



**ACCENT SUR
LES DISPOSITIFS
DE LA FORMATION CONTINUE
EN ALGÉRIE**



etf
SHARING EXPERTISE
IN TRAINING

**LA FONDATION EUROPÉENNE POUR LA FORMATION
EST LE CENTRE D'EXPERTISE DE L'UNION
EUROPÉENNE CHARGÉ DE LA RÉFORME DE
L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELS DANS LES PAYS TIERS DANS
LE CADRE DES PROGRAMMES DE RELATIONS
EXTÉRIEURES DE L'UNION EUROPÉENNE**

NOUS CONTACTER

Des informations complémentaires sur nos activités, appels d'offres et vacances d'emploi peuvent être obtenues sur notre site web: www.etf.eu.int.

Pour toute autre information, veuillez contacter :

Unité «Communication extérieure»
Fondation européenne pour la formation
Villa Gualino
Viale Settimio Severo, 65
I-10133 Turin
T +39 011 630 2222
F +39 011 630 2200
E info@etf.eu.int

**LES DISPOSITIFS
DE LA FORMATION CONTINUE
EN ALGÉRIE**

De nombreuses informations sur l'Union
européenne sont disponibles sur Internet via le
serveur Europa (<http://europa.eu.int>)

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
Objectifs	7
Méthodologie	7
1. CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL	9
1.1 Situation économique	9
1.2 Marché du travail	9
2. SYSTÈME DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	11
2.1 Conception globale du système éducatif	11
2.2 Système de la formation professionnelle	12
3. SYSTÈME DE LA FORMATION CONTINUE	13
3.1 Champ d'application et cadre juridique de la formation continue	13
3.2 Structures chargées de la formation continue	14
3.3 Marché de la formation continue	15
4. ÉLÉMENTS CLÉS DE L'ANALYSE	19
4.1 Vision et missions des acteurs clés	19
4.2 Information	21
4.3 Classification des métiers et standards de qualification	22
4.4 Certification et sanction de la formation continue	23
4.5 Ingénierie de formation et contrôle qualité	23
4.6 Lieux et niveaux de prise de décisions	24
4.7 Support institutionnel	25
5. CONCLUSIONS	27
ANNEXES	29
Annexe 1 : Programme des rencontres	29
Annexe 2 : Documentation et textes consultés	31
LISTE DES ORGANISMES/ACRONYMES	33

INTRODUCTION

Le présent rapport fait partie d'une série de rapports préparés par la Fondation européenne pour la formation au cours du troisième trimestre de l'année 2002 sur la situation des systèmes de formation continue dans les trois pays du Maghreb (Tunisie, Algérie et Maroc).

OBJECTIFS

Ces rapports ont été préparés en vue du symposium régional sur la formation continue qui s'est tenu à Tunis les 7 et 8 février 2003.

MÉTHODOLOGIE

Deux experts ont été mobilisés pour la réalisation de cette mission, qui a

commencé par une analyse des documents disponibles concernant les systèmes de formation continue dans les trois pays concernés.

La seconde phase a comporté de courtes missions (six jours chacune) dans les trois pays, jalonnées par des rencontres avec les principaux acteurs impliqués dans le pilotage, la gestion, la mise en œuvre et l'évaluation de la formation continue dans les pays en question.

Les rapports seront transmis pour avis et commentaires aux autorités nationales.

Un rapport de synthèse permettant de faire une compilation des principales conclusions des trois rapports nationaux a été présenté durant la séance plénière du symposium de Tunis.

1. CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

1

1.1 SITUATION ÉCONOMIQUE

Comparée à la situation au début des années 1990, la situation macro-économique de l'Algérie s'est sensiblement améliorée, faisant suite au programme d'ajustement structurel et à l'évolution favorable du prix des hydrocarbures.

Toutefois, malgré les évolutions positives liées à la réduction de l'inflation de 28,6% en 1995 à 0,3% en 2000 et à la croissance de l'excédent commercial de 4,1 milliards de USD en 1996 à 12,3 milliards en 2000, la croissance économique reste modeste avec une moyenne annuelle de 3,3% de 1995 à 2000.

Cette performance contrastée de l'économie algérienne révèle des faiblesses structurelles liées à la prédominance du secteur des hydrocarbures qui représente 30% du PIB, la faible compétitivité de l'industrie hors hydrocarbures avec un taux de croissance négatif (-0,9% par an de 1995 à 2000), la prééminence du secteur public dans

l'économie avec 50% du PIB et 75% de la production industrielle.

1.2 MARCHÉ DU TRAVAIL

Le taux officiel du chômage était de 30% en 2000 ; il s'explique essentiellement par l'accroissement de la population active de 4% par an. Le problème du chômage est particulièrement grave chez les jeunes avec un taux d'environ 54% pour le groupe d'âge des 15 à 24 ans. On relève que 83% des chômeurs ont moins de 30 ans et que 68% sont des primo-demandeurs d'emploi et ont été rejetés par le système scolaire et considérés comme sous-qualifiés pour la vie active.

Par ailleurs, le secteur informel est en progression et sa contribution à l'emploi dans le secteur privé est estimée à 50% au moins.

Le taux d'analphabétisme est actuellement estimé à 37%. Ce taux est inférieur à la moyenne de la région, toutefois, de sérieuses insuffisances

LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION CONTINUE EN ALGÉRIE

persistent en termes de disparités entre milieux rural et urbain et selon les régions et les sexes, de rendement du système éducatif (seuls 34% des élèves entrant en première année terminent l'école fondamentale) et d'abandon

(1 million d'enfants de 6 à 15 ans sont en dehors du système scolaire). La mauvaise qualité de l'enseignement se répercute sur la qualité de la formation professionnelle et en aval sur le marché de l'emploi.

2. SYSTÈME DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

2

2.1 CONCEPTION GLOBALE DU SYSTÈME ÉDUCATIF

Actuellement, le système éducatif algérien est composé de quatre grands sous-systèmes placés sous la tutelle administrative et pédagogique de trois départements ministériels distincts.

Il comprend :

- Un enseignement fondamental obligatoire pour tous les enfants âgés de 6 à 16 ans révolus. Cet enseignement, composé de trois paliers de trois ans chacun, dure neuf ans. Il est sanctionné par le brevet d'enseignement fondamental (BEF).
- Un enseignement secondaire de trois ans qui accueille environ 50% des sortants de l'enseignement fondamental. Cet enseignement est organisé en trois troncs communs en première année et débouche sur trois types d'enseignement à partir de la deuxième année : général, technologique et technique. Chaque type d'enseignement comprend plusieurs filières. L'enseignement secondaire général et l'enseignement secondaire technologique sont sanctionnés par le baccalauréat de l'enseignement secondaire. L'enseignement secondaire technique est sanctionné, quant à lui, par le baccalauréat de technicien.
- Un enseignement supérieur qui dispense une gamme variée de formations graduées et post-graduées dans des universités organisées en facultés et dans des écoles supérieures et instituts.
- Une formation professionnelle qui assure une vaste gamme de formations qualifiantes à une clientèle puisée essentiellement, sur concours, parmi les exclus du système éducatif. Par ailleurs, le ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels (MFEP), a entamé la mise en place d'un parcours d'enseignement professionnel sanctionné par le baccalauréat professionnel qui «aura vocation d'être un diplôme national, suffisamment qualifiant pour projeter son titulaire dans la vie active et suffisamment académique pour permettre à son détenteur d'accéder, sous certaines conditions, à certaines formations supérieures dans certains établissements d'enseignement et de formation supérieurs».

2.2 SYSTÈME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est structurée en cinq niveaux de qualification.

- **Niveau 1** : ouvrier spécialisé. La formation est sanctionnée par le certificat de formation professionnelle spécialisée (CFPS).
- **Niveau 2** : ouvrier et agent qualifié. La formation est sanctionnée par le certificat d'aptitude professionnelle (CAP).
- **Niveau 3** : ouvrier et agent hautement qualifié. La formation est sanctionnée par un certificat de maîtrise professionnelle (CMP).
- **Niveau 4** : agent de maîtrise et technicien. La formation est sanctionnée par un brevet de technicien (BT).
- **Niveau 5** : technicien supérieur. La formation est sanctionnée par un diplôme de technicien supérieur (TS).

Le secteur public est composé des établissements de formation sous la tutelle du ministère de la Formation professionnelle et d'un certain nombre d'établissements sectoriels dépendant directement des départements formation des autres ministères formateurs (tourisme, agriculture, etc.).

Le MFEP dispose d'un réseau d'établissements de formation dense, constitué principalement de :

- Centres de formation professionnelle et d'apprentissage (462 CFPA) à caractère polyvalent et local. De petites unités de formation (199 annexes) sont rattachées aux CFPA et permettent de répondre à une demande sociale de plus en plus importante. Les CFPA sont chargés de la formation initiale des niveaux I à IV en résidentiel ou par apprentissage.
- Instituts nationaux spécialisés de formation professionnelle (54 INSFP) à vocation sectorielle et nationale. De petites unités de formation (29 annexes) sont rattachées aux INSFP. Ils proposent des filières de formation dans une branche d'activité économique (bâtiment,

mécanique, habillement, arts graphiques) pour les niveaux IV et V. Les formations organisées par les INSFP sont généralement en résidentiel avec, selon les opportunités, des stages de fin de formation en entreprise.

La répartition des effectifs par mode de formation se présente comme suit (*Annuaire statistique 2001*, MFEP, Direction du développement et de la planification) :

- Formation résidentielle : 187 413 stagiaires avec une forte concentration dans les filières habillement et confection (17,28%), techniques administratives et de gestion (17,23%), informatique (16,16%) et électricité et électronique (9,85%). Cette forte concentration des effectifs dans les filières précitées est couplée à un poids important des formations dans les niveaux de qualification les plus bas (I à III), 123 201 stagiaires soit 65,73% de l'effectif total.
- Formation par apprentissage : 119 144 stagiaires avec une forte concentration dans les filières suivantes : informatique (22,15%), techniques administratives et de gestion (12,72%), artisanat et services (11,19%) et mécanique (10,08%). Cela est couplé à un poids important des formations dans le niveau de qualification (II), 92 503 apprentis soit 81,76% de l'effectif total.
- Formation en cours du soir : 16 610 stagiaires avec une forte concentration dans la filière informatique (76,60%).
- Formation à distance : 10 334 stagiaires concentrés particulièrement dans les régions d'Annaba, d'Alger, d'Oran et de Setif.

Le secteur privé a connu une croissance rapide durant la dernière décennie. Il assure essentiellement des formations tertiaires, en particulier en gestion, secrétariat et informatique, ciblées sur des emplois dans le secteur structuré et les zones urbaines. Le nombre d'établissements privés s'élève à 643, souvent de petite taille, et accueillent un effectif estimé à 23 361 stagiaires.

3. SYSTÈME DE LA FORMATION CONTINUE

3

3.1 CHAMP D'APPLICATION ET CADRE JURIDIQUE DE LA FORMATION CONTINUE

Le cadre juridique de la formation continue comporte plusieurs textes couvrant des périodes et des contextes différents. En effet, la lecture des textes datant des années 1970 et 1980 permet de comprendre l'importance accordée à la formation, initiale et continue, en entreprise et d'apprécier l'effort consenti par les entreprises publiques pour le développement des ressources humaines.

Les nouveaux textes reflètent la volonté politique de redynamiser la formation professionnelle en entreprise. Les principaux textes sont :

- loi n° 90-11 relative aux relations de travail. Selon l'article 7, les travailleurs ont l'obligation de «participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur» ;
- décret n° 82-298 relatif à l'organisation et au financement de la formation professionnelle en entreprise ;
- décret exécutif n° 98-363 du 15 novembre 1998 modifiant et complétant le décret exécutif n° 98-114 du 18 avril 1998 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-090 intitulé «Fonds de promotion de la formation professionnelle continue» ;
- décret n° 98-355 portant création, organisation et fonctionnement du Fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continue (FNAC).

Actuellement, un avant-projet de décret exécutif relatif à la formation continue est à l'examen. Les dispositions du décret visent à pallier l'inconsistance des textes réglementaires en matière de formation continue et constituent l'ancrage juridique nécessaire à la bonne gestion et à la redistribution des ressources financières générées par la taxe de la formation continue.

Le projet de décret confirme l'obligation faite aux entreprises de participer à l'effort de formation de leurs travailleurs. Il définit l'organisation de la formation continue à travers des actions planifiées dans le cadre d'un programme pluriannuel de formation. Ces actions concernent le perfectionnement, l'adaptation et la reconversion et également la préparation et l'insertion des citoyens en quête d'emploi. Enfin, le décret instaure le congé individuel de formation, en tant que droit du travailleur salarié.

D'après l'article 3 du projet de décret, la formation continue vise à accroître la compétitivité des entreprises et contribue à leur modernisation.

Elle vise également à accompagner les restructurations industrielles, à lutter contre le chômage, le sous-emploi et l'emploi précaire, de même qu'elle participe à la lutte contre les inégalités et l'exclusion sociale. La formation continue a pour but d'améliorer les compétences individuelles et collectives des travailleurs en vue de leur épanouissement personnel et de l'adaptation de leurs qualifications aux besoins des entreprises.

3.2 STRUCTURES CHARGÉES DE LA FORMATION CONTINUE

3.2.1 FONDS NATIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA FORMATION CONTINUE (FNAC)

Le Fonds est administré par un conseil d'orientation composé de représentants des ministères de la Formation professionnelle, des Finances, de l'Intérieur et des Collectivités locales, de l'Industrie, de l'Énergie, du Tourisme et de l'Artisanat, de la Chambre nationale de commerce et de l'industrie, de la Chambre nationale des métiers de l'artisanat, de la Chambre nationale de l'agriculture, de l'Organisation syndicale des travailleurs, des entreprises publiques, du patronat

privé, des établissements chargés de l'ingénierie pédagogique de la formation professionnelle, des établissements agréés de formation professionnelle.

Le FNAC a pour missions :

- de gérer les ressources financières mises à sa disposition ;
- d'étudier et de traiter des projets de programmes de formation proposés au financement par le fonds ;
- de définir les modalités et conditions de mise en œuvre des programmes de formation retenus ;
- de financer des actions d'information et d'orientation concourant au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
- de financer, en partenariat avec les fonds sectoriels de soutien existants, des actions de formation par apprentissage et/ou de formation continue ;
- d'entreprendre toute enquête sur l'évaluation des programmes de formation mis en œuvre ;
- d'engager toute action visant à la promotion et à la valorisation de l'apprentissage et de la formation continue.

3.2.2 INSTITUT NATIONAL DE DÉVELOPPEMENT ET DE PROMOTION DE LA FORMATION CONTINUE (INDEFOC)

L'INDEFOC est un établissement public à caractère industriel et commercial. Il offre des prestations d'assistance/conseil aux entreprises dans les domaines du développement et de la gestion des ressources humaines.

Il assure des actions de formation continue «à la carte» sur différents thèmes pour des besoins de perfectionnement, d'adaptation et de mise à niveau des ressources humaines, visant à assister les entreprises à se doter de nouveaux systèmes de gestion moderne.

Les missions de l'INDEFOC sont :

- effectuer toute étude et recherche liées à l'amélioration des contenus, des méthodes et des moyens pédagogiques des formations dispensées en entreprise ;
- élaborer et adapter le contenu de la formation ;
- assurer le perfectionnement et le recyclage des formateurs d'entreprise, des maîtres d'apprentissage et des formateurs chargés de la formation complémentaire des apprentis ;
- élaborer les méthodes d'évaluation de la formation afin d'en permettre la validation et la sanction ;
- élaborer les plans d'équipement des structures de formation ;
- recueillir et analyser les documents et les informations liés à sa mission, et diffuser et promouvoir les échanges.

3.2.3 CENTRE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE SUR LES PROFESSIONS ET LES QUALIFICATIONS (CERPEQ)

Le CERPEQ développe des activités d'étude et de recherche centrées sur la relation complexe entre la formation et les besoins des entreprises en compétences et en qualifications, et en particulier sur :

- l'évolution des métiers et des qualifications ;
- l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines ;
- l'étude et le suivi des politiques de formation/emploi ;
- l'insertion et les cheminements professionnels des jeunes diplômés sortis des établissements de formation.

Dans le cadre de ses missions, le CERPEQ a réalisé en 2001/02 des études concernant le système de formation continue. Il s'agit notamment de l'étude concernant la formation continue dans le marché informel (en cours de validation).

3.2.4 CENTRE NATIONAL D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL À DISTANCE (CNEPD)

Le CNEPD est un organisme public sous la tutelle du ministère de la Formation professionnelle.

Les missions du CNEPD dans le domaine de la formation continue sont :

- d'assurer des actions de recyclage et de perfectionnement au profit des travailleurs en vue de leur permettre d'accéder à un niveau supérieur de qualification, à une reconversion et à un perfectionnement ;
- d'assister les organismes publics et les entreprises conformément à la réglementation en vigueur dans le cadre des actions de perfectionnement et de recyclage.

3.2.5 PARTENAIRES SOCIAUX

Les principales organisations patronales et syndicales sont :

- la Confédération générale des opérateurs économiques algériens (CGOEA) ;
- l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA).

Ces deux organisations participent aux instances de négociation tripartites, créées par le gouvernement, appelées à débattre sur différentes questions portant sur la formation professionnelle initiale et continue.

3.3 MARCHÉ DE LA FORMATION CONTINUE

3.3.1 TYPES DE PRESTATAIRES

L'offre de formation continue est assurée par divers organismes publics et privés. Ces organismes peuvent exercer leurs activités de façon exclusive dans le

domaine de la formation continue (Institut national du travail, INDEFOC, autres) ou en complément d'une offre de formation initiale exercée dans un ou plusieurs secteurs de formation professionnelle (ESG, ISGP, autres).

Les établissements publics de formation professionnelle, placés sous la tutelle du MFEP, développent diverses formes de formation continue : la formation conventionnée avec les entreprises et institutions publiques et la formation en cours du soir.

3.3.2 FORMATEURS

Le personnel exerçant une activité de formateur relève de statuts divers : fonctionnaires, salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, formateurs vacataires.

Les différents organismes de formation rencontrés déclarent avoir recours à des intervenants externes (vacataires) pour assurer les actions de formation continue. Chaque organisme dispose d'un réseau de formateurs mis à contribution selon la nature et le domaine de l'action envisagée.

La législation en vigueur ne prévoyant pas de définition légale du formateur en formation continue, quiconque peut se présenter en tant que formateur sans disposer d'une qualification ou d'une formation pédagogique confirmée. Enfin, d'une manière générale, il n'existe pas d'information fiable sur le nombre et les qualifications de ces formateurs.

3.3.3 INGÉNIERIE DE FORMATION

L'ingénierie de la formation continue mise en œuvre est assimilée à celle de la formation initiale : l'organisation des cycles de formation se déroule selon les mêmes principes que celle de la formation initiale (approches pédagogique, contenu et organisation de la formation).

L'absence d'une capacité d'identification des besoins et leur traduction en programmes de formation continue est fortement liée à la logique d'offre qui prévaut tant au niveau de la formation initiale qu'à celui de la formation continue.

Enfin, l'absence d'outils opérationnels spécifiques à la formation continue (validation des acquis, bilan de compétences, modularisation) contribue à réduire les pratiques actuelles à une reproduction de dispositifs de formation initiale eux-mêmes limités en matière d'ingénierie de formation.

3.3.4 FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE

Il faut tout d'abord souligner la quasi-absence d'indicateurs physico-financiers, concernant la formation continue, dans les publications du MFEP.

La description et les informations fournies ci-dessous sont donc basées sur les discussions et les présentations faites par les personnes rencontrées durant la mission effectuée à Alger.

Les principales sources de financement de la formation continue proviennent de l'État à travers les budgets des ministères et institutions publiques, des entreprises publiques et privées et des individus.

a) Les entreprises

A partir de l'année fiscale 2001, les entreprises assujetties paient une taxe de formation professionnelle (TFP) équivalente à 0,5 % de la masse salariale.

Les entreprises assujetties sont toutes les entreprises occupant habituellement un nombre de travailleurs permanents égal ou supérieur à 20 et ce, quels que soient son statut juridique et son secteur d'activité¹.

Le produit de la taxe est imputé au compte d'affectation spéciale intitulé «Fonds de promotion de la formation professionnelle continue ».

¹ D'après le décret n° 82-298 du 4 septembre 1982, confirmé par le décret exécutif n° 98-149 du 31 mai 1998.

3. SYSTÈME DE LA FORMATION CONTINUE

Ce compte est géré par le FNAC, pour le compte du MFEP.

Pour l'année 2001, le montant total des recettes de la TFP est de 100 MDA (environ 135 000 euros)².

b) L'État

L'État prend en charge les dépenses de formation continue de ses agents. Il finance également des programmes d'insertion et de réinsertion des demandeurs d'emploi.

La Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC) finance des actions de formation

au profit de ses allocataires à titre d'aide au retour à l'emploi. Cette formation-reconversion vient compléter les autres mesures d'aide à la réinsertion : les centres de recherche d'emploi (CRE) et les centres d'aide au travail indépendant (CATI).

c) Les individus

La part des individus dans le financement de la formation continue est peu connue. Elle est essentiellement concentrée sur les frais d'inscription à des cours du soir, des formations à distance et des formations offertes par le secteur de formation privé.

² Information fournie par les cadres du FNAC.

4. ÉLÉMENTS CLÉS DE L'ANALYSE

4

La réforme et la création d'institutions pour la formation continue demandent que l'on étudie les éléments clés d'un système de formation professionnelle efficace, à savoir : mission, collecte d'information et analyse du marché de l'emploi, normes, financement et législation.

L'analyse du système de la formation continue proposée ci-après, à partir des informations glanées lors des entretiens et par l'étude des documents, s'articule autour des facteurs suivants :

- la vision, la définition et la mission allouées à la formation continue comme activités spécifiques au sein de la formation professionnelle et pour le marché de l'emploi ;
- l'information sur le marché de l'emploi en général et sur la demande de formation et l'analyse des besoins en compétences en particulier ;
- la classification des emplois et l'identification des priorités professionnelles ;
- le développement d'une offre de formation et des certifications,

qualifications et attestations correspondantes ;

- le développement institutionnel des programmes et le contrôle de la qualité et l'évaluation appropriée ;
- l'étude des lieux de prise de décisions aux niveaux national, local et intermédiaire.

4.1 VISION ET MISSIONS DES ACTEURS CLÉS

L'action du gouvernement algérien dans le domaine de la formation professionnelle traduit une forte volonté politique de développer la formation continue, confirmée notamment par le programme de mise à niveau financé en collaboration avec l'Union européenne.

La législation régissant la formation continue est en cours de préparation, ce qui pourrait permettre au MFEP de lui donner une dimension prospective en s'inspirant des nouvelles tendances internationales et des meilleures pratiques dans le domaine.

LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION CONTINUE EN ALGÉRIE

Dans ce sens, le projet de décret décrit plus haut offre une définition large du champ de la formation continue qui couvre les dimensions relatives à la formation en cours d'emploi, les programmes de réinsertion et d'adaptation professionnelle, et ce dans un cadre légal et institutionnel assez développé.

Mais les institutions s'occupant d'aspects spécifiques de la formation, par exemple le FNAC et l'INDEFOC, ont une vision moins claire de leur rôle et missions dans le processus de développement de la formation continue, du fait de pressions contradictoires exercées sur elles et d'un statut incertain dans un contexte culturel où la législation et les règlements jouent un rôle important.

Des institutions comme l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) et la Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC), qui ont des programmes très spécifiques en sus de leur mission principale (emploi des jeunes, mesures contre le chômage, appui aux initiatives des entreprises), s'appuient sur des instances politiquement fortes et des budgets conséquents.

Dans le cas du FNAC, les mécanismes de collecte et d'allocation des taxes de formation (apprentissage et formation continue) ne sont pas encore tout à fait en place. Le retard accusé au niveau du démarrage du FNAC résulte, à notre avis, de la mise en œuvre progressive de la loi et du manque d'information et de communication envers les entreprises en ce qui concerne les objectifs et le mode de financement et de fonctionnement du Fonds. Ainsi, la confiance dans son rôle n'est pas encore acquise.

Pour les entreprises, le contexte de transition au niveau national explique l'incertitude en ce qui concerne la stratégie à suivre. Les grandes entreprises telles que SONATRACH et SNVI ont des départements de ressources humaines qui offrent des formations sophistiquées et des politiques de plan de carrière et de certification/attestation.

Les petites et moyennes entreprises telle que BELUX (groupe spécialisé en

éclairage comptant 200 employés) n'ont pas une visibilité suffisante sur la demande du marché pour prévoir une formation aux nouveaux métiers (réalisation d'éclairage dans le cas de BELUX).

L'UGTA et la CGOEA, mentionnés ci-dessus (section 3.2.5), jouent un rôle dans les instances à composition tripartite, mais l'incertitude concernant la nature et le champ de leur intervention (consultation plutôt que négociation, négociation plutôt que coopération, prise en charge de nouvelles structures, entreprises publiques devenant des entreprises publiques/privées) entraîne un glissement de valeurs qui est difficile à communiquer aux adhérents.

Les institutions s'occupant de programmes concrets ont quant à elles une idée plus précise de leur mission. Au niveau national, le CERPEQ a une vue plus claire de sa mission et de ses programmes, mais il manque encore de moyens. Il pourrait être un acteur important dans les liens entre l'offre et la demande, mais seulement s'il dispose des ressources nécessaires.

Le CNEPD joue un rôle concret dans les cours par correspondance et en alternance et a un rôle potentiel dans le développement de la formation continue selon de nouvelles approches (formation ouverte et à distance).

Les institutions spécifiques privées, publiques et semi-publiques, qui offrent une combinaison de formation continue et d'études ont des plans de missions différents mais concrets et dans l'ensemble un support sophistiqué de marketing.

L'École supérieure de gestion (privée) a une offre de services pour les entreprises allant du «consulting» à la prestation de formation continue avec des liens entre les différents services.

L'Institut national du travail (sous la tutelle du ministère du Travail mais bénéficiant d'une autonomie financière) offre de la recherche, un mélange de consultations et de formation et joue un rôle de modérateur de politiques entre et parmi les différentes agences officielles.

4. ÉLÉMENTS CLÉS DE L'ANALYSE

L'Institut national spécialisé de la formation professionnelle en gestion (sous tutelle du MFEP) a un rôle et une mission clairs (son succès dépend actuellement de sa réputation plutôt que de son approche marketing).

Les institutions qui offrent une formation continue, et notamment une formation qui comprend une spécialité en gestion, n'ont pas de problème d'identité dans un contexte de marché. Pour l'instant, le marché de la formation continue est vaste et les offres restreintes, c'est-à-dire que c'est surtout un marché de vendeurs. Mais, pour le client (entreprise ou individu), la carte des offres, le cadre de régulation et les mécanismes de financement sont loin d'être clairs.

4.2 INFORMATION

Actuellement, il n'existe pas de base d'information commune, les responsabilités institutionnelles de collecte et d'analyse de données (y compris l'information sur le marché de l'emploi) se chevauchent souvent et les approches ne sont pas toujours compatibles.

La coopération entre les ministères et l'harmonisation des techniques d'information ne sont pas universelles. En même temps, le contexte politique des récentes décennies a rendu la collecte de données au niveau local presque impossible. Pour toute activité de développement local, il faut un développement à long terme. Les acteurs de tous les secteurs connaissent des problèmes d'information et d'évaluation.

La collecte et l'harmonisation des informations au niveau national s'appuieraient sur la fonction d'observatoire (en cours de création) et notamment sur le rôle du CERPEQ (sous la responsabilité du MFEP) qui a aussi pour mission l'étude de la formation continue au niveau des entreprises ; l'établissement d'une classification (nomenclature) des professions ; l'évaluation du développement de l'emploi et des nouvelles professions. Le CERPEQ collabore déjà avec les principales institutions s'occupant de l'information sur

le marché de l'emploi et de l'analyse des besoins en compétences, mais leurs bases de données sont incomplètes et ne sont pas coordonnées.

Le FNAC a plusieurs missions dont l'information, la recherche, l'évaluation, l'établissement des critères et l'octroi des fonds provenant de la taxe d'apprentissage et de la formation continue. Cette dernière est sa tâche essentielle, mais elle dépend des bases de données et des mécanismes disponibles pour la collecte des taxes au niveau de la wilaya.

L'ANSEJ et le CNAC s'occupent de la formation des jeunes chômeurs et de l'entreprise d'une part et de la réinsertion dans l'emploi et de l'aide aux entreprises en difficulté d'autre part. Les deux organisations ont des philosophies claires, des programmes solides et des critères transparents et réussissent dans le cadre de leur cahier des charges. Mais toutes deux fonctionnent dans un marché manquant d'information et sont obligées, vu la pression sociale, d'opérer à court terme.

Les organismes nationaux et locaux de formation continue (associée ou non aux études de besoins) sont conscients de la nécessité d'aider les clients (entreprises, organisations publiques ou personnes) à analyser les besoins en compétences des individus et organisations. Ils dépendent des conditions du marché local et leurs approches de l'information et du marketing oscillent entre : « nous dépendons de notre bonne réputation », « nos clients viennent grâce au bouche-à-oreille et à nos services de conseil » (secteur public) ; et un marketing agressif, « une grande partie de notre budget va au département marketing » (secteur privé).

Ainsi, au niveau local, les organismes sentent qu'ils sont dans un marché porteur ; ils ne sont pas encore obligés d'être en compétition pour attirer un nombre limité de clients. Mais parmi leurs produits et services figurent des méthodes de collecte et d'analyse de données.

Du côté de la demande, les grandes entreprises ont des besoins d'information différents. Elles opèrent dans des marchés

compétitifs internationaux avec des contraintes nationales. Leurs besoins en formation dépendent essentiellement des technologies en mutation et des nouveaux développements professionnels. En ce qui concerne l'information, elles auraient besoin du soutien appuyé d'un CERPEQ ou d'un Institut national du travail (INT) amélioré ou de leur équivalent, de conseils internationaux ou d'auto-assistance.

Les PME, en revanche, ont besoin d'une aide spécialisée, en vue de développer de nouveaux profils professionnels. Par ailleurs, il y a aussi un besoin de mise à jour des règles et procédures de financement de la formation continue.

Les grandes entreprises rencontrées n'étaient pas informées des démarches de prise en charge de la formation continue et de la nécessité de déclarer à cette fin les formations réalisées.

Les associations et les fédérations (CGOEA, UGTA, Chambre nationale du travail (CNAM)) manquent peut-être d'information. La CNAM est très préoccupée par le manque d'information sur le financement (sous la responsabilité du FNAC).

L'UGTA doit revoir progressivement ses responsabilités et ses approches pour passer d'un syndicat des employés des entreprises publiques à un syndicat des employeurs d'une économie mixte et d'une position de coopération à une position de négociation. La CGEO doit perfectionner son rôle dans les instances tripartites et développer ses compétences de «lobby».

C'est une situation de changement et de réforme. Les institutions et les capacités évoluent. En ce qui concerne les besoins d'information, la question est de savoir quels sont les besoins pertinents au niveau national et au niveau local.

Nous avons vu que les institutions les plus confiantes sont les institutions de formation qui ont des clients locaux. L'information sur le marché du travail concernant les besoins en formation est essentiellement locale, mais les fonctions clés (classification, nouveaux développements des professions, certification) sont pilotées au

niveau national. De même, le marché des entreprises est en même temps international (qualité et compétitivité) et local. L'analyse des besoins en compétences est locale pour l'entreprise car l'avenir de l'emploi repose notamment sur les PME.

Le dilemme pour l'Algérie est de savoir pour combien de temps elle doit conserver un système traditionnellement centralisé et à quel rythme elle doit évoluer vers des infrastructures et une flexibilité locales.

Enfin, il est essentiel de mettre en place un système d'information concernant les pratiques des entreprises et des individus en matière de formation professionnelle et particulièrement de formation continue. Ce système permettra une lecture cohérente et stable de l'effort national en matière de formation continue. Le compte économique de la formation professionnelle peut jouer ce rôle. Il consiste à regrouper et à analyser, de manière exhaustive et cohérente, l'ensemble des actions et des flux financiers relatifs au secteur de la formation professionnelle.

4.3 CLASSIFICATION DES MÉTIERS ET STANDARDS DE QUALIFICATION

Les principaux éléments de la mission du CERPEQ sont : élaborer et maintenir à jour une nomenclature des emplois/métiers ; prévoir et suivre l'évolution des emplois/métiers. Le CERPEQ travaille avec les autres institutions nationales telles que l'ANEM, la CNAC, l'ANSEJ, l'INDEFOC, le CNEPD et les principales agences de statistiques. Il est prévu de créer un observatoire fondé sur un réseau d'institutions nationales et locales.

La classification des secteurs professionnels (encore émergente) constitue une première étape dans la définition des compétences nécessaires par secteur.

L'établissement des compétences et la capacité de les évaluer à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail en sont encore à un stade pilote. L'identification des professions et des technologies

4. ÉLÉMENTS CLÉS DE L'ANALYSE

émergentes nécessite aussi toute une méthodologie.

Le cas de BELUX/SCOA Éclairage pour l'Algérie, offre une étude de cas de la demande. Il existe un besoin de spécialisation (et de certifications associées) en matière de réalisation de l'éclairage public qui n'existe pas encore dans le système algérien des certifications/qualifications. Les compétences propres à cette spécialisation requièrent une définition, certification, légitimation et la formation y afférente exige une identification. L'information sur le nombre de demandes pour cette spécialité et sur leur origine géographique nécessite une recherche. Parcourir le chemin qui va de la demande à l'offre par la formation continue (niveaux de qualification/ catégories d'accès pour les stagiaires potentiels, etc.) pourrait fournir un indicateur utile de la maturité du cadre institutionnel et des besoins financiers.

La formation continue peut ainsi accroître le potentiel d'exploration des nouvelles compétences et donner lieu à la création de nouvelles filières de formation initiale.

Il semble clair qu'il faut renforcer le rôle d'observatoire du CERPEQ pour qu'il joue le rôle de catalyseur du système.

4.4 CERTIFICATION ET SANCTION DE LA FORMATION CONTINUE

La philosophie de la demande et de l'offre en ce qui concerne la formation continue est largement basée sur les besoins des entreprises et donc sur les besoins en compétences à court terme. Les grandes entreprises rencontrées (voir Annexe 1) ont un système de plan de carrière qui est partiellement basé sur l'acquisition de qualifications et qui, au niveau des cadres, devient virtuellement une condition pour exercer. La SONATRACH recrute uniquement des diplômés au niveau cadre qui suivent ensuite une formation d'adaptation avant d'obtenir un poste. Les grandes entreprises ne sont pas satisfaites par le produit de la formation initiale et utilisent la formation continue, y compris

pour les compétences clés, comme processus de mise à niveau.

Les entreprises (et notamment les PME) s'intéressent plus à une meilleure production qu'à la mise à niveau des qualifications qui risque de conduire à des demandes de promotion ou à des départs d'employés. Des compétences modulaires basées sur des crédits pourraient offrir une approche flexible de la formation continue qui contenteraient les personnes et les entreprises. Mais la route est longue et les conséquences organisationnelles et financières sont complexes.

4.5 INGÉNIERIE DE FORMATION ET CONTRÔLE QUALITÉ

Les centres publics et privés de formation continue ont une bonne compréhension des marchés locaux. Mais les organismes privés de formation ont un sens plus développé du marché et du marketing.

En ce qui concerne le secteur public, l'autonomie et la capacité de marketing sont émergentes. On a beaucoup investi dans les institutions centrales (même avec des antennes locales), telles que le FNAC, la CNAC et l'ANSEJ. La décentralisation des services et notamment une autonomie relative des institutions publiques de formation en sont à leur début. Les instituts nationaux de formation constituent de bons exemples, en ce sens qu'ils bénéficient d'une certaine autonomie.

Un centre privé tel que l'ESG est en mesure d'offrir des services de conseil et une formation pour les entreprises sanctionnée par des attestations et/ou des certifications pour les personnes. Une institution comme l'INT offre des services de formation spécifique à la carte, mais la valeur de ses attestations est basée sur sa réputation, et les résultats dépendent autant de «l'intuition» que d'une évaluation formelle. Dans la concurrence pour les parts de marché et la survie, l'INDEFOC tente d'être reconnu. Être «approuvé» en matière de certification est important.

Un autre problème important est de savoir dans quelle mesure les centres de

formation publics ont un avantage par rapport aux centres privés en termes d'histoire, de ressources et de coût.

L'INSFPG (sous tutelle du MFEP), par exemple, jouit d'une réputation (dans le marché actuel) qui lui permet de se passer de marketing. La demande peut concerner des qualifications professionnelles initiales pour des groupes adultes (tels que les gendarmes et les employés aux comptoirs de compagnies aériennes), mais l'INSFPG n'a pas le temps (ni le besoin) de procéder à une analyse fine des besoins en compétences.

Dans la plupart des cas, l'évaluation de la formation continue est basée sur la satisfaction des clients et elle est informelle, c'est-à-dire qu'elle se fait sans instruments structurés ni indicateurs de performance.

L'enseignement à distance (en alternance/par correspondance, voire en ligne) du CNEPD (un centre avec huit antennes régionales) offre un accès à la formation aux stagiaires/personnes résidant dans des régions reculées.

Au niveau national, et dans le cadre de son effort de rapprochement avec le monde productif, le MFEP développe un programme de partenariat actif avec les différents secteurs d'activités économiques. Ce partenariat est formalisé par la signature de conventions-cadres, définissant un cadre global de collaboration, dans le domaine de la formation professionnelle, entre le ministère et les acteurs économiques et sociaux (34 conventions-cadres signées depuis 1991).

Au niveau opérationnel, les conventions-cadres sont relayées par des conventions spécifiques conclues au niveau local avec différents partenaires (1 024 conventions spécifiques conclues de 1997 à 2001).

Ces conventions portent, notamment, sur des prestations de formation dans différents domaines. C'est ainsi que depuis 1997, ces actions ont concerné 32 086 personnes. Pour l'année 2002,

7 459 personnes devront bénéficier des actions programmées.

4.6 LIEUX ET NIVEAUX DE PRISE DE DÉCISIONS

Le modèle algérien de prise de décisions est né d'un mélange de centralisation à la française, d'une histoire post-coloniale complexe et d'une période de crise interne. Dans la poussée vers une économie de marché, il subsiste des obstacles à la réussite d'une décentralisation vers les responsabilités régionales et une autonomie institutionnelle (centre de formation) afin d'offrir de la flexibilité dans les réponses aux situations de marché locales.

La future législation et la création de nouvelles structures financières et institutionnelles font que le gouvernement n'intervient pas directement et délègue des responsabilités aux institutions nouvellement créées et adapte celles des organismes existants. En ce qui concerne la formation continue, cela signifie que le MFEP aura un rôle de pilotage, mais que les actions exécutives se dérouleront ailleurs.

Pour l'instant, la législation, les règlements, l'organisation et les finances pour la délégation des actions exécutives ne sont pas encore très clairs dans l'esprit des nouveaux partenaires, car la philosophie et les structures sont en pleine mutation. Comme nous l'avons vu dans la section sur les missions des acteurs clés (section 4.1), les institutions telles que le FNAC n'ont pas encore pleinement maîtrisé les exigences organisationnelles de leur nouveau rôle et les institutions telles que l'INDEFOC doivent s'adapter à un environnement de concurrence.

La relation entre «décentralisation» et «déconcentration», c'est-à-dire entre une indépendance relative et la délégation des pouvoirs qui peut encore permettre un contrôle au niveau central, n'est pas claire non plus.

En ce qui concerne l'implication des associations, des fédérations

4. ÉLÉMENTS CLÉS DE L'ANALYSE

professionnelles et la participation des partenaires sociaux à des réunions tripartites, il faut de nouveaux concepts et de nouvelles compétences à mesure que la consultation, la négociation et la sensibilisation deviennent la norme et que le «public» devient «privé».

La coordination et la collaboration entre les ministères et les agences (anciennes et nouvelles) posent problème. De par leur manque de mise en œuvre stratégique commune, les différentes institutions nationales risquent d'avoir des préoccupations qui sont en compétition et leurs satellites (associations, fédérations, centres de formation, etc.) pourraient perdre du temps à suivre des procédures qui se chevauchent et s'exposer à des situations conflictuelles.

Il y a trois obstacles à la centralisation : les difficultés dans le changement culturel ; l'argument jacobin pour l'égalité (notamment des chances) ; et la persistance des faiblesses au niveau des infrastructures locales.

Mais pour être en relation avec les économies de marché locales, un programme soutenu de renforcement des capacités doit exister au niveau local.

Un exemple de besoin local est notamment la création de bases de données et d'instruments pour la collecte des taxes de l'apprentissage et de la formation continue.

L'autonomie relative des organismes publics locaux de formation deviendra rapidement problématique, ce qui impliquera des changements conséquents de statuts, de modes de gestion financière et administrative et de relations (pro-actives et réactives) avec les clients locaux.

4.7 SUPPORT INSTITUTIONNEL

La mise en œuvre stratégique des objectifs du système nécessite la réunion d'un ensemble de facteurs et notamment : un cadre général d'institutions nationales ; un cadre législatif et de règlement transparent

pour l'utilisateur ; des ressources et des mesures financières également transparentes pour l'utilisateur ; des capacités de gestion et d'administration efficaces aux différents niveaux du système ; une meilleure communication et une sensibilisation des utilisateurs de la formation continue concernant la nature changeante des marchés et des structures.

Les institutions nationales existent ou sont en voie de création ; elles sont relativement indépendantes du gouvernement, mais il faut créer un cadre de collaboration. De même, un système de coopération entre les différents ministères (formation professionnelle, PME, autres) s'avère nécessaire. Ces cadres de coopération peuvent en partie être définis par la législation et les règlements qui sont également en voie de création. Les capacités de gestion et d'administration existent au sein des institutions centrales (ministère, FNAC, CERPEQ, CNAC, ANSEJ, etc.). Elles semblent aussi exister au niveau des organismes de formation privés et publics dans la capitale.

Mais le problème de la masse critique se pose. Le ministère, les institutions et les organismes de formation ne couvrent qu'un petit pourcentage du marché potentiel (entreprises et personnes). La participation des 15-19 ans à la formation professionnelle initiale n'étant que de 6%, on peut dire que la constellation actuelle de l'offre de formation d'organismes de formation professionnelle initiale ou continue, ne constitue qu'une activité pilote. Ainsi, les éléments manquants des facteurs 1 à 6 décrits ci-dessus, deviennent de plus en plus critiques à mesure de la «massification».

Cela est particulièrement vrai des finances et des ressources. En principe, le FNAC collecte 0,5+0,5% de la masse salariale des entreprises assujetties. Le FNAC offre aussi la possibilité d'un soutien additionnel aux entreprises qui financent la formation au-delà de 1%. Mais, comme expliqué plus haut, les instruments de collecte et de diffusion ne sont pas encore opérationnels, et les règles et les critères de financement de la formation professionnelle continue manquent encore de lisibilité. La stratégie

LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION CONTINUE EN ALGÉRIE

de démarrage du FNAC n'est pas définitivement établie.

Il est nécessaire de concevoir et de mettre en place une stratégie de démarrage fondée sur la concertation et le respect des rythmes propres à chaque acteur (entreprises, instances de recouvrement, services du FNAC, etc.) pour atteindre les objectifs visés.

L'ANSEJ et le CNAC agissent efficacement dans le cadre de leur mission avec des équipes compétentes, mais ils reconnaissent ne toucher que la pointe de l'iceberg.

Le CERPEQ a une mission essentielle et un personnel compétent, mais il manque de moyens.

Le passage du stade pilote au stade de généralisation nécessite, dans un premier

temps, que toutes les parties des mécanismes de pilotage et de gestion travaillent en harmonie relative et que, dans un deuxième temps, une expansion de l'offre et de la demande soit assurée à travers une extension stratégique des logistiques nécessaires. Les trois volets du projet de mise à niveau du système de formation professionnelle en Algérie peuvent aider à répondre à ces demandes.

Alors que derrière le transfert des principes clés figurent la compréhension, la conceptualisation et la gestion de structures très complexes, se pose aussi le problème de la communication de quelques idées clés simples aux niveaux politique et public, se reflétant dans une législation simple et transparente.

Un important programme de communication (et d'intégration de nouvelles valeurs) est également nécessaire.

5. CONCLUSIONS

5

Le problème, en général, pour le système de formation continue algérien, n'est pas, principalement, la capacité technique de faire une analyse de marché, le développement des programmes, la gestion et la formation des formateurs, mais de voir comment les systèmes de formation professionnelle (et en particulier la formation continue) changent pour répondre à des forces de marché en mutation et quelles sont les forces motrices derrière les processus de changement.

Les analyses du secteur de la formation professionnelle ont pour but de développer la qualité, la pertinence et la productivité des systèmes de la formation professionnelle. Elles conduisent à des propositions de politiques et à des élaborations de réformes en vue de changer les pratiques sur le terrain. Il faut mettre en évidence (empiriquement et en théorie) une évaluation des forces vives, des catalyseurs du changement, etc. en Algérie et trouver le bon équilibre entre les approches de haut en bas (politiques) et de bas en haut (marché).

Le principal défi pour l'Algérie est donc de procéder à la mise en œuvre stratégique, c'est-à-dire de s'assurer que les processus de pilotage, de gestion et d'évaluation de la formation continue soient exécutés en concertation avec les différents acteurs.

Le pays doit aussi apporter des réponses à la pauvreté, à la fois rurale et urbaine, et surtout à l'évolution parallèle du chômage et de la pauvreté. Le développement des ressources humaines, en particulier l'éducation et la formation professionnelle, doit être renforcé afin d'accompagner les réformes structurelles de l'économie et d'améliorer les perspectives d'intégration à la vie active, notamment pour les jeunes générations.

Par ailleurs, le problème de la requalification des effectifs de salariés touchés par les effets de la transition économique restera au centre des politiques de la formation professionnelle continue.

LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION CONTINUE EN ALGÉRIE

Cette politique doit d'une part faciliter la modernisation et la privatisation des entreprises et, à moyen terme, leur compétitivité et d'autre part, dans un contexte de chômage de masse, combler

rapidement les retards en matière de qualification de la main-d'œuvre en place et, d'une manière permanente, permettre l'évolution professionnelle des salariés.

ANNEXES

ANNEXE 1: PROGRAMME DES RENCONTRES

Journée du	Organismes	Personnes rencontrées
22.06.02		
14h30 – 16h30	Ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels	<ul style="list-style-type: none"> ● Mme CHERGOU Akila, directrice de la formation continue et de la coordination intersectorielle ● M. TEBBANI Said, directeur de l'organisation et du suivi de la formation ● M. BELKACEM Djoudad, chargé d'études et de synthèse (Cabinet) ● M. MESLOUH Osmane, directeur de l'Institut de formation professionnelle de Birkhadem Lieu de la rencontre : siège de l'INFP – El Biar – Alger
23.06.02		
9h00 – 10h30	Ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels	<ul style="list-style-type: none"> ● M. BERRABAH Yahia, directeur général, FNAC Lieu de la rencontre : siège du FNAC – Ouled Fayet
11h00 – 12h15	Premier ministère	<ul style="list-style-type: none"> ● M. MEBAREK Abdelghani, directeur général, ANSEJ Lieu de la rencontre : siège de l'ANSEJ – Hassiba BEN BOUALI – Belcourt – Alger
14h30 – 16h00	École privée	<ul style="list-style-type: none"> ● M. BELKESSAM Med Cherif, directeur général, École supérieure de gestion Lieu de la rencontre : siège de l'ESG – Kouba – Alger
16h30 – 18h00	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale	<ul style="list-style-type: none"> ● M. AIT BELKACEM Mahrez, directeur général, CNAC Lieu de la rencontre : siège de la CNAC – El Biar – Alger

LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION CONTINUE EN ALGÉRIE

Journée du	Organismes	Personnes rencontrées
24.06.02		
9h00 – 10h30	Ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels	<ul style="list-style-type: none"> Mme MADANI Faïda, directrice générale, INSFPG Lieu de la rencontre : siège de l'INSFPG – Pins maritimes – Alger
11h00 – 12h30	Ministère du Travail et de l'Action sociale	<ul style="list-style-type: none"> M. DJAMAL Abdelkader, directeur général, INT Lieu de la rencontre : siège de l'INT – Draria – Alger
14h00 – 15h00	Ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels	<ul style="list-style-type: none"> M. LAKEHAL Ahmed, directeur général, CNEPD Lieu de la rencontre : siège du CNEPD – Hydra – Alger
15h30 – 16h30	Entreprise publique	<ul style="list-style-type: none"> Mme BENDAHOU, directrice des ressources humaines, Société nationale des hydrocarbures Mme HAHAD Soraya, responsable formation Lieu de la rencontre : siège de SONATRACH (nouvel immeuble en verre), Paradou – Hydra – Alger
25.06.02		
9h00 – 12h30	Ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels	<ul style="list-style-type: none"> Mme KHARFI Rabéa, directrice générale, INDEFOC Lieu de la rencontre : siège de l'INDEFOC – Rouiba – Alger
		<ul style="list-style-type: none"> Mlle ABELLACHE Djoher, chef de projet, CERPEQ Lieu de la rencontre : siège du CERPEQ – Rouiba – Alger
14h30 – 16h30	CGOEA	<ul style="list-style-type: none"> M. MEGATELI El Mahfoud, directeur chargé des relations extérieures, CGOEA (membre de l'OIT, représentant l'Algérie) Lieu de la rencontre : siège de la CGOEA – Staoueli – Alger
26.06.02		
09h00 – 10h30	CNAM	<ul style="list-style-type: none"> M. SAOULI Rachid, directeur général, CNAM M. BENZAROUR Choukri, chef du département formation Lieu de la rencontre : siège de la CNAM – Sidi Fredj – Alger
11h00 – 12h30	UGTA	<ul style="list-style-type: none"> M. LAHIANI Arezki M. LOUATI Tayeb Lieu de la rencontre : siège de la CNAS – Ben Aknoun – Alger
14h00 – 16h30	Entreprise publique	<ul style="list-style-type: none"> Mme TAQUI, directrice des ressources humaines, Société nationale des véhicules industriels Lieu de la rencontre : siège de la SNVI – Rouiba – Alger
17h00 – 17h30	Délégation de la CCE	Lieu de la rencontre : Délégation de la CCE – Alger
27.06.02		
10h00 – 12h00	Entreprise privée	<ul style="list-style-type: none"> M. GASSOUL, assistant du président, BELUX (groupe spécialisé en éclairage) Lieu de la rencontre : Hôtel international d'Alger (ex-Hilton)
14h30 – 16h30	Ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels	<ul style="list-style-type: none"> Débriefing avec M. TATAH Boualem, secrétaire général du ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnel

ANNEXE 2: DOCUMENTATION ET TEXTES CONSULTÉS

Étude de visibilité sur le système de formation-insertion-emploi en Algérie, CERPEQ-GTZ, coopération technique entre la République fédérale d'Allemagne et la République algérienne démocratique et populaire, 1998.

« Document de stratégie 2002-06 » et « Programme indicatif 2002-04 », Commission européenne, Algérie.

Aperçu sur l'enseignement professionnel et la formation en Algérie, Rapport pays, Fondation européenne pour la formation, 2000.

Identification d'un projet de mise à niveau de la formation professionnelle en Algérie, Rapport d'identification, Fondation européenne pour la formation, 2001.

LISTE DES ORGANISMES/ ACRONYMES

ANEFA	Association nationale des établissements de formation agréés
ANEM	Agence nationale de l'emploi et de la main-d'œuvre
ANSEJ	Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes
CCE	Commission des Communautés européennes
CERPEQ	Centre d'étude et de recherche sur les professions et les qualifications
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFPA	Centre de formation professionnelle et d'apprentissage
CGOEA	Confédération générale des opérateurs économiques algériens
CNAC	Caisse nationale d'assurance chômage
CNAM	Chambre nationale de l'artisanat et des métiers
CNEPD	Centre national de l'enseignement professionnel à distance
ESG	École supérieure de gestion
FNAC	Fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continue
IFP	Institut de formation professionnelle
INDEFOC	Institut national de développement et de promotion de la formation continue
INFP	Institut national de formation professionnelle
INSFP	Institut national spécialisé de formation professionnelle
INSFPG	Institut national spécialisé de la formation professionnelle en gestion
INT	Institut national du travail
ISGP	Institut supérieur de gestion et de planification
MFEP	Ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels
ONS	Office national des statistiques
UGTA	Union générale des travailleurs algériens

