



European Training Foundation

LA FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL EN ALGÉRIE



Projet de rapport réalisé pour la Fondation européenne pour la formation par Mongi Bedoui, expert en formation-emploi, avril 2018.

Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'ETF ou des institutions de l'Union européenne.

© Fondation européenne pour la formation, 2019

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	4
1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE	10
2. MÉTHODOLOGIE	11
3. DONNÉES MACRO-ÉCONOMIQUES	12
3.1 Données politiques et économiques	12
3.2 Données sur l'emploi et le chômage	13
4. LA FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL	17
4.1 Les dispositifs d'éducation et de formation	17
4.2 Situation de la formation en milieu professionnel	23
4.3 Perspectives et opportunités	34
5. RECOMMANDATIONS	40
ANNEXE : LISTE DES PERSONNES INTERVIEWÉES	42
LISTE DES ACRONYMES	43
BIBLIOGRAPHIE	44

RÉSUMÉ

Réalisée dans le cadre d'une coopération entre l'UNESCO et la Fondation européenne pour la formation (ETF), cette étude se concentre sur la formation en milieu professionnel (en anglais *work-based learning*) en Algérie, et vise à contribuer à la politique nationale de formation professionnelle ainsi qu'aux initiatives politiques européennes et internationales en la matière.

L'Algérie compte près de 41,3 millions d'habitants au 1^{er} janvier 2017 contre 40,4 millions au 1^{er} janvier 2016, avec une hausse démographique annuelle de 2,2 % – annonce d'Algérie Presse Service d'après des données de l'Office national des statistiques (ONS) de mars 2017. Cette augmentation est due à une combinaison de la hausse des naissances et de la diminution des décès (ONS, 2017).

En 2025, environ 50 % de la population aura moins de 30 ans (ONS, 2016). Cette tendance démographique de rajeunissement continu de la population, qui s'accompagnera d'une hausse continue de la population en âge de travailler, se traduira par une pression accrue sur le marché de l'emploi. De ce fait, les problèmes liés à cette demande accrue seront de plus en plus complexes et ces tendances continueront à peser lourdement s'agissant de l'adéquation entre la demande et l'offre d'emploi.

La croissance annuelle du PIB est inférieure à 4 %. De plus, l'économie algérienne est peu diversifiée et reste essentiellement basée sur les hydrocarbures, malgré les efforts menés par le gouvernement algérien avec l'appui de ses partenaires de développement¹.

En raison des perspectives insuffisantes qu'offre le marché de l'emploi et de l'écart entre les compétences disponibles et celles recherchées par les employeurs, le taux d'activité reste très faible à 41,8 % (enquête de l'ONS sur les forces de travail, 2013), malgré quelques améliorations par rapport aux années précédentes. Le taux de chômage est de 10,5 % (ONS, sept. 2016) ; il est de 26,7 % chez les jeunes entre 15 et 24 ans, de 22,3 % chez les hommes et de 49,9 % chez les femmes (ONS, 2016).

Cette situation est due à divers facteurs économiques et sociaux. Les causes économiques sont surtout liées à la faiblesse de la structure de l'économie, notamment aux recettes d'exportation qui sont formées à 97 % par les hydrocarbures et à la prépondérance des petites et très petites entreprises dans le tissu industriel et productif, qui représentent 95 % du total des entreprises². Les causes sociales tiennent essentiellement à l'inadéquation entre l'offre de la formation professionnelle et les besoins du marché du travail, et se traduisent notamment par l'augmentation du nombre de chômeurs n'ayant jamais travaillé (chômeurs de longue durée, particulièrement parmi les primo-demandeurs d'emploi).

L'enseignement est structuré de la façon suivante : l'enseignement préscolaire non obligatoire pour les enfants de cinq ans ; l'enseignement fondamental, obligatoire et gratuit, regroupant l'enseignement primaire d'une durée de cinq ans (âge d'entrée à l'école primaire fixé à six ans) et l'enseignement moyen d'une durée de quatre ans ; et l'enseignement post-fondamental, composé comme suit :

¹ www.premier-ministre.gov.dz/ressources/front/files/pdf/plans-d-actions/plan-d-action-du-gouvernement-2017-fr.pdf

² Déclaration de M. Abdelghani Mebarek, directeur général de la PME au ministère de l'Industrie et des Mines, mars 2017

- *voie pré-universitaire* dénommée « enseignement secondaire général et technologique » consistant en trois années d'études – enseignement relevant de l'autorité du ministère de l'Éducation nationale qui devrait accueillir, dans sa première année, 70 % des élèves de fin de cycle moyen admis dans le post-fondamental ;
- *voie professionnelle* dénommée « enseignement professionnel », organisée en deux cycles de deux années d'études – enseignement placé sous la tutelle du ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels (MFEP) qui devrait accueillir, en première année du premier cycle, 30 % des élèves de fin de cycle moyen admis dans le post-fondamental.

Principaux types de formation en milieu professionnel

La formation en milieu professionnel concerne la formation par l'apprentissage, les stages en entreprise encadrés en lien avec la formation initiale, les formations dans le cadre des programmes d'emploi, et la formation continue des travailleurs. Notons toutefois que ces modes de formation sont très différents en termes d'approche, de buts, de structure et de déroulement.

- *Les stages en entreprise* dans le cadre des formations résidentielles concernent les périodes d'application en entreprise, touchant généralement à des domaines en lien direct avec la formation déjà dispensée.
- *L'adaptation professionnelle* des demandeurs d'emploi s'insère dans le cadre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP).
- La formation continue concerne la population active (travailleurs et demandeurs d'emploi). Elle est dispensée dans les centres publics et privés de formation qui, au-delà de leur vocation principale pour la formation initiale, mettent en œuvre des actions de formation continue dans le cadre de multiples conventions entre le MFEP et les autres ministères, mais aussi avec les entreprises. Au total, on compte plus de 100 conventions-cadres à l'échelle nationale et plus de 7 500 conventions spécifiques au niveau local. Plus généralement, la formation continue constitue un marché en forte croissance. Elle est dispensée par les institutions privées et publiques de formation, ainsi que par des centres internes aux entreprises. Cela englobe les instituts de formation professionnelle, les centres de formation professionnelle et d'apprentissage, les centres privés de formation, les bureaux de formation qui organisent des actions de formation continue dans différents lieux comme les hôtels, les centres intra-entreprises, les organisations professionnelles et notamment les chambres professionnelles. En 2016, les cours du soir accordés aux travailleurs ont concerné 32 291 apprenants, et les cours de formation à distance 39 740 apprenants (Annuaire statistique 2016 du MFEP). Cela représente 11,7 % des effectifs totaux de la formation professionnelle.
- *La formation par l'apprentissage* est dispensée au sein d'entreprises économiques à hauteur de 80 %, les 20 % restants étant assurés par les centres de formation professionnelle et d'apprentissage. Ce mode de formation concerne les jeunes de 15 à 35 ans et couvre 20 secteurs professionnels, 360 spécialités et 5 niveaux de certification. La durée de formation varie de 12 à 36 mois selon les spécialités et les niveaux de formation.

La formation par l'apprentissage est de plus en plus privilégiée par l'État algérien et est un axe prioritaire du plan d'action du secteur de la formation professionnelle 2015–19. Et pour cause : l'apprentissage constitue le mode de formation le moins coûteux, le plus proche du monde du travail et le plus favorable à l'insertion professionnelle des diplômés. L'apprentissage encadré ne cesse de gagner du terrain (113 141 apprentis en 2000, 198 883 en 2005 et 343 523 en 2016, d'après l'Annuaire statistique du MFEP publié en juin 2017).

Le cadre légal

La Constitution algérienne – Dans la version révisée de la Constitution (mars 2016), l'article 69 stipule que « l'État œuvre à la promotion de l'apprentissage et met en place les politiques d'aide à la création d'emplois » (Constitution de la République algérienne, 2016).

Le Code du travail (2001/2002) – L'article 15 du Code du travail relatif à l'âge minimum requis pour le recrutement des travailleurs précise qu'il ne peut en aucun cas être inférieur à 16 ans, « sauf dans le cadre de contrats d'apprentissage établis conformément à la législation et la réglementation en vigueur ». Le chapitre V du même code se rapporte aux obligations des employeurs en matière de formation. Il est précisé à l'article 57 que « l'employeur est tenu également dans le cadre de la législation en vigueur, d'organiser des actions d'apprentissage pour l'exercice de métiers ».

Les lois fondamentales et l'organisation de l'apprentissage – La formation formelle par l'apprentissage a été instaurée pour la première fois par l'arrêté n° 75.31 du 29 avril 1975. Faisant suite à ce premier arrêté, trois lois fondamentales ont été promulguées et régissent l'apprentissage : la loi n° 81.07 du 27 juin 1981, la loi n° 90.34 du 25 décembre 1990 et la loi n° 2000.01 du 18 janvier 2000.

Plusieurs autres lois ont légèrement amendé les données de ces lois fondamentales. La nouvelle loi pour le développement de l'apprentissage votée en février 2018 a consacré le développement du système avec une meilleure couverture juridique de l'apprenti et un renforcement de l'encadrement pédagogique des systèmes d'apprentissage. En effet, l'élaboration de ce texte s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du plan quinquennal du secteur (2015–19), lequel a fait de la formation par l'apprentissage un axe essentiel en vue de répondre aux besoins des entreprises en ressources humaines, et de faciliter l'emploi des diplômés et leur insertion professionnelle. Cette loi vise également une plus grande implication des employeurs et des acteurs locaux dans la gestion de l'apprentissage, la création d'un système de contrôle pédagogique et d'appui à l'apprentissage, l'élargissement des champs d'application de l'apprentissage aux entreprises étrangères et aux entreprises publiques à caractère industriel et commercial relevant de l'Armée nationale populaire, et le développement des droits des apprentis.

Sur le plan institutionnel, les acteurs et institutions impliqués dans la formation par l'apprentissage (au moment de la rédaction de ce rapport) sont les suivants :

- *l'État* : un contrat d'apprentissage standard est fourni par l'État et doit être signé en trois exemplaires par l'employeur et l'apprenti ou son tuteur légal ;
- *les employeurs* : selon la loi, tous les employeurs sont tenus de fournir une formation professionnelle aux jeunes en moyens d'apprentissage ;
- *l'apprenti* : les relations entre l'employeur et l'apprenti sont régies par un contrat d'apprentissage dans lequel un employeur s'engage à fournir un service systématique et complet de formation professionnelle à un apprenti qui, en retour, s'engage à travailler pour l'employeur ;
- *le corps d'inspecteurs* chargés de la formation professionnelle par l'apprentissage assure l'évaluation et le contrôle pédagogiques ;
- *les établissements en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage*, dits centres de formation professionnelle et d'apprentissage (CFPA) ;
- *les centres d'animation de l'apprentissage local* : dans le cadre du projet de coopération avec l'Allemagne, des centres d'animation de l'apprentissage local ont été mis en place dans cinq wilayas. Ces institutions peuvent être considérées comme une bonne pratique parce qu'elles favorisent les relations et l'articulation entre les différents acteurs et entre les entreprises et les CFPA au niveau local ;
- *l'inspection du travail* est chargée de veiller à ce que la législation et les règlements sur l'apprentissage sont appliqués ;

- *les chambres* de commerce et d'industrie, de l'artisanat et des métiers et de l'agriculture au niveau national, régional et provincial (wilaya), les associations professionnelles, les organisations d'employeurs et les groupes concernés contribuent aux initiatives d'apprentissage, notamment en organisant des manifestations pour faire connaître ce mode de formation aux entreprises et en avançant des propositions concrètes pour le développer : élargissement du partenariat avec les ministères concernés par la gestion de l'apprentissage, renforcement des interventions du Fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continue (FNAC) pour cibler d'une manière plus forte l'appui à la formation en entreprise (formation des tuteurs en entreprise, prise en charge des intéressements au profit de ce corps, etc.) et participation active aux formations organisées par le FNAC pour appuyer les acteurs de ce mode de formation ;
- *la commission de conciliation au niveau local* chargée de statuer sur les éventuels litiges lors de l'exécution du contrat d'apprentissage et leur règlement à l'amiable ;
- *la conférence nationale* qui réunit, une fois l'an et pendant deux jours, les directeurs de la formation et de l'enseignement professionnels des wilayas et les directeurs des établissements de formation professionnelle. Elle se veut un espace de dialogue et de concertation autour des différentes thématiques qui concernent la formation et l'apprentissage, notamment les partenariats entre les institutions de formation et les entreprises, les interventions et les encouragements du FNAC, la situation de l'offre de formation par rapport à la demande du monde professionnel, et les questions de gestion et de coordination du système dans les wilayas ;
- *le Conseil de partenariat* créé en 2011 et constitué d'une assemblée générale, d'un bureau, de comités techniques spécialisés organisés selon les principaux secteurs de l'économie, et de commissions au niveau des wilayas. Ce conseil a comme rôle, entre autres, de proposer toutes les mesures de promotion des relations entre les institutions publiques et le secteur privé, et de suivre la mise en œuvre des décisions prises par l'État en la matière ainsi que des accords passés entre les organisations patronales, syndicales et le gouvernement.

Les fonds collectés à travers la taxe de formation et d'apprentissage sont gérés par le FNAC (organisme sous tutelle du MFEP). Cette gestion concerne surtout le remboursement des frais de formations engagés. Le décret exécutif n° 09-262 du 3 Ramadhan 1430 (correspondant au 24 août 2009) stipule que les employeurs qui n'ont pas consacré un montant au moins égal à « 1 % de la masse salariale annuelle aux actions d'apprentissage » sont redevables de cette taxe (articles 3 et 4).

Malgré la volonté politique de développer la formation en milieu professionnel et l'importance du dispositif juridique et organisationnel qui encadre ce mode de formation, de grands défis restent à relever, à savoir :

1. le fort taux d'abandon scolaire et la baisse continue de la qualité de l'éducation démotivent les jeunes et ne les encouragent pas à se réorienter vers la formation professionnelle et l'apprentissage des métiers ;
2. l'absence d'un marché pour l'apprentissage professionnel, le système répondant moins aux besoins en compétences des entreprises et du marché du travail qu'à la demande sociale des jeunes qui sont placés en entreprise (notamment lorsqu'il s'agit d'entreprises publiques). Cela explique l'inadéquation entre les deux volets ;
3. le manque d'articulation entre les savoirs théoriques et leur application dans la mise en œuvre de l'alternance par les institutions de formation professionnelle ;
4. l'inadéquation entre les besoins économiques en métiers et les aspirations des jeunes en matière de formation professionnelle et d'apprentissage ;

5. les insuffisances constatées s'agissant notamment des compétences professionnelles des formateurs et de leur connaissance limitée de la réalité de l'exercice et du développement des métiers ;
6. les problèmes relationnels et de gestion entre les institutions de formation et les entreprises dans le cadre de la formation en milieu professionnel ;
7. le rôle des territoires dans le système de formation et d'apprentissage professionnels, qui reste très limité malgré les efforts consentis ;
8. le système de financement, qui est encore rigide et non adapté aux besoins des acteurs ;
9. l'absence d'un système d'assurance qualité pour la formation par l'apprentissage. Ce système devrait impliquer aussi bien l'institut de formation que l'entreprise ;
10. le manque (à ce jour) de programmes qui faciliteraient la coopération internationale en matière de mobilité de la main d'œuvre spécialisée. En effet, à différence d'autres pays du Maghreb, il n'existe aucun programme ou accord encourageant les jeunes à se former en Algérie et organisant leur mobilité pour répondre aux besoins des entreprises en Europe. Signalons à titre d'exemple qu'un accord de ce type existe entre la Tunisie et la France.

Les perspectives de développement de la formation en milieu professionnel sont toutefois favorables et pourraient accompagner la restructuration économique et la mise à niveau des différents secteurs productifs. Dans cet esprit, 11 recommandations opérationnelles sont formulées.

1. *Développement d'un dispositif institutionnel spécialisé et autonome* dédié à l'apprentissage, qui permette d'assurer la gestion de ce mode de formation en coordonnant ses lieux de formation (entreprises et centres de formation) sur la base d'une progression pédagogique cohérente et complémentaire impliquant les tuteurs en entreprise et les « conseillers d'apprentissage » ou formateurs spécialisés en centre. Dans ce cadre, il est important que ces deux corps soient formés, et spécifiquement dédiés à l'apprentissage professionnel.
2. *Développement et actualisation des outils techniques* pour assurer un meilleur suivi pédagogique et administratif des apprentis en entreprise par les responsables d'apprentissage, et une meilleure coordination avec les tuteurs pour ce qui est du développement des programmes théoriques d'appui dans les institutions de formation.
3. *Renforcement du système de gouvernance de l'apprentissage en milieu professionnel* en impliquant les entreprises et les organisations professionnelles dans la planification de son développement aux niveaux national et local, via l'instauration d'un mécanisme de suivi de l'évolution des métiers et de leur exercice en entreprise et de leur impact sur la formation théorique des apprentis dans les centres, et une définition institutionnalisée du rôle des différents corps impliqués (tuteurs, conseillers d'apprentissage, institutions d'apprentissage, etc.).
4. *Animation d'un marché de la formation par l'apprentissage* en développant le pilotage de la formation professionnelle par la demande en compétences et en renforçant le rôle des entreprises privées des secteurs formel et informel de façon à capitaliser toutes les capacités d'apprentissage des métiers.
5. *Appui au programme de coopération Union européenne-Algérie AFEQ* (adéquation, formation, emploi et qualification) et capitalisation de ses réalisations dans la politique nationale, surtout qu'il repose sur le renforcement du rôle des entreprises – notamment des entreprises privées – dans la formation en milieu professionnel (apprentissage), et dans les relations avec l'université (bureaux universités-entreprises).

6. *Élaboration d'un programme national* pour doter tous les secteurs de production de biens et services de référentiels de métiers à gérer par les organisations professionnelles en collaboration avec le MFEP.
7. *Élaboration d'un plan de formation national* dédié aux formateurs en formation professionnelle résidentielle et en formation en milieu professionnel.
8. *Création d'un corps de formateurs vacataires parmi les professionnels* dans les secteurs privé et public, afin de développer l'intervention de cadres techniques et de gestion expérimentés dans les centres de formation professionnelle et d'apprentissage. L'objectif est de consolider les volets pratiques de la mise en œuvre des programmes de formation et d'assurer une meilleure ouverture des institutions de formation vis-à-vis des entreprises, par l'intermédiaire de ce corps formé de professionnels formateurs voué à renforcer la formation par compétences. Ce corps devra être reconnu par les pouvoirs publics et les organisations professionnelles.
9. *Développement des mécanismes de financement de la formation en milieu professionnel* de façon à pouvoir financer, à travers le FNAC, toutes les opérations de promotion de l'apprentissage et de la formation continue par les organisations de la société civile, et ainsi valoriser les métiers et les systèmes de formation professionnelle, d'apprentissage et de formation continue.
10. *Encouragement de la formation continue des travailleurs* en renforçant le lien entre formation continue et promotion professionnelle au sein de l'entreprise.
11. *Développement du suivi de la mise en œuvre des recommandations des comités* de l'Union pour la Méditerranée et de l'Union européenne s'agissant du développement de la coopération Nord-Sud, en encourageant des programmes d'échanges, d'emploi et de formation en milieu professionnel reposant sur la formation en métiers et des possibilités de mobilité en rapport avec cet apprentissage et les besoins des entreprises dans les pays concernés.

1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Réalisée à la demande de l'ETF dans le cadre d'une action régionale s'intéressant aux cas de l'Algérie, de la Tunisie et du Maroc, cette étude se concentre sur la formation en milieu professionnel (en anglais *work-based learning*) en Algérie, et vise à contribuer à la politique nationale de formation professionnelle ainsi qu'aux initiatives politiques européennes et internationales en la matière. Le rapport a pour ambition de soutenir le développement de la formation en milieu professionnel, qui contribue à la valorisation du capital humain, à la croissance inclusive et durable des régions et des secteurs économiques, à l'insertion socio-économique des jeunes, et au renforcement de la mobilité de la main-d'œuvre qualifiée et spécialisée entre les deux rives de la Méditerranée.

Ce rapport analyse les politiques et pratiques de formation en milieu professionnel et identifie des options politiques et des recommandations pour les actions futures. À l'instar des rapports des deux autres pays (Maroc et Tunisie), il évalue la position de la formation en milieu professionnel au regard de la politique économique et sociale de l'Algérie et du défi d'accroître l'accès à l'enseignement, à la formation et à l'apprentissage professionnels.

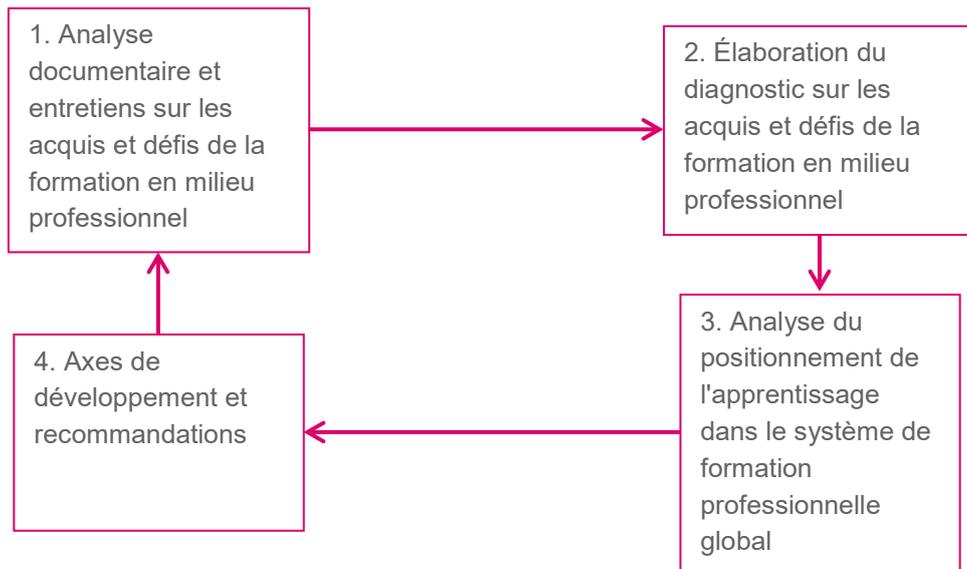
2. MÉTHODOLOGIE

L'approche adoptée pour l'élaboration de ce rapport a été définie par l'ETF. Elle repose sur la participation des acteurs concernés (responsables publics, chefs d'entreprise, organisations professionnelles, cadres des institutions de formation et d'apprentissage, etc.), sur une analyse documentaire approfondie et sur l'apport de l'expert concerné et de l'équipe technique de l'ETF.

Sur le plan pratique, les actions suivantes ont été réalisées :

- élaboration d'une analyse documentaire portant sur les études, rapports et outils de travail des différentes institutions nationales et internationales d'emploi, de formation, d'apprentissage, d'enseignement et de formation technique, des universités et du monde économique et du travail ;
- réalisation de visites de terrain portant sur des échantillons significatifs de centres et d'entreprises qui utilisent l'apprentissage et la formation continue en milieu professionnel comme voie de formation et de développement du capital humain ;
- organisation d'entretiens avec les représentants des principaux acteurs concernés par l'apprentissage en milieu professionnel au sens large.

GRAPHIQUE 2.1 PHASES D'EXÉCUTION DE LA PRÉSENTE ÉTUDE



3. DONNÉES MACRO-ÉCONOMIQUES

3.1 Données politiques et économiques

L'Algérie compte près de 41,3 millions d'habitants au 1^{er} janvier 2017 contre 40,4 millions au 1^{er} janvier 2016, avec une hausse démographique annuelle de 2,2 % – annonce d'Algérie Presse Service d'après des données de l'Office national des statistiques de mars 2017. Cette augmentation est due à une combinaison de la hausse des naissances et de la diminution des décès (ONS, 2017).

La pyramide des âges de l'Algérie témoigne de la jeunesse de sa population. Compte tenu de l'important taux d'accroissement naturel, ce constat est appelé à se confirmer dans les prochaines années.

L'économie algérienne est peu diversifiée et reste essentiellement structurée autour des hydrocarbures, malgré les efforts menés par le gouvernement algérien ces dernières années avec l'appui de ses partenaires de développement³.

La croissance du PIB est inférieure à 4 % et la croissance démographique se maintient autour de 2 % (ONS, 2016), ce qui limite la marge d'action pour améliorer la qualité de vie des populations.

En plus de cette situation structurelle, les projections à moyen terme établissent que « bien que la croissance se soit montrée résiliente [en 2016], l'assainissement budgétaire envisagé risque de peser sur l'activité future et d'avoir des conséquences sur le chômage », selon le Fonds monétaire international (Rapport des services du FMI, 2017) dans lequel il est également précisé que « la croissance du PIB réel a fléchi quelque peu à 3,5 % en 2016, contre 3,8 % en 2015 ». Le tableau 3.1 synthétise les données sur la croissance par secteur économique, l'inflation et le taux de la dette publique.

TABLEAU 3.1 ALGÉRIE – INDICATEURS, ESTIMATIONS ET PERSPECTIVES MACRO-ÉCONOMIQUES

	2014	2015	2016	2017	2018 (p)	2019 (p)
Croissance du PIB réel en prix constants des facteurs	4,0	4,5	3,8	1,5	0,6	1,5
■ Agriculture	2,5	7,6	3,9	3,8	3,8	3,9
■ Industrie	3,4	4,1	4,1	3,2	3,1	3,2
■ Services	5,6	3,7	3,2	-2,2	-5,0	-2,8
Inflation (indices des prix à la consommation)	2,9	4,8	6,4	5,5	4,8	44,3
Dette (en % du PIB)	8,0	9,2	12,6	12,3	14,6	20,4

Note : p – prévision

Source : Rapport du pôle mondial d'expertise en macro-économie et finances publiques et du pôle mondial d'expertise en pauvreté, Banque mondiale, 2017

Selon le rapport 2017 du pôle mondial d'expertise de la Banque mondiale⁴, « la lenteur de la transformation structurelle entrave la diversification économique par rapport aux hydrocarbures et il

³ www.premier-ministre.gov.dz/ressources/front/files/pdf/plans-d-actions/plan-d-action-du-gouvernement-2017-fr.pdf

⁴ Rapport du pôle mondial d'expertise en macro-économie et finances publiques et du pôle mondial d'expertise en pauvreté

n'y a pas de consensus sur les éléments clés de la stratégie, par exemple la question de savoir s'il faut promouvoir le développement des exportations ou la substitution des importations, et le rôle du secteur privé. [...] Une plus grande décentralisation économique renforcerait le rôle des autorités locales, ce qui améliorerait l'accès aux services sociaux de base, mais cela nécessiterait un changement par rapport au modèle actuel de reddition de comptes au centre ».

3.2 Données sur l'emploi et le chômage

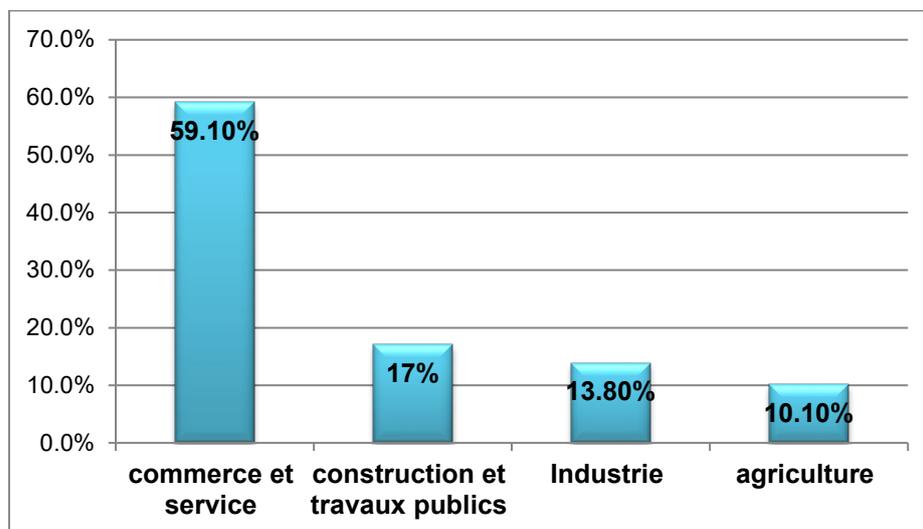
Le taux de chômage en Algérie a oscillé entre 9 et 10 % entre 2010 et 2016 (10 % en 2010, 9,6 % en 2012, 10,6 % en 2014 et 10,2 % en 2016). Le taux de chômage des femmes est presque deux fois supérieur à celui des hommes (19,1 % en 2010, 17 % en 2012, 17,1 % en 2014 et 18,3 % en 2016) (OIT, 2017).

Dans ce contexte, l'économie est confrontée au défi du mécontentement social, à l'augmentation continue du taux de chômage des jeunes, à la lenteur de la transformation structurelle, à la faible décentralisation et à la faible participation de la main-d'œuvre féminine.

La répartition de l'emploi par secteur indique que les services marchands et non marchands emploient la majorité des salariés (59,1 %), suivis de la construction et des travaux publics (17,0 %), de l'industrie (13,8 %) et de l'agriculture (10,1 %) (voir le graphique 3.1).

L'emploi dans le secteur public a reculé par rapport aux années précédentes, à 36,9 % avec une prédominance de femmes (56,9 %) (ONS, sept. 2017).

GRAPHIQUE 3.1 RÉPARTITION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR



Source : ONS, sept. 2017

Comme le prévoit le gouvernement⁵, la réponse majeure au défi du chômage proviendra de l'intensification de l'investissement économique dans tous les secteurs ainsi que de la relance des programmes publics d'investissements. En parallèle, cette réponse sera soutenue par des programmes complémentaires visant notamment la création de micro-entreprises par les chômeurs, y compris les jeunes. La réglementation sera également revue et se concrétisera en 2018 par le fait de

⁵ Présentation du plan d'action par le Premier ministre à l'assemblée populaire nationale du 17 septembre 2017

réserver de 20 % de la commande publique locale aux micro-entreprises créées par de jeunes entrepreneurs.

Ce contexte de développement de l'investissement et de promotion de l'entrepreneuriat pourrait être considéré comme favorable à l'élargissement du champ des réformes relatives à la formation professionnelle et à l'emploi, afin de développer le capital humain et d'aller dans le sens des autres réformes socio-économiques qui s'imposent (diversification économique, climat des affaires plus propice au développement, croissance des PME, développement local propulsé, entrepreneuriat appuyé par des politiques d'accompagnement de proximité, fiscalité revue pour encourager davantage l'emploi et la formation, gouvernance publique développée, etc.).

Forte hausse du chômage des jeunes

En raison des perspectives insuffisantes qu'offre le marché de l'emploi et de l'écart entre les compétences disponibles et celles recherchées par les employeurs, le taux d'activité reste faible, en particulier chez les femmes à 16,6 % contre 41,8 % pour l'ensemble de la population (ONS, 2016), malgré quelques améliorations par rapport aux années précédentes.

Le taux de chômage est de 10,5 % (ONS, 2016). Il est de 26,7 % chez les jeunes entre 16 et 24 ans (22,3 % chez les hommes et 49,9% chez les femmes (ONS 2016)), et le taux des jeunes sans emploi, ne suivant ni études ni formation (NEET, de l'anglais *not in employment, education or training*) est également élevé avec un total de 27,6 % (19,3 % et 36,3 % respectivement chez les hommes et les femmes, ONS 2016). Le ralentissement économique, dû en particulier à la chute du prix du pétrole, impactera négativement le taux de chômage selon les estimations du FMI (Rapport des services du FMI, 2017). Dans ce cadre difficile pour l'emploi, en particulier l'emploi des jeunes, il est nécessaire de renforcer les programmes d'accompagnement à l'insertion, de formation professionnelle et d'apprentissage des métiers afin de favoriser l'employabilité de cette population.

Des dichotomies importantes persistent sur le marché de l'emploi pour ce qui est de la répartition par âge, niveau d'instruction ou genre. Les femmes en sont largement exclues et leur taux d'activité atteint généralement son pic autour de 25 à 29 ans, avant de décliner progressivement à mesure qu'elles avancent en âge. L'emploi par niveau d'instruction révèle que les personnes ayant un niveau d'instruction bas (niveaux 1 à 3 de la CITE, classification internationale type de l'éducation) ou moyen ont plus de chances d'avoir un travail que les personnes ayant suivi des études supérieures. La répartition des taux de chômage par niveau d'instruction est comme suit : niveau bas 6,8 %, niveau moyen 9,5 % et niveau supérieur 16,7 % (ONS, 2016). La situation est encore plus critique pour les femmes, puisque le taux de chômage des femmes ayant fait des études supérieures atteint 21,8 %. Elles enregistrent un taux de participation trois fois inférieur (15 %) et un taux de chômage trois fois supérieur (20 %) à celui des hommes (ONS, 2016).

De plus, 50 % des chômeurs – soit 531 000 demandeurs d'emploi – mettent au moins deux ans à trouver un emploi (ONS, 2016), d'où l'importance du chômage de longue durée qui nécessite un accompagnement renforcé et un traitement actif pour développer les compétences des personnes concernées et les aider à s'insérer sur le marché du travail.

En 2025, environ 50 % de la population aura moins de 30 ans (ONS, 2016). La hausse continue de la population en âge de travailler se traduira par une pression accrue sur le marché de l'emploi. Les problématiques liées à l'adéquation demande d'emploi/croissance économique/création d'emploi s'impose comme une priorité dans les politiques de développement des compétences et de promotion de l'emploi.

Structure du marché du travail et faible qualité de l'emploi

La transition vers le secteur privé a entraîné une croissance du secteur informel. Selon l'expert Abderrahmane Mabtoul, le secteur informel représente plus de 50 % du marché algérien, et plus de la moitié du chiffre d'affaires des activités commerciales échappe de ce fait au Trésor public (Mabtoul, 2015). La sphère informelle est favorisée par l'instabilité juridique et le manque de visibilité de la politique socio-économique. Les autorités algériennes appliquent depuis 2011 une législation destinée à intégrer le marché informel.

Alors que le secteur public concentre les salariés ayant un emploi à durée indéterminée, la plupart des salariés du secteur privé sont employés sur une base temporaire (79,5 %, ONS 2011). Le travail indépendant représente 29,6 % de l'emploi total et 30,2 % des travailleurs ne sont pas couverts par la sécurité sociale (ONS, 2016).

L'analyse de la situation de l'emploi découlant de différentes études consacrées au marché du travail confirme que les causes du chômage et du sous-emploi sont essentiellement liées à des facteurs économiques, éducatifs et de formation et au traitement passif du marché du travail.

Causes économiques

Elles sont surtout liées à la faiblesse de la structure de l'économie, notamment aux recettes d'exportation émanant des hydrocarbures à 97 % et à la prépondérance des petites et très petites entreprises dans le tissu industriel et productif, qui représentent 95 % du total des entreprises⁶.

Causes liées à l'inadéquation entre l'offre de la formation professionnelle et les besoins du marché du travail

Elles restent importantes et se traduisent entre autres par l'augmentation du nombre de chômeurs n'ayant jamais travaillé. En effet, les effectifs en formation diplômante ont presque doublé entre 2000 et 2016 (passant de 303 564 à 614 942) (MFEP, 2017) mais le pourcentage des chômeurs primo-demandeurs est toujours important (53,7 %).

Les moyens pédagogiques et logistiques de la formation n'ont pas pu accompagner ces évolutions quantitatives au même rythme, et n'ont pas pu créer les améliorations qualitatives capables d'assurer l'insertion socio-économique de ces jeunes. L'inadéquation structurelle entre les besoins des entreprises et les compétences des formés explique le fort taux de chômage des primo-demandeurs d'emploi à 53,7 % (ONS, septembre 2017, n° 796). En plus des chômeurs, les personnes en âge de travailler (entre 16 et 59 ans) déclarant être disponibles mais n'ayant pas effectué de démarches de recherche d'emploi effectives dans le mois précédant l'enquête sont considérées comme inactives et se situent dans le halo du chômage. Toujours selon l'ONS, cette catégorie de population a atteint un volume de 1 264 personnes en septembre 2017, dont 50,6 % sont âgées de moins de 30 ans et 60,7 % sont des femmes. Cette population est caractérisée par son faible niveau d'instruction (presque 70 % n'ont aucun diplôme et 57,4 % n'ont pas dépassé le cycle des études moyennes).

Causes liées au traitement passif de la demande d'emploi

Elles sont liées à divers facteurs, notamment aux solutions d'aide sociale préconisées face à la pression du chômage, qui assurent aux chômeurs des revenus sous différentes formes (allocation

⁶ Déclaration de M. Abdelghani Mebarek, directeur général de la PME au ministère de l'Industrie et des Mines, mars 2017

chômage, indemnité de stage, bourse, appui à la création de microprojets, etc.) sans que ces revenus ne soient suffisamment accompagnés d'approches actives visant à renforcer l'employabilité et l'autonomisation des demandeurs d'emploi, développer leur employabilité ou assurer leur insertion socio-économique durable. L'instauration d'un traitement actif nécessite le développement des programmes d'accompagnement des promoteurs ; le renforcement du volet formation et développement des compétences en entreprise pour les bénéficiaires des programmes d'aide à l'emploi ; et une liaison entre l'aide sociale et la participation aux programmes actifs de formation-insertion, d'apprentissage des métiers ou de travail à haute intensité de main-d'œuvre.

Pour relever les défis de l'emploi et de la croissance économique, le plan quinquennal 2015–19 a identifié quatre axes prioritaires répondant aux problèmes socio-économiques du pays, à savoir :

- l'amélioration de la gouvernance et des relations entre les pouvoirs publics et les citoyens ;
- la consolidation des sphères économiques et financières avec la modernisation du secteur financier, la promotion de l'investissement, le développement et la diversification des capacités productives, l'organisation des activités commerciales et l'intégration graduelle du secteur informel dans l'économie nationale ;
- l'amélioration des infrastructures socio-économiques et du cadre de vie de la population ;
- le développement humain par la promotion de l'emploi, le développement des systèmes d'enseignement et de formation, l'amélioration des services de santé, la consolidation de la sécurité sociale et la promotion de la politique de la jeunesse.

4. LA FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

4.1 Les dispositifs d'éducation et de formation

4.1.1 Données générales

L'enseignement est structuré comme suit :

- *l'enseignement préscolaire* non obligatoire pour les enfants de cinq ans ;
- *l'enseignement fondamental*, obligatoire et gratuit, regroupant l'enseignement primaire d'une durée de cinq ans (âge d'entrée étant fixé à six ans) et l'enseignement moyen d'une durée de quatre ans ;
- *l'enseignement post-fondamental*, qui se compose :
 - d'une voie pré-universitaire dénommée « enseignement secondaire général et technologique », consistant en trois années d'études – enseignement relevant de l'autorité du ministère de l'Éducation nationale qui devrait accueillir, dans sa première année, 70 % des élèves de fin de cycle moyen admis dans le post-fondamental ;
 - d'une voie professionnelle dénommée « enseignement professionnel », organisé en deux cycles de deux années d'études – enseignement placé sous la tutelle du ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels (MFEP) qui devrait accueillir, en première année du premier cycle, 30 % des élèves de fin de cycle moyen admis dans le post-fondamental ;
- *l'enseignement supérieur* : le ministère de l'Éducation nationale gère l'enseignement fondamental (obligatoire) et l'enseignement post-fondamental (pré-universitaire) ; le MFEP s'occupe de la formation et de l'enseignement professionnels, de l'apprentissage professionnel et de la formation continue des travailleurs ; le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique s'occupe de l'enseignement supérieur.

La formation professionnelle initiale couvre cinq niveaux établis par l'arrêté n° 91 du 23 décembre 2012, à savoir :

- niveau 1 sanctionné par le certificat de formation professionnelle spécialisée (CFPS) ;
- niveau 2 sanctionné par le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ;
- niveau 3 sanctionné par le certificat de maîtrise professionnelle (CMP) ;
- niveau 4 sanctionné par le brevet de technicien (BT) ;
- niveau 5 sanctionné par le brevet de technicien supérieur (BTS).

La formation professionnelle initiale est surtout dispensée en mode résidentiel. Elle se déroule en établissement de formation (instituts nationaux spécialisés de formation professionnelle, centres de formation professionnelle et d'apprentissage, centres de formation professionnelle et d'apprentissage spécialisés pour personnes handicapées physiques), avec stages en entreprise après ou en cours de formation. Les travaux pratiques en cours de formation s'effectuent dans les ateliers et les laboratoires des centres de formation. Elle s'adresse aux personnes âgées de 16 ans révolus et plus.

Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels se fixe un double objectif économique et social :

- assurer la formation d'une main-d'œuvre qualifiée répondant aux exigences du marché du travail ;
- assurer la formation, la reconversion, le perfectionnement et le recyclage des travailleurs par le biais de la formation continue.

4.1.2 Formation en milieu professionnel : définition et principaux types

Selon l'UNESCO-UNEVOC, la formation en milieu professionnel est un élément clé de la réussite de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) car c'est l'une des meilleures façons de faire en sorte que la formation soit toujours pertinente (CRID, 2016).

La formation en milieu professionnel concerne les modes d'apprentissage qui se basent sur les compétences pratiques en milieu réel de production des biens et des services. C'est une formation pratique et en compétences pour l'apprenant, qui est bénéfique pour l'entreprise puisqu'elle est en relation directe avec les réalités et les exigences de son système de production, et rentable pour les gouvernements puisqu'elle permet une réelle insertion en milieu de travail des formés et un développement adapté des compétences pour les travailleurs en mettant à contribution tous les acteurs concernés.

Selon le manuel de l'ETF dédié à la formation en milieu professionnel, l'apprentissage basé sur le travail fait référence à l'apprentissage qui se produit lorsque les gens font un travail réel. Ce travail peut être payé ou non, mais il doit s'agir d'un travail réel qui mène à la production de biens et de services réels.

Stages en entreprise dans le cadre de formations résidentielles

Ces stages concernent les périodes d'application en entreprise, touchant généralement à des domaines en lien direct avec la formation déjà dispensée. Ils servent à passer d'un niveau à l'autre ou à renforcer le cursus de formation. Il s'agit de compléments de formation qui s'effectuent en entreprise, le plus souvent en cours de formation (durée d'un à trois mois) ou en fin de formation et avant l'octroi des diplômes (durée de six mois). Ces stages permettent aux jeunes d'acquérir des compétences opérationnelles en entreprise grâce à un encadrement en emploi par la hiérarchie professionnelle concernée. Les stages ne sont généralement rémunérés que lorsqu'ils se déroulent en fin de formation, et sous forme d'une bourse dont le montant n'est pas fixé par la loi.

Formation par l'apprentissage

C'est un mode de formation qui vise l'acquisition d'une certification professionnelle initiale, et s'effectue en alternance entre les établissements de la formation et de l'enseignement professionnels et les entreprises, les artisans ou les administrations. La formation par l'apprentissage se pratique dans le cadre de l'apprentissage professionnel, avec en général 80 % de formation en entreprise et 20 % de formation en institution de formation professionnelle. Elle se déroule en alternance entre les établissements de formation qui assurent la formation technique et technologique complémentaire et les entreprises, les artisans et les organismes publics à caractère administratif où se déroule la formation pratique. Elle est destinée aux jeunes âgés de 15 à 35 ans. Il n'y a aucune limitation d'âge pour les personnes handicapées physiques. La progression pédagogique est généralement déterminée par l'entreprise dans le cadre de l'apprentissage, tandis que le centre dispense un volet théorique qui n'est pas toujours bien coordonné avec la progression pratique en entreprise.

Les formations dispensées se répartissent sur 20 secteurs, 360 spécialités et 5 niveaux de certification.

Formation continue

C'est une formation qui concerne la population active des travailleurs et des demandeurs d'emploi. Elle est dispensée sous plusieurs formes.

- La *formation dispensée de manière continue* aux travailleurs déjà en exercice (à plein temps ou en alternance) dans le cadre de leur travail peut être qualifiante. Elle peut aussi être diplômante, avec l'obtention de diplômes de formation validant les acquis tout au long de la vie professionnelle.
- La *formation-adaptation* est un complément de formation s'adressant généralement aux demandeurs d'emploi ou aux travailleurs qui auront à s'adapter aux exigences de nouveaux postes. Elle vise l'insertion en apportant les compétences complémentaires exigées par ces postes.
- La *formation « produit »* est une formation de courte durée dispensée par une entreprise, généralement sur son matériel spécifique et les modes de production appropriés. Ces formations ne sont pas utiles dans le cadre d'un changement d'entreprise.

La prise en charge des formations par le ministère est soumise à plusieurs conditions : elles doivent être dispensées par un opérateur agréé, faire objet d'une facturation avec TVA, se dérouler sur le territoire national et ne pas se faire dans le cadre d'un contrat commercial (au titre de formation des exécutants ou pour des mesures d'accompagnement de la vente du matériel).

Ce type de formation concerne à peine 300 entreprises et s'effectue soit dans des institutions ou des espaces de formation en dehors de l'entreprise, soit dans des centres intra-entreprises (notamment dans les grandes institutions nationales qui ont presque toutes leurs centres de formation en interne).

La formation continue reste donc très limitée. Les fonds collectés par le ministère des Finances grâce à une taxe de 1 % – qui sont ensuite distribués par le FNAC – restent encore largement inutilisés, principalement en raison de procédures administratives de remboursement complexes.

En 2014, le FNAC, en accord avec le MFEP, a élaboré un plan quinquennal destiné à relancer ses activités, à revoir sa structure pour la rendre plus efficace et à améliorer ses services aux entreprises. Certaines activités ont été mises en place, en particulier la formation des conseillers en formation du FNAC afin de renforcer leurs capacités à conseiller les entreprises en matière d'analyse des compétences de formation et d'élaboration de plans de formation personnalisés.

Pour changer qualitativement la situation de la formation continue, il est nécessaire d'appliquer une réforme en profondeur qui permettrait de tisser un partenariat stratégique entre le FNAC, les organisations patronales, les organisations des travailleurs et les pouvoirs publics, de façon à instaurer une gestion tripartite de ce fonds et à financer les actions stratégiques capables d'accompagner la politique de développement des compétences des ressources humaines et de promotion professionnelle des travailleurs.

Adaptation professionnelle des demandeurs d'emploi

Parmi les mesures actives de l'emploi, le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP) prévoit des contrats d'insertion des diplômés, des contrats d'insertion professionnelle et des contrats formation-insertion. Les jeunes peuvent bénéficier de contrats formation-emploi financés par le dispositif à hauteur de 60 % pendant une période maximale de six mois dans le cas où l'employeur s'engage à recruter le bénéficiaire pour une durée minimale d'une année à l'issue de la formation. Il serait bon de réserver aux stagiaires placés en entreprise la possibilité d'effectuer deux ou trois stages (de 10 jours maximum) dans le cadre de ce dispositif. La formation-adaptation dispensée dans

le cadre des programmes d'emploi reste très limitée en contenu et en durée, et la coordination entre cette formation et les compétences pratiques acquises au sein de l'entreprise restent très limitée.

Le projet AFEQ financé par l'Union européenne intègre quatre composantes : adéquation, formation, emploi et qualification. Dans le cadre de deux de ces composantes, le projet aborde le renforcement du dispositif adaptation-insertion d'une part, et la formation par l'apprentissage d'autre part. Il prévoit notamment l'appui au développement d'outils pour ce mode de formation (guide de gestion, guide pédagogique, adaptation des curricula, etc.). Les premiers résultats du programme sont attendus pour la fin de l'année 2018.

4.1.3 Données spécifiques sur la formation en milieu professionnel

Données sur la formation continue

Au-delà de leur vocation principale pour la formation initiale, les réseaux de centres et d'instituts de formation professionnelle mettent en œuvre des actions de formation continue dans le cadre de multiples conventions entre le MFEP et les autres ministères, mais aussi avec les entreprises. Au total, on compte plus de 100 conventions-cadres à l'échelle nationale et plus de 7 500 conventions spécifiques au niveau local. Plus généralement, la formation continue constitue un marché en forte croissance.

Ces institutions dispensent aussi des cours du soir à 32 291 apprenants et des cours de formation à distance à 39 740 apprenants, selon les données de l'Annuaire statistique 2016 du MFEP. Cela représente 11,7 % des effectifs de la formation professionnelle.

Données sur l'enseignement professionnel

En application de la loi de 2008, le réseau s'est enrichi depuis 2012 de nouveaux établissements : les instituts d'enseignement professionnel, dédiés à un nouveau mode de formation appelé enseignement professionnel, dont la vocation est d'améliorer l'image de la formation professionnelle. Ces instituts devraient accueillir à terme 30 à 40 % des élèves admis en cycle post-obligatoire, pour des formations d'une durée de deux à quatre ans qui viseront l'insertion professionnelle après diplôme tout en permettant la poursuite des études dans l'enseignement supérieur.

Les instituts d'enseignement professionnel proposent des formations aux métiers des principaux secteurs (industrie, agriculture et agro-alimentaire, hôtellerie et tourisme, bâtiment et travaux publics, gestion, comptabilité et vente), qui sont organisées en étroite relation avec les entreprises. Des stages professionnels en entreprise sont prévus pendant et après la formation.

Données sur l'apprentissage professionnel

La formation par l'apprentissage est dispensée au sein des entreprises économiques à hauteur de 80 %, et les 20 % restants sont assurés par les CFP. Ce mode de formation concerne les jeunes de 15 à 35 ans et couvre 20 secteurs professionnels, 360 spécialités et 5 niveaux de qualification. On estime à 500 000 postes les capacités théoriques de formation des entreprises, mais seuls 168 178 apprentis étaient effectivement inscrits en 2016 selon l'Annuaire statistique 2016 du MFEP.

La durée de formation varie de 12 à 36 mois selon les spécialités et les niveaux de formation. L'employeur peut recruter l'apprenti soit par le biais des dispositifs d'emploi, soit directement. Ce recrutement est soumis à un contrat d'apprentissage qui régit la relation entre l'employeur et l'apprenti, comme stipulé par la loi.

Le contrat d'apprentissage est l'outil par lequel un organisme employeur s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complète à un apprenti qui s'oblige, en contrepartie, à travailler pour lui pendant la durée du contrat moyennant un présalaire préalablement fixé. Il définit les droits et les obligations de chaque partie. Il est signé par l'employeur et l'apprenti ou son tuteur légal, visé par la commune et validé par l'établissement de formation professionnelle.

L'apprenti reçoit une allocation de formation versée dès le recrutement de l'apprenti, directement par l'employeur pour les entreprises employant plus de 20 employés ou par l'État si l'entreprise emploie moins de 20 travailleurs, pour une période de 6 à 12 mois. Après cette période, l'employeur paie conformément à un taux indexé au salaire minimum national, fixé à 30 % pour le deuxième semestre (dans le cas où ce semestre n'est pas pris en charge par l'État), 50 % pour les troisième et quatrième semestres, 60 % pour le cinquième semestre et 80 % pour le sixième semestre.

L'employeur est exonéré des cotisations sociales applicables à l'apprenti et des paiements fixes correspondant à l'impôt sur l'allocation. Ces coûts sont supportés par l'État tout au long du contrat d'apprentissage. Pendant la formation, l'apprenti est supervisé par un maître d'apprentissage au sein de l'entreprise et par un formateur dans l'établissement de formation professionnelle. L'évaluation des compétences acquises se fait conjointement par le maître d'apprentissage et le formateur. L'examen de fin d'apprentissage est organisé par l'établissement de formation professionnelle avec la participation des professionnels.

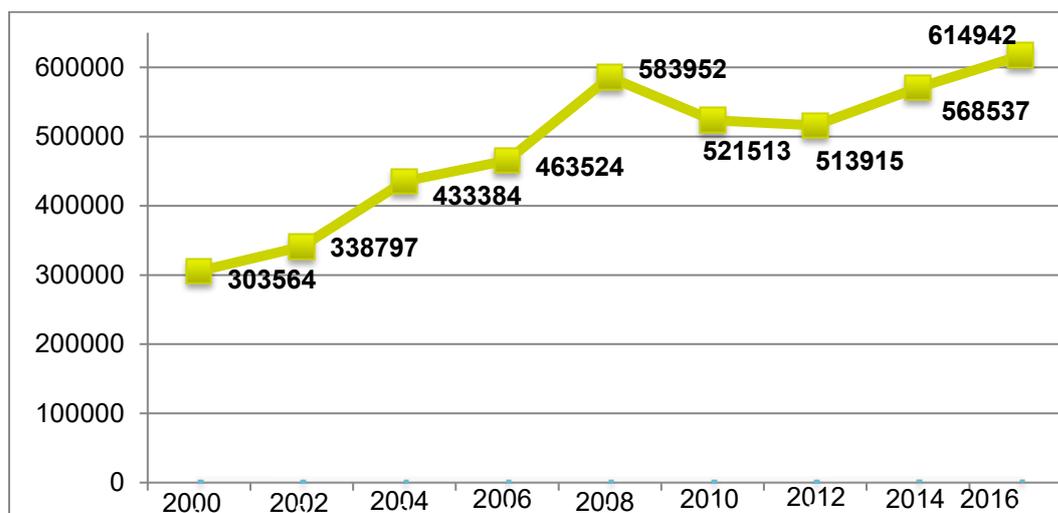
Le corps d'inspecteurs chargés de la formation professionnelle par l'apprentissage assure l'évaluation et le contrôle pédagogiques. La commission de conciliation au niveau local est chargée de statuer sur les éventuels litiges lors de l'exécution du contrat d'apprentissage et leur règlement à l'amiable.

En 2016, on comptait 815 CFPA et 192 annexes de CFPA pour une capacité pédagogique totale de 236 745 places. Les centres de formation professionnelle et d'apprentissage représentent la grande majorité des centres (87 %) et des places pédagogiques (82 %).

La formation par l'apprentissage est de plus en plus privilégiée par l'État algérien et est un axe prioritaire du plan d'action du secteur de la formation professionnelle 2015–19. Et pour cause : l'apprentissage constitue le mode de formation le moins coûteux, le plus proche du monde du travail et le plus favorable à l'insertion professionnelle des diplômés. L'apprentissage encadré ne cesse de gagner du terrain (113 141 apprentis en 2000, 198 883 en 2005 et 343 523 en 2016, d'après l'Annuaire statistique 2016 du MFEP publié en juin 2017).

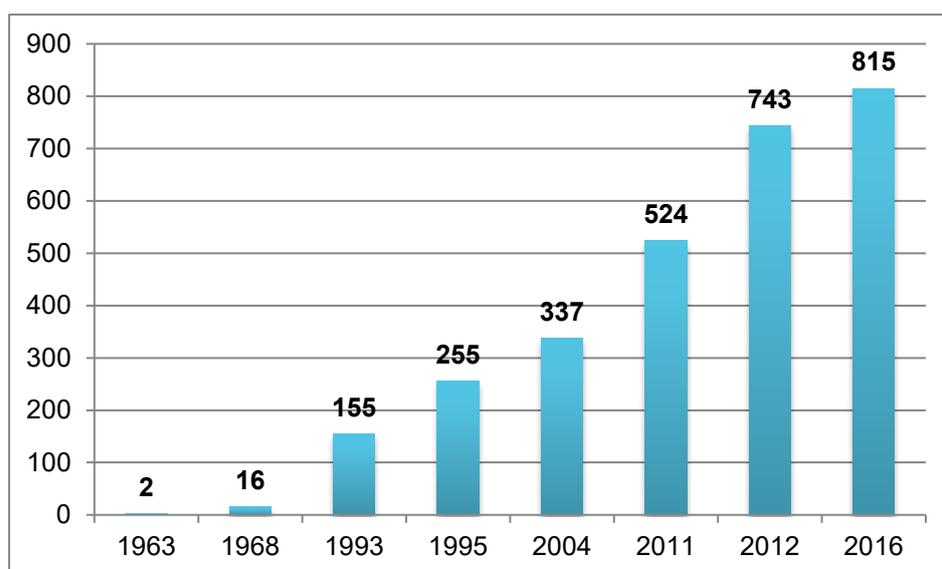
L'évolution du nombre d'apprentis illustre bien cet intérêt. En effet, la formation professionnelle par l'apprentissage ne représentait que 37,2 % des effectifs en formation diplômante en 2000 contre près de 55,8 % en 2016 (Annuaire statistique 2016 du MFEP).

GRAPHIQUE 4.1 ÉVOLUTION DU NOMBRE D'APPRENANTS



Source : MFEP, Annuaire statistique 2016, juin 2017

GRAPHIQUE 4.2 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CFPA

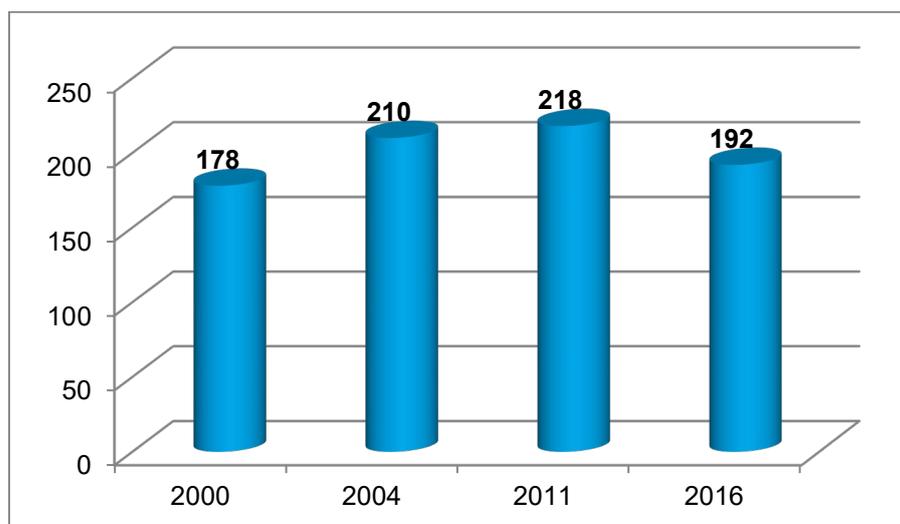


Source : MFEP, Annuaire statistique 2016, juin 2017

À côté de ces centres se sont développées d'autres structures de formation par l'apprentissage, appelées annexes des CFPA (192 annexes sont rattachées à des centres existants, mais localisées dans des zones rurales pour assurer des formations de proximité). La tendance est d'intégrer de plus en plus les annexes dans les CFPA.

La capacité pédagogique des CFPA est d'environ 145 000 places de formation auxquelles s'ajoutent 23 000 places dans les établissements qui y sont annexés.

GRAPHIQUE 4.3 ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ANNEXES DES CFPA



Source : MFEP, Annuaire statistique 2016, juin 2017

4.2 Situation de la formation en milieu professionnel

4.2.1 Politique générale en matière de formation professionnelle et de formation en milieu professionnel

Parmi les mesures concrètes réalisées dans le domaine des ressources humaines, il convient de signaler le développement du dispositif juridique, l'élaboration des outils de planification de la formation professionnelle et le renforcement des programmes d'aide à l'insertion des jeunes au sein des entreprises.

La reconnaissance de la formation professionnelle par la Constitution et la promulgation de la loi d'orientation de 2008 (Journal officiel, 2 mars 2008) ont tracé un nouveau chemin pour ce système, et permis de renouer avec le développement de l'apprentissage des métiers.

Développement du dispositif juridique

- La promulgation en 2008 de la loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels a défini les différents systèmes et modes de formation ; la loi portant sur l'apprentissage (loi n° 81-07) a été amendée en janvier 2013 afin de porter l'âge limite pour l'accès à ces programmes de 25 à 35 ans.
- Une instruction du Premier ministre a été prise en novembre 2013, qui conditionne l'octroi de marchés publics aux entreprises qui développent l'apprentissage.
- Les taxes de formation professionnelle et d'apprentissage ont été regroupées au sein d'une seule taxe de façon à organiser la fongibilité entre les deux et à élargir leur champ d'application aux PME de moins de 20 salariés.

Développement des outils de planification

- La définition d'un schéma directeur de la formation professionnelle et de l'apprentissage a tracé les grandes lignes du développement du secteur jusqu'en 2025.
- La mise en œuvre des plans quinquennaux de la formation et de l'enseignement professionnels (2010–14/2015–19) ont programmé la création de nouveaux centres de formation et

l'élargissement de la capacité d'accueil du dispositif de l'enseignement et de la formation professionnels à 600 000 postes par an.

Renforcement des programmes d'aide à l'insertion des jeunes au sein des entreprises

- Le DAIP a été enrichi par un nouveau programme de contrat premier emploi jeunes qui prend en charge l'intégralité du salaire de poste de tous les jeunes recrutés dans ce cadre pendant trois ans (à noter que le DAIP fixe le salaire maximum à 15 000 DZD).
- La mise en œuvre des conventions de partenariat a été lancée entre le MFEP et les associations patronales représentant les principaux secteurs et groupes de production notamment dans les grands bassins d'emploi.

Diversification des outils et moyens de financement de la formation professionnelle

- Le financement de la formation résidentielle est assuré par les pouvoirs publics.
- Le financement des formations en milieu professionnel mises en œuvre par les entreprises est assuré par des ressources propres (ces formations sont appuyées par les pouvoirs publics grâce à une ristourne sur la taxe à la formation professionnelle et à l'apprentissage du FNAC).
- Le financement d'autres formations de courte durée (une à trois semaines) est assuré par les agences d'appui à l'entrepreneuriat (ANSEJ, ANGEM, ADS) dans le cadre du développement des compétences de gestion de microprojets par les jeunes bénéficiaires de l'appui financier de ces agences.
- La réduction de la TVA de 17 à 7 % fonctionne comme mesure incitative pour encourager les actions de formation réalisées avec le concours des établissements agréés.
- Toute entreprise bénéficiant de marchés publics est tenue de garantir la formation par l'apprentissage des stagiaires du secteur, et ce, à hauteur de 20 % de leur personnel.
- Il est interdit à toute entreprise d'entamer des travaux dans les métiers du bâtiment avant d'honorer la clause relative à la garantie de qualification des jeunes. Cette mesure est prise par le MFEP pour combler le déficit en main d'œuvre du secteur du bâtiment et des travaux publics.

4.2.2 Politique récente (nouvelles réformes)

Nouvelle loi pour le développement de l'apprentissage

Votée en février 2018, une nouvelle loi sur la formation professionnelle a consacré le développement du système avec une meilleure couverture juridique de l'apprenti et un renforcement de l'encadrement pédagogique des systèmes d'apprentissage.

En effet, l'élaboration de ce texte s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du plan quinquennal du secteur (2015–19), lequel a fait de la formation par l'apprentissage un axe essentiel en vue de répondre aux besoins des entreprises en ressources humaines, et de faciliter l'emploi des diplômés et leur insertion professionnelle. Cette loi vise essentiellement le développement du fonctionnement du système d'apprentissage et une meilleure implication des employeurs et des acteurs locaux dans la gestion de l'apprentissage, la création d'un système de contrôle pédagogique et d'appui à l'apprentissage, l'élargissement des champs d'application de l'apprentissage aux entreprises étrangères et aux entreprises publiques à caractère industriel et commercial relevant de l'Armée nationale populaire, et le développement des droits des apprentis.

La loi souligne les points suivants :

1. « l'installation des apprentis en associant les organismes employeurs en fonction des besoins de la formation dans différentes spécialités, la mise en place d'un système pédagogique

d'apprentissage à travers un mécanisme fondé sur l'acquisition du savoir-faire et la formation des enseignants de l'apprentissage dans le plan pédagogique pour un meilleur encadrement des apprentis ;

2. la création d'un corps d'inspecteurs chargés de la formation professionnelle par l'apprentissage pour assurer l'évaluation et le contrôle pédagogiques ;
3. la création d'une commission de conciliation au niveau local chargée de statuer sur les éventuels litiges lors de l'exécution du contrat d'apprentissage et leur règlement à l'amiable ;
4. la prise en charge par l'employeur du présalaire à compter de la date de signature du contrat lorsqu'il s'agit d'un organisme qui emploie plus de 20 travailleurs ;
5. la possibilité de recruter l'apprenti sans recourir, au préalable, aux dispositifs d'emploi mis en place par l'État ;
6. protéger l'apprenti dans le milieu professionnel à travers un suivi régulier par le médecin ;
7. Consolider ses droits notamment le droit au congé de maternité et le prolongement du contrat en cas de stage non concluant, outre d'accorder les droits d'auteur et les brevets d'invention à l'apprenti ;
8. l'adaptation du dispositif d'apprentissage au développement socio-économique du pays en tenant compte des amendements prévus dans la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 ;
9. élargir l'apprentissage aux entreprises publiques à caractère industriel et commercial relevant de l'Armée nationale populaire (ANP) et aux entreprises étrangères actives en Algérie. »

4.2.3 Exemples de réussite

Malgré les grands défis associés à l'apprentissage, l'Algérie a connu de belles réussites en matière de cohérence du dispositif juridique et de recherche de nouvelles formes d'organisation de l'apprentissage pour développer son encadrement et sa bonne gestion dans le cadre des centres d'animation de l'apprentissage local.

Le cadre juridique avancé

Le dispositif juridique de l'apprentissage professionnel permet aux jeunes Algériens d'acquérir des certifications dans les cinq niveaux de formation professionnelle par la voie de l'apprentissage. En effet, les diplômes de certificat de formation professionnelle spécialisée (CFPS), certificat d'aptitude professionnelle (CAP), certificat de maîtrise professionnelle (CMP), brevet de technicien (BT) et brevet de technicien supérieur (BTS) sont tous accessibles dans le cadre de l'apprentissage.

En outre, les jeunes en formation par l'apprentissage pour les niveaux supérieurs de BT et de BTS sont au nombre de 36 322, soit presque 25 % du total des effectifs de l'apprentissage en 2016. Cette ouverture sur les niveaux supérieurs des compétences a permis à l'apprentissage de se positionner comme système à part entière dans le dispositif de formation professionnelle.

Bien que le niveau 2 (CAP) accueille près de deux apprentis sur trois, un peu plus de 20 % des apprentis ont accès aux niveaux supérieurs et se répartissent entre les brevets de technicien et de technicien supérieur.

Les effectifs en apprentissage durant l'année 2016 se répartissaient comme suit :

- certificat de formation professionnelle spécialisée (CFPS) : 10 729 apprentis,
- certificat d'aptitude professionnelle (CAP) : 101 805 apprentis,
- certificat de maîtrise professionnelle (CMP) : 19 322 apprentis,

- brevet de technicien (BT) : 13 369 apprentis,
- brevet de technicien supérieur (BTS) : 22 953 apprentis.

À partir de l'instauration de ces cinq niveaux de formation par l'apprentissage, et contrairement aux autres pays de la région, ce mode s'est affirmé comme une voie de réussite pour les jeunes et pourrait tirer vers le haut tout le système de formation professionnelle. L'option de « franchir le pas » pour permettre aux jeunes d'atteindre un niveau hautement qualifié par l'apprentissage (technologue, ingénieur professionnel ou autre) est tout à fait possible et nécessaire pour concrétiser et renforcer la réussite de ce dispositif juridique de valorisation de l'apprentissage professionnel.

L'implication des autorités locales et la territorialisation de l'apprentissage : l'expérience des centres d'animation de l'apprentissage local

Le projet « Promotion de la formation professionnelle par l'apprentissage » s'inscrit dans le cadre de la coopération entre l'Algérie et l'Allemagne. Il a pour objectif de favoriser le développement qualitatif de la formation par l'apprentissage grâce à une collaboration renforcée entre les entreprises et les institutions de formation professionnelle, afin d'assurer une meilleure qualification des jeunes pour l'emploi et l'auto-emploi.

Le projet a été réalisé par l'Office national de développement et de promotion de la formation continue (ONDEFOC, anciennement INDEFOC) pour les deux premières phases et l'Institut national de la formation et de l'enseignement professionnels (INFEP) pour la troisième phase. L'assistance technique est assurée par la GIZ (l'agence allemande de coopération internationale pour le développement) et le groupe GOPA (un bureau allemand d'ingénieurs-conseils). Le projet a mis en place des centres d'animation de l'apprentissage sur le plan local et national pour appuyer ce mode de formation. Ces espaces relais sont considérés comme un outil de concertation, de coordination entre les acteurs, de gestion et de lien entre les entreprises et les institutions de formation et de partenariat entre les entreprises et les centres de formation. Les centres d'animation de l'apprentissage local ont aussi permis d'assurer une relation permanente entre le développement des programmes d'apprentissage au sein des centres de formation et les programmes au sein des entreprises, et de travailler dans le cadre des binômes entre les tuteurs au sein des entreprises et les formateurs ou « conseillers d'apprentissage » au sein des centres.

Ces espaces ont été créés à Blida pour l'Algérois, Boumerdes et Bejaia pour le Centre, Tlemcen pour l'Ouest, Annaba pour l'Est, El Oued pour le Sud-Est et Bechar pour le Sud-Ouest.

Cette expérience a permis de développer des acquis très importants pour le système et a produit tous les outils favorisant une gestion rénovée de l'apprentissage dans un cadre partenarial entre le milieu de la formation et le milieu professionnel. Parmi les acquis, il est possible de noter :

- la conception et la réalisation d'une nouvelle ingénierie pédagogique de formation professionnelle par l'apprentissage ;
- le développement d'une méthodologie d'élaboration des programmes de formation par l'apprentissage sur la base des progressions de base en entreprise et d'un appui par les institutions de formation ;
- l'élaboration des 14 programmes pilotes de formation professionnelle par l'apprentissage ;
- le développement des outils pour un dispositif complet d'organisation, de gestion, de suivi et d'évaluation de la formation des apprentis ;
- l'élaboration des aides pédagogiques nécessaires pour le mode d'apprentissage : le guide du maître d'apprentissage, le guide d'implantation des programmes de formation par l'apprentissage,

le guide d'évaluation de la formation professionnelle par l'apprentissage et le guide pour l'encadrement des apprentis par les tuteurs.

Ce projet a eu des répercussions très positives notamment en matière de formation des tuteurs d'entreprise et de partenariat entre les entreprises et les institutions de formation. La réussite de ce projet a été confirmée par une évaluation d'impact réalisée sur la base d'une enquête auprès des entreprises. Le rapport final du projet « Promotion de la formation professionnelle par l'apprentissage », publié le 22 mars 2011 par l'INFEP et la GIZ, a présenté les résultats des trois enquêtes d'évaluation d'impact qui ont été réalisées et qui ont porté sur un échantillon de 224 entreprises (143 entreprises du secteur privé et 81 entreprises du secteur public dans les domaines de l'industrie, du bâtiment, des services et de l'artisanat).

L'enquête a mis en évidence l'importance des éléments suivants :

- la formation des maîtres d'apprentissage qui a rencontré l'adhésion totale des chefs d'entreprise ;
- la régulation des métiers et du partenariat entre les responsables de l'apprentissage des institutions de formation et des entreprises ;
- les commissions professionnelles qui permettent aux acteurs de travailler en commun dans un cadre partenarial renforcé.

Par ailleurs, il convient de noter que :

- 87 % des maîtres d'apprentissage qui ont participé à la formation sont satisfaits des nouvelles compétences acquises par cette formation ;
- 70 % des entreprises sont satisfaites par le programme de régulation qui harmonise les progressions pédagogiques réalisées en entreprise et leur accompagnement par la formation complémentaire au sein des centres de formation et d'apprentissage.

Ces acquis sont source d'inspiration pour résoudre les difficultés actuelles du système identifiées dans le cadre de cette étude. C'est notamment le cas pour le nécessaire développement d'un dispositif autonome et spécialisé qui puisse assurer tant la coordination de gestion du système que l'établissement de partenariats cohérents et durables entre les tuteurs (maîtres d'apprentissage) au sein des entreprises et le corps de responsables d'apprentissage à créer et renforcer.

4.2.4 Cadre légal

En Algérie, la formation en milieu professionnel concerne les apprentissages, les stages en entreprise encadrés en lien avec la formation initiale, les formations dans le cadre des programmes d'emploi et la formation continue des travailleurs. Notons toutefois que ces modes de formation sont très différents en termes d'approches, de buts, de structures et de déroulement.

La formation par l'apprentissage est régie par une réglementation pour des métiers homologués, dont l'État, en concertation avec les partenaires sociaux, fixe les contenus et les qualifications ainsi que les exigences minimales de réalisation. Ce mode de formation est reconnu par la Constitution, le Code du travail et d'autres textes de loi, tel qu'exposé ci-après.

La Constitution algérienne

Dans la version révisée de la Constitution (mars 2016), l'article 37 stipule que « la jeunesse est une force vive dans la construction du pays. L'État veille à réunir toutes les conditions à même de développer ses capacités et dynamiser ses énergies ». L'article 69, qui reconnaît le droit au travail à tous les citoyens (« Tous les citoyens ont droit au travail »), cite l'apprentissage en tant que moyen

d'accès à l'emploi et reconnaît à l'État le devoir de sa promotion : « L'État œuvre à la promotion de l'apprentissage et met en place les politiques d'aide à la création d'emplois » (Constitution de la République algérienne, 2016).

Le Code du travail (2001/2002)

L'article 15 du Code du travail relatif à l'âge minimum requis pour le recrutement des travailleurs précise qu'il ne peut en aucun cas être inférieur à 16 ans, « sauf dans le cadre de contrats d'apprentissage établis conformément à la législation et la réglementation en vigueur ».

Le chapitre V du même code se rapporte aux obligations des employeurs en matière de formation. Il est précisé à l'article 57 que « l'employeur est tenu également dans le cadre de la législation en vigueur, d'organiser des actions d'apprentissage pour permettre à des jeunes d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice d'un métier ».

Outre ces deux textes fondamentaux, des lois, ordonnances, décrets et arrêtés relatifs à l'apprentissage ont été promulgués et ont couvert tous les aspects de la conception à l'exercice de la formation par l'apprentissage.

Les lois fondamentales et l'organisation de l'apprentissage

La formation formelle par l'apprentissage a été instaurée pour la première fois par l'arrêté n° 75.31 du 29 avril 1975. Faisant suite à ce premier arrêté, trois lois fondamentales ont été promulguées et régissent l'apprentissage en Algérie :

- la loi n° 81.07 du 27 juin 1981,
- la loi n° 90.34 du 25 décembre 1990,
- la loi n° 2000.01 du 18 janvier 2000.

En fait, c'est la loi fondamentale n° 81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage, modifiée et complétée par la loi de 2003, qui a défini le champ d'application, les missions et le rôle de chaque intervenant, et précisé les modalités de mise en œuvre de l'apprentissage.

Plusieurs lois, règlements, décrets et arrêtés ministériels ont été promulgués afin d'adapter le cadre réglementaire aux évolutions économiques et sociales et d'apporter des solutions aux problèmes rencontrés dans la mise en œuvre des textes réglementaires.

La loi n° 81-07 a tissé les fondements du système d'apprentissage

Les premiers articles (articles 1 et 2) de la loi n° 81-07 définissent l'apprentissage comme « un mode de formation professionnelle ayant pour but l'acquisition, en cours d'emploi, d'une qualification professionnelle initiale reconnue, permettant l'exercice d'un métier dans les divers secteurs de l'activité économique liés à la production de biens et de services. L'acquisition de cette qualification se fait par l'exécution pratique, répétée et progressive, des différentes opérations liées à l'exercice du métier considéré et par une formation théorique et technologique complémentaire dispensée dans les structures de formation agréées par l'administration chargée de la formation professionnelle ».

La formation théorique et technologique complémentaire des apprentis est dispensée dans trois dispositifs essentiels (article 3) :

- les centres de formation professionnelle, leurs annexes et les sections détachées ;

- les structures de formation d'entreprise ou interentreprises qui recevront, dans ce but, l'agrément de l'autorité chargée de la formation professionnelle ;
- les structures d'éducation et les associations créées à cette fin par des chambres professionnelles et des structures appartenant aux organisations patronales.

Quant à la formation pratique, elle est assurée par les organismes employeurs définis par l'article 7 de la même loi. Il s'agit :

- de toute personne physique ou morale exerçant une activité artisanale ;
- de toute unité ou entreprise de production, de commercialisation ou de prestation de services, quelles que soient sa taille et sa nature juridique ;
- des établissements publics et organismes à caractère administratif, dans des conditions fixées par voie réglementaire.

En général, le système de formation par l'apprentissage s'appuie sur les capacités formatives des petites et moyennes entreprises et permet aux jeunes en rupture de scolarité d'acquérir, à travers l'exercice d'un métier de leur choix, les qualifications nécessaires favorisant leur insertion dans la vie active.

Le second chapitre de la loi est réservé aux articles portant sur les droits et devoirs de chacune des trois parties prenantes : apprenti, employeur et dispositif de formation. Leurs droits et devoirs sont expressément mentionnés dans le contrat de travail (articles 10 à 19). Signalons à ce propos que l'âge de l'apprenti a été fixé de 15 à 25 ans, la limite maximale ayant été portée à 30 ans pour les femmes (sous certaines conditions, cf. article 12) et au-delà pour les handicapés.

La loi n° 14-09 du 9 août 2014 vient compléter la loi fondamentale de 2000. Publiée au Journal officiel n° 49, elle repousse encore la limite d'âge des apprentis qu'elle porte à 35 ans pour toutes les populations confondues, à l'exception des personnes handicapées pour lesquelles il n'y a aucune limitation d'âge.

Le troisième chapitre de la loi n° 81-07 relatif au contrôle de l'apprentissage traite des responsabilités et prérogatives des dispositifs chargés de la formation. Les articles 27 à 29 chargent ces dispositifs du « contrôle technique et pédagogique de l'apprentissage, ainsi que du contrôle opérationnel permanent ». Des ressources humaines (formateurs chargés de l'enseignement théorique de l'apprentissage et contrôleurs chargés de suivre la mise en œuvre des programmes techniques, pédagogiques et administratifs) et supports pédagogiques (livret d'apprentissage permettant le suivi et l'évaluation périodique de la formation de l'apprenti) sont mis à disposition pour garantir le bon déroulement de ce mode de formation.

4.2.5 Cadre institutionnel de la formation en milieu professionnel

Cartographie des acteurs

Le cadre institutionnel de l'apprentissage est caractérisé par la répartition des rôles et des responsabilités entre les différents acteurs impliqués (au moment de la rédaction de ce rapport), à savoir :

- *l'État* : fournit le contrat d'apprentissage qui doit être signé en trois exemplaires par l'employeur et l'apprenti ou son tuteur légal. L'État est aussi responsable de définir la politique de la formation en milieu professionnel avec la participation active des différents acteurs concernés, et de réglementer ce secteur et sa bonne gouvernance ;
- *les employeurs* : selon la loi, tous les employeurs sont tenus de fournir une formation professionnelle aux jeunes en moyens d'apprentissage ;

- *l'apprenti* : les relations entre l'employeur et l'apprenti sont régies par un contrat d'apprentissage dans lequel un employeur s'engage à fournir un service systématique et complet de formation professionnelle à un apprenti qui, en retour, s'engage à travailler pour l'employeur ;
- *le corps d'inspecteurs* : chargés de la formation professionnelle par l'apprentissage pour assurer l'évaluation et le contrôle pédagogiques ;
- *les établissements en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage*, dits centres de formation professionnelle et d'apprentissage (CFPA) ;
- *les centres d'animation de l'apprentissage local* : dans le cadre du projet de coopération avec l'Allemagne, des centres d'animation de l'apprentissage local ont été mis en place dans cinq wilayas. Ces institutions peuvent être considérées comme une bonne pratique parce qu'elles favorisent les relations et l'articulation entre les différents acteurs et entre les entreprises et les CFPA au niveau local ;
- *l'inspection du travail* est chargée de veiller à ce que la législation et les règlements sur l'apprentissage sont appliqués ;
- *les chambres* de commerce et d'industrie, de l'artisanat et des métiers et de l'agriculture au niveau national, régional et provincial (wilaya), les associations professionnelles, les organisations d'employeurs et les groupes concernés contribuent aux initiatives d'apprentissage, notamment en organisant des manifestations pour faire connaître ce mode de formation aux entreprises, en avançant des propositions concrètes pour le développer : élargissement du partenariat avec les ministères concernés par la gestion de l'apprentissage, renforcement des interventions du FNAC pour cibler d'une manière plus forte l'appui à la formation en entreprise (formation des tuteurs en entreprise, prise en charge des intéressements au profit de ce corps, etc.) et participation active aux formations organisées par le FNAC pour appuyer les acteurs de ce mode de formation ;
- *la commission de conciliation* au niveau local chargée de statuer sur les éventuels litiges lors de l'exécution du contrat d'apprentissage et leur règlement à l'amiable ;
- *la conférence nationale* qui réunit, une fois l'an et pendant deux jours, les directeurs de la formation et de l'enseignement professionnels des wilayas et les directeurs des établissements de formation professionnelle. Elle se veut un espace de dialogue et de concertation autour des différentes thématiques qui concernent la formation et l'apprentissage, notamment les partenariats entre les institutions de formation et les entreprises, les interventions et les encouragements du FNAC, la situation de l'offre de formation par rapport à la demande du monde professionnel, et les questions de gestion et de coordination du système dans les wilayas ;
- *le Conseil de partenariat* créé en 2011 et constitué d'une assemblée générale, d'un bureau, de comités techniques spécialisés organisés selon les principaux secteurs de l'économie, et de commissions au niveau des wilayas. Ce conseil a comme rôle, entre autres, de proposer toutes les mesures de promotion des relations entre les institutions publiques et le secteur privé, et de suivre la mise en œuvre des décisions prises par l'État en la matière, ainsi que les accords entre les organisations patronales, syndicales et le gouvernement ;
- « *la Tripartite* » est un organe tripartite consultatif nommé qui joue un rôle important en matière d'analyse, d'évaluation et de proposition pour ce qui est des différentes nouvelles mesures relatives à l'emploi et à la politique sociale (droit du travail, formation professionnelle, lutte contre le chômage, rôles des organisations professionnelles, partenariat entre les pouvoirs publics et ses organisations, etc.). Il rassemble six organisations d'employeurs du secteur privé, à savoir : la Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA), le Forum des chefs d'entreprise (FCE), la Confédération algérienne du patronat, la Confédération nationale du patronat algérien (CNPA), l'Association des femmes algériennes chefs d'entreprises (SEVE) et la Confédération des industriels et producteurs algériens (CIPA), ainsi que deux organisations représentant les employeurs publics – l'Union nationale des entrepreneurs publics (UNEP) et la Délégation des

sociétés de gestion des participations de l'État (SGP) – et l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA), le syndicat majoritaire des travailleurs ;

- *le Conseil national économique et social (CNES)* travaille également sur les questions d'emploi et de formation professionnelle, notamment par le biais de l'organisation en 2011 des états généraux de la société civile qui ont apporté une contribution sur ces sujets.

Le ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels (MFEP) est l'autorité exécutive chargée par l'État de veiller sur la gestion du système de la formation professionnelle, y compris la formation en milieu professionnel.

L'autorité du MFEP s'exerce directement par une administration structurée en neuf grandes directions couvrant tous les domaines de l'élaboration des stratégies, de la planification et de la mise en œuvre. À noter, du point de vue de la gouvernance, le rôle spécifique joué par la Direction de la formation continue et des relations intersectorielles qui couvre non seulement la formation continue, mais aussi les établissements privés et les relations avec les partenaires sociaux notamment dans le contexte du Conseil de partenariat. Au sein de la Direction de l'organisation et du suivi de la formation professionnelle du MFEP, on trouve également une sous-direction Développement de l'apprentissage dédiée au suivi de gestion des institutions chargées de l'apprentissage, et une sous-direction Organisation pédagogique et normalisation qui s'occupe des volets pédagogiques de l'apprentissage.

Institutions d'appui à la formation en milieu professionnel

Le MFEP s'appuie également sur un ensemble de grandes institutions nationales et d'institutions régionales.

Au niveau national

- l'Institut national de la formation professionnelle, un établissement public à caractère administratif chargé de l'ingénierie pédagogique et de la formation des personnels d'encadrement et des formateurs spécialisés des établissements de formation professionnelle, des études et recherches portant sur l'ensemble des modes de formation, et de l'élaboration des programmes pédagogiques ;
- le Centre national d'enseignement professionnel à distance qui gère les formations à distance dans les différentes wilayas ;
- le Centre d'études et de recherche sur les professions et les qualifications (CERPEQ), un établissement public à caractère industriel et commercial dont la mission est de conduire les études et recherches sur les qualifications ;
- le Fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continue (FNAC), un établissement public à caractère spécifique qui promeut et développe la formation continue en cours d'emploi et l'apprentissage auprès des entreprises ;
- l'Office national de développement et de promotion de la formation continue (ONDEFOC), une entreprise publique à caractère industriel et commercial chargée de l'assistance auprès des entreprises et des centres de formation pour la promotion et le développement de la formation continue, ainsi que de la formation des formateurs et maîtres d'apprentissage ;
- l'Établissement national des équipements de la formation professionnelle (ENEFP), un établissement public à caractère administratif qui planifie et programme l'acquisition, la livraison et l'installation des équipements technico-pédagogiques dans les établissements de formation et d'enseignement professionnels.

Au niveau territorial (sous-national)

- les directions de la formation et de l'enseignement professionnels de la wilaya qui sont les services déconcentrés du MFEP auprès des 48 wilayas ;
- les instituts de formation professionnelle qui assurent le développement et l'adaptation des programmes de formation et d'apprentissage ;
- les instituts nationaux spécialisés de formation professionnelle (INSFP) qui interviennent dans la formation aux niveaux 4 et 5 (BT et BTS).

Institutions dédiées aux volets de la formation en milieu professionnel relevant des programmes d'adaptation professionnelle

Un large éventail d'institutions interviennent dans ces domaines.

- L'Agence nationale pour l'emploi (ANEM) compte 165 bureaux locaux et 11 centres régionaux et gère en particulier le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP). Ce dispositif s'appuie sur les contrats d'insertion des diplômés pour les demandeurs d'emploi diplômés des universités et des écoles techniques, les contrats d'insertion professionnelle pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle, et les contrats formation-insertion pour les jeunes sans qualification.
- La Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC) compte 5 centres régionaux et 48 bureaux, et des programmes d'action adressés aux chômeurs de 30 à 50 ans dans le cadre de l'aide à la création d'activités et du soutien à la création et à l'extension d'activités ; assurance chômage, indemnité.
- L'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) s'appuie sur les ressources du Fonds national de soutien à l'emploi des jeunes de 18 à 35 ans (FNSEJ). Elle soutient les jeunes diplômés engagés dans des projets de création d'entreprise d'un montant inférieur à 10 millions DZD. Ce soutien comprend des formations à la création d'entreprise de trois à quatre jours ;
- L'Agence nationale pour la gestion du microcrédit (ANGEM) utilise les ressources du Fonds national de soutien au microcrédit (FNSMC). Elle soutient les jeunes sans qualification engagés dans des projets d'un montant inférieur à 1 million DZD. Ce soutien prévoit des actions de formation à la création d'entreprises de trois jours, de même que des formations à la gestion des très petites entreprises de cinq jours.

4.2.6 Incitations financières et non financières à la formation en milieu professionnel

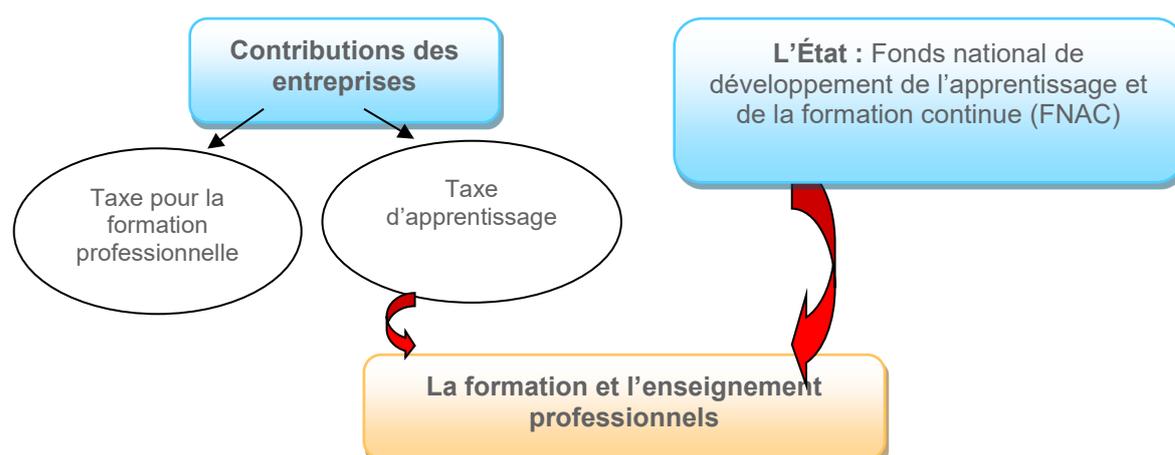
Le décret exécutif n° 09-262 du 3 Ramadhan 1430 (correspondant au 24 août 2009) stipule que les employeurs qui n'ont pas consacré un montant au moins égal à « 1% de la masse salariale annuelle aux actions d'apprentissage » sont redevables de cette taxe (articles 3 et 4).

Quant au montant de cette taxe, l'article 5 du décret stipule que « les montants dus au titre des taxes susvisées sont déterminés selon l'effort consenti par les employeurs aux actions de formation professionnelle continue et d'apprentissage ». Ce sont les services compétents de l'administration fiscale qui sont chargés du recouvrement de ces taxes (article 8). Leur produit est versé au compte d'affectation spéciale n° 302-091 intitulé « Fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continue » (FNAC). Le FNAC, instance sous la tutelle du MFEP, est chargé de la gestion financière des ressources issues du recouvrement des taxes relatives à l'apprentissage et à la formation continue. Il assure aussi des activités d'information, de soutien et de conseil.

La formation et l'enseignement professionnels, de même que les mesures actives de l'emploi, bénéficient de financements tout à fait conséquents de la part de l'État. Ces financements ont même fait l'objet d'augmentations et de renforcements marqués ces dernières années, notamment en ce qui concerne les salaires des enseignants et formateurs, les infrastructures et les équipements et les conditions d'accès aux différents dispositifs tant auprès des entreprises que des stagiaires. Aux financements de l'État s'ajoutent principalement les contributions des entreprises notamment au travers de la taxe pour la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage, toutes deux fixées à 1 % de la masse salariale et dont sont déduites les sommes dépensées dans les actions de formation en cours d'emploi et pour l'apprentissage ; le reste va au FNAC qui promeut la formation et l'ingénierie de formation auprès des entreprises. La dépense réelle des entreprises n'est pas connue précisément mais elle semble se développer avec un marché de la formation continue en forte croissance.

Le mécanisme de financement, organisé pour inciter à la formation continue et à l'apprentissage au sein de l'entreprise, est le suivant : les entreprises déduisent de ces 1 % les montants consacrés aux actions d'apprentissage et de formation continue conduites pendant le semestre précédent (telles qu'attestées par une commission spéciale établie dans chaque wilaya), et les montants restants sont versés au Trésor et reversés au FNAC en fonction de ses besoins. Il s'agit donc d'une taxe à la « non formation ».

GRAPHIQUE 4.4 FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Les stagiaires en formation par l'apprentissage dans un CFPA ou dans un institut national spécialisé de formation professionnelle reçoivent de la part de l'État (via le FNAC) un présalaire d'un montant de 15 % du salaire minimum pendant 6 à 12 mois, avant que l'employeur prenne le présalaire en charge de façon progressive. Des bourses sont également accordées aux stagiaires en formation en mode résidentiel. Avec les nouvelles dispositions, ce présalaire sera pris en charge par l'employeur dès la signature du contrat d'apprentissage pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Formation continue

Le FNAC finance l'élaboration et la mise en œuvre des plans de formation continue des entreprises, mais aussi des formations interentreprises et des actions d'ingénierie de formation.

Le FNAC travaille à la demande des entreprises éligibles (celles qui se sont acquittées des taxes).

Adaptation-insertion professionnelle

Le financement des actions de reconversion, d'aide à l'insertion et d'aide à la création d'entreprises conduites dans le cadre des mesures actives d'emploi relevant des agences concernées (CNAC, ANSEJ, ANGEM, ADS, etc.) est assuré par ces agences dans le cadre de conventions passées avec les établissements publics de formation et d'enseignement professionnels et les entreprises visées.

Dispositifs incitatifs

Au-delà des dispositifs du FNAC, des nouvelles mesures prises pour développer l'apprentissage et des mesures incitatives adressées aux entreprises et aux jeunes demandeurs d'emploi dans le cadre du DAIP, les entreprises sont encouragées à former leurs salariés au moyen d'une réduction du taux de TVA à 7 % (au lieu de 17 %) à la condition que la formation soit réalisée avec le concours d'un établissement agréé.

4.3 Perspectives et opportunités

4.3.1 Freins et défis

En dépit de la grande volonté politique en Algérie et au niveau de la région pour développer la formation en milieu professionnel, de l'importance du dispositif juridique et organisationnel qui organise cette formation, et de la reconnaissance des cinq niveaux de formation professionnelle dans le mode de formation par l'apprentissage, la formation en milieu professionnel en général et par l'apprentissage en particulier est actuellement confrontée à de grands défis. Ces défis sont liés à la situation sociale des jeunes en âge d'éducation et de formation (déficit en capital humain), à la place déficitaire des métiers sur le plan économique et social notamment chez les jeunes, au faible rôle des entreprises privées dans la formation en milieu professionnel, et au déficit qualitatif dans le dispositif pédagogique et technique de formation en milieu professionnel.

Fort taux d'abandon scolaire, échec de l'orientation et baisse continue de la qualité de l'éducation

Tous ces facteurs démotivent les jeunes et ne les encouragent pas à se réorienter vers la formation professionnelle et l'apprentissage des métiers. La situation sociale des jeunes en âge d'éducation et de formation est en effet caractérisée par un taux d'abandon très important. L'analyse des séries statistiques du ministère de l'Éducation confirme que l'enseignement post-primaire surtout est marqué par un taux d'abandon élevé après la dernière année de chaque cycle (ainsi, ces trois dernières années 2015–17, le taux moyen de réussite à l'examen du brevet de l'enseignement moyen a été de 40 %).

Par ailleurs, le système de formation et d'apprentissage professionnels ne joue pas son rôle de dispositif d'orientation autonome, parallèle et complémentaire au profit des jeunes qui ont des intelligences professionnelles et pratiques à développer. L'orientation à la base est donc instaurée d'une manière exclusive autour des intelligences conceptuelles, ce qui démotive les jeunes à suivre la formation professionnelle et l'apprentissage.

Absence d'un marché pour l'apprentissage professionnel

Sur la base de l'analyse documentaire et des entretiens avec les acteurs – notamment les représentants du Forum des chefs d'entreprises et des entreprises privées visitées –, il a été observé que la formation et l'apprentissage professionnels ne se fondent pas sur les offres des entreprises dans le cadre d'un marché dynamique de renforcement de l'employabilité des jeunes et d'adaptation

de leurs compétences professionnelles aux besoins de ces entreprises, mais davantage sur la demande sociale des jeunes généralement en situation d'abandon scolaire.

Cette situation renforce le pilotage de l'apprentissage par la demande sociale des jeunes et ne contribue pas à résoudre les problématiques de l'adéquation formation-emploi en tenant compte des spécialités et des compétences définies par les entreprises.

À titre d'exemple positif, signalons que la formation dual et l'apprentissage en Allemagne n'ont réussi que lorsqu'ils se sont basés sur les organisations professionnelles et les chambres des métiers, ainsi que sur les besoins et la capacité des entreprises à fournir des places pédagogiques et de production aux apprentis. Les fédérations d'employeurs tels que le Forum des chefs d'entreprises n'ont cessé de réclamer une participation plus active dans l'élaboration des politiques et la gestion du dispositif en collaboration avec les pouvoirs publics.

Voici quelques exemples de défaillances caractérisant l'organisation pédagogique et interne de la formation par l'apprentissage au niveau de l'entreprise et des CFPA.

- Le système de formation par l'apprentissage souffre de l'absence d'une organisation qui permette une réelle coordination entre les formateurs dans les CFPA et les tuteurs dans les entreprises. Le corps qui devrait aider à assurer cette coordination et à suivre pédagogiquement les apprentis en entreprise et dans les CFPA (le corps de conseillers d'apprentissage) n'est pas encore créé, ni reconnu.
- Les espaces de formation au sein des entreprises sont toujours très limités et mal organisés avec un manque important d'espaces spécifiques pour inculquer aux apprentis les compétences de base qui leur permettront à terme d'intégrer les circuits de production, et ce, malgré l'important rôle joué par les PME qui assurent la formation de plus de 60 % des jeunes placés en apprentissage actuellement (Annuaire statistique 2016 du MFEP).
- Le statut, la place et le rôle des tuteurs en entreprise ne sont pas encore bien définis. Leur capacité pédagogique et en communication est très limitée, et leur place dans le processus de formation des apprentis n'est toujours pas activée.

Rupture entre « le dire en théorie et le faire en pratique » dans la mise en œuvre de la formation en alternance dans les institutions de formation professionnelle

Dans un article de 2011, Abdelmadjid Boudjebbour souligne que les apprenants ont beaucoup de mal à tisser des liens entre les contenus disciplinaires, les acquis dans le milieu formel (institution de formation ou d'éducation) et les situations réelles de travail dans les milieux professionnels.

Théoriquement, la formation par l'apprentissage est fondée sur une approche axée sur des compétences visées et favorisant le transfert des acquis dans les diverses situations que va vivre l'apprenant. Cependant, la rupture qui existe entre les différents lieux de formation (établissements de formation et entreprises) rend plus que jamais ce transfert improbable. Cette situation est due à plusieurs causes, notamment le manque de maîtrise des compétences professionnelles productives de la part des formateurs (maîtres apprentis), le manque de compétences pédagogiques des tuteurs en entreprise, la faiblesse de l'ingénierie pédagogique qui permet d'élaborer des progressions basées essentiellement sur les phases pratiques d'apprentissage des métiers, et le manque de moyens pour un travail collaboratif et interactif entre l'unité de production et le CFPA. Les résultats de notre analyse terrain du système a confirmé l'absence de liaison entre la formation théorique d'appui accordée aux apprentis dans les CFPA et la formation sur le tas dispensée en entreprise. La coordination entre le tuteur en entreprise et le formateur (conseiller d'apprentissage) sur le plan pédagogique est inexistante et les visites de suivi des représentants des CFPA aux entreprises sont plus des visites

administratives pour observer l'assiduité des apprentis que des visites pédagogiques et de collaboration avec les tuteurs. Les cours théoriques dispensés aux apprentis dans les CFPA sont accordés aux formateurs soit en complément de leur horaire hebdomadaire, soit en intégrant les apprentis dans des sections de formation professionnelle en cours de formation.

Inadéquation entre les besoins en compétences des entreprises et les aspirations des jeunes en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

L'inadéquation entre la formation et l'emploi est souvent avancée pour expliquer le chômage. En matière de formation et d'apprentissage, il s'agit davantage d'une inadéquation qualitative entre les aspirations des jeunes à être formés dans des métiers et des spécialités « valorisés » sur le marché du travail et sur le plan social (métiers technologiques, informatiques, agroalimentaires, pharmaceutiques, électroniques, techniques dans des secteurs de pointe comme l'aéronautique, etc.) et les besoins pressants de l'économie et des entreprises qui relèvent d'autres domaines (maintenance, mécanique, mécatronique, bâtiment, construction métallique, froid et climatisation, plomberie sanitaire, menuiserie, électricité, agriculture, restauration, tourisme, etc.). Cette inadéquation est due à des aspects culturels, sociaux, professionnels et économiques qui convergent pour dévaloriser plusieurs métiers. Cela tient notamment à la manière archaïque dont ils sont exercés, à l'absence de vision de carrière et de travail décent dans plusieurs secteurs et métiers, et aux préjugés sociaux. Cette situation nécessite l'élaboration de plans spécifiques pour la valorisation des métiers en entreprise, dans la société et dans la sphère publique. Cette valorisation devrait être basée sur des actions réelles et efficaces des pouvoirs publics, des organisations professionnelles, de la société civile et des systèmes éducatif et universitaire, touchant à tous les aspects des métiers : classification professionnelle, statut, organisation, technologie, plans de carrière, sécurité du travail, possibilité de représenter de vrais ascenseurs sociaux et professionnels pour les jeunes, etc.

Insuffisances constatées notamment en matière de compétences professionnelles des formateurs et de leur connaissance limitée de la réalité de l'exercice et du développement des métiers

Les insuffisances constatées concernent surtout les compétences professionnelles limitées des formateurs, notamment pour ce qui est de l'exercice des métiers concernés. Cela peut être dû au manque d'expérience professionnelle dans l'exercice des métiers au départ (lors de son recrutement, on n'a pas exigé du formateur une expérience professionnelle effective) ; à l'absence de stages en entreprise pour mettre à jour ces compétences pratiques dans le cadre du développement des techniques de production, des procédés d'organisation du travail, etc. ; ou à une limitation des compétences d'ordre pédagogique (incapacité à assurer une progression sur la base des compétences opérationnelles).

En effet, et comme le confirment les professionnels rencontrés lors de nos entretiens de terrain, dans un métier humain certaines tâches nécessitent non seulement des connaissances du métier mais également la maîtrise de certains tours de main ou certaines habiletés. Or certains savoirs (savoirs liés à l'environnement, etc.) nécessitent un apprentissage par expérience en se confrontant à de vraies situations et problématiques sur le terrain. Les principaux objectifs de l'alternance études-travail, dans le mode de formation par l'apprentissage, sont l'intégration effective des apprentissages et le développement des compétences par le processus de transfert des acquis opérationnels, qui devraient donc être bien maîtrisés par le formateur.

Problèmes de gestion du système et des institutions de formation en milieu professionnel

La gestion du système de formation est fondée sur une relation très étroite entre les organisations professionnelles, les entreprises, les acteurs de développement locaux, nationaux et internationaux, les pouvoirs publics et les acteurs des autres systèmes de formation. Cette relation nécessite une grande souplesse organisationnelle, une adaptation continue aux exigences du terrain et à l'évolution des situations et une capacité de prise de décision rapide et efficace. Ces défis nécessitent, outre la conception d'un système de gouvernance de meilleure qualité, une autonomisation des structures de gestion à différentes échelles (CFPA, directions régionales, directions centrales, etc.) pour être mieux à même de s'adapter aux évolutions rapides et de répondre aux besoins en mutation continue. C'est pourquoi l'autonomisation des institutions de formation et d'apprentissage est essentielle, pour assurer une réponse rapide à des situations de terrain et une liaison efficace entre la nécessité d'intégrer le système de gestion de l'institution dans un cadre de gestion systémique global d'une part, et celle de répondre aux spécificités des besoins de production et d'emploi de niche d'autre part.

Rôle des territoires dans le système de formation et d'apprentissage professionnels très limité malgré les efforts consentis

Les structures officielles de mise en œuvre d'un système d'apprentissage professionnel sont les organisations patronales, les syndicats et les acteurs des pouvoirs publics. Or ces acteurs sont souvent eux-mêmes en déficit de moyens et de compétences (organisations patronales), et ne sont pas en mesure de répondre activement aux besoins locaux sur le terrain à cause de la centralisation des prises de décision notamment.

Système de financement encore rigide et non adapté aux besoins des acteurs

Dans tous les ateliers, réunions et concertations tripartites, la bureaucratie de la gestion du système de financement de la formation en milieu professionnel a été pointée du doigt pour des raisons multiples qui concernent surtout la rigidité du système et son adaptation difficile aux besoins réels des acteurs et notamment des entreprises et des organisations patronales. L'absence d'une gestion tripartite du système de financement et la complexité de la procédure de remboursement expliquent, en partie, les reliquats de financement non utilisés malgré le besoin des entreprises de développer les compétences des travailleurs. Cette opportunité de financement reste en grande partie non utilisée et impacte négativement la formation en milieu professionnel comme moyen de promotion professionnelle des travailleurs et de développement de la productivité du travail du capital humain au sein de l'entreprise.

Absence d'une démarche d'assurance qualité faisant intervenir l'entreprise et l'institution de formation professionnelle et d'apprentissage pour développer l'organisation de l'alternance par une meilleure implication des tuteurs et des formateurs, mieux gérer la progression pédagogique de la formation dans les deux milieux (professionnel et de formation) et accroître la qualité des contenus techniques des programmes et de leur pédagogie de formation

La formation par mode d'apprentissage nécessite la mise en place d'un corps spécialisé dédié à l'apprentissage (conseillers d'apprentissage), qui sera chargé de développer cette fonction et d'assurer l'équilibre dans les CFPA entre la réponse aux besoins de la formation professionnelle résidentielle et celle par l'apprentissage, tout en permettant toujours d'utiliser les infrastructures et même les sections de formation à des fins d'apprentissage et de formation résidentielle lorsque la progression pédagogique spécifique à chaque mode permet cette mise en commun des moyens. Ce même corps sera responsable du développement des cursus de formation par l'apprentissage à élaborer en partenariat entre tuteurs en entreprise et formateurs/conseillers d'apprentissage.

L'absence de ces deux bases pour la constitution d'un système de formation par l'apprentissage et de formation en milieu professionnel en général handicapent le développement d'un système cohérent et homogène de formation en milieu professionnel garant d'une coordination et d'une synergie entre les volets de progression pédagogique pratique en entreprise et ceux théoriques en CFPA.

Manque de concrétisation des déclarations des instances politiques en matière de coopération internationale en formation professionnelle et en apprentissage des métiers entre les deux rives de la Méditerranée

Malgré les déclarations du sommet des chefs d'État européens de 2012 et des ministres en charge de l'Éducation, de l'Enseignement et de la Formation professionnelle dans les pays de la Méditerranée occidentale (Marseille les 27 et 28 octobre 2012), la mise en œuvre des programmes de coopération en la matière ne répond pas, en contenu comme en budget alloué, à la priorité accordée par les autorités nationales au secteur de la formation professionnelle et notamment à la formation en milieu professionnel qui est l'outil fondamental pour la compétitivité économique des entreprises et pour le développement des compétences des travailleurs. En effet, dans le programme de coopération Union européenne-Algérie 2014–17, et bien que la thématique de l'emploi ait été considérée parmi les trois priorités du programme, la formation en milieu de travail n'est intégrée que dans le cadre de l'AFEQ (volet apprentissage et volet Fonds d'appui à l'insertion et à l'adaptation des demandeurs d'emploi pour les secteurs économiques).

4.3.2 Perspectives de développement

Le diagnostic de la situation de la formation en milieu professionnel permet de conclure à des perspectives de développement très importantes.

- Le ministre de la Formation et de l'Enseignement professionnels a annoncé un objectif ambitieux pour l'apprentissage et mis en exergue dans son discours du 7 novembre 2017 « les orientations des pouvoirs publics pour la formation et la valorisation des ressources humaines, qui visent à privilégier les modes d'apprentissage des métiers, faisant intervenir les entreprises nationales et étrangères dans l'acte pédagogique pour favoriser l'employabilité des diplômés ». L'objectif est d'accroître la part de la formation en apprentissage dans le système de formation professionnelle de 53 % actuellement à 70 % pendant les cinq ans à venir.
- Les organisations d'employeurs et notamment le Forum des chefs d'entreprises ont manifesté une grande volonté de jouer un rôle plus important en formation en milieu de travail. Des recommandations ont été avancées pour développer le rôle des organisations professionnelles et des entreprises dans l'élaboration des politiques de formation professionnelle et dans la gestion du dispositif, qui attendent la réaction des pouvoirs publics.
- S'agissant des entreprises, notamment celles visitées dans le cadre de cette mission et lors de nos autres interventions dans le cadre de la formation professionnelle, il a été constaté un besoin énorme en informations sur les programmes de formation ; une valorisation de la formation par l'apprentissage ; des demandes d'assouplissement des procédures d'incitation à la formation des travailleurs, notamment la formation à l'étranger et la formation en Algérie avec des opérateurs étrangers ; et une volonté de partenariat actif en de formation en milieu de travail.
- S'agissant de la coopération internationale bilatérale et multilatérale, il a été constaté que le programme AFEQ avec l'Union européenne, qui accorde une place de choix au développement du rôle des entreprises dans la formation professionnelle et notamment en milieu professionnel, a déjà démarré.

- Par ailleurs, des programmes existent avec d'autres pays comme l'Allemagne, la France ou la Belgique (tels que le Programme d'appui à la formation et à l'enseignement professionnels dans le cadre de la coopération algéro-française), qui participent au même mouvement. Un nouveau projet (2018) est en cours d'identification avec l'Allemagne, qui met en relief la coopération en matière de formation professionnelle entre les organisations professionnelles et notamment avec la Chambre de commerce et d'industrie algéro-allemande (AHK).

À partir de ces perspectives de développement de la formation en milieu professionnel, 11 recommandations opérationnelles sont avancées pour capitaliser et développer au mieux les impacts de ces perspectives futures prometteuses.

5. RECOMMANDATIONS

À partir du diagnostic de la situation, des résultats des entretiens et de l'analyse documentaire, notre étude avance 11 recommandations pratiques pour développer la formation en milieu professionnel en Algérie.

1. **Développement d'un dispositif institutionnel spécialisé en apprentissage** professionnel à l'échelle centrale et dans toutes les régions, qui reposerait sur la capitalisation des centres d'animation de l'apprentissage sur le plan local et national et serait expérimenté dans le cadre du programme AFEQ afin d'être généralisé dans un intervalle de temps assez court (trois à cinq ans). Ce dispositif aurait à s'occuper de la formation par l'apprentissage et à créer un corps de conseillers d'apprentissage qui auraient pour rôle d'encadrer les apprentis conjointement avec les tuteurs en entreprise, d'établir les progressions pédagogiques adéquates et d'assurer les relations entre la formation au sein des entreprises et l'appui en formation dans les CFPA et les instituts.
2. **Développement et actualisation des outils techniques** pour la mise à niveau de la formation par l'apprentissage et implantation de ces outils dans les nouvelles structures dédiées à l'apprentissage, dans le cadre du nouveau dispositif institutionnel proposé ci-dessus. Parmi ces outils techniques figurent, à titre d'exemple : les référentiels métiers et compétences des conseillers d'apprentissage, les exigences pour la reconversion des formateurs en conseillers lorsque c'est nécessaire et possible, le dispositif d'habilitation initiale des conseillers (avec formation théorique exigée et expérience professionnelle en entreprise), la définition des rôles des tuteurs en entreprise et le développement du statut de cadre formateur et d'entreprise formatrice, les outils de travail technique et de formation des maîtres d'apprentissage sur les outils pour assurer une meilleure qualité de la formation par l'apprentissage (livrets, évaluation, suivi, coordination, etc.).
3. **Renforcement du système de gouvernance de l'apprentissage en milieu professionnel** via la consolidation du rôle des organisations professionnelles en politique et gestion de la formation en milieu de travail, notamment de la formation par l'apprentissage et de la formation continue des travailleurs ; l'appui à la structuration de la participation des organisations professionnelles à la formation en milieu professionnel (création d'unités spécialisées dédiées à la formation en milieu professionnel au sein des fédérations professionnelles à prendre en charge par le FNAC) ; l'élaboration d'un statut de tuteurs en formation en entreprise qui délimite les responsabilités de ce corps dans la formation en apprentissage (droits et devoirs) ; le développement local de l'apprentissage afin de renforcer la participation des territoires ; la reconnaissance d'un diplôme supérieur de formation professionnelle et de formation par l'apprentissage qui valoriserait réellement ce système en permettant aux jeunes d'atteindre tous les niveaux du CAP au technologique (équivalent d'ingénieur professionnel), la grille actuelle s'arrêtant au niveau BTS.
4. **Animation d'un marché de la formation par l'apprentissage** en développant le pilotage de la formation professionnelle par la demande en compétences et en renforçant le rôle des entreprises privées des secteurs formel et informel de façon à capitaliser toutes les capacités d'apprentissage des métiers, et ce, en facilitant les relations entre les demandeurs d'emploi et de formation et ces entreprises et en élaborant deux plans de communication sur l'apprentissage, l'un s'adressant spécifiquement aux entreprises privées et l'autre aux familles et aux jeunes.
5. **Appui au programme AFEQ** et capitalisation de ses réalisations dans la politique nationale, surtout qu'il repose sur le renforcement du rôle des entreprises – notamment privées – dans la formation professionnelle en milieu professionnel (apprentissage), dans l'adaptation professionnelle pour répondre aux besoins en qualifications des entreprises, et dans les relations

entre les entreprises et les universités. C'est un programme d'orientation de la formation-adaptation vers les entreprises et de renforcement de la formation en milieu professionnel.

6. **Élaboration d'un programme national** pour doter tous les secteurs de production de biens et services de référentiels de métiers à gérer par les organisations professionnelles en collaboration avec le MFEP. Ces référentiels favoriseront à terme l'élaboration des référentiels de formation qui seront utilisés pour développer la formation par l'apprentissage en milieu professionnel.
7. **Élaboration d'un plan de formation national dédié aux formateurs** en formation professionnelle résidentielle et en formation en milieu professionnel, avec des formations appuyées en pédagogie, un référentiel de formation avec l'entreprise, des stages pratiques en entreprise de trois mois à un an pour les formateurs, et le développement des compétences en travail collaboratif entre centres, entreprises, stagiaires, formateurs et tuteurs. En effet, les profils et les compétences des formateurs forment l'ossature du système de formation professionnelle par l'apprentissage et les relations tuteurs-formateurs en apprentissage est le ciment qui lie cette ossature.
8. **Création d'un corps de formateurs vacataires parmi les professionnels** dans les secteurs privé et public, afin de développer l'intervention de cadres techniques et de gestion expérimentés dans les centres de formation professionnelle et d'apprentissage. L'objectif est de consolider les volets pratiques de la mise en œuvre des programmes de formation et d'assurer une meilleure ouverture des institutions de formation vis-à-vis des entreprises, par l'intermédiaire de ce corps formé des professionnels formateurs voué à renforcer la formation par compétences. Ce corps devra être reconnu par les pouvoirs publics et les organisations professionnelles.
9. **Développement des mécanismes de financement de la formation en milieu de travail** de façon à pouvoir financer, par l'intermédiaire du FNAC, toutes les opérations de promotion de l'apprentissage et de la formation continue par les organisations de la société civile, et ainsi valoriser les métiers et les systèmes de formation professionnelle, d'apprentissage et de formation continue.
10. **Encouragement de la formation continue des travailleurs** via la création d'un système national de base ouvert à tous les travailleurs afin qu'ils continuent de se former en cours d'emploi, en déterminant les droits et devoirs associés à ce système et en incitant les entreprises à encourager leurs travailleurs à intégrer la formation continue, notamment avec la création d'un diplôme national en formation continue équivalent au bac et ouvrant les portes de l'université aux travailleurs. Par ailleurs, l'activation des programmes et l'élaboration d'un cadre juridique pour la validation des acquis de l'expérience est un moyen de développer la formation en milieu de travail.
11. **Développement du suivi de la mise en œuvre des recommandations des comités** de l'Union pour la Méditerranée et de l'Union européenne s'agissant du développement de la coopération Nord-Sud, en encourageant des programmes d'échanges, d'emploi et de formation en milieu professionnel reposant sur la formation en métiers et des possibilités de mobilité en rapport avec cet apprentissage et les besoins des entreprises dans les pays concernés.

ANNEXE : LISTE DES PERSONNES INTERVIEWÉES

Nom et prénom	Fonction
Rachida Alitouche	Directrice générale de l'INFEP
Sabina Nari	Spécialiste des politiques et systèmes d'enseignement et de formation professionnels, responsable pays – Algérie et Maroc, ETF
Aziz Jaouani	Spécialiste senior des politiques et systèmes d'enseignement et de formation professionnels, coordinateur du processus de Turin, ETF
Hadji Fatma Zohra	Chargée d'ingénierie pédagogique à l'INFEP
Boudehane Seddik	Chef de service adaptation, documentation technique et pédagogique
Chihi Lahcene	Sous-directeur en charge de l'apprentissage, Direction organisation et suivi de la formation professionnelle du MFEP
Koudil Seddik	Sous-directeur en charge de l'organisation pédagogique et de la normalisation, Direction organisation et suivi de la formation professionnelle du MFEP
Ameur Souhila	Professeure spécialisée d'enseignement et de formation professionnelle 2 ^e degré, coordinatrice de centre d'animation de l'apprentissage local
Touhari Rachida	Chef du service Apprentissage à l'Institut national spécialisé en arts et industries graphiques (INSIAG)
Naoudj Nabila	Directrice des études et des stages à l'INSIAG
Boutarene Hayat	Directrice à l'INSIAG
Haddad Nacira	Vice-présidente du Forum des chefs d'entreprise
Noura Boudedja	Conseillère au Forum des chefs d'entreprise
Choudar Taoufik	Directeur des ressources humaines au Groupe Venus (laboratoire Venus SAPECO)
Talamali Azezki	Responsable des ressources humaines chez TRAVEPS
Bellil Rachid	Directeur de la production chez Vita Jus
Haj Lout Ameur	Responsable des ressources humaines chez Mitidja Transformation Plastique

LISTE DES ACRONYMES

ADS	Agence de développement social
AFEQ	Adéquation, formation, emploi et qualification
ANGEM	Agence nationale pour la gestion du microcrédit
ANSEJ	Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CFPA	Centre de formation professionnelle et d'apprentissage
CNAC	Caisse nationale d'assurance chômage
DZD	Algerian dinar
ETF	European Training Foundation (Fondation européenne pour la formation)
FMI	Fonds monétaire international
FNAC	Fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continue
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Agence allemande de coopération internationale pour le développement)
INFEP	Institut national de la formation et de l'enseignement professionnels
INSIAG	Institut national spécialisé en arts et industries graphiques
MFEP	Ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels
ONS	Office national des statistiques
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petite et moyenne entreprise
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée

BIBLIOGRAPHIE

Abderrahmane, M., Problématique de la sphère informelle en Algérie, décembre 2015, www.maghrebemergent.info/problematique-de-la-sphere-informelle-en-algerie-economie-de-marche-etat-de-droit-et-democratie-contribution/

Ammar, L., Formation professionnelle : la formation continue en débat, article en ligne de Réflexion, 8 février 2017. Disponible sur : www.reflexiondz.net/FORMATION-PROFESSIONNELLE-La-formation-continue-en-debat_a45373.html

Bendimerad, S., L'économie sociale et solidaire internationale : entre renouveau, apprentissage et perspectives, quelle valeur ajoutée pour le secteur touristique méditerranéen ?, 2016.

Boudesseul G., Cart, B., Couppié, T., Giret, G-F., Lemistre, P., Toutin, M. et Werquin, P., Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ? XXIIes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Lille, 10–11 décembre 2015.

Boudjebbour, A., L'alternance dans le cadre de l'apprentissage professionnel en Algérie, Département des sciences humaines et sociales, Université de Médéa (Algérie), décembre 2011.

Chambre de commerce et d'industrie de région Paris Ile-de-France, Guide pratique de la taxe d'apprentissage, 2015.

Constitution de la République algérienne démocratique et populaire, présidence de la République, secrétariat général du gouvernement, mars 2016, pp. 6 et 9. Disponible sur : www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2018/A2018029.pdf [en arabe].

CRID (Centre de ressources et d'ingénierie documentaires), La formation en situation de travail et l'apprentissage : une priorité internationale et européenne, février 2016.

De nouvelles spécialités dans la formation continue dès la prochaine rentrée, avril 2017, article en ligne disponible sur : www.huffpostmaghreb.com/2017/04/15/formation-continue_n_16028684.html

ETF (Fondation européenne pour la formation), Sweet, R., Analyses comparatives : Programmes de formation en milieu professionnel pour les jeunes de la région méditerranéenne, projet MEDA-ETE, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2009.

ETF (Fondation européenne pour la formation), Masson, J.-R., Cartographie de la gouvernance de la formation professionnelle en Algérie, projet GEMM, ETF, Turin, 2014.

ETF (Fondation européenne pour la formation), Sweet, R., Work-based learning: A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries [La formation en milieu professionnel : Un manuel à l'intention des décideurs et des partenaires sociaux dans les pays partenaires de l'ETF], ETF, Turin, 2014.

ETF (Fondation européenne pour la formation), Fiche pays Union pour la Méditerranée : Algérie, juillet 2017.

Formation professionnelle continue et réformes structurelles, article en ligne disponible sur : [www.ouvrages.crasc.dz/index.php/en/42-quelles-formations-pour-quels-emplois-en-
alg%C3%A9rie/575-la-formation-professionnelle-continue-et-les-r%C3%A9formes-structurelles](http://www.ouvrages.crasc.dz/index.php/en/42-quelles-formations-pour-quels-emplois-en-alg%C3%A9rie/575-la-formation-professionnelle-continue-et-les-r%C3%A9formes-structurelles)

Formation professionnelle : intérêt allemand à renforcer la coopération avec l'Algérie, article en ligne disponible sur : [www.algerie-eco.com/2017/11/07/formation-professionnelle-interet-allemand-a-
renforcer-cooperation-lalgerie/](http://www.algerie-eco.com/2017/11/07/formation-professionnelle-interet-allemand-a-renforcer-cooperation-lalgerie/)

Formation professionnelle : l'Algérie et la Roumanie signent un programme de coopération, Algérie Presse Service, 1^{er} avril 2018, article en ligne disponible sur : [www.aps.dz/economie/72023-formation-
professionnelle-l-algerie-et-la-roumanie-signent-un-programme-de-cooperation](http://www.aps.dz/economie/72023-formation-professionnelle-l-algerie-et-la-roumanie-signent-un-programme-de-cooperation)

Forum Algérie : Formation professionnelle Pôle du Tech et services, Business France.

Ghouati, A., « Formation professionnelle et enseignement supérieur : une même conception de la professionnalisation issue de l'expertise internationale en Algérie ? », Communication au séminaire EXIFORMAM-Expertises internationales et réformes de la formation professionnelle au Maghreb, LEST-CNRS, 9–10 décembre 2013, Direction de la formation professionnelle, Rabat (Maroc).

Gouvernement algérien, Rapport national 2000–2015, Objectifs du millénaire pour le développement, juin 2016.

Inchauspé, P. et Pelletier, G., Rapport de la mission d'identification et de la planification des actions privilégiées, Analyse de la réforme de la formation professionnelle et technique en République algérienne démocratique et populaire, 2002.

Journal officiel de la République algérienne, n° 11, 2 mars 2008. Disponible sur : www.joradp.dz/JO2000/2008/011/F_Pag.htm

Kocoglu, Y., Formation et emploi des jeunes dans les pays méditerranéens, Rapport commandité par l'OCMO dans le cadre du programme Méditerranée Nouvelle Chance (MedNC), décembre 2014.

Mabtoul, A., Problématique de la sphère informelle en Algérie, décembre 2015.

MFEP (ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels), Direction de l'organisation et du suivi de la formation, Stratégie de réorganisation et de promotion de la formation par apprentissage dans le cadre d'une politique globale de mise à niveau du secteur de la formation professionnelle, 2002.

MFEP (ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels), Rapport sur la formation et l'enseignement professionnels, Bilans et perspectives, 2007.

MFEP (Ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels), Annuaire statistique 2016, juin 2017.

MFEP (ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels), site : www.mfep.gov.dz

OIT (Organisation internationale du travail, Les jeunes et l'emploi en Afrique du Nord, BIT, Genève, septembre 2017.

ONS (Office national des statistiques), Rapport Activité, emploi et chômage en avril 2016, 2016.

ONS (Office national des statistiques), Rapport Activité, emploi et chômage en septembre 2017, 2017.

Plan d'action du gouvernement algérien, 2017. Disponible sur : www.premier-ministre.gov.dz/ressources/front/files/pdf/plans-d-actions/plan-d-action-du-gouvernement-2017-fr.pdf

Rahmouni, A., La formation professionnelle par apprentissage en Algérie.

Rapport des services du FMI (Fonds monétaire international) pour les consultations de 2017 au titre de l'article IV, 12 mai 2017.

Souki, H., Le système éducatif algérien capital immatériel : quelles contraintes pour constituer un capital humain de qualité ?, 2017.

UNESCO, Bureau régional de Beyrouth, Rapport régional pour l'année 2014 sur l'Éducation pour tous dans les pays arabes, Conférence internationale sur l'éducation pour tous, mai 2014.

UNICEF, Rapport national sur les enfants non scolarisés, Algérie, octobre 2014.

Université de la formation continue : solution à la déperdition scolaire, article du site www.etudiant-algerien.com, 25 septembre 2017. Disponible sur : <http://etudiant-algerien.com/2017/09/universite-de-la-formation-continue-solution-a-la-deperdition-scolaire/>

Verdier. E., Les systèmes d'éducation et de formation du Maghreb à l'épreuve de la non-qualité : une approche institutionnaliste, HAL archives ouvertes, avril 2010.

Zaim, A., La taxe de formation et d'apprentissage, présentation SlideShare disponible en ligne : <https://fr.slideshare.net/AbdelhakZAIM/la-taxe-de-formation-professionnelle-et-dapprentissage>

Site web
www.etf.europa.eu

Twitter
[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook
facebook.com/etfeuropa

YouTube
www.youtube.com/user/etfeuropa

Instagram
instagram.com/etfeuropa/

LinkedIn
linkedin.com/company/european-training-foundation

Courriel
info@etf.europa.eu

