

L'importance de l'analyse du travail dans l'élaboration des programmes de la formation professionnelle. Le cas de la spécialité : mécanique réparation automobile.

**Job analysis importance in vocational training program design.
The case of mechanical auto repair.**

أهمية تحليل العمل في بناء برامج التكوين المهني. تخصص ميكانيك اصلاح السيارات نموذجا.

Dr.OUADAH LAMRI*

Département de psychologie. Université de M'sila*

Date de réception : 19/06/2018 ; **Date de révision :** 03/05/2020 ; **Date d'acceptation :** 15/06/2020

Résumé :

Cet article a pour objectif de :

- 1- montrer l'importance de l'analyse du travail dans l'élaboration des programmes de formation professionnelle.
- 2- formuler un exemple concernant l'analyse du travail (le poste de mécanicien réparateur automobile).

Mots clés : analyse du travail, tâche, activité, exigences du poste, programmes de formation professionnelle.

Abstract:

The aims of this study are: determine the importance of the job analysis in the vocational programs design, and also formulate an example concerning the job analysis (mechanical auto repair post).

Keys words: job analysis, task, activity, job requirements, vocational training programs

ملخص:

يهدف هذا المقال إلى:

- ابراز اهمية تحليل العمل في بناء برامج التكوين المهني
- اعطاء مثال يتعلق بتحليل منصب عمل (منصب عمل ميكانيكي اصلاح السيارات)

الكلمات المفتاحية: تحليل العمل - المهمة - النشاط - متطلبات منصب عمل - برامج التكوين المهني

1- Introduction

Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels représente le secteur responsable de la préparation d'une main d'œuvre qualifiée pour l'économie nationale. Mais ce secteur rencontre un ensemble de dysfonctionnements qui ont entravés la réalisation de ses objectifs principaux ; et si ces dysfonctionnements trouvent leurs sources au sein de facteurs externes, d'autres sont soumises à des contraintes internes.

Les entreprises cherchent des ouvriers qualifiés qui ont des connaissances opérationnelles et actualisées qui s'adaptent aux nouvelles technologies. La formation de ses gens nécessite des programmes de formation adaptés avec le changement rapide et continu des postes de travail.

En plus, les programmes de formation inadaptés avec les postes du travail ont un impact négatif sur l'acquisition des compétences nécessaires chez le stagiaire. Pour cette raison, l'analyse de ces postes est devenue indispensable avant d'entamer la conception d'un programme de formation, et ceci pour décrire les différentes composantes du poste : les tâches, les activités et les exigences du poste.

Ainsi, l'analyse du travail a toujours occupée une place centrale dans la gestion des ressources humaines (dans la sélection, l'orientation et la promotion professionnelles, dans la formation et les qualifications du travail). Elle permet de déterminer les différentes composantes du poste : tâches, responsabilités ainsi que les qualifications requises pour réaliser le travail. Elle indique également quelles sont les exigences et compétences et notamment les savoir-faire nécessaires à développer et les tâches à enseigner aux stagiaires de la formation professionnelle, afin d'assurer une meilleure adéquation de la formation aux exigences de la situation du travail.

L'analyse du travail est la première phase de toute intervention en psychologie du travail, sa finalité est de fournir une description objective et détaillée de la situation de travail sur laquelle on se propose d'intervenir. (Spearandio, J-C, 1991, p. 199)

Une formation professionnelle prépare à une pratique, à un métier ou d'un ensemble de métiers voisins. Il serait donc raisonnable de construire la formation à partir d'une analyse réaliste des pratiques de référence. Nul ne peut s'opposer ouvertement à cette idée, qui paraît de bon sens. (Perrenoud, P, 1998, p. 16).

Beaucoup de chercheurs en psychologie du travail et en ergonomie ensuite (ombredane et faverge 1955, Gillet et demotmollin 1974, zahi 1998 entre autres) attribuaient à l'analyse du travail une place essentielle dans la conception des programmes de formation., afin d'accompagner chaque crise du développement industriel, qu'elle soit liée à la nécessité de modernisation des entreprises sous la pression économique, à l'introduction de nouvelles technologies, aux caractéristiques spécifiques de la main d'œuvre, ou à la situation de l'emploi. (Diane, B, et al, 1998, p. 137)

L'objectif que nous visons dans cet article est de souligner l'importance et l'utilité de l'analyse du travail dans l'élaboration des programmes de formation professionnelle à partir de l'analyse du poste de mécanicien réparateur automobile, spécialité très répondue dans les institutions de formation à travers le territoire national.

2-Précisions terminologiques :

L'analyse du travail amène à distinguer les concepts intrinsèquement liés à la notion d'analyse du travail : tâche, activité, exigences du poste de travail,

2.1. La **tâche** :c'est le but à atteindre et les conditions dans lesquelles il doit être atteint. (leplat,J, 2004, p. 101)

La tâche réfère à l'ensemble de conditions de réalisation d'un travail donné, pour un objectif donné et selon un ensemble donné d'exigences.

Nous adoptons la définition de la tâche avec (Leplat,J,et hoc,J-M, 1988, p. 31), elle indique ce qui est à faire ou « le travail à faire ».La notion de tâche véhicule ainsi l'idée de prescription, sinon d'obligation.

2.2. **L'activité** : c'est ce qui est mis en œuvre par le sujet pour exécuter la tâche ((Leplat,J, 2004, p. 102)

2.3. **Exigences du poste** :c'est une activité (physique ou psychologique) induite chez l'opérateur par la réalisation d'une tâche donnée (par exemple, une posture particulière, ou une compétence donnée, ou telle prise d'information). C'est aussi une modalité particulière d'activité (exigence de rapidité, exigence de précision).(spearandio, J-C, 1991, p. 201)

2.4. **Programme** :Selon Nadeau(1988, p. 210) ; est un « ensemble organisé de buts, d'objectifs, de contenus présenté de façon séquentielle, de moyens didactiques, d'activités d'apprentissage et de procédés d'évaluation pour mesurer l'atteinte de ces objectifs.

2.5. **Le programme de formation en mécanique réparation automobile** : ce programme de formation comprend huit (8) unités structurées comme suite :

Unité1 : hygiène et sécurité

Dans cette unité, le stagiaire étudie les normes de sécurité, découvre l'importance d'un rapport technique et développe les compétences pour le rédiger. Il se familiarise aussi avec l'emplacement des outils et de certains équipements de l'atelier ainsi qu'avec les systèmes de suspension et de direction.

Unité2 : entretien des moteurs

Dans cette unité, le stagiaire prend connaissance des différents moteurs qui fournissent l'énergie mécanique pour propulser tous les modes de transport de mécanisation.

Unité3 : systèmes électriques et électroniques du véhicule

Dans cette unité, le stagiaire démonte et remonte des pièces des systèmes électriques, de refroidissement, d'alimentation et d'échappement d'un véhicule. Le stagiaire acquiert des connaissances théoriques de ces systèmes.

Unité4 : calcul professionnel

Dans cette unité, le stagiaire acquiert et applique les notions de base du calcul professionnel.

Unité5 : dessin

Le stagiaire étudie l'assemblage mécanique et croquis de préparation

Unité6 : hydraulique

Dans cette unité, le stagiaire étudie les concepts des systèmes hydrauliques.

Unité7 : informatique

Dans cette unité, le stagiaire étudie l'exploitation de l'outil et logiciels de base en informatique.

Unité8 : Métrologie

Dans cette unité, le stagiaire étudie comment utiliser les règles de mesure et d'usinage.

3- Les objectifs de l'analyse du travail :

L'analyse du poste de travail a de multiples objectifs et utilités :

3.1. La planification des ressources humaines : pour déterminer les besoins de l'organisation en matière de ressources humaines en qualité et en quantité, il faut faire appel à l'analyse détaillée des postes de travail, et ainsi procéder à la répartition des rôles d'une manière rationnelle, ce qui évite à l'organisation l'état d'efficiency ou de surplus en matière de compétences nécessaires.

3.2. L'élaboration d'un système de salaire : pour concevoir une grille de salaire équitable - c'est à dire- « à travail égal, salaire égal », il faut faire recours à l'analyse du travail, et définir des critères précis sur lesquels repose la valorisation de chaque poste.

3.3. La prévention des risques professionnels : pour prévenir l'opérateur des accidents et des maladies professionnelles et adapter les outils de travail aux exigences humaines du point de vue ergonomique, ceci nécessite une analyse profonde et précise des postes de travail.

3.4. Le recrutement et la promotion : pour déterminer les caractéristiques et les qualifications exigées des candidats aux postes vacants, on doit disposer d'une fiche de profil des postes en question.

L'analyse du travail précise les principales responsabilités du poste et les compétences recherchées et facilite la démarche d'embauche et d'intégration du nouvel employé. (Benraouane, S-A, 2012, p. 67)

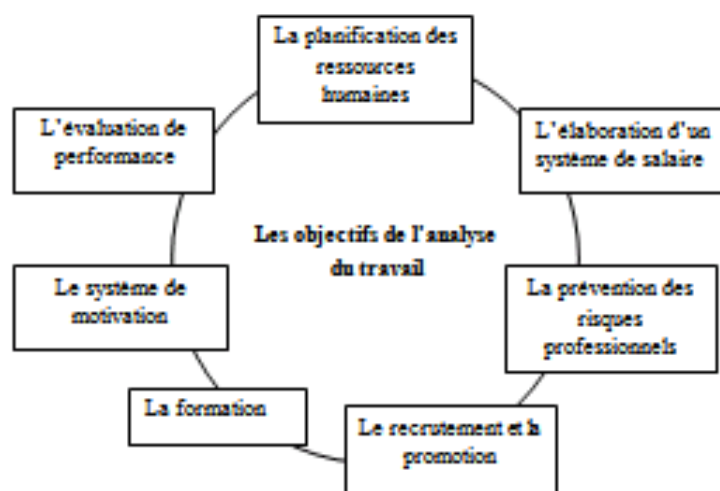
3.5. La formation : l'analyse du travail constitue le point de départ pour déterminer les besoins de formation et élaborer ses programmes (la population concernée, les moyens, les contenus de formation...).

3.6. Le système de motivation : pour satisfaire les besoins biologiques, psychologiques, sociaux et économiques des individus, il faut se doter d'un système de motivation basé sur l'analyse du travail.

3.7. L'évaluation de performance : pour réaliser un système efficace d'évaluation de performance, on doit disposer d'un cadre de référence comprenant des critères et des indices d'évaluation et ceci résulte d'une analyse du travail.

La figure (1) explique la relation entre l'analyse des postes du travail et les fonctions des ressources humaines.

Figure (1) : relation entre analyse du travail et fonctions RH



Le cadre pratique

4-La Méthode de Collecte des Données

4.1. Les techniques utilisées : il existe un grand nombre de techniques permettant d'analyser un poste de travail, ces techniques ne sont pas exclusives et peuvent se compléter.

Parmi les grandes techniques de recueil de données sur la situation du travail, on cite : l'entretien individuel, l'observation et le questionnaire. En plus de ces techniques on mentionne : l'analyse des traces du travail, la méthode des incidents critiques, la méthode d'apprentissage personnel du métier, la méthode d'analyse des raisonnements, la méthode de documentation externe sur le travail analysé.

Pour répondre aux objectifs de l'étude, le chercheur a utilisé les méthodes de collecte de données suivantes :

4.2.1. L'entretien : pour recueillir des données originales sur les différentes composantes du poste analysé, nous avons utilisé la technique de l'entretien **semi-directif** ; le guide d'entretien a été élaboré pour l'adjoint technique et pédagogique (ATP) et le formateur de la spécialité mécanique du centre de formation professionnelle et apprentissage de la daïra del-eulma.w de Sétif . Ses axes portent sur :

- les tâches principales de la spécialité mécanique réparation automobile.
- les activités inspirées de chaque tâche.
- les exigences du poste de travail analysé.

4.2.2. Technique de la documentation externe sur le travail analysé : il s'agit des documents sur les postes, les métiers et les entreprises qui font l'objet de l'analyse.

Cette source est quelque fois la première dont on dispose et peut fournir des informations très utiles à titre introductif, mais l'analyste doit toujours garder à l'esprit qu'il est lui responsable des données qu'il utilise et qu'il rapporte (Spearadio, 1991 p. 216)

L'analyse documentaire a porté sur les documents suivants:

4.2. 3.Le référentiel de la spécialité des institutions de formation :

Pour obtenir leurs diplôme de formation, les stagiaires doivent démontrer qu'elles ont maîtrisé et le degré de maîtrise des compétences inscrites/ incluses dans le référentiel de formation.

Le référentiel de formation présente un ensemble cohérent et significatif de compétences à acquérir. Ainsi le référentiel est également un outil de référence pour l'évaluation des apprentissages et la validation des acquis de l'expérience(VAE). (Serge, C et al 2012, p. 21)

4.2.4.La nomenclature des branches et spécialités de la formation professionnelle : c'est un document officiel comprenant des informations sur le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels telle que : la branche professionnelle, l'intitulé de la spécialité, les conditions d'accès, la durée de formation et le diplôme décerné.

5.Définition de la Spécialité (poste):Le mécanicien réparateur des véhicules légers assure les révisions et les contrôles périodiques, les diagnostics, les réparations, les réglages notamment de moteurs et organes mécaniques de véhicules légers à partir des données/ prescriptions du constructeur ou des instructions de son supérieur hiérarchique.

5.1.Taches principales : dans cette étape, l'analyste doit définir les tâches du poste.

Partant de l'analyse du poste de travail, on a dégagé dix (10) tâches principales que le spécialiste en mécanique réparation automobile doit effectuer, et sont comme suite:

- 1- Effectuer l'entretien périodique des véhicules automobiles et monter les accessoires complémentaires courants.
- 2- Contrôler et changer les pièces d'usure.
- 3- Contrôler et remplacer les composants du groupe motopropulseur et des organes automobiles
- 4- Réparer les équipements.
- 5- Assurer l'entretien et la réparation des Organes fixes et mobiles des moteurs à essence et diesel.
- 6- Assurer l'entretien et la réparation des Organes de transmission, suspension, direction et freinage.
- 7- Assurer l'entretien et la réparation des Systèmes d'alimentation et d'allumage électronique.
- 8- Assurer l'entretien et la réparation des Systèmes de refroidissement et de graissage.
- 9- Assurer l'entretien et la réparation des Systèmes GPL et GPN, système de suralimentation.
- 10- Assurer l'entretien et la réparation des Circuits de charge et de démarrage, moteurs à 2 temps

5.2. Les activités : après avoir déterminé les tâches de ce poste du travail, nous avons procédé au découpage de chaque tâche en activités (ce que le mécanicien fait réellement dans chaque tâche). le tableau suivant présente les activités spécifiques liées à chaque tâche.

Tableau (1) : les activités du mécanicien

La tâche (ce qui il doit faire)	Les activités (ce qui il fait réellement)
Effectuer l'entretien périodique des véhicules automobiles et monter les accessoires complémentaires courants	<ul style="list-style-type: none"> -déterminer la nature de la panne - diagnostiquer les causes de la panne. -monter et démonter les accessoires complémentaires. -effectuer l'entretien des véhicules
Réparer la suspension avant et arrière	<ul style="list-style-type: none"> -Réparer la suspension avant <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostiquer les causes des problèmes de la suspension avant. • Effectuer la dépose des composants de la suspension avant. • Entretenir et réparer les composants de la suspension avant. • Remonter les composants de la suspension avant. • Régler et ajuster les composants de la suspension avant. • Effectuer un essai. - Réparer la suspension arrière <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostiquer les causes des problèmes de la suspension arrière. • Effectuer la dépose des composants de la suspension arrière. • Entretenir et réparer les composants de la suspension arrière. • Remonter les composants de la suspension arrière. • Régler et ajuster les composants de la suspension arrière. • Effectuer un essai. -Réparer les essieux avant et arrière <ul style="list-style-type: none"> • Détecter les anomalies des essieux avant et arrière • Déposer et contrôler les défauts d'alignement • Contrôler la concentricité des fusées et la portée des roulements • Remplacer les bagues et les dispositifs d'articulation • Vérifier les bras de suspension • Vérifier les jeux des roulements du moyen de l'arbre de suspension
	<ul style="list-style-type: none"> -Réparer les freins. <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostiquer les causes des problèmes de freinages. • Déposer et démonter les composants des freins à disque et à tambour : le maître-cylindre et le cylindre récepteur (de roue), • Nettoyer les composants du système de freinage : - Frein à tambour ;

Systèmes de freinage	<ul style="list-style-type: none"> - Frein à disque. • Réparer les composants du système de freinage : - Frein à tambour ; - Frein à disque. • Remonter les composants du système de freinage. • Régler les composants des freins à disque et à tambour • Effectuer un essai. * Réparer le système de commande de freinage • Déposer le système de commande du frein. • Démonter et nettoyer le système de commande du frein. • Contrôler le système de commande du frein : le servofrein et la pompe à vide. • Contrôler le répartiteur et le flexible • Régler le système de commande du frein. • Poser le système de commande du frein. • Régler les composants du système de freinage _ Effectuer un essai
Contrôler et réparer une boîte de vitesses mécaniques	<ul style="list-style-type: none"> *Diagnostiquer les causes de problème au niveau d'une boîte de vitesses mécaniques • Rénover et remplacer les éléments défectueux ou usés • Régler, réparer et remplacer la tringle de commande et du verrouillage • Contrôler et régler les dispositifs complémentaires d'une boîte de vitesses • Poser et effectuer un essai * Contrôler et réparer une boîte de vitesses automatiques • Diagnostiquer les causes de problème au niveau d'une boîte de vitesses automatiques. • Régler correctement le distributeur hydraulique et la tringle de commande • Contrôler l'étanchéité du circuit hydraulique. • Poser et effectuer un essai
Assurer l'entretien et la réparation des Organes fixes et mobiles des moteurs à essence et diesel	<ul style="list-style-type: none"> -Identifier les éléments mobiles du moteur: piston, bielle, vilebrequin, volons moteur. -Reconnaître les éléments mobiles défectueux du moteur. -Connaître le cycle 4 temps. -Identifier les organes constitutifs du système d'injection diesel. -Analyser les causes de problème au niveau système d'injection diesel. -Monter et caler la pompe d'injection et le filtre. -Contrôler et remplacer les bougies de préchauffage. -Régler les avances et les retards.
Assurer l'entretien et la réparation des Organes de transmission, direction et freinage	<ul style="list-style-type: none"> - Décrire les composants de la direction mécanique. - Analyser les causes des problèmes de la direction mécanique. - Effectuer la dépose des composants de la direction mécanique. - Remonter les composants de la direction mécanique. - Régler et ajuster les composants de la direction mécanique: crémaillère, jeu axial des bagues. -Vérifier les biellettes de direction - Décrire les composants des freins à disque et à tambour. - Analyser les causes des problèmes de freinage. - Régler les composants du système de freinage classique. -Décrire le fonctionnement du système de freinage -Décrire les composants et le fonctionnement de la direction assistée. -Analyser les causes des problèmes de la direction assistée. -Effectuer la dépose des composants de la direction assistée. -Régler et ajuster les composants de la direction assistée: la pompe de direction.

	<ul style="list-style-type: none"> -Remonter les composants de la direction assistée. ABS. - Analyser les causes de problèmes au niveau dusystème de freinage ABS. - Régler les composants du système de freinage ABS.
<p>Assurer l'entretien et la réparation des Systèmes d'alimentation et d'allumage électronique</p>	<p>Entretien le système d'alimentation carburateur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostiquer les causes de problème de système d'alimentation et de carburation. • Effectuer la dépose du système d'alimentation : (Réservoir, Tuyauteries, Filtre, Pompe à essence.) • Démonter et nettoyer le système d'alimentation : (Réservoir, Tuyauteries, Filtre, Pompe à essence.) • Remplacer les éléments défectueux du système d'alimentation. • Effectuer la pose du système d'alimentation : (Réservoir, Tuyauteries, Filtre, Pompe à essence.) • Effectuer un essai sur le système d'alimentation. <p>8.2 Entretien le carburateur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déposer le carburateur. • Démonter le carburateur. • Nettoyer les organes du carburateur. • Réparer le carburateur. • Remonter le carburateur. • Effectuer un essai sur le carburateur. • Effectuer la dépose des dispositifs d'antipollution. • Effectuer la pose des dispositifs d'antipollution. • Effectuer un essai. <p>Entretien le système d'allumage</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Diagnostiquerles causes de problème du système d'allumage. • Effectuer la dépose de l'allumeur. • Remplacer les composants défectueux. • Effectuer la pose de l'allumeur et le calage. • Effectuer un essai. <p>9.2 Réparer le système de charge et de démarrage.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostiquer les causes de problèmes : des batteries d'accumulateurs ; du système de démarrage et du système de charge. • Effectuer la dépose : du système de démarrage et du système de charge. • Entretien la batterie d'accumulateurs. • Entretien le système de démarrage et le système de charge. • Effectuer la pose : • Effectuer un essai.
<p>Assurer l'entretien et la réparation des Systèmes de refroidissement et de graissage</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Décrire le rôle et le principe de fonctionnement dusystème de refroidissement. -Décrire les différents systèmes de refroidissement. -Détecter les anomalies du système de refroidissement. -Remettre en état les organes défectueux. -Remplir et purger les circuits fermés. -Vérifier les différents modes de ventilation. -Décrire le système de graissage. -Classifier les lubrifiants en fonction de l'organe à graisser. -Détecter les anomalies du système de graissage à l'aide d'un manomètre de pression. -Contrôler ou changer un manocontact ou thermocontact. -Vérifier la pompe à l'huile.
<p>Assurer l'entretien et la réparation des Systèmes GPL et GPN, système de suralimentation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les composants du circuit GPL et GPN. - Vérifier l'étanchéité du circuit. -Vérifier et contrôler le bon fonctionnement du claper, flotter, l'électrovalve et le diète -

Assurer l'entretien et la réparation des Circuits de charge et de démarrage, moteurs à 2 temps	<ul style="list-style-type: none"> -Décrire le fonctionnement du système de démarrage et du système de charge. -Analyser les causes de problèmes : des batteries d'accumulateurs, du système de démarrage et du système de charge. -Vérifier et tester les composants du système de démarrage et du système de charge. -Entretien de la batterie d'accumulateurs.
Réparer la direction	<ul style="list-style-type: none"> - Réparer la direction mécanique. - Diagnostiquer les causes des problèmes de la direction mécanique. • Effectuer la dépose des composants de la direction mécanique. • Régler et ajuster les composants de la direction mécanique: crémaillère, jeu axial des bagues. • Vérifier les biellettes de direction • Remonter les composants de la direction mécanique. • Effectuer un essai. 16.2 Réparer la direction assistée. • Diagnostiquer les causes des problèmes de la direction assistée. • Effectuer la dépose des composants de la direction assistée. • Entretien et réparation des composants de la direction assistée. • Régler et ajuster les composants de la direction assistée : la pompe de direction. • Remonter les composants de la direction assistée. • Effectuer un essai. * Contrôler et réparer la géométrie train avant et arrière - Détecter les anomalies sur la tenue de route. - Régler l'angle d'inclinaison des pivots -Régler le parallélisme _Régler l'angle inclus de l'essieu arrière

5.3. Les exigences du poste de mécanicien réparateur automobile :

Parmi ces exigences on peut citer :

- 1- la représentation mentale des éléments dans l'espace(les différentes composantes du moteur).
- 2- Connaissance de principes de la géométrie.
- 3- Connaître les précautions de sécurité.
- 4- Connaissance de la technologie des matériaux.
- 5- Avoir une bonne acuité visuelle.
- 6- Avoir une bonne coordination motrice.
- 7- Capacité de travailler dans des situations différentes (postures : assise, debout, allongé sur le dos).
- 8- distinguer les odeurs.
- 9- Connaître les différentes phases de démontage du moteur.
- 10- Connaître le montage des différentes pièces et leur réajustement.
- 11- Bonne constitution physique,
- 12- Avoir une bonne ouïe.
- 13- Avoir de bons réflexes,
- 14- Avoir le sens de l'organisation
- 15- le calcul professionnel.
- 16- Connaître le dessin industriel.
- 17- Avoir des prérequis sur le système (moteur)

6. Conclusion

L'analyse du travail est une procédure qui permet à l'entreprise d'analyser les différents postes, responsabilités et tâches que le personnel de l'entreprise doit exécuter

On notera le rôle important de l'analyse du travail dans l'élaboration des programmes de formation professionnelle et qui il existe une complémentarité évidente entre l'analyse du poste du travail et la formation des stagiaires, toutes spécialités confondues.

Toutefois, L'absence des programmes de formation adaptée constitue une contrainte majeure pour les formateurs et les opérateurs économiques dans leurs missions d'atteinte de l'objectif de la qualité de formation.

Nous pouvons dire enfin que l'analyse du travail est déterminante de réussite des actions de formation et par conséquent d'amélioration des performances des stagiaires.

Bibliographie

- 1- Diane, B. Marianne, L. et Catherine, T. (1998). La conception de programmes de formation à et par l'analyse du travail : Réflexions sur des travaux en cours en ergonomie, en psychologie du travail et en recherche évaluative, Actes du colloque « Recherche et Ergonomie », Toulouse. Pp 137-145
- 2- Le plat, J et Hoc, J-M (1988).Tache et activité dans l'analyse psychologique des situations. Cahiers de psychologie cognitive, 3,1
- 3- Le plat,J. (2004).L'analyse psychologique du travail, revue européenne de psychologie appliquée. N0 54.paris, France. pp101-108
- 4- Nadeau, M-A. (1988). L'évaluation des programmes : théorie et pratique, Québec,
- 5- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels(2012) :Nomenclature des branches et spécialités de la formation professionnelle.
- 6- Perrenoud, P. (1998).La qualité d'une formation se joue d'abord dans sa conception, pédagogie collégiale, vol no4.pp16-22
- 7- Serge,C et Lucie, M. (2012) : Conception et réalisation d'un référentiel de formation. Organisation internationale de la francophonie. Québec
- 8- Benraouane,S-A. (2010).Le management des ressources humaines, offices des publications universitaires, Algérie.
- 9- Spearandio, J-C (1991).Les méthodes d'analyse du travail en psychologie ergonomique in : la recherche en psychologie (domaines et méthodes). Ed Bordas•Paris France.
- 10- Zahi,C. (1998). Analyse du travail et formation professionnelle in : Psychologie. Revue annuelle édité par la société algérienne de recherche en psychologie N0 7.algérie.

Comment citer cet article par la méthode APA:

OUADAH LAMRI (2020), L'importance de l'analyse du travail dans l'élaboration des programmes de la formation professionnelle. Le cas de la spécialité : mécanique réparation automobile.

, Revue EL-Bahith en Sciences Humaines et Sociales, Volume 12 (02)2020, Algérie : Université Kasdi Marbah Ouargla, (P.P .365-374)