%
Obtenir les connaissances théoriques nécessaires	2,5%	2,6%	1,7%
Faire une reconversion professionnelle	2,5%	10,3%	1,7%
Je ne sais pas	0%	2,6%	0%
Autre : texte	0%	0%	0%

Tableau 49

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Quel est le but des formations professionnelles				Total
	Obtenir une qualification (les compétences nécessaires)	Obtenir un emploi / faciliter l'insertion professionnelle	Obtenir les connaissances théoriques nécessaires	Faire une reconversion professionnelle	
Des entreprises	12,50%	81,30%	0,00%	6,30%	100 %
Des écoles privées	21,70%	60,90%	4,30%	13,00%	100 %
Total	17,90%	69,20%	2,60%	10,30%	100 %

Tableau 50

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Quel est le but des formations professionnelles :			Total
	Obtenir une qualification (les compétences nécessaires)	Obtenir un emploi / faciliter l'insertion professionnelle	Obtenir les connaissances théoriques nécessaires	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	40,90%	59,10%	0,00%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	13,30%	80,00%	6,70%	100 %
Total	29,70%	67,60%	2,70%	100 %

Tableau 51

DOMAINES	Quel est le but des formations professionnelles				Total
	Obtenir une qualification (les compétences nécessaires)	Obtenir un emploi / faciliter l'insertion professionnelle	Obtenir les connaissances théoriques nécessaires	Faire une reconversion professionnelle	
Agriculteur	17,50%	80,00%	0,00%	2,50%	100 %
Hôtelier	26,90%	69,20%	3,80%	0,00%	100 %
Comptabilité	27,30%	68,20%	4,50%	0,00%	100 %
Autres	23,30%	73,30%	0,00%	3,30%	100 %
Total	22,90%	73,70%	1,70%	1,70%	100 %

2.6. Les acteurs de la formation professionnelle

2.6.1. Les établissements dédiés à la formation professionnelle

2.6.1.1. LE NOMBRE DE CENTRES DE FORMATION (Q61)

Tableau 52

Q.61. Le nombre des centres de formation :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
Est en baisse	50%	59%	36,1%
Est stable	35%	33,3%	53,8%
Est en légère hausse	7,5%	0%	8,4%
Est en hausse	7,5%	7,7%	1,7%
Je ne sais pas	0%	0%	0%
Autre : texte	0%	0%	0%

Tableau 53

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Les nombre des centres de formation :			Total
	Est en baisse	Est stable	Est en hausse	
Des entreprises	56,3%	31,3%	12,4%	100 %
Des écoles privées	60,9%	34,8%	4,3%	100 %
Total	59,0%	33,3%	7,7%	100 %

Tableau 54.

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Les nombre des centres de formation				Total
	Est en baisse	Est stable	Est en légère hausse	Est en hausse	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	54,5%	40,9%	4,6%	0,0%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	46,7%	20,0%	13,3%	20,0%	100 %
Total	51,4%	32,4%	8,1%	8,1%	100 %

Tableau 55

DOMAINES	Les nombre des centres de formation				Total
	Est en baisse	Est stable	Est en légère hausse	Est en hausse	
Agriculteur	45,0%	40,0%	15,0%	0,0%	100 %
Hôtelier	42,3%	53,8%	0,0%	3,9%	100 %
Comptabilité	26,1%	60,9%	13,0%	0,0%	100 %
Autres	26,7%	66,7%	3,3%	3,3%	100 %
Total	36,1%	53,8%	8,4%	1,7%	100 %

2.6.1.2. LA CAPACITE DES CENTRES DE FORMATION (Q60)

.

Tableau 56

Q.60. La capacité des centres de formations :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
N'est pas suffisante	50%	59%	36,1%
Est plutôt suffisante	35%	33,3%	53,8%
Est suffisante	7,5%	0%	8,4%
Est plus que suffisante	7,5%	7,7%	1,7%
Je ne sais pas	0%	0%	0%
Autre : texte	0%	0%	0%

Tableau 57

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	La capacité des centres de formations				Total
	N'est pas suffisante	Est plutôt suffisante	Est suffisante	Est plus que suffisante	
Des entreprises	43,8%	50,0%	0,0%	6,3%	100 %
Des écoles privées	56,5%	39,1%	4,3%	0,0%	100 %
Total	51,3%	43,6%	2,6%	2,6%	100 %

Tableau 58

SALARIÉS MINISTÈRIELS	La capacité des centres de formations			Total
	N'est pas suffisante	Est plutôt suffisante	Est suffisante	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	54,5%	45,5%	0,0%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	40,0%	53,3%	6,7%	100 %
Total	48,6%	48,6%	2,7%	100 %

Tableau 59

DOMAINES	La capacité des centres de formations				Total
	N'est pas suffisante	Est plutôt suffisante	Est suffisante	Est plus que suffisante	
Agriculteur	35,0%	37,5%	27,5%	0,0%	100 %
Hôtelier	34,6%	46,2%	19,2%	0,0%	100 %
Comptabilité	13,0%	78,3%	4,3%	4,3%	100 %
Autres	20,0%	56,7%	23,3%	0,0%	100 %
Total	26,9%	52,1%	20,2%	0,8%	100 %

2.6.2. Le rôle de l'État dans l'offre de formation professionnelle

2.6.2.1. LE DEGRE D'IMPLICATION DE L'ETAT DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE (Q18)

Tableau 60

Q.18. L'implication de l'Etat dans la formation professionnelle :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
Très faible	10%	3,6%	11,8%
Faible	22,5%	28,2%	51,3%
Moyenne	45%	50,3%	28,6%

Forte	17,5%	17,9%	7,6%
Très forte	2,5%	0%	0%
Je ne sais pas	2,5%	0%	0,7%
Autre : texte	0%	0%	0%

Tableau 61

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	L'implication de l'État dans la formation professionnelle est				Total
	Très faible	Faible	Moyenne	Forte	
Des entreprises	6,3%	37,5%	37,5%	18,8%	100 %
Des écoles privées	0,0%	21,7%	60,9%	17,4%	100 %
Total	2,6%	28,2%	51,3%	17,9%	100 %

Tableau 62

SALARIÉS MINISTÈRIELS	L'implication de l'Etat dans la formation professionnelle est						Total
	Très faible	Faible	Moyenne	Fort	Très fort	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	9,1%	31,8%	54,5%	0,0%	4,5%	0,0%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	13,3%	13,3%	26,7%	40,0%	0,0%	6,7%	100 %
Total	10,8%	24,3%	43,2%	16,2%	2,7%	2,7%	100 %

Tableau 63

DOMAINES	L'implication de l'Etat dans la formation professionnelle est					Total
	Très faible	Faible	Moyenne	Forte	Je ne sais pas	
Agriculteur	17,5%	45,0%	32,5%	5,0%	0,0%	100 %
Hôtelier	11,5%	50,0%	19,2%	19,2%	0,0%	100 %
Comptabilité	0,0%	69,6%	21,7%	4,3%	4,3%	100 %
Autres	13,3%	46,7%	36,7%	3,3%	0,0%	100 %
Total	11,8%	51,3%	28,6%	7,6%	0,8%	100 %

.

2.6.2.2. LES ACTIONS DE L'ETAT EN MATIERE EN FORMATION PROFESSIONNELLE (Q19)

Tableau 64

Q.19. Les actions de l'Etat portant sur l'ajustement de l'offre et de la demande ont un impact :	Responsables institutionnels	Etablissements Privés	Membres de l'éducation
Très faible	20%	15,4%	39,5%
Faible	47,5%	56,4%	45,4%
Moyenne	27,5%	25,6%	12,7%

Fort	0%	2,6%	0,8%
Très fort	0%	0%	0,8%
Je ne sais pas	5%	0%	0,8%
Autre : texte	0%	0%	0%

Tableau 65

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Les actions de l'État portant sur l'ajustement de l'offre et de la demande ont un impact				Total
	Très faible	Faible	Moyen	Fort	
Des entreprises	12,5%	75,0%	12,5%	0,0%	100 %
Des écoles privées	17,4%	43,5%	34,8%	4,3%	100 %
Total	15,4%	56,4%	25,6%	2,6%	100 %

Tableau 66

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Les actions de l'Etat portant sur l'ajustement de l'offre et de la demande ont un impact :				Total
	Très faible	Faible	Moyen	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	27,3%	45,5%	18,2%	9,1%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	13,3%	40,0%	46,7%	0,0%	100 %
Total	21,6%	43,2%	29,7%	5,4%	100 %

Tableau 67

DOMAINES	Les actions de l'Etat portant sur l'ajustement de l'offre et de la demande ont un impact						Total
	Très faible	Faible	Moyen	Forte	Très forte	Je ne sais pas	
Agriculteur	37,5%	50,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100 %
Hôtelier	42,3%	30,8%	19,2%	3,8%	0,0%	3,8%	100 %
Comptabilité	43,5%	47,8%	4,3%	0,0%	4,3%	0,0%	100 %
Autres	36,7%	50,0%	13,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100 %
Total	39,5%	45,4%	12,6%	0,8%	0,8%	0,8%	100 %

2.7. Le financement des formations professionnelles

2.7.1. La suffisance du budget accordé (Q10)

Tableau 68

Q10. Le budget accordé pour la formation professionnelle est-il :	Responsables institutionnels	Etablissements Privés	Membres de l'éducation
Insuffisant	60%	71,8%	45,4%
Plutôt insuffisant	20%	15,4%	33,6%
Peu suffisant	2,5%	5,1%	16%
Suffisant	7,5%	5,1%	2,5%
Largement suffisant	10%	0%	0%
Je ne sais pas	0%	2,6%	2,5%
Autre : zone texte	0%	0%	0%

Tableau 69

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Le budget accordé pour la formation professionnelle est-il :					Total
	Insuffisant	Plutôt insuffisant	Peu suffisant	Suffisant	Je ne sais pas	
Des entreprises	56,30%	18,80%	6,10%	12,50%	6,30%	100 %
Des écoles privées	82,60%	13,00%	4,40%	0,00%	0,00%	100 %
Total	71,80%	15,40%	5,10%	5,10%	2,60%	100 %

Tableau 70

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Le budget accordé pour la formation professionnelle est-il					Total
	Insuffisant	Plutôt insuffisant	Peu suffisant	Suffisant	Largement suffisant	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	18,20%	72,70%	0,00%	0,00%	9,10%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	20,00%	40,00%	6,70%	20,00%	13,30%	100 %
Total	18,90%	59,50%	2,70%	8,10%	10,80%	100 %

Tableau 71

DOMAINES	Le budget accordé pour la formation professionnelle est-il					Total
	Insuffisant	Plutôt insuffisant	Peu suffisant	Suffisant	Je ne sais pas	
Agriculteur	30,00%	45,00%	20,00%	2,50%	2,50%	100 %
Hôtelier	38,50%	53,80%	7,70%	0,00%	0,00%	100 %
Comptabilité	21,70%	52,20%	21,70%	0,00%	4,30%	100 %
Autres	43,30%	33,30%	13,30%	6,70%	3,30%	100 %
Total	33,60%	45,40%	16,00%	2,50%	2,50%	100 %

2.7.2. Provenance du financement (Q9)

Tableau 72

Q9. Le financement des formations professionnelles est :	Responsables institutionnels	Etablissements Privés	Membres de l'éducation
principalement supporté par l'état	90%	100%	70,6%
principalement supporté par les bénéficiaires de la formation	5%	0%	25,5%
principalement supporté par les entreprises	2,5%	0%	2,5%
Je ne sais pas	2,5%	0%	1,7%
Autre : Zone texte	0%	0%	0%

Tableau 73

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Le financement des formations professionnelles est	Total

	principalement supporté par l'état	principalement supporté par les bénéficiaires de la formation	principalement supporté par les entreprises	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	86,40%	4,50%	4,50%	4,50%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	93,30%	6,70%	0,00%	0,00%	100 %
Total	89,20%	5,40%	2,70%	2,70%	100 %

Tableau 74

DOMAINES	Le financement des formations professionnelles est				Total
	principalement supporté par l'état	principalement supporté par les bénéficiaires de la formation	principalement supporté par les entreprises	Je ne sais pas	
Agriculteur	72,50%	25,00%	2,50%	0,00%	100 %
Hôtelier	76,90%	23,10%	0,00%	0,00%	100 %
Comptabilité	69,60%	21,70%	0,00%	8,70%	100 %
Autres	63,30%	30,00%	6,70%	0,00%	100 %
Total	70,60%	25,20%	2,50%	1,70%	100 %

2.7.3. Le niveau du soutien financier accordé (Q14)

Tableau 75

Q14. Le niveau du soutien financier pour faire une formation professionnelle est :	Responsables institutionnels	Etablissements Privés	Membres de l'éducation
Très bas	32,5%	25,6%	17,6%
Bas	40%	53,8%	63,9%
Plutôt bas	25%	15,4%	16,8%
Moyen	0%	0%	0%
Haut	0%	2,6%	0%
Je ne sais pas	2,5%	3,6%	1,7%
Autre : zone texte	0%	0%	0%

Tableau 76

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Le niveau de soutien financier pour faire une formation professionnelle est					Total
	Très bas	Bas	Plutôt bas	Elevé	Je ne sais pas	
Des entreprises	31,3%	50,0%	12,5%	0,0%	6,3%	100 %
Des écoles privées	21,7%	56,5%	17,4%	4,3%	0,0%	100 %
Total	25,6%	53,8%	15,4%	2,6%	2,6%	100 %

Tableau 77

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Le niveau de soutien financier pour faire une formation professionnelle est				Total
	Très bas	Bas	Plutôt bas	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	36,4%	40,9%	22,7%	0,0%	100 %

Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	26,7%	33,3%	33,3%	6,7%	100 %
Total	32,4%	37,8%	27,0%	2,7%	100 %

Tableau 78

DOMAINES	Le niveau de soutien financier pour faire une formation professionnelle est				Total
	Très bas	Bas	Plutôt bas	Je ne sais pas	
Agriculteur	27,5%	52,5%	17,5%	2,5%	100 %
Hôtelier	15,4%	65,4%	19,2%	0,0%	100 %
Comptabilité	21,7%	69,6%	8,7%	0,0%	100 %
Autres	3,3%	73,3%	20,0%	3,3%	100 %
Total	17,6%	63,9%	16,8%	1,7%	100 %

2.7.4. Les aides financières (Q15)

Tableau 79

Q15. Les aides financières dépendent plutôt :	Responsables institutionnels	Etablissements Privés	Membres de l'éducation
Des objectifs de la formation	17,5%	25,6%	17,6 %
Des résultats obtenus à la suite de la formation par les bénéficiaires de la formation	0%	0%	13,4%
Du coût de la formation	42,5%	46,2%	27,7%
De la nouveauté du domaine	17,5%	17,9%	35,3%
Des besoins en formations les plus importants	12,5%	10,3%	3,4%
Je ne sais pas	7,5%	0%	1,7%
Autre : texte	2,5	0 %	0,8%

Tableau 80

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Les aides financières dépendent plutôt				Total
	Des objectifs de la formation	Du coût de la formation	De la nouveauté du domaine	Des besoins en formations les plus importants	
Des entreprises	18,8%	37,5%	31,3%	12,5%	100 %
Des écoles privées	30,4%	52,2%	8,7%	8,7%	100 %
Total	25,6%	46,2%	17,9%	10,3%	100 %

Tableau 81

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Les aides financières dépendent plutôt						Total
	Des objectifs de la formation	Du coût de la formation	De la nouveauté du domaine	Des besoins en formations les plus importants	Je ne sais pas	Autre	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	13,6%	50,0%	18,2%	9,1%	4,5%	4,5%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	26,7%	26,7%	13,3%	20,0%	13,3%	0,0%	100 %

Total	18,9%	40,5%	16,2%	13,5%	8,1%	2,7%	100 %

Tableau 82

DOMAINES	Les aides financières dépendent plutôt :							Total
	Des objectifs de la formation	Des résultats obtenus à la suite de la formation par les bénéficiaires de la formation	Du coût de la formation	De la nouveauté du domaine	Des besoins en formations les plus importants	Je ne sais pas	Autre	
Agriculteur	20,0%	22,5%	20,0%	27,5%	7,5%	2,5%	0,0%	100 %
Hôtelier	26,9%	7,7%	26,9%	34,6%	0,0%	0,0%	3,8%	100 %
Comptabilité	4,3%	13,0%	26,1%	52,2%	0,0%	4,3%	0,0%	100 %
Autres	16,7%	6,7%	40,0%	33,3%	3,3%	0,0%	0,0%	100 %
Total	17,6%	13,4%	27,7%	35,3%	3,4%	1,7%	0,8%	100 %

2.8. Les évolutions technologiques dans la formation professionnelle

2.8.1. Les développements technologiques (Q62)

Tableau 83

Q.62. Les développements technologiques :	Responsables institutionnels	Etablissements Privés	Membres de l'éducation
Ne sont pas suivi	52,5%	53,3%	51,3%
Sont partiellement suivis	42,5%	43,6%	45,4%
Sont systématiquement suivis	2,5%	2,6%	1,7%
Je ne sais	2,5%	0%	1,7%
Autre : texte	0%	0%	0%

Tableau 84

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Les développements technologiques			Total
	Ne sont pas suivi	Sont partiellement suivis	Sont systématiquement suivis	
Des entreprises	68,80%	31,30%	0,00%	100 %
Des écoles privées	43,50%	52,20%	4,30%	100 %
Total	53,80%	43,60%	2,60%	100 %

Tableau 85

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Les développements technologiques				Total
	Ne sont pas suivi	Sont partiellement suivis	Sont systématiquement suivis	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement	68,20%	31,80%	0,00%	0,00%	100 %

technique et professionnel					
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	20,00%	66,70%	6,70%	6,70%	100 %
Total	48,60%	45,90%	2,70%	2,70%	100 %

Tableau 86

DOMAINES	Les développements technologiques			Total
	Ne sont pas suivi	Sont partiellement suivis	Sont systématiquement suivis	
Agriculteur	47,50%	52,50%	0,00%	100 %
Hôtelier	46,20%	53,80%	0,00%	100 %
Comptabilité	60,90%	34,80%	4,30%	100 %
Autres	57,10%	39,30%	3,60%	100 %
Total	52,10%	46,20%	1,70%	100 %

2.8.2. Les développements technologiques sont intégrés dans les programmes de formation professionnelle (Q 63)

Tableau 87

Les développements technologiques sont intégrés dans les programmes de formation professionnelle :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
Jamais	20%	35,9%	18,5%
Rarement	72,5%	51,3%	79%
Régulièrement	2,5%	5,1%	0,8%
Je ne sais pas	5%	7,7%	1,7%
Autre : Zone texte	0%	0%	0%

Tableau 88

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS S	Les développements technologiques sont intégrés dans les programmes de formation professionnelle				Total
	Jamais	Rarement	Régulièrement	Je ne sais pas	
Des entreprises	31,30%	62,50%	0,00%	6,30%	100 %
Des écoles privées	39,10%	43,50%	8,70%	8,70%	100 %
Total	35,90%	51,30%	5,10%	7,70%	100 %

Tableau 89

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Les développements technologiques sont intégrés dans les programmes de formation professionnelle				Total
	Jamais	Rarement	Régulièrement	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	27,30%	72,70%	0,00%	0,00%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	13,30%	66,70%	6,70%	13,30%	100 %
Total	21,60%	70,30%	2,70%	5,40%	100 %

Tableau 90

DOMAINES	Les développements technologiques sont intégrés dans les programmes de formation professionnelle				Total
	Jamais	Rarement	Régulièrement	Je ne sais pas	
Agriculteur	20,00%	80,00%	0,00%	0,00%	100 %
Hôtelier	15,40%	76,90%	3,80%	3,80%	100 %
Comptabilité	17,40%	78,30%	0,00%	4,30%	100 %
Autres	20,00%	80,00%	0,00%	0,00%	100 %
Total	18,50%	79,00%	0,80%	1,70%	100 %

2.8.3. La conformité des formations professionnelles avec les avancées technologiques (Q20)

Tableau 91

Q.20. La conformité des formations professionnelles avec les avancées technologiques est :	Responsables institutionnels	Etablissements Privés	Membres de l'éducation
Insatisfaisante	42,5%	35,9%	48,7%
Plutôt insatisfaisante	45%	53,8%	35,3%
Plutôt satisfaisante	12,5%	10,3%	10,1%
Satisfaisante	0%	0%	5,9%
Très satisfaisante	0%	0%	0%

Tableau 92

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	La conformité des formations professionnelles avec les avancées technologiques est :			Total
	Insatisfaisante	Plutôt insatisfaisante	Plutôt satisfaisante	
Des entreprises	50,00%	37,50%	12,50%	100 %
Des écoles privées	26,10%	65,20%	8,70%	100 %
Total	35,90%	53,80%	10,30%	100 %

Tableau 93

SALARIÉS MINISTÈRIELS	La conformité des formations professionnelles avec les avancées technologiques est :			Total
	Insatisfaisante	Plutôt insatisfaisante	Plutôt satisfaisante	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	27,30%	63,60%	9,10%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	53,30%	26,70%	20,00%	100 %
Total	37,80%	48,60%	13,50%	100 %

Tableau 94

DOMAINES	La conformité des formations professionnelles avec les avancées technologiques est :				Total
	Insatisfaisante	Plutôt insatisfaisante	Plutôt satisfaisante	Satisfaisante	
Agriculteur	57,50%	27,50%	10,00%	5,00%	100 %
Hôtelier	46,20%	42,30%	11,50%	0,00%	100 %
Comptabilité	34,80%	39,10%	13,00%	13,00%	100 %
Autres	50,00%	36,70%	6,70%	6,70%	100 %
Total	48,70%	35,30%	10,10%	5,90%	100 %

2.8.4. La capacité des écoles à s'adapter aux nouvelles évolutions technologiques (Q.29)

Tableau 95

Q.29. La capacité des écoles à s'adapter aux nouvelles évolutions technologiques est :	Responsables institutionnels	Etablissements Privés	Membres de l'éducation
Très faible	30%	28,9%	28%
Plutôt faible	17,5%	31,6%	37,3%
Faible	40%	23,7%	27,1%
Bonne	10%	13,2%	7,6%
Très bonne	0%	2,6%	0%
Je ne sais pas	2,5%	0%	0%
Autre : texte	0%	0%	0%

Tableau 96

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	La capacité des écoles à s'adapter aux nouvelles évolutions technologiques est :					Total
	Très faible	Faible	Plutôt faible	Bonne	Très bonne	
Des entreprises	37,50%	37,50%	18,80%	6,30%	0,00%	100 %
Des écoles privées	22,70%	27,30%	27,30%	18,20%	4,50%	100 %
Total	28,90%	31,60%	23,70%	13,20%	2,60%	100 %

Tableau 97

SALARIÉS MINISTÈRIELS	La capacité des centres de formations			Total
	N'est pas suffisante	Est plutôt suffisante	Est suffisante	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	54,50%	45,50%	0,00%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	40,00%	53,30%	6,70%	100 %
Total	48,60%	48,60%	2,70%	100 %

Tableau 98

DOMAINES	La capacité des écoles à s'adapter aux nouvelles évolutions technologiques est			Total
	Très faible	Plutôt faible	Bonne	
Agriculteur	75,00%	20,00%	5,00%	100 %

Hôtelier	65,40%	26,90%	7,70%	100 %
Comptabilité	54,50%	40,90%	4,50%	100 %
Autres	60,00%	26,70%	13,30%	100 %
Total	65,30%	27,10%	7,60%	100 %

2.9. La qualité de la formation professionnelle

2.9.1. Les formations professionnelles sont encadrées par des normes qualité (Q30)

Tableau 99

Q.30. les formations professionnelles sont encadrées par des normes qualité :	Responsables institutionnels	Etablissements Privés	Membres de l'éducation
Oui	35%	56,4%	78,8%
Non	32,5% %	28,2%	14,4%
Je ne sais pas	32,5% %	15,4%	5,1%
Autre : texte	0%	0%	1,7%

Tableau 100

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Les formations professionnelles sont encadrées par des normes qualité :			Total
	Oui	Non	Je ne sais pas	
Des entreprises	62,50%	25,00%	12,50%	100 %
Des écoles privées	52,20%	30,40%	17,40%	100 %
Total	56,40%	28,20%	15,40%	100 %

Tableau 101

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Les formations professionnelles sont encadrées par des normes qualité			Total
	Oui	Non	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	31,80%	40,90%	27,30%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	26,70%	26,70%	46,70%	100 %

Tableau 102

DOMAINES	Les formations professionnelles sont encadrées par des normes qualité :				Total
	Oui	Non	Je ne sais pas	Autre	
Agriculteur	80,00%	15,00%	2,50%	2,50%	100 %
Hôtelier	65,40%	23,10%	7,70%	3,80%	100 %
Comptabilité	81,80%	9,10%	9,10%	0,00%	100 %
Autres	86,70%	10,00%	3,30%	0,00%	100 %
Total	78,80%	14,40%	5,10%	1,70%	100 %

2.9.2. Existence et présence des outils de contrôle pour la qualité des formations professionnelles (Q36)

Tableau 103

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Existence et présence des outils de contrôle pour la qualité des formations professionnelles.					Total
	Inexistants	Presque inexistants	Existants mais leur présence n'est pas ressentie	Existants et connus	Je ne sais pas	
Des entreprises	25,00%	37,50%	37,50%	0,00%	0,00%	100 %
Des écoles privées	21,70%	30,40%	34,80%	4,30%	8,70%	100 %
Total	23,10%	33,30%	35,90%	2,60%	5,10%	100 %

Tableau 104

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Existence et présence des outils de contrôle pour la qualité des formations professionnelles. Ces outils sont				Total
	Inexistants	Presque inexistants	Existants mais leur présence n'est pas ressentie	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	31,80%	45,50%	22,70%	0,00%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	33,30%	20,00%	40,00%	6,70%	100 %
Total	32,40%	35,10%	29,70%	2,70%	100 %

Tableau 105

DOMAINES	Existence et présence des outils de contrôle pour la qualité des formations professionnelles.					Total
	Inexistants	Presque inexistants	Existants mais leur présence n'est pas ressentie	Existants et connus	Je ne sais pas	
Agriculteur	22,50%	32,50%	35,00%	7,50%	2,50%	100 %
Hôtelier	11,50%	26,90%	61,50%	0,00%	0,00%	100 %
Comptabilité	13,00%	56,50%	26,10%	0,00%	4,30%	100 %
Autres	16,70%	46,70%	33,30%	0,00%	3,30%	100 %
Total	16,80%	39,50%	38,70%	2,50%	2,50%	100 %

2.9.3. Quelle est l'importance de la qualité des diplômes sur le marché de travail (Q37) ?

Tableau 106

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	La qualité des diplômes. Quelle est son importance sur le marché du travail						Total
	Très peu importante	Peu importante	Plutôt importante	Important	Grande Importance	Je ne sais pas	
Des entreprises	0,00%	25,00%	43,80%	25,00%	6,30%	0,00%	100 %
Des écoles privées	4,30%	21,70%	34,80%	26,10%	8,70%	4,30%	100 %
Total	2,60%	23,10%	38,50%	25,60%	7,70%	2,60%	100 %

Tableau 107

SALARIÉS MINISTÈRIELS	La qualité des diplômes. Quelle est son importance sur le marché du travail					Total
	Très peu importante	Peu importante	Plutôt Importante	Important	Grande Importance	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	18,20%	22,70%	31,80%	18,20%	9,10%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	0,00%	13,30%	33,30%	20,00%	33,30%	100 %
Total	10,80%	18,90%	32,40%	18,90%	18,90%	100 %

Tableau 108

DOMAINES	La qualité des diplômes. Quelle est son importance sur le marché du travail						Total
	Très peu importante	Peu importante	Plutôt Importante	Important	Grande Importance	Je ne sais pas	
Agriculteur	7,50%	25,00%	30,00%	27,50%	10,00%	0,00%	100 %
Hôtelier	0,00%	11,50%	46,20%	30,80%	7,70%	3,80%	100 %
Comptabilité	4,50%	22,70%	45,50%	22,70%	4,50%	0,00%	100 %
Autres	10,00%	20,00%	40,00%	23,30%	6,70%	0,00%	100 %
Total	5,90%	20,30%	39,00%	26,30%	7,60%	0,80%	100 %

2.9.4. La qualité de la formation professionnelle(Q38)

Tableau 109

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	La qualité de la formation professionnelle					Total
	N'est pas du tout reconnue à l'international	Peu reconnue à l'international	Plutôt reconnue à l'international	Reconnue à l'international	Très reconnue à l'international	
Des entreprises	25,00%	50,00%	6,30%	18,80%	0,00%	100 %
Des écoles privées	34,80%	34,80%	21,70%	4,30%	4,30%	100 %
Total	30,80%	41,00%	15,40%	10,30%	2,60%	100 %

Tableau 110

SALARIÉS MINISTÈRIELS	La qualité de la formation professionnelle						Total
	N'est pas du tout reconnue à l'international	Peu reconnue à l'international	Plutôt reconnue à l'international	Reconnue à l'international	Très reconnue à l'international	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	22,70%	22,70%	27,30%	18,20%	9,10%	0,00%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	6,70%	46,70%	6,70%	20,00%	13,30%	6,70%	100 %
Total	16,20%	32,40%	18,90%	18,90%	10,80%	2,70%	100 %

Tableau 111

DOMAINES	La qualité de la formation professionnelle						Total
	N'est pas du tout reconnue à l'international	Peu reconnue à l'international	Plutôt reconnue à l'international	Reconnue à l'international	Très reconnue à l'international	Je ne sais pas	
Agriculteur	37,50%	42,50%	17,50%	0,00%	2,50%	0,00%	100 %
Hôtelier	23,10%	42,30%	30,80%	0,00%	3,80%	0,00%	100 %

Comptabilité	18,20%	45,50%	22,70%	4,50%	0,00%	9,10%	100 %
Autres	53,30%	16,70%	23,30%	3,30%	3,30%	0,00%	100 %
Total	34,70%	36,40%	22,90%	1,70%	2,50%	1,70%	100 %

2.9.5. La reconnaissance des diplômes à l'international (Q32)

Tableau 112

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Concernant la reconnaissance des diplômes à l'international					Total
	Les diplômes ne sont pas reconnus	Les diplômes sont rarement reconnus	Les diplômes sont assez souvent reconnus	Les diplômes sont reconnus	L'équivalence des diplômes est mondialement reconnue	
Des entreprises	31,30%	43,80%	12,50%	12,50%	0,00%	100 %
Des écoles privées	17,40%	43,50%	34,80%	0,00%	4,30%	100 %
Total	23,10%	43,60%	25,60%	5,10%	2,60%	100 %

Tableau 113

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Concernant la reconnaissance des diplômes à l'international						Total
	Les diplômes ne sont pas reconnus	Les diplômes sont rarement reconnus	Les diplômes sont assez souvent reconnus	Les diplômes sont reconnus	L'équivalence des diplômes est mondialement reconnue	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	9,10%	63,60%	13,60%	4,50%	9,10%	0,00%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	6,70%	13,30%	40,00%	26,70%	0,00%	13,30%	100 %
Total	8,10%	43,20%	24,30%	13,50%	5,40%	5,40%	100 %

Tableau 114

DOMAINES	Concernant la reconnaissance des diplômes à l'international						Total
	Les diplômes ne sont pas reconnus	Les diplômes sont rarement reconnus	Les diplômes sont assez souvent reconnus	Les diplômes sont reconnus	L'équivalence des diplômes est mondialement reconnue	Je ne sais pas	
Agriculteur	22,50%	67,50%	7,50%	0,00%	2,50%	0,00%	100 %
Hôtelier	23,10%	46,20%	19,20%	7,70%	0,00%	3,80%	100 %
Comptabilité	17,40%	60,90%	13,00%	0,00%	0,00%	8,70%	100 %
Autres	40,00%	53,30%	3,30%	3,30%	0,00%	0,00%	100 %
Total	26,10%	58,00%	10,10%	2,50%	0,80%	2,50%	100 %

2.9.6. Ce contexte a un impact sur la qualité : réduction des coûts (Q.16)

Tableau 115

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	La formation professionnelle dans le domaine privé est marquée par la réduction des coûts afin de permettre de sécuriser les marges. Ce contexte a un impact						Total
	Négatif sur la qualité	Plutôt négatif sur la qualité	Plutôt positif sur la qualité	Positif sur la qualité	Très positif sur la qualité	Je ne sais pas	
Des entreprises	6,30%	18,80%	31,30%	12,50%	0,00%	31,30%	100 %
Des écoles privées	8,70%	4,30%	43,50%	8,70%	4,30%	30,40%	100 %
Total	7,70%	10,30%	38,50%	10,30%	2,60%	30,80%	100 %

Tableau 116

SALARIÉS MINISTÈRIELS	La formation professionnelle dans le domaine privé est marquée par la réduction des coûts afin de permettre de sécuriser les marges. Ce contexte a un impact					Total
	Négatif sur la qualité	Plutôt négatif sur la qualité	Plutôt positif sur la qualité	Positif sur la qualité	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	18,20%	27,30%	13,60%	13,60%	27,30%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	21,40%	35,70%	14,30%	7,10%	21,40%	100 %
Total	19,40%	30,60%	13,90%	11,10%	25,00%	100 %

Tableau 117

DOMAINES	La formation professionnelle dans le domaine privé est marquée par la réduction des coûts afin de permettre de sécuriser les marges. Ce contexte a un impact						Total
	Négatif sur la qualité	Plutôt négatif sur la qualité	Plutôt positif sur la qualité	Positif sur la qualité	Très positif sur la qualité	Je ne sais pas	
Agriculteur	15,00%	12,50%	40,00%	30,00%	0,00%	2,50%	100 %
Hôtelier	15,40%	19,20%	38,50%	23,10%	3,80%	0,00%	100 %
Comptabilité	0,00%	8,70%	69,60%	4,30%	0,00%	17,40%	100 %
Autres	6,70%	10,00%	30,00%	50,00%	0,00%	3,30%	100 %
Total	10,10%	12,60%	42,90%	28,60%	0,80%	5,00%	100 %

2.10. La formation professionnelle dans l'économie de marché

2.10.1. La représentativité de la femme sur le marché de l'emploi

Tableau 118

Le taux de représentativité :	Responsables institutionnels	Privés	Membres de l'éducation
Hommes	82,1%	71,8%	67,2%
Femmes	17,9%	28,2%	32,8%
Autre : zone texte	0%	0%	0%

Tableau 119

Q.42. Les femmes préfèrent comme secteur d'activité :	Responsables institutionnels	Privés	Membres de l'éducation
Les emplois administratifs	25%	17,9%	29,4%
L'enseignement	72,5%	79,5%	59,7%
Les services	2,5%	0%	10,1%
Les autres secteurs	0%	2,6%	0,8%
Je ne sais pas	0%	0%	0%
Autre	0%	0%	0%

Tableau 120

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Les femmes préfèrent comme secteur d'activité			Total
	Les emplois administratifs	L'enseignement	Les services	
Des entreprises	6,30%	93,80%	0,00%	100 %
Des écoles privées	26,10%	69,60%	4,30%	100 %
Total	17,90%	79,50%	2,60%	100 %

Tableau 121

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Les femmes préfèrent comme secteur d'activité			Total
	Les emplois administratifs	L'enseignement	Les services	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	27,30%	68,20%	4,50%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	26,70%	73,30%	0,00%	100 %
Total	27,00%	70,30%	2,70%	100 %

.

Tableau 122

DOMAINES	Les femmes préfèrent comme secteur d'activité				Total
	Les emplois administratifs	L'enseignement	Les services	Les autres secteurs	
Agriculteur	27,50%	62,50%	10,00%	0,00%	100 %
Hôtelier	30,80%	53,80%	15,40%	0,00%	100 %
Comptabilité	26,10%	65,20%	8,70%	0,00%	100 %
Autres	33,30%	56,70%	6,70%	3,30%	100 %
Total	29,40%	59,70%	10,10%	0,80%	100 %

2.10.2. L'adaptation du diplôme au marché du travail

2.10.2.1. LE CHOIX DES DIPLOMES EN FORMATION CONTINUE EST-IL ADAPTE AU MARCHE DU TRAVAIL (Q49) ?

Tableau 123

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Le choix des diplômes en formation continue est-il adapté au marché du travail				Total
	Non, pas du tout	Oui, mais partiellement	Oui, en grande partie	Oui, complètement	
Des entreprises	6,30%	50,00%	0,00%	18,80%	100 %
Des écoles privées	4,30%	47,80%	21,70%	13,00%	100 %
Total	5,10%	48,70%	12,80%	15,40%	100 %

Tableau 124

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Le choix des diplômes en formation continue est-il adapté au marché du travail				Total
	Non, pas du tout	Oui, mais partiellement	Oui, complètement	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	9,10%	59,10%	27,30%	4,50%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	13,30%	26,70%	46,70%	13,30%	100 %
Total	10,80%	45,90%	35,10%	8,10%	100 %

Tableau 125

DOMAINES	Le choix des diplômes en formation continue est-il adapté au marché du travail					Total
	Non, pas du tout	Oui, mais partiellement	Oui, en grande partie	Oui, complètement	Je ne sais pas	
Agriculteur	10,00%	47,50%	12,50%	27,50%	2,50%	100 %
Hôtelier	23,10%	46,20%	0,00%	26,90%	3,80%	100 %
Comptabilité	22,70%	36,40%	18,20%	18,20%	4,50%	100 %
Autres	20,70%	44,80%	6,90%	20,70%	6,90%	100 %
Total	17,90%	44,40%	9,40%	23,90%	4,30%	100 %

2.10.2.2. L'OFFRE DES DIPLOMES EN FORMATION INITIALE EST-ELLE ADAPTEE AU MARCHE DU TRAVAIL (Q50) ?

Tableau 126

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	L'offre des diplômes en formation initiale est-elle adaptée au marché du travail					Total
	Non, pas du tout	Oui, mais partiellement	Oui, pour la grande majorité	Oui, complètement	Je ne sais pas	
Des entreprises	12,50%	31,30%	56,30%	0,00%	0,00%	100 %
Des écoles privées	0,00%	39,10%	34,80%	21,70%	4,30%	100 %
Total	5,10%	35,90%	43,60%	12,80%	2,60%	100 %

Tableau 127

SALARIÉS MINISTÈRIELS	L'offre des diplômes en formation initiale est-elle adaptée au marché du travail					Total
	Non, pas du tout	Oui, mais partiellement	Oui, pour la grande majorité	Oui, complètement	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	18,20%	54,50%	18,20%	9,10%	0,00%	100 %

Employés du ministère du travail et de la réadaptation	20,00%	33,30%	26,70%	0,00%	20,00%	100 %
Total	18,90%	45,90%	21,60%	5,40%	8,10%	100 %

Tableau 128

DOMAINES	L'offre des diplômes en formation initiale est-elle adaptée au marché du travail						Total
	Non, pas du tout	Oui, mais partiellement	Oui, pour la grande majorité	Oui, complètement	Je ne sais pas	Autre	
Agriculteur	27,50%	50,00%	7,50%	15,00%	0,00%	0,00%	100 %
Hôtelier	24,00%	52,00%	4,00%	16,00%	0,00%	4,00%	100 %
Comptabilité	9,10%	63,60%	4,50%	18,20%	4,50%	0,00%	100 %
Autres	20,00%	53,30%	3,30%	16,70%	6,70%	0,00%	100 %
Total	21,40%	53,80%	5,10%	16,20%	2,60%	0,90%	100 %

2.10.2.3. LE MARCHE DU TRAVAIL NE PEUT PAS ETRE SATISFAIT PAR LES DIPLOMES DES DISCIPLINES TRADITIONNELLES (Q.6)

Tableau 129

Q.6. Le marché du travail ne peux pas être satisfait par les diplômes des disciplines traditionnelles car :	Responsables institutionnels	Privés	Membres de l'éducation
Les programmes ne sont pas adaptés	27,5%	20,5%	33,6%
Les programmes sont obsolètes	55%	71,8%	52,9%
Le nombre de candidats est insuffisant	5%	5,1%	9,2%
Les candidatures sont rares	0%	0%	1,8%
L'intérêt pour ces disciplines est faible	5%	2,6%	2,5%
Je ne sais pas	7,5%	0%	0%
Autre : zone texte	0%	0%	0%

Tableau 130

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Le marché du travail ne peut pas être satisfait par les diplômes des disciplines traditionnelles car :				Total
	Les programmes ne sont pas adaptés	Les programmes sont obsolètes	Le nombre de candidats est insuffisant	Je ne sais pas	
Des entreprises	37,50%	50,00%	12,50%	0,00%	100 %
Des écoles privées	8,70%	87,00%	0,00%	4,30%	100 %
Total	20,50%	71,80%	5,10%	2,60%	100 %

Tableau 131

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Le marché du travail ne peut pas être satisfait par les diplômes des disciplines traditionnelles					Total
	Les programmes ne sont pas adaptés	Les programmes sont obsolètes	Le nombre de candidats est insuffisant	L'intérêt pour ces disciplines est faible	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	27,30%	63,60%	0,00%	4,50%	4,50%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	33,30%	40,00%	6,70%	6,70%	13,30%	100 %
Total	29,70%	54,10%	2,70%	5,40%	8,10%	100 %

Tableau 132

DOMAINES	Le marché du travail ne peut pas être satisfait par les diplômes des disciplines traditionnelles car :					Total
	Les programmes ne sont pas adaptés	Les programmes ne sont pas adaptés	Le nombre de candidats est insuffisant	Les candidatures sont rares	L'intérêt pour ces disciplines est faible	
Agriculteur	32,50%	57,50%	7,50%	0,00%	2,50%	100 %
Hôtelier	34,60%	53,80%	3,80%	3,80%	3,80%	100 %
Comptabilité	26,10%	43,50%	26,10%	0,00%	4,30%	100 %
Autres	40,00%	53,30%	3,30%	3,30%	0,00%	100 %
Total	33,60%	52,90%	9,20%	1,70%	2,50%	100 %

2.10.3. Des statistiques sur le besoin réel du marché du travail existent-elles et sont-elles disponibles (Q53) ?

Tableau 133

Q.53. Est-ce que des statistiques sur le besoin réel du marché du travail existent et sont disponibles	Responsables institutionnels	Privés	Membres de l'éducation
Non, les statistiques sont indisponibles	55%	43,6%	66,9%
Oui, mais que pour certains secteurs	25%	43,6%	23,7%
Oui, pour la plupart des secteurs	7,5%	7,7%	4,3%
Oui, pour tous les secteurs	0%	5,1%	0%
Je ne sais	12,5%	0%	5,1%
Autres	0%	0%	0%

Tableau 134

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Est-ce que des statistiques sur le besoin réel du marché du travail existent et sont disponibles				Total
	Non, les statistiques sont indisponibles	Oui, mais que pour certains secteurs	Oui, pour la plupart des secteurs	Je ne sais pas	
Des entreprises	62,5%	31,3%	6,3%	0,0%	100 %
Des écoles privées	30,4%	52,2%	8,7%	8,7%	100 %
Total	43,6%	43,6%	7,7%	5,1%	100 %

Tableau 135

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Est-ce que des statistiques sur le besoin réel du marché du travail existent et sont disponibles				Total
	Non, les statistiques sont indisponibles	Oui, mais que pour certains secteurs	Oui, pour la plupart des secteurs	Je ne sais pas	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	59,1%	27,3%	4,5%	9,1%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	40,0%	26,7%	13,3%	20,0%	100 %
Total	51,4%	27,0%	8,1%	13,5%	100 %

Tableau 136

DOMAINES	Est-ce que des statistiques sur le besoin réel du marché du travail existent et sont disponibles				Total
	Non, les statistiques sont indisponibles	Oui, mais que pour certains secteurs	Oui, pour la plupart des secteurs	Je ne sais pas	
Agriculteur	65,00%	25,00%	5,00%	5,00%	100 %
Hôtelier	80,80%	15,40%	0,00%	3,80%	100 %
Comptabilité	50,00%	31,80%	4,50%	13,60%	100 %
Autres	70,00%	23,30%	6,70%	0,00%	100 %
Total	66,90%	23,70%	4,20%	5,10%	100 %

2.11. Appréciation de la formation professionnelle dans certains domaines d'activité

2.11.1. La formation professionnelle dans le secteur privé (Q1)

Tableau 137

Q1. La formation professionnelle dans le secteur privé (n') est :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
Pas du tout développée	62,5%	53,8%	42,9%
Pas assez développée	30%	38,5%	44,5%
Plutôt bien développée	5%	5,1%	11,8%
Bien développée	0%	2,6%	0,8%
Très bien développée	0%	0%	0%
Je ne sais pas	0%	0%	0%
Autre : texte	2,5%	0%	0%

Tableau 138

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	La formation professionnelle dans le secteur privé (n') est				Total
	Pas du tout développée	Pas assez développée	Plutôt bien développée	Bien développée	
Des entreprises	62,50%	25,00%	6,30%	6,30%	100 %
Des écoles privées	47,80%	47,80%	4,30%	0,00%	100 %
Total	53,80%	38,50%	5,10%	2,60%	100 %

Tableau 139

SALARIÉS MINISTÈRIELS	La formation professionnelle dans le secteur privé (n') est			Total
	Pas du tout développée	Pas assez développée	Plutôt bien développée	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	54,50%	40,90%	4,50%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	78,60%	14,30%	7,10%	100 %
Total	63,90%	30,60%	5,60%	100 %

Tableau 140

DOMAINES	La formation professionnelle dans le secteur privé (n') est				Total
	Pas du tout développée	Pas assez développée	Plutôt bien développée	Bien développée	

Agriculteur	45,00%	40,00%	12,50%	2,50%	100 %
Hôtelier	42,30%	53,80%	3,80%	0,00%	100 %
Comptabilité	34,80%	47,80%	17,40%	0,00%	100 %
Autres	46,70%	40,00%	13,30%	0,00%	100 %
Total	42,90%	44,50%	11,80%	0,80%	100 %

2.11.2. La formation professionnelle dans le secteur public (Q2)

Tableau 141

Q.2. La formation professionnelle dans le secteur public (n') est :	Responsables institutionnels	Etablissements privés	Membres de l'éducation
Pas du tout développée	27,5%	25,6%	17,6%
Pas assez développée	47,5%	43,6%	36,1%
Plutôt bien développée	22,5%	25,6%	45,4%
Bien développée	0%	5,2%	0,9%
Très bien développée	2,5%	0%	0%
Je ne sais pas	0%	0%	0%
Autre : zone texte	0%	0%	0%

Tableau 142

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	La formation professionnelle dans le secteur public (n') est				Total
	Pas du tout développée	Pas assez développée	Plutôt bien développée	Bien développée	
Des entreprises	25,0%	25,0%	43,8%	6,3%	100 %
Des écoles privées	26,1%	52,2%	17,4%	4,3%	100 %
Total	25,6%	41,0%	28,2%	5,1%	100 %

Tableau 143

SALARIÉS MINISTÈRIELS	La formation professionnelle dans le secteur public (n') est				Total
	Pas du tout développée	Pas assez développée	Plutôt bien développée	Très bien développée	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	31,8%	54,5%	13,6%	0,0%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	26,7%	46,7%	20,0%	6,7%	100 %
Total	29,7%	51,4%	16,2%	2,7%	100 %

Tableau 144

DOMAINES	La formation professionnelle dans le secteur publique (n') est				Total
	Pas du tout développée	Pas assez développée	Plutôt bien développée	Bien développée	
Agriculteur	32,5%	32,5%	35,0%	0,0%	100 %
Hôtelier	15,4%	38,5%	46,2%	0,0%	100 %
Comptabilité	8,7%	30,4%	60,9%	0,0%	100 %
Autres	6,7%	43,3%	46,7%	3,3%	100 %
Total	17,6%	36,1%	45,4%	0,8%	100 %

2.11.3. Développement de la formation professionnelle (Q65)

Tableau 145

Q.65. La formation professionnelle connaît un développement faible :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
Car cela nécessite des fonds importants	20%	7,7%	28,6%
Car cela nécessite une situation politique stable	70%	87,2%	66,4%
Car cela nécessite l'application d'une démarche de gestion de la qualité	7,5%	5,1%	3,4%
Je ne sais pas	2,5%	0%	1,6%
Autre : zone texte	0%	0%	0%

Tableau 146

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	La formation professionnelle connaît un développement faible			Total
	Car cela nécessite des fonds importants	Car cela nécessite une situation politique stable	Car cela nécessite l'application d'une démarche de gestion de la qualité	
Des entreprises	6,3%	87,5%	6,3%	100 %
Des écoles privées	8,7%	87,0%	4,3%	100 %
Total	7,7%	87,2%	5,1%	100 %

Tableau 147

SALARIÉS MINISTÈRIELS	La formation professionnelle connaît un développement faible			Total
	Car cela nécessite des fonds importants	Car cela nécessite une situation politique stable	Car cela nécessite l'application d'une démarche de gestion de la qualité	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'Autorité de l'enseignement technique et professionnel	28,6%	66,7%	4,8%	100 %
Employés du ministère du travail et de la réadaptation	6,7%	80,0%	13,3%	100 %
Total	19,4%	72,2%	8,3%	100 %

Tableau 148

DOMAINES	La formation professionnelle connaît un développement faible				Total
	Car cela nécessite des fonds importants	Car cela nécessite une situation politique stable	Car cela nécessite l'application d'une démarche de gestion de la qualité	Je ne sais pas	
Agriculteur	22,50%	72,50%	5,00%	0,00%	100 %
Hôtelier	23,10%	73,10%	3,80%	0,00%	100 %
Comptabilité	39,10%	47,80%	4,30%	8,70%	100 %
Autres	33,30%	66,70%	0,00%	0,00%	100 %

Total	28,60%	66,40%	3,40%	1,70%	100 %

2.11.4. Les perspectives professionnelles (Q5)

Tableau 149

Q.5. Pensez-vous que le choix disponible pour les perspectives professionnelles est :	Responsables institutionnels	Établissements privés	Membres de l'éducation
Inexistant	20%	28,2%	30,3%
Insuffisant	60%	56,4%	45,4%
Peu suffisant	15%	7,7%	20,2%
Suffisant	2,5%	7,7%	3,3%
Largement suffisant	2,5%	0%	0,8%
Je ne sais pas	0%	0%	0%
Autre : zone texte	0%	0%	0%

Tableau 150

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS	Pensez-vous que le choix disponible pour les perspectives professionnelles est				Total
	Inexistant	Insuffisant	Peu suffisant	Suffisant	
Des entreprises	6,3%	62,5%	12,5%	18,8%	100 %
Des écoles privées	43,5%	52,2%	4,3%	0,0%	100 %
Total	28,2%	56,4%	7,7%	7,7%	100 %

Tableau 151

SALARIÉS MINISTÈRIELS	Pensez-vous que le choix disponible pour les perspectives professionnelles est					Total
	Inexistant	Insuffisant	Peu suffisant	Suffisant	Largement suffisant	
Employés du ministère de l'Enseignement supérieur et de l'autorité de l'enseignement technique et professionnel	22,7%	68,2%	9,1%	0,0%	0,0%	100 %
Employés du ministère du Travail et de la réadaptation	20,0%	46,7%	20,0%	6,7%	6,7%	100 %
Total	21,6%	59,5%	13,5%	2,7%	2,7%	100 %

Tableau 152

DOMAINES	Pensez-vous que le choix disponible pour les perspectives professionnelles est					Total
	Inexistant	Insuffisant	Peu suffisant	Suffisant	Largement suffisant	
Agriculteur	27,5%	45,0%	22,5%	5,0%	0,0%	100 %
Hôtelier	30,8%	46,2%	15,4%	7,7%	0,0%	100 %
Comptabilité	26,1%	52,2%	17,4%	0,0%	4,3%	100 %
Autres	36,7%	40,0%	23,3%	0,0%	0,0%	100 %
Total	30,3%	45,4%	20,2%	3,4%	0,8%	100 %

TABLE DES MATIERES

AVERTISSEMENT 2
REMERCIEMENTS 4
SOMMAIRE 5
INTRODUCTION 6
1. Le cadre de l'étude 7
1.1. L'analyse territoriale de l'offre de formation professionnelle en Libye 7
1.2. Convergence difficile vers une économie de marché 8
1.3. Le manque d'une main d'œuvre libyenne compétente et qualifiée 9
1.4. Trois secteurs sous-développés à fort potentiel économique 10
1.5. Une approche comparée d'offre de formation professionnelle 12
2. Justification du sujet d'étude 13
3. Les postulats de l'étude 14
4. Problématique de l'étude 15
5. Les hypothèses de recherche 16
6. Les objectifs de l'étude 19
7. Le cadre de la recherche 20
8. Structure de la thèse 23
PARTIE1. LE CADRE DE LA RECHERCHE 25
-Introduction de la première partie - 26
Chapitre 1. La Libye : le cadre territoriale l'étude 27
1. Le territoire libyen 27
1.1. Géographie *27*
1.2. Histoire *28*
2. Le contexte politique 29
3. Le contexte économique 31
4. Le contexte démographique 33
5. Le patrimoine culturel 34
6. Le marché du travail libyen 35
7. Conclusion du chapitre 1. 40
Chapitre 2. L'actuelle offre de formation 41
1. L'enseignement professionnel avant le chaos de 2011 41
2. L'enseignement professionnel après le chaos de 2011 42
3. Le dysfonctionnement du système de formation libyen 42

4. Conclusion du chapitre 2. ... 43
Chapitre 3. La sectorisation de l'offre de formation professionnelle libyenne ... 44
1. Le secteur agricole libyen ... 44
1.1. L'état actuel du secteur agricole ... 44
1.1.1. Le territoire agricole ... 44
1.1.2. Les aménagements hydrauliques ... 45
1.1.3. Les activités agricoles ... 46
1.2. Le marché de l'emploi agricole ... *47*
1.3. Le système de formation en Agriculture ... *47*
1.4. Perspectives de développement du secteur agricole ... *48*
2. L'industrie hôtelière libyen ... 48
2.1. L'état de l'industrie hôtelière ... *48*
2.1.1. Tourisme, indicateur du développement de l'hôtellerie ... 48
2.1.2. Tourisme de santé, médical ou de bien-être ... 49
2.1.3. Tourisme culturel et patrimonial ... 52
2.2. Le système de formation et perspectives de développement du secteur hôtelier ... *52*
3. Le système comptable libyen ... 54
3.1. L'état actuel du système comptable libyen ... 54
3.1.1. L'évolution historique du système comptable libyen ... 54
3.1.2. La faiblesse structurelle du système comptable libyen ... 55
3.1.3. Le modèle comptable adoptée par la Libye ... 56
3.2. Le marché de l'emploi en comptabilité ... 57
3.3. L'offre de formation en comptabilité ... 58
3.3.1. L'enseignement et la formation professionnelle de comptabilité ... 58
3.3.2. Les métiers en comptabilité ... 58
3.4. Perspectives de développement du secteur comptable ... 59
4. Conclusion du chapitre 3. ... 60
CONCLUSION GENERALE DE LA PARTIE 1. ... 61
PARTIE 2. LE CADRE THEORIQUE DE LA RECHERCHE ... 62
-Introduction de la deuxième partie - ... 63
Chapitre 4. La construction de l'offre de formation professionnelle ... 64
1. La formation : une approche terminologique ... 64
1.1. La notion de formation ... *65*
1.2. Les catégories de formation ... *66*
1.2.1. Formation initiale et formation continue ... 66
1.2.2. Formation générale et formation professionnelle ... 67
1.3. Les différentes types de formation professionnelle ... 69
1.4. Les critères de l'offre de formation ... 71
1.5. La qualité de la formation ... 72
2. La formation : levier de développement des compétences professionnelles ... 73
2.1. La notion de compétences professionnelles ... 73
2.2. Compétence et qualification professionnelles ... 74

2.3. Référentiel de compétences professionnelles ... 75
2.4. Evaluation des compétences professionnelles ... 76
3. La formation professionnelle, un levier pour l'emploi et la compétitivité ... 77
3.1. Le plan de formation, un outil indispensable aux ressources humaines ... 77
3.1.1. Le cadre règlementaire du plan de formation ... 77
3.1.2. La structuration du plan de formation ... 78
3.2. La formation : levier de l'employabilité salariale en économie de marché ... 79
3.2.1. Un maintien de l'employabilité salariale ... 80
3.2.2. Un outil de l'économie de marché ... 80
4. Conclusion du chapitre 4. ... 81
Chapitre 5. Le recours à des modèles existants d'offre de formation professionnelle : le cas de la France et de l'Allemagne ... 82
1. La planification française du système de formation professionnelle ... 82
1.1. L'approche « Top down » du système de formation professionnelle français ... 82
1.2. L'architecture des formations professionnelles françaises ... 83
1.2.1. La formation professionnelle initiale ... 83
1.2.1.1. La voie professionnelle du collège au lycée ... 84
1.2.1.2. La formation professionnelle universitaire ... 86
Les diplômes universitaires ... 86
i. Le Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (DAEU) ... 86
ii. Le Diplôme d'Etudes Universitaires Scientifiques et Techniques (DEUST) ... 87
iii. Diplôme Universitaire de Technologie ... 87
Licence professionnelle ... 88
Master professionnel ... 89
1.2.2. La formation professionnelle continue ... 90
1.2.2.1. Les fondements de la formation professionnelle continue ... 90
1.2.2.2. Les objectifs de la professionnelle continue ... 91
1.2.2.3. Les acteurs de la formation professionnelle continue ... 92
1.2.2.4. L'accessibilité à la formation professionnelle grâce aux aides étatiques ... 93
1.3. Une labellisation d'établissements à caractère professionnel ... 94
1.3.1. Les lycées des métiers ... 94
1.3.2. Les campus des métiers et des qualifications ... 95
2. La formation professionnelle duale, au cœur d'une culture entrepreneuriale allemande. ... 96
2.1. L'approche « Bottom up » du système de formation professionnelle allemand ... 96
2.2. Une brève présentation du système éducatif allemand ... 97
2.2.1. Les fondements du système éducatif allemand ... 97
2.2.2. Le fonctionnement du système éducatif allemand ... 98
2.3. L'architecture du système de formation professionnelle dual ... 99
2.3.1. Le critère de dualité de la formation professionnelle ... 99
2.3.2. Une coopération tripartie de la formation professionnelle ... 100
2.3.3. Les différentes formations professionnelles ... 101
2.3.3.1. L'alternance dans l'enseignement supérieur ... 101
2.3.3.2. La formation professionnelle initiale ... 102

2.3.3.3. La formation professionnelle continue 103
2.3.4. Les acteurs économiques de la formation professionnelle 104
2.3.4.1. Les entreprises formatrices 104
2.3.4.2. Les établissements dédiés à la formation professionnelle 105
3. Une analyse comparée de ces modèles d'offre de formation professionnelle 106
3.1. Convergences entre les deux modèles d'offres de formation professionnelles 106
3.1.1. Sur le mode d'insertion professionnelle 106
3.1.2. Sur l'homogénéisation de la formation professionnelle au marché de l'emploi 107
3.2. Divergences entre les deux modèles d'offres de formation professionnelles 107
3.2.1. Diplômes français contre« métiers appris » allemands 108
3.2.2. Sur l'organisation institutionnelle de l'offre de formation professionnelle 108
3.2.3. Sur le positionnement de la formation professionnelle par rapport aux territoires 109
4. Conclusion Chapitre 5. 110
Chapiitre 6.Une offre de formation professionnelle potentiellement applicable en Libye : le cas du Liban 111
1. La conception de l'offre de formation professionnelle libanaise 112
1.1. L'enseignement technique et professionnel 112
1.2. L'identité culturelle libanais dans la formation professionnelle 114
1.3. Le marché de l'emploi dans l'économie libanaise 116
1.4. La place de la femme dans l'économie libanaise 118
1.5. L'insertion professionnelle des jeunes dans le marché de l'emploi 118
2. Analyse anticipée de l'offre de la formation professionnelle libanaise 120
2.1. L'état actuel de l'éducation et de la formation professionnelle et technique 121
2.2. La création d'une académie de formation 123
2.3. Le développement de l'enseignement et de la formation 125
2.4. Laconceptualisation d'une offre de formation et ses obstacles 126
2.5. Le financement de la formation professionnelle 127
2.6. Le positionnement des acteurs de la formation professionnelle 128
3. Conclusion du chapitre 6. 130
CONCLUSION GENERALE DE LA PARTIE 2. 131
PARTIE 3. LE CADRE EMPIRIQUE DE LA RECHERCHE 132
-Introduction de la troisième partie - 133
CHAPITRE 7. La méthodologie de recherche 134
1. Modèle de recherche 134
1.1. Le choix de la méthode 134
1.2. La démarche de recherche « projet d'actions » 134
1.3. Les objectifs de la recherche 137
1.4. Les hypothèses de recherche 137
1.5. Les limites du cadre de recherche 138
2. L'enquête 139
2.1. L'outil de l'enquête 139

2.1.1. L'entretien ... 139
2.1.2. Le questionnaire ... 139
2.2. Déroulement de l'enquête-terrain ... 140
2.3. L'enquête qualitative ... 140
2.3.1. La population ciblée ... 141
2.3.2. La grille d'entretien ... 142
2.3.3. Les variables de la grille d'entretien ... 143
2.4. L'enquête quantitative ... 144
2.4.1. L'échantillon ... 144
2.4.2. La construction du questionnaire ... 145
2.4.3. Les variables relatives au questionnaire ... 146
2.5. L'instrument de collectes des données ... 147
3. Conclusion du chapitre 7. ... 148
CHAPITRE 8. L'nalyse des données ... 149
1. L'analyse qualitative ... 149
1.1. L'élaboration d'une offre de formation professionnelle ... 150
1.2. Le financement de la formation professionnelle ... 155
1.3. Le positionnement des acteurs de la formation professionnelle ... 156
1.4. L'offre de formation et le marché du travail ... 158
1.5. Les enjeux de la formation professionnelle ... 159
2. L'analyse quantitative des données. ... 162
2.1. La présentation des groupes des répondants ... 162
2.2. Le contexte politique de la formation politique de la formation professionnelle ... 162
2.2.1. Le contexte actuel de la formation professionnelle(Q64) ... 162
2.2.2. Une formation professionnelle : une axe stratégique (Q3) ... 164
2.2.3. L'importance d'un cadre législatif à la formation professionnelle ... 165
2.2.3.1. Le cadre législatif est adapté à la formation professionnel Q54 ... 165
2.2.3.2. Le cadre législatif favorise le développement de la formation professionnelle Q55 ... 166
2.2.4. Le contexte politique permet une planification adaptée pour la formation professionnelleQ46 ... 168
2.2.5. L'impact de l'instabilité politique sur la formation professionnelle (Q11) ... 169
2.3. L'offre de formation professionnelle ... 170
2.3.1. Les différents types de formation professionnelle ... 170
2.3.1.1. La formation professionnelle est privilégiée : enseignement technique, enseignement académique et enseignement universitaire Q.43. ... 170
2.3.1.2. Quel est le type de formation le plus privilégié : la formation initiale et la formation continue Q48 ... 171
2.3.1.3. La formation continue (Q28) ... 173
2.3.2. Composition de la formation professionnelle ... 174
2.3.2.1. Recherche d'un équilibre entre la formation théorique et pratique Q35 ... 174
2.3.2.2. La répartition entre le contenu pratique et théorique de la formation professionnelle (Q57) ... 175
2.3.3. Quel est le but des formations professionnelles (Q59) ... 176
2.4. Les acteurs de la formation professionnelle ... 177
2.4.1. Les établissements dédiés à la formation professionnelle ... 177
2.4.1.1. Le nombre de centres de formation (Q61) ... 178

2.4.1.2. La capacité des centres de formation (Q60) 179
2.4.2. Le rôle de l'Etat dans l'offre de formation professionnelle 180
2.4.2.1. Le degré d'implication de l'Etat dans la formation professionnelle (Q18) 180
2.4.2.2. Les actions de l'Etat en matière en formation professionnelle (Q19) 181
2.5. Le financement des formations professionnelles 182
2.5.1. La suffisance du budget accordé (Q10) 182
2.5.2. Provenance du financement (Q9) 183
2.5.3. Le niveau du soutien financier accordé (Q14) 184
2.5.4. Les aides financières (Q15) 185
2.6. Les évolutions technologiques dans la formations professionnelles 186
2.6.1. Les développements technologiques (Q62) 186
2.6.2. Les développements technologiques sont intégrés dans les programmes de formation professionnelle (Q 63) 187
2.6.3. La conformité des formations professionnelles avec les avancées technologiques Q20 189
2.6.4. La capacité des écoles à s'adapter aux nouvelles évolutions technologiques est : (Q.29) 190
2.7. La qualité de la formation professionnelle 191
2.7.1. Les formations professionnelles sont encadrées par des normes qualité : (Q30) 191
2.7.2. Existence et présence des outils de contrôle pour la qualité des formations professionnelles.Q36 192
2.7.3. La qualité des diplômes. Quelle est son importance sur le marché de travailQ37. 193
2.7.4. La qualité de la formation professionnelleQ38 194
2.7.5. La reconnaissance des diplômes à l'international (Q32) 195
2.7.6. Ce contexte a un impact sur la qualité : marqué par la réduction des coûts: Q.16. 195
2.8. La formation professionnelle dans l'économie de marché 196
2.8.1. La représentativité de la femme sur le marché de l'emploi 196
2.8.2. L'adaptation du diplôme au marché du travail 198
2.8.2.1. Le choix des diplômes en formation continue est-il adapté au marché du travailQ49 198
2.8.2.2. L'offre des diplômes en formation initiale est-elle adaptée au marché du travail Q50 198
2.8.2.3. Le marché du travail ne peut pas être satisfait par les diplômes des disciplines traditionnelles Q.6 199
2.8.3. Est-ce que des statistiques sur le besoin réel du marché du travail existent et sont disponibles Q53 200
2.9. Appréciation de la formation professionnelle dans certains domaines d'activité 201
2.9.1. La formation professionnelle dans le secteur privé (Q1.) 201
2.9.2. La formation professionnelle dans le secteur public (Q2.) 202
2.9.3. Développement de la formation professionnelle (Q65) 204
2.9.4. Les perspectives professionnelles (Q5) 206
Chapitre 9. Vérification des hypothes, discussion et recommandations 208
1. Vérification des hypothèses de la recherche 208
1.1. Vérification de la première hypothèse 208
1.2. Vérification de la deuxième hypothèse 209
1.3. Vérification de la troisième hypothèse 210
1.4. Vérification de la quatrième hypothèse 211
1.5. Vérification de la cinquième hypothèse 212
2. La réponse à la problématique : Une stratégie prospective des métiers et qualifications, pourquoi pas ? 213
2.1. Une concertation renforcée entre les acteurs de la formation et de l'emploi 213
2.2. La prospective sectorielle des métiers et des qualifications 214

2.3. Les avantages liés à la prospective de l'offre de formation professionnelle 215
3. Propositions de solutions pour construire une offre de formation 216
3.1. Recommandations adressées aux décideurs politiques 216
3.2. Recommandations adressées aux entreprises 217
3.3. Recommandations adressées aux professionnels de l'éducation 218
4. Conclusion du chapitre 9. 218
CONCLUSION GENERALE 219
1. La pertinence de l'étude 219
1.1. Sur le plan théorique 220
1.2. Sur le plan social 220
1.3. Sur le plan politique et économique 220
2. Les limites de l'étude 221
2.1. Les limites théoriques 221
2.2. Les limites méthodologiques 221
2.3. Les limites analytiques 222
BIBLIOGRAPHIE 223
ANNEXES 238
ANNEXE n°1.Le guide d'entretien pour le Liban et la Libye 239
Annexe 2. Trame de questionnaire 240
ANNEXE n° 3. Les réponses des entretiens de responsables libyens 257
ANNEXE n° 4. Réponses des responsables libanais 274
ANNEXE DES TABLEAUX DES ANALYESES……;…….… 288

TABLE DES MATIERES 324

L'adaptation de l'offre de formation aux besoins des entreprises en Libye : planification ou prospective ? L'exemple de l'enseignement professionnel

La construction d'une offre de formation professionnelle destinées aux personnes actives - demandeurs d'emploi, salariés et étudiants - représente un gage de garantie pour les entreprises qui y voient un moyen de recruter du personnel qualifié et pour les institutions étatiques un moyen de maintenir sa compétitivité au sein de l'économie de marché.

Notre étude s'est donc axée sur Libye dont les conséquences de la guerre civile influent le tissu économique ainsi que le marché de l'emploi. La problématique générale de la recherche : « *quelle devrait être la structuration de l'offre de formation et d'enseignement professionnelle appropriée et intégrable au système national et pouvant répondre aux besoins des entreprises installées en Libye ? »*

Un cadre théorique a été élaboré donnant lieu à la définition conceptuelle de l'offre de formation professionnelle ainsi que les deux modèles majeurs d'offre de formation dont d'autres pays se sont inspirés. Sa construction s'articule autour d'une approche planifiée dit Top Down dont l'Etat centralise sa prise de décision en matière de politique éducative ou d'une approche prospective dit Bottom up dont l'Etat décentralise l'offre de formation par un système de partenariat public-privé.

D'un point de vue méthodologique, le cadre empirique s'est construit autour du modèle de recherche-action en vue d'établir une démarche de « projet d'actions ». Cette étude a été enrichie d'une enquête qualitative et d'une enquête quantitative.

Les analyses révèlent que bien que difficilement applicable la structuration de l'offre de formation libyenne devrait s'inspirer de l'approche Bottom up. Fort de ces éléments, quelques recommandations ont été proposées.

Mots-clés : Formation professionnelle, Libye, Economie de marché, Top down, Bottom up

The adaptation of the training offer to business needs in Libya: planning or prospective? The example of vocational education

The construction of a vocational training offer for working people - jobseekers, employees and students - represents a guarantee of guarantee for companies who see it as a means of recruiting qualified staff and for state institutions a way to maintain competitiveness in the market economy. Our study thus focused on Libya whose consequences of the civil war affect the economic fabric as well as the labor market. The general problem of research: *"What should be the structuring of the training and vocational training offer that is appropriate and integrable with the national system and that can meet the needs of businesses established in Libya? "*

A theoretical framework has been developed giving rise to the conceptual definition of vocational training provision as well as the two major models of training offer that other countries have been inspired by. Its construction revolves around a planned approach called Top Down, the state centralizes its decision-making in educational policy or a prospective approach called Bottom up, the state decentralizes the training offer by a system. Public-private partnership.

From a methodological point of view, the empirical framework was built around the research-action model with a view to establishing a "project of actions" approach. This study was enriched by a qualitative survey and a quantitative survey.

The analyzes reveal that although it is difficult to apply the structuring of the Libyan training offer should be inspired by the Bottom up approach. With these elements, some recommendations have been proposed.

Keywords : Vocational Training, Libya, Market Economy, Top down, Bottom up

Discipline : SCIENCES DE GESTION

Université de Reims Champagne-Ardenne

CRDT - EA 3312

57 Rue Pierre Taittinger 51100 Reims