

**Aperçu sur  
l'enseignement professionnel  
et la formation**

RAPPORT NATIONAL

**Algérie**  
2000





## Fondation européenne pour la formation

*Villa Gualino, Viale Settimio Severo, 65, I-10133 Torino*  
*Tel: (39)011 630 22 22 / Fax: (39)011 630 22 00 / email: info@etf.eu.int*  
*Web: <http://www.etf.eu.int>*

La Fondation européenne pour la formation est une agence de l'Union européenne, qui travaille dans le domaine de l'enseignement et formation professionnels, en Europe centrale et orientale, dans les nouveaux Etats indépendants et en Mongolie, ainsi qu'avec les pays et territoires partenaires méditerranéens. La Fondation procure également une assistance technique à la Commission européenne pour le programme Tempus.

*Ce rapport a été produit par la Fondation européenne pour la formation, avec la participation de Madame Marinella Giovine, Expert en enseignement et formation professionnels. Il a été produit durant la deuxième moitié de l'année 1999, et il reflète la situation à cette date.*



**Aperçu sur  
l'enseignement professionnel  
et la formation  
en Algérie**



# Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>v</b>
<b>1. Résumé</b> .....	<b>1</b>
1.1 Résumé des principales conclusions .....	1
1.2 Résumé des principales recommandations.....	2
<b>2. Situation politique, économique, sociale et culturelle</b> .....	<b>5</b>
2.1 L'évolution politique .....	5
2.2 Le contexte économique et l'évolution récente .....	6
2.3 Le marché du travail.....	7
2.4 Les problèmes sociaux.....	9
2.5 La situation culturelle.....	10
<b>3. Analyse du système de formation professionnelle</b> .....	<b>11</b>
3.1 Conception globale du système d'enseignement-formation .....	11
3.2 Rôle et missions de la formation dans le développement et la promotion des ressources humaines.....	19
3.3 Cadre législatif et réglementaire, appréciation du dispositif de financement .....	37
3.4 Interventions des bailleurs de fonds pour améliorer l'organisation et le fonctionnement du système.....	40
<b>4. Notes sur la formation à la gestion</b> .....	<b>43</b>
<b>5. Synthèse des principaux constats et conclusions</b> .....	<b>49</b>
5.1 Les points forts et les points faibles des systèmes de formation professionnelle et de formation à la gestion.....	49
5.2 Les préoccupations actuelles et futures des partenaires .....	52
5.3 Les grandes orientations et les priorités .....	54
<b>6. Recommandations pour une réforme du système</b> .....	<b>57</b>
6.1 Volonté et capacité institutionnelles du pays à réformer le système d'enseignement et de formation professionnels .....	57
6.2 Recommandations pour une réforme réussie.....	60

<b>Annexes statistiques.....</b>	<b>63</b>
A. Structure de l'enseignement fondamental et secondaire .....	63
B. Principaux indicateurs économiques .....	64
C. Indicateurs de participation à l'enseignement de base et à la formation professionnelle.....	67
D. Dépenses de l'enseignement .....	68
E. Acquisition éducationnelle de la population.....	68
F. Taux de chômage de la population .....	68
G. Indicateurs de la formation à la gestion .....	70
<b>Documentation et textes consultés .....</b>	<b>71</b>
Liste des organismes / acronymes .....	73

# Introduction

Le présent rapport fait partie d'une série de rapports établis par la Fondation européenne pour la formation au cours du deuxième semestre de l'année 1999 sur la situation des systèmes d'enseignement et de formation professionnels dans six pays de la région Sud Méditerranéenne. Les pays étudiés sont l'Algérie, la Jordanie, le Liban, Malte, la République de Chypre et la Turquie.

## *Objectifs*

Ces rapports ont été préparés à la demande de la Commission européenne et tentent de donner un aperçu global des systèmes nationaux d'enseignement et de formation professionnels ainsi que des indications des défis clés qu'ils rencontrent dans une stratégie de développement plus large.

Il est important de souligner que, contrairement à la plupart des autres études menées sur ce sujet, ces rapports ne visent pas principalement à contribuer à l'identification d'un projet. Ce facteur a permis d'aborder un plus large éventail de questions et a facilité l'intégration de l'information sur les circonstances particulières et sur les problèmes politiques qui risquent de gêner le développement des systèmes souples d'enseignement et de formation professionnels dans les pays concernés et qui ne sont généralement pas appropriés ou couverts dans des cycles d'identification de projet.

## *Méthodologie*

Le personnel de la Fondation européenne pour la formation ainsi que plusieurs experts extérieurs ont travaillé en équipes afin d'établir ces rapports.

Le travail a commencé par une étude des analyses existantes effectuées pour la Commission européenne ou pour d'autres organisations internationales. Cette forme d'étude documentaire a été utilisée pour identifier les principaux problèmes rencontrés par chaque pays et pour sélectionner des interlocuteurs clés.

La seconde phase de préparation se composait de visites rendues aux principales parties intéressées dans les pays en question.

Les conclusions initiales tirées de ces deux premières étapes ont ensuite été discutées avec les autorités nationales.

## ***Un processus continu***

Ce sont les premiers rapports que la Fondation a préparés sur ces pays et, comme avec nos autres pays partenaires, nous voyons ceci comme un processus continu, chaque nouvelle édition servant de mesure des progrès réalisés.

De surcroît, étant donné la nature dynamique de la transformation économique et sociale par laquelle passent les pays concernés et gardant à l'esprit les objectifs à moyen terme de la politique euroméditerranéenne, les développements des systèmes d'enseignement et de formation professionnels bénéficieraient d'une évaluation régulière grâce à la mise à jour de l'information et des conclusions présentées dans les rapports.

## ***Remerciements***

Le travail réalisé a été possible grâce à la collaboration active des personnes et des organisations suivantes:

- La Commission européenne et en particulier ses délégations locales, dont le rôle a été essentiel pour faciliter et conseiller l'équipe;
- Les nombreux interlocuteurs rencontrés à différents niveaux dans les pays en question, qui ont aidé l'équipe à se concentrer sur les questions clés en jeu;
- Les membres du Conseil consultatif de la Fondation pour le rôle qu'ils ont joué lors des visites effectuées dans les pays et pour la fonction de liaison qu'ils ont assumée avec les autorités nationales compétentes.



# 1. Résumé

## 1.1 *Résumé des principales conclusions*

Suite aux élections présidentielles de 1999 et au référendum populaire sur la loi pour la "concorde civile", une période de guerre civile paraît se conclure, période qui a causé plus de 100.000 morts et des dégâts matériels estimés aux alentours de 3,5 milliards de dollars. La relance de l'activité diplomatique tend maintenant à faire sortir le pays de son isolement, qui a duré près de dix ans. La constitution promulguée en 1996 reconduit les dispositions relatives aux libertés fondamentales et aux droits économiques, sociaux et culturels, et confirme la primauté des conventions et des traités internationaux ratifiés par le pays sur les lois internes. Le multipartisme existe déjà depuis la Constitution de 1989; la presse écrite est soustraite au monopole gouvernemental et ouverte à l'initiative privée.

La population féminine subit de nombreuses discriminations: le Code de la famille, adopté en 1984, a entraîné une réduction des droits de la femme, et contredit les principes constitutionnels d'égalité entre les sexes.

Depuis quelques années, l'Algérie connaît une transition économique: d'une économie contrôlée par l'état, à une économie centrée sur l'initiative privée et la diversification des secteurs d'activité. Dans cette perspective, une série de réformes a été mise en place: sur la monnaie et le crédit, les investissements, le commerce, les relations de travail, la privatisation des entreprises publiques et la mise en place d'une bourse des valeurs immobilières.

**Le programme d'ajustement macro-économique lancé en 1994 a produit des effets positifs, surtout au niveau de l'endettement et de la balance commerciale, mais cette croissance est encore insuffisante et fragile, et elle n'a pas encore débouché sur une amélioration de l'emploi.** Le taux de chômage est de 29%, et ce chômage touche environ 2,1 millions de personnes, dont 80% ont moins de 30 ans; 70% des jeunes âgés de 16 à 19 ans et 50,5% des jeunes âgés de 20 à 24 ans sont au chômage. Le chômage féminin s'élève à 38%. Un vaste programme pour l'emploi a été réalisé, et ce programme est caractérisé par une gamme de dispositifs allant du type "mesures d'attente", à des mesures d'encouragement à l'insertion et à la création d'entreprises et de travail autonome.

21,5% des hommes et 44,5% des femmes n'ont reçu aucune scolarisation, et, respectivement, 47,3% et 64,8% ont un niveau scolaire qui ne dépasse celui de l'enseignement primaire.

**Les énormes efforts accomplis par le système éducatif, avec un budget qui représente près de 7% du PIB, n'ont pu que partiellement contrecarrer les effets de la croissance démographique,** qui est maintenant de 2%, mais qui a connu, encore dans les années 1980, des taux supérieurs à 3%.

**Le nombre d'abandons scolaires est très élevé,** aussi bien au niveau de l'enseignement fondamental qu'au niveau du secondaire. La nature "polytechnique" de la dernière année de l'école fondamentale n'est pas respectée, ce qui cause un niveau d'orientation non satisfaisant à la sortie de l'école obligatoire. L'école secondaire se présente comme un cycle (très sélectif) de préparation à l'enseignement supérieur, où des filières débouchant sur la vie active ne sont pas prévues. Les lycées techniques ne représentent qu'une partie minimale des effectifs du secondaire. C'est d'ailleurs une

filière d'enseignement considérée comme inefficace, aussi bien du point de vue de la réussite au bac, et donc de la poursuite dans l'enseignement supérieur, que du point de vue de l'insertion professionnelle.

Par conséquent, **l'appareil de formation professionnelle traite en priorité** une demande sociale, produite par **les échecs scolaires** à tous les niveaux du système d'enseignement.

L'accomplissement de cette tâche paraît éloigner la formation professionnelle de son rôle de passerelle entre "l'école et le travail": d'ailleurs, la participation des milieux professionnels à l'orientation et à la mise en place des différentes formations paraît s'arrêter à un niveau formel de "consultation".

Il est évident que la phase difficile que le pays a dû affronter, de **crise économique** et de restructuration de l'appareil productif, **a rendu problématique la détection des besoins en qualifications du marché du travail**, ce qui a nui à l'image de la formation professionnelle, en tant qu'instrument d'insertion à l'emploi. Les contraintes budgétaires ont par ailleurs limité la croissance de la capacité d'accueil dans les zones urbaines, caractérisées par une demande dépassant l'offre de formation, ainsi que le maintien des services d'hébergement pour les élèves dans les zones rurales.

Dans l'objectif soit de rapprocher la formation des milieux productifs, soit d'augmenter les capacités d'accueil à des coûts limités, un remarquable effort a été accompli pour valoriser l'apprentissage. **Le faible niveau des compétences, aussi bien des formateurs que du personnel d'encadrement, rend problématique l'élévation du niveau qualitatif du secteur.**

On constate d'autre part un engagement d'envergure de la part des différents organismes et établissements de soutien, pour améliorer la formation des formateurs, l'ingénierie pédagogique et la diversification et la modernisation des filières de qualification.

Au niveau de **la formation des techniciens supérieurs**, l'offre paraît **relativement modeste**, et sa mise en cohérence avec les "cycles courts" correspondants de l'enseignement supérieur ne paraît pas encore pratiquée.

**L'offre de formation des grandes entreprises est en forte baisse**, tandis qu'augmente le panorama des organismes privés agréés, avec une offre de formation concentrée dans les filières afférentes au secteur tertiaire.

**L'offre de formation à la gestion est relativement modeste**, mais caractérisée par la présence de quelques instituts publics de très bon niveau, et bénéficiant d'un intéressant régime d'autonomie gestionnaire et financière.

## **1.2      *Résumé des principales recommandations***

Dans le cadre d'un système cohérent d'enseignement, il semblerait important **de mieux définir les tâches respectives de l'école secondaire et de l'appareil de formation professionnelle**. La loi de réforme, actuellement soumise au Parlement, donnera un cadre de référence au secteur, mais il reste à définir le futur de l'enseignement secondaire technique.

Les dispositifs de "politique active" pour l'insertion à l'emploi sont nombreux, aussi bien à l'intention des jeunes qu'à l'intention des travailleurs en reconversion économique, mais **une meilleure coordination et un meilleur pilotage** des mesures, ainsi qu'une intégration entre celles-ci et le secteur de la formation professionnelle, **s'avèrent nécessaires**.

Le niveau "local" paraît être très peu valorisé, malgré le tissu désormais important d'organismes (ou "antennes") déconcentrés, qui agissent dans les différentes zones, et qui pourraient interagir positivement avec les établissements de formation professionnelle.

Dans cette perspective, et dans le but d'une mise en cohérence entre l'offre de formation et les besoins en qualifications **au niveau local**, il paraît **nécessaire** de revoir le statut des établissements et du personnel, pour obtenir **une plus grande souplesse de gestion**. Une telle révision devrait être associée à un programme important de **recyclage des opérateurs à tous les niveaux**.

**Les établissements et organismes "de soutien" devraient être renforcés** (en passant également par une rationalisation de leurs rôles respectifs), dans le but de garantir les supports techniques aux structures opérationnelles et la cohérence de l'ensemble du système.

**Une implication plus décisive des partenaires sociaux** devrait être recherchée, sans se limiter aux seules procédures de nature consultative. Les organismes représentatifs des employeurs et des salariés (en particulier du secteur privé) étant encore en phase de constitution, **l'appareil de formation devrait** déployer le maximum d'efforts, au niveau de chaque établissement, pour **renforcer les échanges avec les entreprises**. Il s'agit là d'une approche qui est d'ailleurs nécessaire au regard de l'intention, exprimée actuellement par les décideurs, de renforcer aussi bien l'apprentissage que la formation continue. Une **action d'impulsion et de soutien à l'intention des Chambres de commerce**, pour une prise en charge effective des tâches qui leur sont confiées par la réglementation, semble également fondamentale.

La mise à niveau de l'appareil de formation ne peut pas compter uniquement sur des économies de rationalisation. Le problème de la contrainte budgétaire se pose donc.

La décision d'un **financement à la charge des entreprises** (selon le dispositif taxe/déduction), en particulier au bénéfice de la formation continue et de l'apprentissage, demande à **être mise en place graduellement**, et suite à des évaluations approfondies.

En ce qui concerne la formation à la gestion, la valorisation d'organismes tels que l'ISGP et l'INPED paraît pertinente, sous la forme d'une dissémination sur le territoire.



## **2. Situation politique, économique, sociale et culturelle**

### **2.1 *L'évolution politique***

La Constitution adoptée par référendum en 1989 (quelques mois après la proclamation de l'état de siège à la suite des sanglantes émeutes qui ont fait plusieurs centaines de morts) a ouvert la voie au multipartisme.

Après une large victoire aux élections municipales, le Front Islamique du Salut (FIS) obtient à la fin 1991 un succès au premier tour des élections législatives. Le second tour est annulé, et le FIS est dissous. Depuis, les actes de violence en Algérie, causés par les groupes armés d'inspiration islamiste, ont fait plus de 100.000 morts et un million de victimes, selon un bilan officiel (les dégâts matériels ont été estimés à environ 3,5 milliards de dollars).

La Constitution actuellement en vigueur (la quatrième depuis l'indépendance) a été adoptée par référendum en 1996. L'élection du nouveau Parlement a eu lieu l'année suivante. Les premières élections depuis 1992 ont vu le Rassemblement national démocratique (RND) obtenir un tiers des voix, tandis que le Mouvement de la société pour la paix et le Front de libération national (FLN) ont eu chacun environ 14% des voix, et les deux partis régionalistes entre 4 et 5% chacun. Ces résultats ont été confirmés, avec peu de variations, lors des élections administratives successives. Le cycle électoral, conclu fin 1997 avec l'élection de deux tiers du Conseil d'Etat, a confirmé la tendance vers un système à parti dominant, sinon à parti unique.

En avril 1999, M. Bouteflika remporte l'élection présidentielle au premier tour du scrutin avec 74% des suffrages, après que les six autres candidats se soient retirés.

Le nouveau président appelle à la réconciliation nationale, et manifeste sa volonté d'ouverture en gracieux plusieurs milliers d'islamistes.

Le projet de loi concernant la «concorde civile», déjà entérinée par le Parlement et par le Sénat et qui prévoit la dispense (partielle ou totale) de poursuites contre les islamistes non impliqués dans des assassinats, a été soumis en septembre 1999 au référendum populaire, et a bénéficié d'un large soutien au sein de la population (presque la totalité des votants).

Il s'agit de la première concrétisation de la démarche réconciliatrice du nouveau président, qui paraît avoir permis de replacer la crise dans son contexte politique.

On continue cependant à enregistrer, parallèlement aux redditions des islamistes, des attentats qui provoquent de nouveaux morts.

Au niveau des relations internationales, la relance de l'activité diplomatique tend à faire sortir le pays de son isolement: l'Algérie s'est attelée à la réconciliation avec le Maroc, et le sommet de l'Organisation de l'Unité Africaine (OUA), qui s'est déroulé à Alger en juillet 1999, a permis de consolider son rôle international.

## **2.2      *Le contexte économique et l'évolution récente***

Depuis quelques années, l'Algérie connaît une transition économique profonde: d'une économie contrôlée par l'Etat et dépendante des ressources en hydrocarbures, à une économie centrée sur l'initiative privée et la diversification des secteurs d'activité.

Au début des années 1980, les problèmes économiques furent masqués par l'accroissement des revenus pétroliers. Des ajustements économiques devinrent nécessaires à partir de la chute du prix des hydrocarbures de 1986, qui amena à une diminution des entrées publiques de l'ordre de 50%. Depuis, l'Algérie a connu une décroissance constante du PIB, et par conséquent une baisse du niveau de consommation ainsi qu'une augmentation du chômage.

Au début, l'Algérie a fait face au choc pétrolier de 1986 en augmentant de plus en plus son déficit budgétaire et son endettement extérieur (en 1994 la dette publique représentait 99% du PIB), et elle a connu jusqu'en 1994 une forte inflation et une constante récession, avant que ne soit mis en œuvre un important programme de stabilisation et d'ajustement macro-économique (PAS), soutenu par un accord conclu avec le FMI et la Banque mondiale. Le programme est basé sur une gestion de la demande intérieure et de la consommation des ménages, sur la réduction de la croissance monétaire et des déficits publics, sur la suppression des subventions publiques aux produits et aux entreprises, sur la libération des prix et sur l'encadrement des salaires. Il s'agit donc d'une gestion sévère de l'économie.

D'un point de vue normatif, une série de réformes a été mise en place: la loi sur la monnaie et le crédit, le code des investissements, le code du commerce, la loi sur les relations de travail, la loi sur la privatisation des entreprises publiques et la mise en place d'une bourse des valeurs mobilières.

Les efforts consentis par les pouvoirs publics ont pour effet de rendre l'environnement institutionnel plus attractif pour l'investissement et la promotion de la PME privée. Ils portent en particulier sur le financement, la fiscalité, la promotion des exportations, la formation et le soutien à la création d'entreprises.

Selon le dispositif d'encouragement et d'incitation à l'investissement (le code des investissements de 1993), les investissements sont réalisés librement, à l'exception des activités expressément réservées à l'Etat. Ils peuvent se manifester par un apport en capital ou en nature, pour la création de nouvelles activités, l'extension des capacités, la réhabilitation ou la restructuration.

Le programme d'ajustement macro-économique a produit des effets positifs: la position extérieure de l'économie algérienne s'est améliorée, tant au niveau de la dette que de la balance commerciale, les finances publiques ont connu un assainissement progressif, l'inflation a diminué (elle est passée de 29% en 1994 à 5% à la fin 1998), et la croissance économique a connu une petite reprise (+2,4% en moyenne annuelle durant la période 1994-98 contre une diminution de -1,6 entre 1990 et 1994), grâce, surtout, aux hydrocarbures et à l'agriculture.

Néanmoins, cette reprise de la croissance est encore insuffisante et fragile, elle n'a pas encore un ancrage structurel, et elle n'a pas encore débouché sur une amélioration de l'emploi et sur une meilleure redistribution du revenu national.

Le programme de stabilisation macro-économique est accompagné d'une série de réformes touchant aux structures économiques. En particulier, on passe d'une économie planifiée et administrative à une économie de marché caractérisée par une gestion par le risque et par la liberté d'initiative, ainsi que par la mise en place d'un droit économique qui permet les cessions d'actifs publics et le partenariat sous différentes formes.



Les entreprises publiques économiques ont été réorganisées dans le cadre de holdings industriels et financiers, qui sont appelés à respecter les nouvelles règles du jeu: performance, productivité, rentabilité financière et compétitivité. Il s'agit donc d'un système économique rénové, sans monopole, et exposé à la concurrence.

La réforme du système productif public en cours (dissolution d'une partie, privatisation ou assainissement de l'autre) a comporté des licenciements importants. Malgré cela, on connaît encore, dans les entreprises publiques, un phénomène de sureffectifs. Près de 40% de la main-d'œuvre occupée dans les entreprises publiques n'a aucune qualification. Le problème principal du secteur public reste celui de sa restructuration dans le sens industriel du terme. L'outil de production est dépassé du point de vue technologique, les collectifs de travail sont aujourd'hui déqualifiés, et les techniques modernes de gestion sont absentes. La mise à niveau de cet outil est devenue l'objectif principal.

La structure économique algérienne reste encore fortement dépendante des hydrocarbures (pétrole et gaz naturel), qui représentent encore 90% des entrées en devises, et qui contribuent à la formation du PIB pour 29% (mais ce pourcentage subit des fluctuations importantes en fonction du niveau de la production et des prix). D'autre part, le système productif algérien est un système contraint, c'est-à-dire un système qui dépend des approvisionnements extérieurs (l'élasticité de la production par rapport aux importations est élevée).

Le PIB agricole représente près de 10% du total, et connaît des variations annuelles significatives selon les différentes productions. La production de l'industrie manufacturière a connu une décroissance dans les premières années 90 (dans le secteur public, la diminution a été en moyenne de -3,8% par an durant la période 1992-96): en 1997, cette production représentait 9% du PIB total. Le secteur des constructions a un poids semblable en terme de valeur produit (9,8%), ainsi que les services de l'administration publique (10,4% en 1997), services qui, à cause des politiques de restriction budgétaire, ont connu une décroissance significative (en 1992, ils représentaient 12,5% du PIB de l'Algérie).

Malgré la persistance de plusieurs faiblesses structurelles de l'économie algérienne, les premiers résultats du programme de stabilisation et d'ajustement macro-économique et la ferme poursuite des réformes économiques en cours permettent d'affirmer qu'aujourd'hui toutes les conditions sont réunies pour une relance non inflationniste de l'offre, et donc pour une stratégie de forte croissance économique.

## **2.3**      *Le marché du travail*

Le taux de croissance démographique connaît une lente mais constante diminution depuis la moitié des années 80: il serait aujourd'hui inférieur à 2%, après avoir connu longtemps des taux supérieurs à 3%.

La population active représente 26,5% de la population totale (7,8 millions de personnes en 1997). L'occupation est évaluée aux alentours de 5,7 millions de personnes, dont 19% de femmes: le taux d'occupation est donc de 71% de la population active.

Aujourd'hui, les salariés ne représentent plus que 59% des occupés, dont 52% dans l'administration.

Entre 1985 et 1995, l'offre d'emplois est passée de près de 14.000 emplois/an à 40.000 emplois/an, et a subi de nombreuses modifications. L'emploi salarié garanti par l'Etat, à durée indéterminée, marque le pas au profit de l'emploi temporaire, précaire et peu qualifié.

L'emploi dans le secteur informel est évalué à 16% de la population occupée totale. Le travail à domicile a doublé entre 1990 et 1996 (aujourd'hui, il concerne près d'un million de personnes).

Les statistiques sur l'emploi ne sont pas mises à jour; surtout, on a peu de connaissances sur l'emploi agricole, l'emploi dans le secteur privé ou l'emploi dans le secteur informel. En 1997, la répartition de l'emploi par secteur était la suivante: 16% dans l'agriculture, 10% dans l'industrie manufacturière et le même pourcentage dans le BTP (Bâtiment – travaux publics), 23% dans l'administration, 15% dans le commerce et 26% dans les services.

Si l'on compare cette structure de l'emploi avec celle du PIB, on remarque les différences accentuées de productivité du travail en Algérie, selon les secteurs d'activité.

A partir de 1986, on assiste à une nette diminution du rythme de la création d'emplois. Le chômage n'a alors cessé de croître, de 17% à 29% en 1997: depuis, on observe un ralentissement de son augmentation. Il concerne aujourd'hui 2,1 millions de personnes.

Les caractéristiques du chômage en Algérie peuvent ainsi être résumées.

Plus de 80% des chômeurs ont moins de 30 ans. En particulier, près de 70% des jeunes âgés de 16 à 19 ans, 50,5% des 20 à 24 ans et 35,1% des 25 à 29 ans sont au chômage. Ces données illustrent sans équivoque l'effet néfaste des déperditions scolaires sur le marché du travail.

Les 2/3 des chômeurs sont primo-demandeurs d'emploi, c'est-à-dire sans aucune expérience professionnelle. Il s'agit là d'un chômage d'insertion, qui traduit un grave phénomène d'exclusion sociale.

Le chômage touche principalement les non-qualifiés: près d'un million de chômeurs ont un niveau scolaire moyen, et près de 73% des chômeurs n'ont aucune qualification.

Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur tend à progresser.

La tendance d'un chômage de longue durée s'aggrave. La durée de la recherche d'un emploi passe de 23 mois en 1989 à 27 mois en 1996. En 1996, 55% des chômeurs cherchent un emploi depuis plus d'un an, et 35,4% depuis plus de 2 ans.

Un tiers des chômeurs connaît un chômage de réinsertion. Parmi eux, 30% viennent du BTP et 17% de l'agriculture. Dans le secteur public, l'emploi régresse dans son ensemble, en particulier à partir de 1996: à la fin du premier semestre 1998, le nombre de travailleurs compressés dans le secteur public s'élève à 213.000, dont près de 39.000 au titre de la retraite anticipée.

Le chômage des femmes s'accroît de manière substantielle: en 1996, le taux de chômage féminin est nettement supérieur au taux de chômage national, avec une proportion estimée à plus de 38%.

Du point de vue social, on remarque que plus de 28% des chômeurs appartiennent à des ménages n'ayant aucun occupé, et que 83% des chômeurs sont célibataires. La non-occupation se dresse ainsi comme un des obstacles majeurs pour fonder une famille.

A l'horizon 2000, les projections établissent que la population totale se situera à près de 31,6 millions d'habitants, contre les 29,3 millions actuels, induisant une population active qui devra alors s'accroître de plus d'un million de personnes. Le nombre de chômeurs sera à cette date de 3 millions de personnes environ. Ainsi, 250.000 nouveaux demandeurs d'emploi arrivent chaque année sur le marché du travail. Pour maintenir le chômage à son niveau actuel, il faudra créer 250.000 à 300.000 nouveaux emplois par an, alors que pour réaliser le plein-emploi, il faudra créer environ 750.000 nouveaux emplois chaque année. On estime qu'une politique d'emploi efficace nécessite un taux de croissance économique annuel de 7 à 8%, et un besoin de financement supplémentaire de quelque 6 milliards de dollars (pour des scénarios à moyen et long terme, voir 3.2.10).

Il faut "mettre au travail" les capacités humaines disponibles, et les inciter à améliorer leur productivité. Ceci dépend de la rapidité avec laquelle la nouvelle culture économique et la nouvelle culture d'entreprise s'imposeront dans la société, et ceci ne semble réalisable que par la concertation et le dialogue social.



En attendant le retour à une dynamique de l'emploi liée à la croissance économique, la politique de l'emploi repose actuellement sur deux axes (voir aussi 3.2.9): la mise en œuvre du dispositif dit de sauvegarde de l'emploi, et le soutien à la création d'emplois dits d'attente à fort volume de travail et peu qualifiés, ainsi qu'à la création d'entreprises et au travail indépendant.

## **2.4 Les problèmes sociaux**

Sur le plan social, les ajustements monétaires, budgétaires et de prix, conjugués aux restructurations des entreprises publiques, ont généré un coût qui commence à être extrêmement lourd, particulièrement pour les franges les plus exposées de la population.

Les pertes d'emplois et l'érosion des pouvoirs d'achat qui en constituent les retombées risquent, à leur tour, d'élargir le champ des exclusions sociales.

Ceci est d'autant plus vrai que la période de récession qui a duré près de dix ans, aggravée par une gestion peu efficiente de la sphère sociale, s'est traduite par la détérioration des conditions de satisfaction des besoins sociaux, un durcissement des conditions de vie des catégories sociales précaires et la montée des déséquilibres sociaux (tels que le niveau de chômage fort élevé, les exclusions scolaires massives, la crise du logement et de l'habitat et la détérioration des soins de santé).

D'autre part, un taux d'accroissement de la population encore aux alentours de 2% (qui ne descendrait à 1,2%, selon les prévisions démographiques, que vers l'an 2025) rend difficile une diminution réelle du chômage, ainsi que de l'exode rural qui contribue à augmenter le prolétariat urbain.

La pauvreté qui touchait 24% de la population en 1988 concernait en 1995 11,9 millions de personnes, soit 42,4% de la population.

Il faut noter qu'il y a deux fois plus de pauvres en milieu rural que dans les zones urbaines. La pauvreté est surtout liée au chômage: le taux de chômage chez les pauvres est de 44% (contre 27% chez les non-pauvres).

Entre 1987 et 1995, la consommation privée par habitant a baissé de 28%, contribuant ainsi à la détérioration du niveau de vie des ménages.

Le pouvoir d'achat des salariés s'est considérablement détérioré durant les années 90: entre 1990 et 1996, les salariés ont perdu 30% de leur pouvoir d'achat. La libéralisation progressive des prix (qui s'est accélérée dans le cadre des accords conclus avec le FMI) et la course salaires/prix ont commencé à caractériser la vie économique de l'Algérie (entre 1990 et 1998, l'indice des prix à la consommation a été multiplié par 4,6%).

L'élimination des subventions alimentaires a réduit le pouvoir d'achat des personnes défavorisées de 20%.

Les dépenses publiques consacrées au secteur social étaient de 38% du budget de l'Etat en 1987, et sont tombées à 29% en 1994.

D'autre part la stabilisation des déficits de la Caisse nationale de sécurité sociale et de la caisse nationale des retraites, confirme l'inadaptation structurelle du système dans la mesure où les équilibres s'effectuent au détriment de la qualité et du niveau des prestations. La réduction du nombre de cotisants en raison du chômage et du développement de l'emploi non déclaré, rapportée à l'augmentation constante du nombre de bénéficiaires et d'ayants droit, rend problématique la préservation du niveau des prestations.

## **2.5 La situation culturelle**

En Algérie, dans la phase historique actuelle, le domaine de la culture est pratiquement inséparable de celui de la politique et de la religion.

L'adoption en 1998 d'une loi qui reconnaît la langue arabe comme la seule langue officielle avait fait suite à des événements délictueux perpétrés par les intégristes et avait provoqué des réactions de protestation de la part de la population berbère.

Les principes généraux pour une nouvelle politique éducative énoncés par le Conseil supérieur de l'éducation dans la même année, paraissent, dans ce cadre, significatifs d'un équilibre recherché au-delà de la situation présente, l'identité nationale étant incarnée par "l'Islam en tant que religion, style de vie et civilisation. L'arabité en tant que civilisation, culture et langue, l'Amazighité en tant que culture et patrimoine, composante intégrante de l'identité nationale"<sup>1</sup>.

En 1984 a été adopté le nouveau Code de la famille qui comporte une réduction importante des droits de la femme, cette décision n'a été adoptée qu'un mois après la première imposante manifestation du mouvement islamiste. Le Code de la famille contredit le principe constitutionnel d'égalité entre les sexes, notamment dans le cas du divorce et de la succession. D'autres dispositions sont également contestées, en particulier par les mouvements associatifs et par des franges de l'opinion publique. La pression exercée ainsi que la ratification en 1996 de la Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes, ont conduit le Gouvernement à proposer des amendements au Code de la famille, un projet de loi de révision de ce Code est à l'examen du Parlement.

Par ailleurs les mutations engendrées par les réformes économiques ont produit plusieurs transformations. Suite à la Constitution de 1989 le pluralisme syndical et politique est institué, la vie associative s'est développée et la liberté de presse consacrée par la multiplication des journaux privés. En même temps, des organisations de défense des droits de l'Homme ont été agréées et plusieurs conventions internationales relatives à la protection de la personne ont été ratifiées.

La loi organique adoptée en 1997, conformément à la Constitution de 1996, stipule que les partis politiques ne peuvent pas être fondés sur une base religieuse, linguistique, raciale, régionale, de sexe ou corporatiste. La nouvelle constitution reconduit les dispositions relatives aux libertés fondamentales et aux droits économiques, sociaux et culturels, et confirme la primauté des conventions et des traités internationaux ratifiés par le pays sur les lois internes.

La presse écrite, soustraite au monopole gouvernemental et ouverte à l'initiative privée, permet l'émergence de débats contradictoires et également l'expression de points de vue critiques sur la politique du gouvernement. Entre 1991 et 1997, le nombre de titres est passé de 49 à 79 (dont 57 privés), et le tirage est passé de 760.000 à plus de 900.000 exemplaires.

Cependant, le monopole gouvernemental dans le domaine de la diffusion par voie audiovisuelle est toujours maintenu. La perspective d'une diffusion d'Internet pourrait être intéressante, vu les particularités géographiques du pays, mais les infrastructures de réseau sont pour le moment insuffisantes, et la densité téléphonique n'est que de 4,1 téléphones pour 100 habitants.

---

1 Présidence de la République, Conseil Supérieur de l'Éducation, "Principes généraux de la nouvelle politique éducative et de la réforme de l'enseignement fondamental", mars 1998.

## **3. Analyse du système de formation professionnelle**

### **3.1 Conception globale du système d'enseignement-formation**

Le rôle des Ministères de la Formation professionnelle et de l'Education dans l'offre publique globale de formation doit être apprécié dans la perspective de la dynamique des réformes envisagées dans ce pays depuis un an. Si l'on constate une offre éclatée au niveau des différents ministères (Energie, Tourisme, PME), c'est-à-dire une offre spécifique à chaque secteur, il convient de prendre note de la récente promotion de la formation professionnelle effectuée avec un souci de remise en ordre et de rééquilibrage de l'offre publique de formation. Le projet de loi d'orientation a précisément pour objet «d'unifier dans sa conception» l'offre publique qui manque actuellement de lisibilité. 95% de l'offre globale de formation initiale générale et technique est actuellement issue des établissements publics. L'appareil statistique ne permet pas de connaître la part des établissements sectoriels sous tutelle des autres ministères. Le secteur privé de formation professionnelle est actuellement embryonnaire mais en fort développement Ce rééquilibrage massif nécessite un accompagnement non moins important dans lequel s'inscriront les recommandations du présent rapport.

#### **3.1.1 L'articulation générale du système**

Actuellement, un algérien sur quatre est pris en charge par le système d'éducation-formation, qui accapare plus du quart du budget de l'Etat, soit environ 7% du PIB. Durant la période allant de 1974 à 1998, les effectifs sont passés de 2,9 millions à 8 millions, les enseignants de 80.000 à 380.000 et les établissements de 8.500 à 21.000, dont 1.200 pour l'enseignement post-fondamental et près de 750 pour la formation professionnelle.

En Algérie, la formation professionnelle est l'une des composantes du système éducatif: en effet, la répartition des compétences entre les différentes administrations centrales dans la gestion de l'appareil est un choix d'organisation, qui ne vise pas à un découpage institutionnel. Au contraire, le souci dominant, surtout pour la formation initiale, est celui de l'intégration entre les niveaux et les filières éducatives et de qualification. Par conséquent, dans le lexique officiel, on utilise l'expression "sous systèmes" pour désigner l'éducation générale, l'éducation technique et la formation professionnelle (cette dernière constituant un seul "appareil" auquel se réfèrent plusieurs sujets chargés de la mise en œuvre des actions). Cela n'empêche pas que des mouvements "centrifuges" existent, et que certains segments de cet appareil fonctionnent selon les préoccupations et les logiques propres à leurs acteurs. La valeur formelle des diplômes représente le principal élément de cohésion du système, même si dans les faits, comme nous le verrons par la suite, il existe une hiérarchie très forte entre les différents types de diplômes, ce qui entraîne une sélectivité marquée du point de vue de la progression et des parcours des individus à travers les niveaux et les filières du système.

Vu la profonde (et parfois perverse, selon les opinions des responsables) dépendance de l'appareil de formation par rapport à celui de l'éducation, examinons, brièvement, quels sont les profils de ce dernier, surtout pour les composantes qui paraissent influencer directement ou indirectement le secteur de la formation professionnelle.

La loi de 1984, relative à la planification des effectifs scolaires, organise le système d'éducation et de formation en trois types d'enseignements, assurant des missions différentes mais complémentaires dans leurs finalités:

- enseignement fondamental obligatoire d'une durée de 9 ans, qui dispense une éducation de base commune à tous les élèves (enfants âgés de six à seize ans);
- enseignement post-fondamental, comprenant l'enseignement secondaire d'une durée de trois ans, structuré en enseignement secondaire général et en enseignement technique, et sanctionné par l'examen du baccalauréat préparant l'accès à un cycle d'enseignement supérieur ou à la vie active;
- enseignement supérieur, chargé de la formation des cadres supérieurs et des chercheurs, ouvert aux titulaires du baccalauréat, et dispensé dans les universités, les instituts et les grandes écoles.

L'enseignement fondamental comporte trois paliers de trois années chacun, dont le dernier devrait dispenser un enseignement de type polytechnique. En vérité, cet objectif paraît très peu réalisé, ce qui n'est pas sans conséquence, tant pour l'insertion au travail des jeunes qui quittent le système éducatif, que pour leur orientation vers les différentes filières de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle. Il s'agit là d'une limite de l'ensemble du système éducatif de l'Algérie: celui de privilégier (dans l'enseignement mais aussi dans l'évaluation des élèves) la préparation à l'accès aux niveaux supérieurs du système, plutôt que l'orientation vers la vie professionnelle.

A la rentrée 1998-99, les élèves de l'école fondamentale étaient 7,6 millions, avec un accroissement annuel dans les trois dernières années de l'ordre de 2%. Ce chiffre comprend 740.000 nouveaux inscrits en première année, même si le nombre d'enfants de 6 ans nouvellement inscrits a régressé de 1,6%. Cette régression pourrait s'expliquer par la démographie, même s'il ne faut pas exclure une baisse de la scolarisation liée à la situation économique des ménages et à la sécurité. Le taux de redoublement est très élevé: il dépasse 10% en première, et il atteint 15% à la fin du deuxième cycle et 30% en 9ème année. Le taux d'abandon, relativement faible dans le premier cycle, atteint 7% en 6ème et dépasse 24% en 9ème. On estime à environ 350.000 les déperditions durant la dernière année de l'école fondamentale.

Les causes d'un si faible rendement sont attribuées en priorité à l'insuffisante préparation des maîtres: leur niveau de départ est faible (la plupart ne disposent pas d'un Bac lorsque le niveau formel demandé serait Bac+2), et la formation en cours d'emploi est très rare.

L'enseignement secondaire compte 904.000 élèves (rentrée 1998-99), dont près de 58% de filles, et il représente la seule voie d'accès à un enseignement universitaire. L'accroissement moyen des effectifs constaté dans les trois dernières années est supérieur à 2%. Il canalise le flux d'élèves vers l'examen du baccalauréat réputé très sélectif (taux de réussite de 20%), dans un système qui se voudrait largement démocratisé. En fait, la sélection est déjà forte à partir de l'école fondamentale, non seulement à cause des taux de déperdition, mais aussi à cause du taux de passage entre l'école fondamentale et l'école secondaire, qui ne peut pas dépasser 50% (et qui en fait ne dépasse pas 48%), et à cause du fait que les orientations des élèves issus de la 9ème année fondamentale se font sur la base de leurs résultats scolaires. L'enseignement secondaire, dont la durée est de trois ans, s'articule sur une première année qui comprend trois troncs "communs", mais qui dans la pratique détermine largement la structure des enseignements des deux années suivantes. En deuxième année, une nouvelle orientation est opérée selon le tronc commun d'origine, et en fonction des résultats scolaires obtenus en première année. Les baccalauréats sont de deux types: de techniciens à l'issue de l'enseignement technique, et de l'enseignement secondaire à l'issue des autres filières.

L'enseignement par correspondance prend en charge environ 58.000 élèves, dont 70% de niveau secondaire, soit un volume d'effectifs égal à 23% de la déperdition. L'apport de ce mode d'enseignement concerne essentiellement les élèves motivés par l'obtention du bac.

Le taux de déperdition moyen dans l'enseignement secondaire dépasse 10%, et atteint 30% dans la classe terminale, la 3ème année secondaire.

Une étude qui avait suivi une cohorte d'élèves de la 1ère année fondamentale à la 3ème année secondaire (classe terminale), dans la période 1979-80/1992-93, avait montré que 39% seulement des élèves terminent le cycle fondamental sans redoublement, et que 37% quittent l'enseignement fondamental avant de parvenir en 9ème année fondamentale. Les élèves qui terminent l'enseignement fondamental n'en sortent pas nécessairement titulaires du Brevet; pour la cohorte étudiée, 18,5% seulement ont réussi à cet examen, dont moins de la moitié à la première tentative. Enfin, 27,5% de la cohorte parvenaient en 3ème année secondaire, et 7,2% obtenaient un baccalauréat.

Le rendement ne paraît pas cohérent avec l'effort financier, soit 5% du PIB consacré à l'éducation nationale (hors enseignement supérieur et formation professionnelle).

Le CSE (Conseil Supérieur de l'Education), dans son Rapport pour l'année 1998<sup>2</sup>, met en évidence plusieurs éléments de diagnostic, dont nous pouvons citer les suivants:

- la contrainte économique qui se révèle à travers des dépenses élevées et difficilement extensibles, contrainte d'autant plus importante "que les coûts de formation sont mal maîtrisés, et que l'essentiel des dépenses concerne les rémunérations du personnel, au détriment des moyens pédagogiques";
- les contraintes de conjoncture qui sont liées à la sécurité; "celle-ci a influé sur l'activité d'éducation et de formation par les destructions d'établissements et d'équipements, les attentats contre le personnel et les élèves et les contraintes imposées, par la terreur, dans certaines régions, à l'équipe éducative";
- la situation socio-économique des enseignants et des familles d'élèves qui pèse sur la gestion du secteur, et la problématique de la contrainte de conjoncture qui se résume dans le décalage entre la rapidité des changements économiques, politiques et culturels et la capacité de l'école à les assimiler et à les prendre en charge.

Le Rapport met en évidence d'autres problèmes, qui paraissent de nature structurelle:

- le faible niveau de qualification des enseignants;
- la déperdition scolaire;
- les conditions de scolarisation dans les zones rurales;
- l'insuffisance des équipements techniques et pédagogiques dans les établissements;
- la lourdeur du système et ses conséquences sur les modes de gestion, les temps de réaction et les échéances du changement.

Dans l'immédiat, dès la rentrée 1999-2000, un dispositif temporaire mais massif de recyclage des enseignants est lancé pour les 5 prochaines années, dans l'attente d'une réforme des modalités et des niveaux de recrutement du nouveau personnel. Le dispositif, qui relève de l'obligation professionnelle de formation en cours d'emploi, vise au recyclage de tous les formateurs dans leur discipline d'enseignement, par le biais du crédit de formation d'une semaine/année accordé à tous

---

2 Présidence de la République, Conseil Supérieur de l'Education, "Rapport annuel d'évaluation de la politique nationale de l'éducation et de la formation pour l'année 1998".



les enseignants. Le personnel concerné est de 220.000 unités, et le recours à la formation à distance est également envisagé.

L'enseignement supérieur est dispensé dans les établissements suivants:

- les universités, qui délivrent des diplômes diversifiés, soit par niveaux, soit par filières de spécialisation;
- les instituts de formations spécialisées et les grandes écoles, qui délivrent soit des licences, soit des diplômes d'ingénieur ou équivalent;
- les instituts de technologie de l'éducation, qui délivrent les certificats de fin d'études pour les maîtres de l'enseignement fondamental (l'institution de grandes écoles pour la formation du personnel de l'enseignement secondaire est envisagée).

Dans le programme d'action du Ministère de l'enseignement supérieur, plusieurs actions visant à une réforme du système sont prévues. Parmi ces actions, nous pouvons citer les suivantes:

- l'élaboration d'une loi d'orientation de l'enseignement supérieur et des textes d'application;
- la révision des statuts de l'université;
- la consécration du statut d'école nationale supérieure pour certains établissements d'enseignement supérieur;
- la création d'une nouvelle université;
- l'élaboration de textes relatifs à la réorganisation pédagogique des études de graduation et de post-graduation (c'est-à-dire postérieures au bac);
- le réaménagement de l'office des œuvres universitaires.

Les établissements d'enseignement supérieur sont au nombre de 57, et sont implantés dans 33 villes universitaires. Durant la dernière période, un transfert des infrastructures d'autres secteurs a été réalisé. Les étudiants de l'année universitaire 1998-99 étaient 384.000 (accroissement de 11% par rapport à l'année précédente), dont 62.000 inscrits en cycle court: l'incidence de ce dernier sur l'effectif total est passée de 14,7% en 1997-98 à 24% en 1998-99.

Aux effectifs évoqués, nous devons ajouter 52.000 étudiants inscrits à l'Université de la Formation Continue (UFC), présente dans 35 Wilayates (régions).

Dans le cadre des cycles brefs, la formation des techniciens supérieurs est dispensée en trente mois.

L'UFC continue s'adresse à de jeunes adultes qui n'ont pas réussi le baccalauréat, et qui souhaitent poursuivre leurs études. La formation délivrée dans de nombreuses filières a une durée de trois ans, et débouche sur le diplôme universitaire d'études appliquées. La formation par correspondance est à l'essai sur l'une des filières, mais d'autres méthodes de formation à distance sont également envisagées. L'institution dispose d'équipements pour la formation en audiovisuel (atelier radio) et produit plusieurs émissions thématiques qui passent sur la chaîne TV nationale, et dispose aussi d'un atelier informatique où l'on expérimente la production de modules à diffuser en réseau sur Internet. Au cours de la dernière année, le budget de l'UFC a été de 23 milliards de dinars.

La formation technique et professionnelle, quant à elle, peut être classée en 5 catégories:

- L'enseignement technique: lycées techniques, universités, instituts et grandes écoles délivrant des diplômes de technicien, de technicien supérieur et d'ingénieur;
- Les instituts de formation professionnelle délivrant des brevets d'état et des diplômes de technicien supérieur;

- Les centres de formation professionnelle délivrant des certificats d'aptitude;
- La formation sectorielle en entreprise, et celle sous tutelle de ministères, tels que celui de l'industrie, du commerce, du tourisme, etc;
- La formation privée dispensée dans les établissements agréés.

L'appareil national de formation professionnelle comprend donc quatre réseaux: le réseau des institutions publiques de formation professionnelle rattachées au Secrétariat d'état à la Formation Professionnelle (SEFP), les institutions publiques hors SEFP, la formation professionnelle en entreprise et le réseau des institutions privées de formation professionnelle.

### ***3.1.2 La spécificité de l'enseignement technique secondaire et des cycles courts universitaires par rapport à la formation professionnelle***

La loi 84-05 accorde à l'enseignement secondaire technique trois objectifs: l'orientation des jeunes vers la vie active, la préparation aux formations complémentaires dispensées dans les centres, instituts et établissements agréés de la formation professionnelle, et l'accès aux études supérieures dans les filières pédagogiques.

L'analyse des nombreuses mutations réglementaires qui ont intéressé l'enseignement technique montre que ces mutations recourent les principaux événements qui ont marqué aussi bien le contexte économique, que celui du développement du système éducatif.

Jusqu'en 1970, le modèle est resté semblable à celui d'avant l'indépendance, avec un cycle court de trois ans au sein de l'enseignement moyen, sanctionné par un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Au niveau du secondaire, une formation technique raccordée au CAP préparait en trois ans au Brevet de maîtrise, alors qu'une formation en 5 ans à la sortie de l'école primaire préparait à l'obtention des Brevets d'études commerciales ou industrielles. En 1970, ces filières ont été en partie modifiées, et ont été sanctionnées par le Baccalauréat de technicien.

Entre 1970 et 1980, les enseignements moyens ont été unifiés dans les collèges d'enseignement moyen, l'enseignement technique court étant supprimé. Les lycées techniques ont été maintenus et des technicums ont été créés (et supprimés peu après), pour dispenser des formations courtes pour des élèves sortant de la 2ème et 1ère année, suivies par un second cycle formant le niveau de technicien.

Dans les années 1980, la formation dans les technicums a été alignée sur celle des lycées techniques, certaines filières de l'enseignement supérieur ont été ouvertes aux titulaires du baccalauréat de technicien, et l'enseignement technique court a été remis en place entre 1980 et 1984, pour être sanctionné par le Brevet de capacité technique (BCT). La structure de l'enseignement secondaire actuel ne date que de 1993, l'enseignement technique étant dispensé dans les lycées et composé de deux familles de filières: la filière technologique (génie mécanique, électrique et civil, gestion et économie) et la filière technique (électronique, électrotechnique, fabrication mécanique, bâtiment et travaux publics, chimie et technique comptable). Une filière informatique a récemment été fermée, parce qu'elle ne s'articulait pas convenablement avec les formations similaires de l'enseignement supérieur.

L'enseignement secondaire technique ne délivre plus, depuis longtemps, de diplômes qualifiants, car seul le secteur de la formation professionnelle peut dispenser des formations diplômantes à ce niveau. Cela s'est traduit par une ambiguïté dans les finalités de cette filière, qui se veut

pré-professionnelle tout en valorisant les enseignements de type académique. Même le but visé de revaloriser le statut de l'enseignement technique en le rapprochant davantage de l'enseignement supérieur ne paraît pas atteint, les possibilités de poursuite paraissant très limitées pour les jeunes qui se présentent au bac en provenance de cette filière. Le résultat que l'on constate est une baisse progressive des effectifs de l'enseignement technique à partir de la moitié des années 1970, avec une incidence qui n'a plus dépassé 12% et qui est descendue jusqu'à 7,5% à la rentrée 1998-99. Seules exceptions, les années 1990 et 1991, avec la mise en place d'un système d'orientation d'office des élèves (système abandonné par la suite).

A l'heure actuelle, la quasi-totalité des sortants de ce cycle sont contraints de rechercher une formation complémentaire pour s'insérer dans la vie active. Suite à la diminution des effectifs, on constate une sous-utilisation des infrastructures et des équipements existants, une dévalorisation sociale de cet enseignement, des rendements nettement plus faibles par rapport à l'enseignement général (notamment en ce qui concerne le taux d'admission au baccalauréat), une absence de débouchés vers l'enseignement supérieur, un manque de coordination avec la formation professionnelle, des difficultés d'insertion dans la vie active, une inadaptation des programmes d'enseignement et l'absence de documentation technique et scientifique<sup>3</sup>.

L'enseignement universitaire prévoit la formation en trente mois des techniciens supérieurs (niveau V, Diplôme d'Etudes Universitaires Appliquées - DEUA). Pour l'année universitaire 1997/98, les inscrits dans les cycles courts approchaient les 47.000, soit 14% du total des inscrits; 28.000 étaient concentrés dans les filières technologiques, et, en particulier, 12.000 dans la filière informatique et informatique de gestion.

Dans les établissements de formation «hors Ministère de l'enseignement supérieur», les inscrits de niveau V sont environ 8.000. On constate une forte baisse de ces effectifs, suite au transfert de tutelle de ces établissements: en 1997/98, les diplômés de niveau V étaient près de 7.000, et les nouveaux inscrits environ 1.300.

Seuls 10% des DEUA poursuivent leurs études. Du point de vue de l'insertion au travail, les techniciens supérieurs sortant de l'université subissent la concurrence des ingénieurs, et dans les secteurs autres que la fonction publique, les DEUA ont les mêmes chances devant l'emploi que les techniciens supérieurs de la formation professionnelle, qui sont formés en trente mois et qui n'ont pas nécessairement le baccalauréat.

### ***3.1.3 L'évolution du système de la formation professionnelle***

Pour mieux saisir certains aspects du système actuel et aussi l'origine "culturelle" des soucis et des perspectives d'amélioration de l'appareil qui sont à l'esprit des responsables du secteur, il est utile de donner un aperçu de l'évolution dans le temps du système de la formation professionnelle.

Dans les années 1970, la dynamique économique amorcée par les plans nationaux de développement avait engendré des besoins importants en main-d'œuvre qualifiée, en techniciens et en cadres. Pour pallier l'insuffisance des capacités de formation, les secteurs socio-économiques (ministères et entreprises publiques) se sont lancés dans la création de structures propres de formation, à la dimension de leurs besoins. A ce titre, une grande liberté avait été accordée par les pouvoirs publics aux employeurs, pour former les cadres en leur assurant la quasi-totalité du financement. Dès lors, on assistait à la création d'instituts de technologie supérieurs, de grandes écoles et d'autres établissements de formation, dépendants des secteurs de l'agriculture, de

---

<sup>3</sup> Voir à ce propos CERPEQ-GTZ, "Etude de visibilité sur le système de formation-insertion-emploi en Algérie"; étude réalisée dans le cadre de la coopération technique entre l'Allemagne et l'Algérie en 1998.



l'énergie, des finances, de l'enseignement, de la santé, etc. Les entreprises se dotaient également de structures de formation internes pour leurs besoins spécifiques, servant à la fois à la formation initiale destinée aux nouveaux recrutements, et à la formation continue et alternée au profit de leurs travailleurs.

Les objectifs des Plans économiques des années 1970 n'ont été que très partiellement atteints: cela n'empêche que le pays a vécu une période où le rôle prioritaire de la formation était de pourvoir aux besoins de l'économie. Malgré certaines limites propres à ce modèle (les critiques "d'adéquationnisme" n'ont pas manqué), il a permis d'explorer et de mettre en pratique de nombreux dispositifs gestionnaires et instruments conceptuels, visant à l'interprétation et à la prévision des besoins en qualifications du système productif (même s'il s'agissait de "besoins planifiés"), et à la mise en place de réponses. Cette expérience n'étant pas trop lointaine, on en retrouve encore des héritages constructifs dans les propensions et les compétences d'une partie du personnel d'encadrement du secteur, qui voudrait voir revalorisé le rôle de la formation, par rapport à une demande économique qui devient de plus en plus difficile à saisir. D'autre part, le découpage de l'offre de formation entre différents acteurs institutionnels constitue une dérive par rapport aux décisions prises à l'époque, ce qui ne facilite pas la construction du système intégré que l'on préconise dans tous les documents officiels, et ce qui entraîne souvent une sous-utilisation des ressources.

Il faut aussi préciser que du fait des besoins pressants de l'économie en main-d'œuvre qualifiée, et en l'absence d'établissements publics de formation performants et en nombre suffisant, les entreprises publiques du secteur industriel ont créé à partir des années 70 leurs propres structures de formation (Centre d'entreprises ou Atelier-école): il s'agit d'un patrimoine qui s'est en grande partie dissous avec la reconversion du système productif.

En 1985, près de 50 entreprises du secteur industriel disposaient de 106 structures de formation et totalisaient une capacité de presque 15.000 postes de formation, qui ont permis à près de 94.000 travailleurs de bénéficier de stages complémentaires à leur formation de base. La crise économique a entraîné une brusque chute de l'offre de formation de la part des secteurs économiques: la baisse entre 1985 et 1989 était de 39% du nombre de stagiaires et de 63% des effectifs des diplômés. Simultanément, la formation continue des entreprises a enregistré une baisse de 36%.

Une structure publique spécifique pour la formation intersectorielle n'a été mise en place qu'à la fin des années 70, lorsque le pays s'est doté d'un appareil national de formation professionnelle, qui se veut "unifié dans sa conception et décentralisé dans sa gestion".

C'est dans le cadre du Plan quinquennal 1980-84 que les décisions suivantes sont adoptées:

- l'institution d'une structure gouvernementale chargée de la formation professionnelle (Secrétariat d'état devenu Ministère en 1999);
- le développement des capacités de formation résidentielle à travers la création de 300 Centres de Formation Professionnelle et d'Apprentissage (CFPA) et la création d'Instituts de Formation Professionnelle (IFP), spécialisés par branche professionnelle, ayant une vocation nationale et chargés de la production d'outils et de la formation et du perfectionnement des formateurs;
- la création de l'Institut National de la Formation Professionnelle (INFP), chargé de l'élaboration des programmes de formation, du soutien pédagogique aux établissements de formation et de la formation et du perfectionnement administratif et pédagogique du personnel d'encadrement des établissements;
- le développement de modes de formation "non traditionnels", destinés à associer davantage les secteurs économiques dans la programmation des actions, et à garantir une plus vaste participation de la population.

Ce souci de diversification de l'offre de formation s'est concrétisé par les actions suivantes:

- la promulgation, dès 1981, d'une loi relative à l'apprentissage, et cela dans le double souci de répondre à une demande sociale de formation de jeunes à bas niveaux scolaires, et de faire participer davantage les entreprises et les artisans à la formation de la main-d'œuvre pour leurs propres besoins;
- la promulgation des décrets de 1982 organisant et régissant la participation des entreprises "à l'effort national de formation", en application du Statut général du travailleur, normes qui ont par la suite été dépassées par la promulgation de la loi sur l'autonomie des entreprises;
- la création du Centre National de l'Enseignement Professionnel à Distance (CNEPD);
- la création d'organismes d'appui pédagogiques.

En fait, le processus de réforme n'a pas été tout à fait linéaire, et durant la décennie 80, le secteur de la formation professionnelle a subi de nombreuses restructurations, avec des objectifs parfois divergents; en particulier, son rattachement en 1987 au secteur de l'éducation a totalement modifié sa mission, réduite, par la "planification des effectifs du système éducatif", à un "simple instrument d'absorption des jeunes exclus du système scolaire, notamment ceux issus de l'enseignement fondamental" (Conseil National Economique et Social - CNES 1999). Cette démarche s'est traduite par une mobilisation de 92% de l'appareil de formation au bénéfice de jeunes issus du système de l'enseignement général et orientés vers la formation professionnelle, sans vérification, ni de leurs motivations, ni des besoins réels du marché de l'emploi. Par conséquent, le taux de déperdition a fortement augmenté, en passant en quelques mois de 12 à 20%, et le marché de l'emploi dans les métiers de niveau 1, 2, 3 (ouvriers qualifiés) s'est rapidement saturé. Cette politique a en même temps ignoré les déperditions des classes terminales du secondaire (troisième Année Secondaire), en visant en priorité les exclus de l'enseignement fondamental. La démarche de reconversion de l'offre de formation existante ne paraît pas avoir tenu suffisamment compte de la structure des déperditions scolaires.

D'ailleurs, comme nous l'avons déjà souligné, durant cette période, une grande partie de la formation qualifiante était confiée aux secteurs économiques (3.1.3. paragraphes 3 et 4).

Ce n'est que depuis la fin des années 1980 que le nombre de demandeurs de formation professionnelle issus du secondaire a considérablement augmenté, par rapport à ceux issus du niveau fondamental; cette situation a conduit le secteur (des pressions sociales ont accéléré les décisions) à mettre en place des capacités supplémentaires de formation, par la création de 15 Instituts Nationaux Spécialisés de la Formation Professionnelle (INSFP), pour les niveaux de technicien et de technicien supérieur.

Toutefois, cet effort est resté en deçà des besoins, et l'extension des capacités de formation de type résidentiel (c'est-à-dire dans les établissements) a rapidement atteint ses limites, notamment en ce qui concerne les coûts financiers induits par l'importation des équipements et les délais de réalisation.

Les recours à d'autres modes de formation, tels que l'apprentissage, la formation par cours du soir, la formation à distance et la formation "à la carte" sur demande des entreprises, répondent soit à l'objectif d'adapter l'offre aux différentes exigences des demandeurs de formation, soit à celui d'accueillir un plus grand nombre d'auditeurs, tout en limitant la hausse des coûts de gestion. La formation "à la carte", vers les entreprises, représente en même temps la possibilité de rapprocher l'offre des besoins des opérateurs économiques, et d'acquérir des ressources complémentaires au financement institutionnel.

Les transformations de l'appareil de formation intervenues dans les années les plus récentes ne sont pas non plus exemptes de critiques explicites de la part des organismes politiques d'orientation et de vérification du système. En particulier, on a souligné les aspects suivants: l'insuffisante croissance et adéquation en matière de construction, d'équipement et d'encadrement, la faible qualification du personnel enseignant, l'isolement relatif de la formation professionnelle par rapport au milieu professionnel, la faiblesse des capacités d'ingénierie pédagogique du secteur et l'insuffisance de la concertation et de la coordination. Malgré les réformes adoptées, la priorité demeure la prise en charge des déperditions de l'appareil d'éducation aux dépens des aspects qualitatifs.

Depuis le début des années 90, les institutions travaillent à un schéma de réforme intitulé "Projet de loi d'orientation pour la formation professionnelle" (actuellement soumis au Parlement), où il est stipulé que la formation professionnelle, en tant que "composante du système éducatif national, concourt au développement de la Nation et à son progrès économique, culturel et social".

## **3.2. *Rôle et missions de la formation dans le développement et la promotion des ressources humaines***

### **3.2.1 *Eléments de cadrage***

On constate que le secteur de la formation professionnelle assume plusieurs missions, dont la plus importante paraît la prise en charge de la demande sociale émanant essentiellement des jeunes issus du système scolaire, en vue de les préparer à une insertion sociale et professionnelle.

Le secteur a par ailleurs pour mission d'assurer la reconversion et la formation professionnelle continue des travailleurs et l'élévation de leur niveau de qualification, pour l'adapter aux exigences du marché du travail, à travers un réseau cohérent d'établissements.

L'activité majeure du Secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle (SEFP) est centrée sur l'extension continue des capacités d'accueil et la diversification des modalités et formes de prise en charge, au moment où on note d'une part la régression de la formation organisée prise en charge par les autres secteurs et ministères, et d'autre part la naissance d'un réseau d'offre de formation privé agréé, en accroissement surtout en milieu urbain.

Le secteur s'efforce d'améliorer les contenus des programmes de formation et leur adaptation, en organisant la concertation des partenaires, par le biais du Conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle et des commissions de Wilaya, ainsi que par la conclusion de conventions avec différents secteurs.

Le système de la formation professionnelle subit par ailleurs des pressions et des contraintes, dont les plus importantes, ainsi que le Conseil Supérieur de l'Education (CSE) le rappelle dans son rapport, sont les suivantes:

- les limites des budgets d'équipement et de fonctionnement;
- la diversité et l'insuffisante cohérence du partenariat;
- le peu d'intérêt accordé à la formation par les jeunes;
- l'abandon nécessaire de la part du secteur de son rôle presque exclusif de compensation des insuffisances du système scolaire, pour remplir sa fonction économique parallèlement à sa fonction sociale.

Très récemment, le CNES, dans son "Projet de rapport sur la formation professionnelle", insiste sur la nécessité de mettre en place les instruments indispensables pour redonner à la formation professionnelle une image de marque positive dans l'opinion publique. Le Conseil préconise la nécessité pour le secteur de la formation de "redoubler d'efforts pour corriger son image négative auprès de ses partenaires naturels, en particulier les jeunes et leurs familles", dans le but de contrecarrer les aspects suivants:

- le modèle de réussite sociale et professionnelle qui s'est peu à peu imposé dans le pays, et qui dévalorise le travail manuel;
- la politique éducative qui privilégie fortement les filières d'enseignement général au détriment de l'enseignement technique et professionnel, "en réduisant la fonction de sélection et d'orientation. à une logique de quotas déterminés à partir des places disponibles dans l'enseignement général", ce qui "détériore l'image de la formation technique et professionnelle souvent considérée dans la conscience collective comme résiduelle ou comme voie d'échec".

Le programme d'action pluriannuel arrêté par le secteur vise à corriger en perspective les carences remarquées et à prendre en charge les défis de la nouvelle vocation qui lui est attribuée. Les objectifs de ce programme sont les suivants:

- augmenter les capacités d'accueil en réalisant de nouvelles structures, notamment en milieu urbain, où la pression de la demande sociale de formation est forte;
- transformer et équiper les établissements rétrocédés par les autres secteurs de formation;
- améliorer la qualité de la formation, en tenant compte des évolutions technologiques;
- renforcer les liaisons entre l'éducation et l'emploi.

Pour ce faire, le secteur a élargi les modes de formation existants, en lançant la formation en cours du soir et la formation continue en partenariat avec les opérateurs économiques publics et privés.

Le SEFP a également enrichi la nomenclature des spécialités, en y intégrant de nouveaux domaines identifiés par les études sectorielles réalisées par différentes institutions (le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Professions et les Qualifications - CERPEQ -, le Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement - CREAD -, etc.). Enfin, le secteur a mis en place un observatoire pour le suivi de l'insertion des diplômés dans la vie active. De 1992 à 1998, le CERPEQ a réalisé cinq enquêtes portant sur l'insertion des diplômés de la formation professionnelle. De ces enquêtes, il résulte que le taux d'insertion est très faible (de 10 à 16% suivant les années), et que le taux d'insertion des filles est égal à environ la moitié de celui des garçons. Contrairement à ce qui avait été constaté en 1992, le niveau du diplôme ne constitue plus aujourd'hui un avantage pour l'insertion, et le rôle des services pour l'emploi est presque nul par rapport au placement.

### **3.2.2 L'offre de formation**

La capacité d'accueil s'élevait en 1998 à 249.600<sup>4</sup> postes de formation, répartis, par secteur formateur, de la façon suivante:

- Secteur formation professionnelle sous tutelle SEFP: 164.100;
- Autres secteurs formateurs (publics): 50.000;
- Entreprises publiques: 13.000;
- Etablissements privés: 22.500.

---

<sup>4</sup> Le chiffre sur la capacité d'accueil de la formation sous tutelle SEFP concerne la seule formation résidentielle (source SEFP); la source des autres chiffres est le CNES, «Projet de Rapport sur la Formation professionnelle», 1999.

L'effectif théorique des stagiaires susceptibles d'être accueillis par le potentiel pédagogique en place avoisine les 410.000, si l'on adopte un coefficient technique d'utilisation des capacités égal à 1,78, du fait du rapport assez variable entre poste équipé et poste de formation: ainsi, plusieurs postes pédagogiques peuvent correspondre à un seul poste équipé<sup>5</sup>.

Le secteur relevant du SEFP, avec un effectif d'environ 264.000 stagiaires en 1998, représente près de 65% du potentiel théorique de formation. Ces dernières années, le secteur offre en moyenne (en terme de flux de stagiaires) 110.000 postes de formation tous modes confondus.

Les autres secteurs formateurs (publics), confrontés à la baisse de leurs activités, et par conséquent recrutant de moins en moins de main-d'œuvre, disposent de structures de formation largement sous utilisées. En raison de cette situation, les pouvoirs publics ont décidé de transférer progressivement 37.000 places pédagogiques, au profit des secteurs socio-éducatifs (éducation nationale, enseignement supérieur, formation professionnelle). Le secteur de la formation professionnelle a bénéficié du transfert de deux Instituts de Technologie "Moyens Agricoles Spécialisés" (ITMAS) et de cinq Centres de Formation et de Vulgarisation Agricole (CFVA) relevant du ministère de l'agriculture, ainsi que du transfert de l'institut technologique du froid, rattaché au ministère du commerce. D'autres transferts sont allés dans le sens inverse, car le secteur a cédé des structures à l'enseignement supérieur et à une Wilaya.

Globalement, et sous réserve de la rentabilisation maximale de l'ensemble des capacités pédagogiques, l'offre annuelle de formation de base et continue est estimée à 170.000 postes de formation, pour une demande réelle (exprimée) de l'ordre de 250.000 en 1998, soit un taux de couverture théorique de 70%.

Le réseau de formation professionnelle qui relève du SEFP est constitué de structures de formation et d'établissements de soutien. En 1999, les structures de formation sont les suivantes:

- 761 structures de formation: Centres de Formation Professionnelle et d'Apprentissage (CFPA - niveaux de I à IV), 57 instituts de formation de techniciens et techniciens supérieurs (INSFP - niveaux IV et V);
- les structures de soutien consistent en 4 structures, dont un établissement pour les équipements de formation professionnelle;
- 6 Instituts de Formation des Formateurs et du Personnel d'Encadrement (IFP) pour la formation des formateurs et l'ingénierie pédagogique;
- l'Institut National de la Formation Professionnelle (INFP): formation des formateurs, des personnels d'encadrement des établissements, ingénierie pédagogique;
- le Centre National de l'Enseignement Professionnel à Distance (CNEPD): formation professionnelle à distance;
- l'Etablissement National d'Equipe de la Formation Professionnelle (ENEFP): acquisition des équipements technico-pédagogiques au profit des établissements de formation, et mise en place de la documentation technique;
- le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Professions et les Qualifications (CERPEQ): études sur les métiers et les qualifications, suivi de l'insertion des diplômés;
- l'Institut National de Développement et de Promotion de la Formation Continue (INDEFOC): développement de la formation continue et soutien à l'apprentissage.

---

5 Le coefficient de 1,78 est estimé par le CNES (voir note 4).



Le Fonds National de développement de l'Apprentissage et de la Formation continue (FNAC), structure pour le financement, la promotion et la valorisation de la formation continue et par apprentissage, est en cours de mise en place.

### *Structures de formation*

Type d'établissement	1997	1998	1999
CFPA	403	439	466
Annexes	194	201	232
INSFP	28	42	57
IFP	6	6	6
Total	631	688	761

### *Effectifs par mode de formation*

Mode de formation	1997	1998	1999
Résidentielle	132.372	139.783	170.000
Apprentissage	102.983	103.828	122.000
Cours du soir	7.662	9.482	18.500

Les formations sont sanctionnées par des examens et donnent lieu à la délivrance de diplômes d'Etat: certificat de la formation professionnelle spécialisée, certificat d'aptitude professionnelle, certificat de maîtrise professionnelle, brevet de technicien et diplôme de technicien supérieur; les niveaux correspondants sont ceux de I à V.

La répartition des capacités d'accueil par type d'établissement montre que celles-ci se concentrent à plus de 88% au niveau des CFPA, sans variabilité évidente au cours des années. En revanche, les capacités des INSFP, destinés à l'accueil des recalés au baccalauréat, ont baissé durant ces dernières années<sup>6</sup>.

### **3.2.3 La demande de formation**

La demande théorique de formation est constituée, essentiellement, de quatre catégories de populations: les déperditions scolaires, les jeunes en attente d'insertion, les effectifs des travailleurs compressés et les effectifs des travailleurs en poste.

Les déperditions scolaires dépassent le demi-million, en terme de flux par année scolaire, dont plus de la moitié sont des abandons des classes terminales de l'enseignement fondamental et secondaire.

Un nombre non défini de jeunes sans emploi, de moins de trente ans, est au chômage, et n'a jamais suivi un cycle de formation professionnelle.

<sup>6</sup> Le nombre d'INSFP a augmenté d'un établissement entre 1995 et 1997 (de 27 à 28), les effectifs passant de 13.490 à 13.175 (Source SEFP, «annuaires statistiques»). Entre 1998 et 1999, le nombre d'établissements INSFP a augmenté à 42 et 57; le chiffre concernant le nombre d'effectifs n'est pas disponible pour le moment.

Les effectifs des travailleurs qui ont perdu leur emploi à la suite de la reconversion des secteurs économiques ont été de 246.000<sup>7</sup> entre 1994 et 1998, dont 63% en provenance du secteur bâtiment – travaux publics; des actions spécifiques de type reconversion et adaptation à de nouvelles qualifications sont mises en place par la Caisse nationale assurance chômage (CNAC).

Les effectifs des travailleurs en poste obligés ou désireux d'améliorer leurs compétences sont estimés à 100.000 personnes annuellement, compte tenu des évolutions technologiques et des mutations économiques attendues pour la prochaine décennie.

Si la demande potentielle théorique est donc énorme, la demande réelle (ou exprimée) de formation professionnelle, c'est-à-dire celle qui résulte des inscriptions enregistrées auprès des établissements de formation, est en baisse depuis 1995<sup>8</sup>.

De plus, les candidats qui se présentent effectivement aux examens d'entrée ne représentent que 48% des inscrits. En conclusion, l'offre de formation est pratiquement équivalente à la demande réelle, tout au moins au niveau global, car il reste que la répartition de la demande au plan spatial et au plan des niveaux et filières de formation se traduit par des variations importantes dans son rapport avec l'offre de formation.

Si l'on considère la seule demande potentielle constituée par les abandons du système éducatif (flux annuel), on peut conclure que 70% ne bénéficient pas de formation.

A l'origine de cette défection, on trouve des problèmes d'orientation et d'information, d'insuffisance des structures de formation et d'inadaptation des modes de formation et des spécialités offertes par rapport aux motivations et aux attentes des jeunes. Une meilleure orientation pourrait conduire les jeunes à revoir leurs approches de la qualification, car leurs choix pour les formations perçues comme plus valorisantes vont parfois au détriment des spécialités plus porteuses en terme d'insertion et d'auto-emploi. Des explications à l'insuffisant niveau de participation pourraient également être recherchées du côté des charges qu'une formation même gratuite comporte sur les revenus des ménages (frais de déplacement, matériel scolaire, etc.).

Le CSE, dans son Rapport d'évaluation pour 1998, estime que la réduction opérée dans les crédits destinés à la prise en charge de catégories de stagiaires démunis est l'une des causes identifiées de déperdition. Les capacités physiques de formation, d'internat et de demi-pension sont, de ce fait, sous utilisées.

Sur ce qu'il advient des jeunes non intégrés dans l'appareil de formation, on ne dispose d'aucun élément d'analyse. Des études et investigations seraient nécessaires, ne serait-ce que pour estimer la proportion comparée de ceux qui deviennent chômeurs, ceux qui le restent, ceux qui s'intègrent dans la vie active structurée et ceux qui s'adaptent dans une activité informelle.

---

7 Ce chiffre est fourni par le CNES, dans son «Projet de Rapport sur la Formation Professionnelle». Toutefois, on observe des estimations différentes sur le nombre de travailleurs ayant été licenciés en raison des restructurations économiques: le CNES, dans le «Projet de Rapport national sur le Développement humain», estime cette population à 360.000 unités entre 1994 et 1998.

8 La diminution pourrait être causée, en partie, par des mesures introduites récemment et qui réduisent le phénomène des inscriptions multiples des candidats.

## 3.2.4 Les modes de formation

### 3.2.4.1 La formation résidentielle

La formation résidentielle se déroule dans les établissements et les annexes détachées, qui dans leur ensemble constituent le réseau de base de l'appareil de formation sous tutelle du SEFP; ce réseau comprend 466 CFPA et leurs 232 annexes, 57 INSFP et 6 IFP. L'offre de formation pour les niveaux de technicien et de technicien supérieur est relativement réduite par rapport à une demande importante. Cette pression pousse à la reconversion d'établissements ou à l'ouverture de sections de formation, qui ne paraissent pas suffisamment dotés des compétences et des moyens adéquats.

Les effectifs de la formation résidentielle étaient de 140.000 en 1998, soit 55% de l'effectif total de la formation professionnelle.

Les établissements, localisés sur l'ensemble du territoire, bien que très différents les uns des autres, tant sur le plan structurel que qualitatif, contribuent à former les éléments suivants:

- les points de repère au niveau local pour la mise en œuvre de plusieurs actions qui pourraient être promues par les collectivités et les autres acteurs concernés;
- le réseau à travers lequel l'administration centrale, avec le support de ses institutions spécialisées, diffuse ses directives, supports et moyens pédagogiques, ce qui permet de garder une certaine cohérence à un système qui est appelé à délivrer des diplômes reconnus.

Les limites de la formation résidentielle consistent dans le risque d'adopter des modèles pédagogiques "de type scolaire". Dans ce souci, le décret n°93-67 dispose que les formations dispensées dans les CFPA soient mises en œuvre sous forme de cycles comprenant des cours théoriques et pratiques, des travaux d'application et des stages pratiques en milieu professionnel. Ces cycles "sont progressivement organisés en alternance entre les établissements de formation et le milieu professionnel". Dans les faits, ces dispositions réglementaires restent théoriques, et les objectifs qu'elles visent n'ont été que partiellement atteints; la majeure partie de la formation se déroule intra-muros, ce qui se traduit parfois par un suréquipement des ateliers de formation et une sous-utilisation des locaux et des moyens didactiques<sup>9</sup>. Ceux qui ont une propension pour d'autres modes de formation voient dans l'option pour la formation résidentielle, adoptée depuis longtemps en Algérie, une sous-estimation des potentialités économiques régionales ou locales et des capacités d'absorption (pour la formation en alternance) du marché de l'emploi. Cette option aurait surtout obéi aux contraintes du découpage territorial des années 80, et à la logique de la carte scolaire. En effet, cette approche rappelle la méthode de planification du système éducatif, alors que la formation professionnelle est fondamentalement différente de par son organisation et ses finalités.

Il reste tout de même à considérer les points suivants:

- il n'existe pas en Algérie une offre "scolaire" de formation, en particulier pour les bas et moyens niveaux de qualification (ainsi que nous l'avons remarqué en analysant le secteur de l'enseignement secondaire);
- des entreprises "modernes" nouvellement créées ou remises à niveau pouvant offrir une formation en alternance performante existent, mais leur diffusion sur le territoire n'est probablement pas de nature à assurer le support des milieux professionnels dans toutes les qualifications.

---

9 CERPEQ-GTZ 1998.



Toutefois, l'analyse démontre l'existence de plusieurs types de dysfonctionnements dans la gestion de la formation résidentielle. Les établissements situés dans les grands centres urbains enregistrent une demande excédentaire par rapport à la capacité d'accueil, lorsque le cas inverse se vérifie dans ceux qui sont situés en milieu rural. La fermeture de plusieurs internats a contribué à cette situation. Malgré cela, le taux d'utilisation des capacités est en nette amélioration et dépasse 90% depuis 1996, grâce à l'utilisation des ateliers de la part de deux groupes de stagiaires dans la même journée.

Les taux d'abandons apparaissent relativement faibles, aux environs de 12-13%, ce qui est le résultat d'une récente amélioration des méthodes d'orientation et de sélection des candidats.

Il reste le problème de la polyvalence des établissements et de "l'homologation" des spécialités dispensées sur le territoire, ce qui entraîne une saturation pour certaines spécialités et un manque de candidats pour d'autres.

Il s'agit de phénomènes significatifs d'une insuffisante analyse de la demande, ainsi que d'une faible implication, dans la programmation des actions, des différents acteurs au niveau local.

### **3.2.4.2 L'apprentissage**

Aux termes de la loi, l'apprentissage a pour but "l'acquisition en cours d'emploi d'une qualification professionnelle initiale reconnue permettant l'exercice d'un métier dans différents secteurs d'activité". Il concerne les jeunes âgés de 15 à 25 ans en rupture de scolarité et en quête d'insertion socioprofessionnelle.

Le nombre d'apprentis qui doit être pris en charge par les organismes employeurs est fixé par la loi, en fonction de l'effectif. Un présalaire indexé sur le salaire minimum garanti est versé aux apprentis. Les chambres consulaires sont associées aux activités d'apprentissage; elles participent à l'élaboration des programmes pédagogiques, au déroulement des examens de fin de formation et au choix des maîtres d'apprentissage. La liste des spécialités donnant lieu à la formation par apprentissage, ainsi que le contenu de la formation théorique complémentaire, sont fixés par voie réglementaire. L'apprentissage se retrouve en fait dans toutes les spécialités de la formation résidentielle de niveau I à III et, depuis peu, dans certaines spécialités de niveau IV et V. A ce propos, il faut noter que pour les techniciens et techniciens supérieurs, un autre dispositif pour faciliter leur insertion au travail a été créé en 1998: le contrat pré-emploi.

La formation en apprentissage a concerné environ 104.000 jeunes en 1998, soit 41% du total des effectifs de la formation professionnelle. Une augmentation est souhaitée, mais elle rencontre des limites dues à la saturation des capacités d'accueil, en raison de la récession économique qui n'a épargné aucune activité, pas même l'artisanat, où le plus grand nombre de candidats sont placés. On remarque aussi un faible engouement des employeurs à recevoir des apprentis, caractéristique qui peut en partie être attribuée à une insuffisante concertation.

L'efficacité du point de vue de l'insertion dans l'emploi et les moindres coûts font de l'apprentissage un atout majeur du système de formation professionnelle algérien.

Plusieurs limites sont cependant mises en évidence en ce qui concerne la qualification professionnelle des apprentis. Le CNES met en évidence les contraintes suivantes:

- l'absence de coordination entre les différents partenaires impliqués légalement dans ce mode de formation; les relations entre l'entreprise et les centres de formation se limitent à l'identification des capacités d'accueil et au contrôle pédagogique, alors que celles relatives aux contenus des programmes sont moins entretenues;
- le manque de coordination entre la formation théorique et la formation pratique: "l'entreprise et le centre de formation s'ignorent mutuellement".

Les résultats d'une enquête conduite à ce propos ont montré que 10% seulement des entreprises disposent de programmes concertés avec le centre de formation.

Dans le rapport CERPEQ-GTZ, on remarque que l'apprentissage, depuis sa mise en œuvre il y a quinze ans, a très peu évolué au plan qualitatif: "...greffé sur la formation résidentielle au plan pédagogique, il reste foncièrement une formation sur le tas à contenu éminemment pratique, dont les connaissances et les savoir-faire sont totalement acquis en milieu professionnel".

L'apprentissage souffre d'un déficit de moyens de tous genres; certains CFPA encadrent trois ou quatre cents apprentis, parfois à l'aide d'un ou deux formateurs. Les CFPA ne réussissent pas à se mettre en réseau pour garantir la formation spécialisée.

L'adaptation des programmes de formation et une plus grande implication des entreprises occupent une place importante dans la problématique de la rénovation de ce mode de formation.

Entre-temps, des dispositions ont été prises pour améliorer la qualité de la formation complémentaire, qui, à l'avenir, sera organisée par cycles de formation, et dispensée par groupes homogènes d'apprentis d'une même spécialité ou par branche professionnelle.

Sur un autre plan, il faut signaler que depuis quelques années des Instituts Nationaux Spécialisés de Formation Professionnelle (INSFP) organisent, pour un effectif très limité pour le moment, des formations par apprentissage de niveau IV et V.

En 1997, la prise en charge d'environ 104.000 apprentis a mobilisé, au plan budgétaire, 7% de l'enveloppe globale accordée au secteur.

Le problème des ressources pour l'apprentissage est lié à celui de la participation des entreprises au financement de la formation, problème que nous aborderons par la suite.

L'apprentissage bénéficie du support d'un organisme national, l'INDEFOC (Institut National de Développement et de Promotion de la Formation Continue).

### **3.2.4.3 La formation à distance**

Les objectifs de la formation à distance consistent à accroître et diversifier l'offre de formation initiale, en direction des jeunes n'ayant pu accéder à une formation résidentielle ou par apprentissage, et à les préparer aux concours et examens organisés par la formation professionnelle, pour l'accès à une formation ou l'obtention d'un diplôme d'état.

Cette formation est dispensée par le Centre National de Formation à Distance (CNEPD), qui élabore les cours et les devoirs et qui les diffuse par correspondance au domicile des stagiaires.

Les formations tant diplômantes (débouchant sur un diplôme d'état) que qualifiantes (débouchant sur une qualification) s'adressent à des candidats ayant un niveau scolaire de 9ème de l'enseignement fondamental et de 3ème de l'enseignement secondaire, ou ayant acquis un diplôme professionnel. Les spécialités, une trentaine, concernent différentes branches d'activité: tertiaire, agriculture, artisanat et bâtiment.

L'effectif est de 10.000 personnes, et ne représente que 3,5% des effectifs de la formation. Il est toutefois intéressant de noter que ce mode de formation apparaît très utile pour satisfaire une demande spécifique: handicapés, résidents dans des zones rurales éloignées, jeunes filles non mobiles et travailleurs qui ne peuvent se consacrer à la formation qu'à temps partiel.

Le CNEPD a également formé 4.000 stagiaires à la demande de différents partenaires, soit du milieu professionnel, soit de l'administration publique et des Chambres de commerce.

Les candidats sont périodiquement regroupés auprès des sièges régionaux, dans le cadre de l'accompagnement pédagogique et pour les examens; à ces fins, des ateliers mobiles sont parfois aménagés. Pour la formation des jeunes créateurs d'entreprises, on envisage une convention avec l'ANSEJ (Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes - organisme dédié à la promotion de la création d'entreprises).

Les formations diplômantes sont subventionnées par l'Etat, mais une contribution des participants est demandée.

Pour l'élaboration des programmes et pour les séances d'animation, le CNEPD dispose d'un réseau d'environ 500 consultants. L'INFP pourvoit à l'homologation des programmes et des diplômes.

### ***3.2.5 Le rôle des secteurs économiques dans la formation initiale et continue***

Plusieurs Ministères ont sous tutelle des formations dans les spécialités afférentes à leur secteur de compétence. Ces établissements se sont développés durant les années 70, avec l'objectif de former des cadres pour les besoins propres à chaque secteur. Les principaux secteurs concernés étaient l'agriculture, le tourisme et l'artisanat, la jeunesse et le sport et les travaux publics.

Ces structures ont assuré des formations pour diverses finalités (formation initiale, complémentaire, de perfectionnement, recyclage) pour des publics de jeunes sortants du système éducatif et de travailleurs en activité. Le financement est assuré par le budget des ministères concernés. Les formations sont généralement sanctionnées par des diplômes professionnels spécifiques.

D'autres administrations ont cédé leurs établissements à l'éducation nationale et à l'enseignement supérieur, ou à l'autorité chargée de la formation professionnelle.

Ce redéploiement est estimé en 37.000 postes de formation.

La tendance à la réduction du potentiel de formation dans les secteurs économiques, amorcée dès 1986, s'est accélérée au cours de cette décennie, marquée par la grave crise économique et par le processus de restructuration dans tous les domaines.

Le potentiel des secteurs économiques est estimé à 50.000 places pédagogiques<sup>10</sup>, dont 13.000 seulement appartiennent aux entreprises, et ce potentiel est concentré dans le champ industriel.

Le SEFP, dans le souci d'accroître l'offre de formation en direction des jeunes et de préserver le potentiel existant, a mis en œuvre une formule d'utilisation de ces capacités, dans le cadre de la formation conventionnée et réservée à la formation des techniciens et techniciens supérieurs.

Le bilan de 1998 montre que 13 centres ont participé à cette formule, et qu'environ 6.700 jeunes ont été mis en formation depuis 1990.

Néanmoins, les tarifs exigés par les entreprises dépassant les budgets alloués, le SEFP s'est trouvé contraint à ne plus renouveler les effectifs en formation.

Ainsi, des formules différentes sont à l'étude pour la sauvegarde et la rentabilisation du potentiel existant. Il s'agit d'une préoccupation exprimée également par des holdings publics dans le cadre des nouvelles relations de partenariat et d'échange avec le secteur économique, et qui est présente dans la loi d'orientation qui est en cours d'élaboration.

---

<sup>10</sup> Ce chiffre est fourni par le CNES pour 1998: toutefois, il faut tenir compte du fait qu'il s'agit d'un chiffre qui peut avoir subi des modifications dans la dernière période, à la suite de la cession des établissements.

Le Conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle (CNCFP) a récemment inscrit dans son programme le recensement exhaustif du potentiel de formation dans les secteurs économiques, dans la perspective d'une utilisation optimale.

Le dispositif législatif qui régit la formation continue en entreprise est assez complexe.

Ce droit à la formation était déjà reconnu par le Statut général du travailleur de 1978.

En 1982, trois décrets ont fixé les points suivants:

- l'organisation et le financement de la formation professionnelle;
- la validation de la formation en entreprise;
- les modalités de recrutement et de rémunération des formateurs en entreprise.

Ce dispositif s'applique en principe aux entreprises employant au moins 20 travailleurs; elles ont comme obligation de créer un service de formation professionnelle chargé d'élaborer et de mettre en œuvre des plans de formation, d'en assurer l'exécution au moyen d'un budget de formation et d'en dresser un bilan périodique.

Les actions de formation menées en entreprise sont sanctionnées par des attestations de stage et des certificats de qualification professionnelle, qui peuvent faire l'objet d'une validation et de la délivrance d'équivalences, par rapport aux diplômes délivrés par les ministères chargés de la formation professionnelle et de l'enseignement technique.

Un organisme public pour l'assistance technique et pédagogique aux entreprises à été créé en 1981: il s'agit de l'INDEFE, devenu en 1990 établissement public d'intérêt économique, et transformé en INDEFOC. Cet institut, avec les entreprises et les organismes concernés, est chargé des actions suivantes:

- 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.

L'institut est administré par un conseil d'administration et dirigé par un directeur général.

Les ambitions du décret fixant les nouvelles missions de l'INDEFOC (1990) se sont trouvées en déphasage par rapport au contexte de repli défensif des entreprises. Les plans et les budgets de formation sont devenus insignifiants à la fin des années 80: "depuis, la formation n'est plus considérée comme un investissement, mais comme un coût difficilement supportable dans un contexte de crise économique. De ce fait, la demande en formation des entreprises a radicalement décliné. N'ont subsisté que des actions de perfectionnement et de recyclage en management, sans réelles retombées sur les pratiques professionnelles, ainsi que des actions ponctuelles de formation de mise à jour. Les entreprises publiques ne font plus d'investissements nouveaux et ne sont plus en phase de croissance économique. Elles s'en tiennent au strict minimum pour produire et subsister" (CERPEQ-GTZ 1998).

Ce qui aggrave la situation, c'est la psychose de la perte de l'emploi de la part des travailleurs; la volonté de progresser existe, mais la formation est perçue par les salariés comme une mise à l'écart déguisée. La plupart des PME envisagent la formation comme étant du ressort de l'Etat, et, en général, elles ne disposent pas d'un plan de charge suffisant pour se permettre de recruter et de former. 75% des PME sont à gestion familiale. La PME industrielle forme sur le tas et préfère recourir au marché de l'emploi pour recruter une main-d'œuvre qualifiée aujourd'hui largement disponible.

Les grandes entreprises privées bénéficient également de cette situation, car à la suite de la compression d'effectifs opérée au niveau du secteur public, ces entreprises arrivent à trouver à bon marché les compétences dont elles ont besoin.

### **3.2.6 La formation dans le secteur privé**

Les établissements agréés du secteur privé se sont développés à partir de 1991, en application du décret fixant les conditions de leur création et contrôle. Cette décision traduit le souci des pouvoirs publics de poursuivre l'effort d'augmentation de l'offre de formation, sans recourir systématiquement aux moyens financiers de l'état. Elle s'inscrit également dans le cadre de l'ouverture économique aux promoteurs privés. Les établissements privés assurent des formations résidentielles générales ou spécifiques à la demande de leurs partenaires et clients. Les spécialités dominantes sont l'informatique, la gestion, le commerce, la coiffure et les métiers de l'habillement.

En 1998, les établissements agréés étaient au nombre de 437, avec une capacité d'accueil de 33.600 auditeurs. En 1993, on comptait 105 établissements, avec une capacité d'accueil de 5.000 auditeurs. Les prévisions sont pour une forte progression de ce secteur.

La validation des formations se fait soit par la certification propre à l'établissement (si son "label" est assez fort), soit par la participation aux examens du secteur public, en vue de l'obtention des diplômes d'état.

Certains de ces établissements travaillent en partenariat avec des organismes de formation étrangers. Cette formation est contrôlée par l'état, mais elle ne reçoit aucune subvention publique.

Les tarifs pratiqués variaient en 1998 de 2.500 à 3.500 DA par stagiaire et par mois, selon les durées, les spécialités et les établissements.

Le CSE, dans le rapport cité, remarque que l'on dispose de peu d'informations sur le niveau d'investissement, les coûts de formation et le rendement de ces établissements. Cependant, on constate une tendance vers les spécialités à faible niveau d'investissement, et le recours pour l'encadrement à des formateurs vacataires, à de jeunes diplômés ou formateurs et à des cadres du secteur public. Les populations ciblées sont en priorité les sortants de l'enseignement secondaire, pour des formations de technicien ou de technicien supérieur et les métiers traditionnellement féminins.

Les établissements peuvent être créés par des personnes physiques ou morales, et la création est subordonnée à un arrêté du wali territorialement compétent, après avis de la commission chargée d'étudier la conformité des normes techniques et pédagogiques requises.

Le décret de 1991 détermine le fonctionnement et la composition de la commission d'agrément.

Dans la conjoncture économique actuelle, marquée par la baisse du pouvoir d'achat des ménages, la demande en formation initiale ou diplômante qui s'adresse aux privés est limitée; pour pallier cette contrainte, un certain nombre de formateurs privés se sont portés sur la formation continue



(perfectionnement, recyclage, mise à niveau) dans des spécialités parfois très pointues et de courte durée, réalisées en partenariat avec les entreprises.

Ce mode de formation pourrait se développer davantage avec la mise en œuvre du fonds national pour la formation continue, alimenté par les cotisations des employeurs rendues obligatoires.

Le CNES remarque que sur le plan pratique, la formation professionnelle privée, en dépit d'un cahier des charges justifiant l'agrément, est peu suivie et peu contrôlée dans son organisation et ses méthodes. De plus, les établissements privés paraissent rencontrer des problèmes dans l'organisation des examens sanctionnant la formation et dans la reconnaissance des diplômes délivrés, et des mesures d'incitation sont demandées, notamment d'ordre fiscal.

### ***3.2.7 L'implication des acteurs et la concertation***

Nous avons jusqu'ici exposé les modalités d'implication de plusieurs acteurs, tels que les différentes administrations ayant sous tutelle la formation, les entreprises et les formateurs privés. Considérons à présent d'autres aspects concernant le partenariat et la concertation.

Le souci des pouvoirs publics de lier la formation à l'insertion professionnelle et aux besoins de l'économie, ainsi que l'objectif de développer la formation continue et en alternance, a conduit à la création de plusieurs organismes consultatifs.

En 1997, le Conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle (CNCFP) a été relancé: il s'agit de l'instance de coordination placée sous la responsabilité du ministre chargé de la formation professionnelle, et qui regroupe des représentants des départements ministériels, des organisations et des unions professionnelles, ainsi que des experts.

Ce Conseil a consacré ses activités à un bilan de la formation professionnelle et aux perspectives de réformes, en particulier celles qui sont envisagées dans l'avant-projet de loi d'orientation de la formation professionnelle et de loi d'amendement de l'apprentissage. L'avis du CSE est encore trop récent pour évaluer l'efficacité de ce Conseil, car "on peut affirmer à la lumière des expériences précédentes dans ce domaine que la concertation ne pourra être efficace que si elle s'organise autour de projets concrets qui engagent effectivement chaque partenaire, car les difficultés du système proviennent essentiellement de la difficulté à concrétiser des projets intégrés, cohérents et durables".

La réactivation du CNCFP a été imposée par la nécessité de "construire un appareil de formation professionnelle intégré, unifié dans sa conception et décentralisé dans sa gestion", ainsi que les normes le prévoient. En fait, bien que de grands efforts aient été déployés pour construire un appareil cohérent, l'administration reconnaît que les réseaux de formation ne fonctionnent toujours pas avec efficacité et synergie. "Pour des raisons objectives, liées à leur évolution contextuelle, ces réseaux sont devenus des sphères d'activité juxtaposées, cloisonnées et sans relation ni échange d'expériences" (CNES 1999).

Au niveau local, on a procédé au renforcement des prérogatives des Commissions de Wilaya. La réorganisation de cette instance vise à une meilleure concertation et à une plus grande efficacité dans la mise en œuvre de la politique de la formation, et à son intégration dans le projet de développement économique local.

La limite de cette architecture de concertation réside dans le faible niveau représentatif des partenaires sociaux, par rapport aux milieux professionnels, en particulier en ce qui concerne les PME et le secteur privé.

Pour le moment, on observe une segmentation importante au niveau des organisations patronales.

Les chambres consulaires semblent peu impliquées dans les espaces de concertation.

Pourtant, la Chambre Nationale de l'Artisanat et des Métiers (CNAM), créée par décret en 1992, compte 20 chambres régionales, dont la vocation est d'encadrer et de développer le secteur de l'artisanat, qui regroupe environ 600.000 artisans, dont 2/3 dans l'artisanat de production de biens et de services, et 1/3 dans l'artisanat traditionnel. Ces artisans sont regroupés en 24 catégories de métiers.

Grand pourvoyeur d'emplois, le secteur de l'artisanat a été désarticulé et marginalisé par la politique d'industrialisation du pays, durant les deux dernières décennies. Une charge fiscale assez lourde a causé la reconversion d'artisans dans des activités plus lucratives du commerce et du secteur informel. On estime que l'artisan, même en situant souvent son activité aux confins du secteur informel, recèle d'énormes potentialités en matière d'emploi et de formation qui ne sont pas exploitées: toutefois, la tendance est à la reprise, et elle s'accompagne d'un important recrutement d'apprentis.

Les Chambres de Commerce et de l'Industrie (CCI) et la Chambre Algérienne de Commerce et d'Industrie (CACI) ont été créées en 1993. Le dispositif réglementaire qui les régit confère à ces institutions des attributions de représentation des intérêts du commerce et de l'industrie auprès des pouvoirs publics. Les CCI sont des institutions à caractère local, qui regroupent toutes les personnes physiques ou morales exerçant une activité commerciale, industrielle ou de service, et qui peuvent être aussi bien des entreprises publiques économiques que des entreprises privées. La CACI compte plus de 17.000 adhérents, dont la plupart sont des PME. Tout comme la CNAM, les CCI jouent un rôle en matière de formation initiale et continue. Elles contribuent, dans le cadre de leurs attributions, aux formations en apprentissage, à la détermination des spécialités et des durées des formations correspondantes et au déroulement des examens. Elles ont aussi pour mission "d'entreprendre des actions d'enseignement, de formation, de perfectionnement et de recyclage en direction des entreprises". Malgré cela, pour le moment, la formation en tant qu'instrument d'amélioration de la compétitivité ne semble pas être une préoccupation des adhérents des Chambres. Des actions de grande envergure d'information et de sensibilisation semblent nécessaires.

Au niveau local, la promotion de la formation professionnelle relève sur le plan institutionnel des services d'emploi et de formation professionnelle de la Wilaya, qui sont appelés à développer et mettre en œuvre toute mesure de nature à impulser l'emploi et la formation.

Ces services sont chargés d'animer, de coordonner et d'évaluer l'évolution du marché du travail, d'identifier et de proposer toute mesure de nature à promouvoir la création d'emploi, de coordonner et d'évaluer le fonctionnement des structures et des moyens de la formation professionnelle, d'identifier et de proposer toute mesure de nature à assurer le développement cohérent des activités de formation professionnelle, d'assurer la collecte, le traitement et la diffusion des informations, notamment statistiques, liées à leur domaine d'activité, d'élaborer et d'actualiser la carte de la formation professionnelle de la Wilaya, d'impulser des actions de coordination entre les établissements de formation professionnelle et les agences locales de l'emploi et les opérateurs économiques et les instances chargées de l'éducation et de la jeunesse, et d'impulser le mouvement associatif en vue de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les relations et interactions entre ces services (administratifs) et les Commissions des Wilayates, en tant qu'organes consultatifs et de participation, sont à vérifier.

Le CSE soutient la nécessité d'une décentralisation des prérogatives de programmation de la formation au niveau local. Cette démarche est retenue comme effectivement novatrice par rapport à la gestion actuelle. Cependant, son efficacité dépendra de l'existence de projets cohérents de

développement local et de la disponibilité des moyens de sa mise en œuvre. Le CSE insiste sur la nécessité de créer au niveau des Wilayates les conditions de la décentralisation effective des pouvoirs de décision, qui permettent d'adapter l'organisation de la formation aux spécificités socio-économiques et aux objectifs du développement local.

### **3.2.8 Organisation technique et pédagogique**

Les "formations diplômantes" (Certificats et Brevets du niveau I au niveau V) suivent la nomenclature des spécialités de formation. La fonction de tenir à jour la nomenclature nationale des professions et des qualifications, et de déterminer les filières déficitaires, est attribuée à un organisme, le CERPEQ, dont les missions ont été arrêtées par décret en 1990.

Les formations devraient être dispensées par cycles, avec alternance, sous forme théorique et pratique et avec des périodes de stage.

Il semble que ces objectifs ne soient que partiellement atteints, et que le modèle dominant soit la formation intra-muros.

En ce qui concerne les programmes et les progressions, il s'agit d'un domaine dans lequel plusieurs organismes sont engagés. En amont, on trouve le travail du CERPEQ dans le domaine des études sur les métiers et les qualifications, et pour la définition de la nomenclature des formations. En aval, la conception des programmes est demandée à l'INFP, à l'INDEFOC en ce qui concerne la formation en apprentissage et la formation continue, et au CNEPD pour les spécialités qui sont servies par la formation par correspondance. Dans l'élaboration des programmes de certaines branches et de certains niveaux de qualification, on retrouve également les IFP, dont la mission principale est la formation des formateurs, et les INSFP.

En parallèle, les programmes de l'enseignement secondaire technique et des filières courtes de l'enseignement supérieur sont élaborés par les ministères compétents.

Un processus a été engagé depuis quelques années pour la révision de près de 300 programmes, et cette révision se traduira par la mise en place d'une nouvelle organisation pédagogique au niveau des établissements de formation.

Les objectifs visés, outre celui d'une meilleure adaptation des profils de formation aux besoins en main-d'œuvre réellement exprimés, sont de réorganiser les spécialités par familles de métiers, de réduire les coûts des équipements, d'améliorer le taux d'utilisation du potentiel de formation et d'introduire l'alternance dans les cycles de formation en ciblant les séquences à réaliser en milieu professionnel.

Une conception modulaire de la formation est aussi visée par cette révision des programmes, dans le but de faciliter la "formation à la carte".

Les formations "à la carte" sont l'un des défis auxquels s'exposent déjà les établissements qui ont un encadrement dynamique, capable de prendre en charge les problèmes suivants:

- dispenser des formations courtes qui puissent répondre aux exigences de qualification, perfectionnement et recyclage, en dehors des formations initiales et dans le cadre de la formation continue;
- réduire les contraintes budgétaires des établissements, par le biais de la réponse à une demande payante qui peut s'exprimer de la part des entreprises.

La mise en œuvre du FNAC pourrait valoriser ce type d'effort.



Les établissements disposent d'une autonomie gestionnaire et comptable, qui leur permet d'acquérir et de gérer des commandes et des ressources, complémentaires à celle de leur rôle institutionnel. Le recours aux formateurs "vacataires" garantit la souplesse nécessaire en ce qui concerne les compétences et les ressources humaines.

Pour le moment, le programme "modularisation" a été commencé et mis en expérimentation dans trois branches: bâtiment - travaux publics, techniques administratives et de gestion et métiers de l'habillement.

Le succès de la démarche mise en chantier passe par l'amélioration des compétences des formateurs, dont le niveau de qualification est relativement faible, et par un renforcement des capacités d'ingénierie de formation à tous les niveaux.

A ces fins, et pour une meilleure efficacité de la gestion du secteur, tant au niveau national que local, un projet de changement de statut et des missions est envisagé, en particulier pour l'INFP, les IFP, les INSFP et les CFPA. Un dossier de "révision des statuts types des établissements de formation professionnelle" a été récemment préparé par le SEFP.

En ce qui concerne les équipements, les réformes envisagées seront porteuses à la fois de rationalisations dans leur exploitation, et d'exigences en nouvelles acquisitions. Un organisme central, l'ENEFP, a pour mission l'acquisition des équipements technico-pédagogiques, au profit des établissements de formation de tout le territoire. Il s'agit là d'une fonction centrale qui permet en principe une gestion économique et équitable des achats (par rapport aux différents établissements), et qui se justifiait dans le passé par les contraintes propres à l'importation (devise et douanes). En perspective, une modération de cette gestion centralisée pourrait venir à l'encontre des exigences et des capacités d'initiative de certains établissements. Dans le cadre des nouvelles missions confiées à l'ENEFP, celle de documentation et de conseil technique est particulièrement attendue, dans l'optique d'une optimisation des capacités de formation.

### ***3.2.9 Le système de formation-insertion-emploi***

Dans les années 90, et dans le contexte des restructurations économiques, l'Algérie a connu une forte montée du chômage liée à la chute des investissements, une grande rigidité de l'offre, la compression des effectifs des entreprises publiques, et une croissante précarisation de l'emploi alimentée également par les déperditions scolaires.

Devant une telle situation, depuis 1994, des dispositifs de lutte contre le chômage ont été développés (en avril 1999, un Plan national de lutte contre le chômage a été élaboré: ce plan propose des actions complémentaires par rapport aux programmes déjà en place). Il s'agit des axes suivants:

- un traitement social qui s'effectue par l'assurance chômage (gérée par la CNAC - Caisse Nationale d'Assurance Chômage) et la retraite anticipée, accompagné par des dispositifs (formation, information, micro-crédit) pour la réinsertion des travailleurs ayant perdu involontairement leur emploi;
- un traitement économique s'appuyant sur le «filet social»: CAIG (Chantiers pour activités d'intérêt général), TUP-HIMO (Travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre);
- le soutien à l'emploi des jeunes: ESIL (Emplois salariés d'initiative locale), CPE (Contrat pré-emploi) et FNSEJ (Fonds pour la création de micro-entreprises).

D'autres actions, dont la finalité repose sur la création et le développement de l'emploi, ont été mises en place: il s'agit en particulier des programmes Grands travaux (155.000 emplois sur 5 ans), Concession agricole (492.000 emplois en trois ans), Emploi rural (40.000 unités) et Femmes rurales (3.000 unités).

Le régime de l'Assurance chômage, institué en 1994 à travers la création d'une caisse d'allocation chômage (CNAC), vise à assurer la préservation d'un revenu à ceux qui ont perdu leur emploi pour une raison économique et de manière involontaire. La CNAC est alimentée par les cotisations d'assurance chômage des travailleurs et des employeurs. Les travailleurs compressés, non admis à la retraite normale ou anticipée, bénéficient d'une prise en charge temporaire (de 12 à 36 mois), et perçoivent une indemnité mensuelle comprise entre les trois-quarts et trois fois le salaire national minimum garanti. Au 30/6/99, le nombre de «compressés» pris en charge par la CNAC est de 175.000.

La CNAC a lancé un programme d'aide à la réinsertion dans le marché du travail pour ses allocataires. Les prestataires de la CNAC ont déjà exercé des métiers et ont des pré-requis; si ceux-ci sont insuffisants pour accéder à un emploi, il s'agit pour la CNAC d'augmenter leurs chances d'employabilité, afin qu'ils puissent se réinsérer le plus rapidement possible.

Ce programme développe un certain nombre d'actions, parmi lesquelles la formation continue constitue une voie privilégiée pour la réinsertion.

Il s'agit de permettre à ces personnes d'accéder rapidement à une qualification complémentaire ou à une reconversion professionnelle, de nature à faciliter leur réinsertion.

La formule retenue repose sur un mode de formation très souple, qui "aménage" la formation à distance par une réduction très sensible des durées de formation (de 6 à 12 mois au lieu de 24 à 30 mois), réduction compensée par ailleurs par la multiplication des exercices pratiques d'application. Pour les cycles longs (12 mois), il s'agit de l'informatique de gestion, de comptabilité, de fiscalité, de commerce, etc.

En 1998, la première opération a concerné 200 personnes. De 2000 à 3000 personnes sont prévues pour 1999, à la suite de la signature d'une convention entre la CNAC et le CNEPD.

De même, en 1998, la CNAC a réalisé une action de formation reconversion au profit des allocataires, dans le cadre d'une convention cadre signée en mai 1998 avec le Secrétariat à la formation professionnelle. Cette action a concerné sept Wilayate, et a porté sur trois spécialités (revêtement et décoration, chauffage et plomberie, sculpture sur plâtre).

Le programme d'aide à la réinsertion de la CNAC prévoit aussi l'assistance des allocataires dans leur recherche d'emploi, et dans la création de leur entreprise. Dans ce cadre, une série de mesures sur l'employabilité favorisant la réinsertion a été mise en place, à savoir les Centres de recherche d'emploi (CRE) et les Centres d'aide au travail indépendant (CATI).

Les 13 CRE en fonction (25 à la fin 1999) donnent un soutien dans la recherche d'un emploi, à travers un travail de groupe de trois semaines supervisé par des conseillers animateurs. Pour ces derniers, les organisateurs ont prévu une formation continue dans la technique du conseil d'une part, et dans la maîtrise des outils nécessaires au fonctionnement et à l'organisation des centres d'emploi d'autre part. A l'issue de la session de conseil initiale, un suivi d'au moins trois mois est assuré (documentation, informations, conseils, secrétariat).

Le programme d'aide au travail indépendant (réalisé à travers les 13 centres CATI - 25 sont prévus pour l'an 2000) prévoit un encadrement de conseillers et animateurs qui dispensent de l'orientation, de l'accompagnement technique, du conseil à la création d'entreprises et un suivi post-démarrage des projets sur cinq ans. Après une séance d'information, un programme de formation de dix semaines est prévu, pour mettre au point le projet et le faire démarrer.

Dans le cadre du Filet Social (soutien aux catégories sociales défavorisées), géré depuis 1996 par l'Agence de Développement Social (ADS), les Chantiers pour Activités d'Intérêt Général (CAIG) concernent les personnes d'âge actif, ne disposant pas de revenus, et qui acceptent de participer à des activités liées à la maintenance du patrimoine public, à la réalisation et à l'entretien des espaces en milieu urbain et rural, au rattrapage scolaire et à l'orientation vers le développement de l'auto-emploi. Les populations ciblées (environ 190.000 personnes par an) bénéficient d'une indemnité.

Dans le même cadre, le gouvernement a lancé le programme Travaux d'utilité publique TUP-HIMO, qui vise à la création d'emplois temporaires au profit des populations pauvres, au développement et à l'entretien des infrastructures sociales et au développement de la micro-entreprise. Il s'agit de travaux très simples à haute intensité de main-d'œuvre (au moins 60% du coût total), dont la réalisation mobilise quatre Ministères au niveau central, mais aussi les Communes, qui participent à l'identification des projets, et les services déconcentrés des Ministères, qui suivent leur exécution technique. La phase pilote des TUP-HIMO est financée par un prêt de la Banque Mondiale, et a touché environ 33.000 personnes par an.

Pour le soutien à l'emploi des jeunes, les programmes spécifiques d'insertion professionnelle mis en œuvre concernent aussi bien l'emploi temporaire que l'emploi permanent.

Les ESIL, lancés à partir de 1990, concernent, en tant que dispositif de traitement social du chômage, les jeunes sans travail de qualification moyenne, et visent également à aider les communes à réaliser des travaux d'utilité publique, sans mobiliser leurs propres ressources financières. Ce dispositif permet aux jeunes chômeurs d'acquérir une expérience professionnelle au sein d'une unité de production ou d'une administration, pendant une période de 3 à 12 mois. Le recrutement des jeunes est assuré par les collectivités locales (actuellement, les jeunes concernés par les ESIL sont 70.000 par an). Le taux de participation féminine est de 30%, un niveau très supérieur à la proportion des femmes dans la population occupée.

En 1998, on a mis en place le programme CPE, qui s'adresse aux jeunes diplômés, universitaires ou techniciens supérieurs âgés de 19 à 35 ans. Il est également ouvert aux chômeurs ayant été antérieurement occupés dans des programmes d'attente comme ESIL ou CAIG. Ce contrat n'est renouvelable qu'une seule fois, et pour une durée de six mois. Les jeunes diplômés perçoivent une rémunération de l'ordre du salaire national minimum garanti et bénéficient d'une formation pratique et d'une adaptation au poste de travail, et grâce aux mesures incitatives en direction des employeurs, ils peuvent augmenter leurs chances d'une insertion durable. Pour l'année en cours, on envisage d'en faire bénéficier de 15 à 20.000 jeunes.

Un dernier dispositif, devenu opérationnel depuis 1997 par la création de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ), concerne le programme d'aide à la création de micro-entreprises. Pour bénéficier de ce dispositif, les jeunes âgés de 19 à 25 ans doivent avoir une qualification dans le créneau choisi, faire un apport personnel et déposer un projet. Ils peuvent bénéficier d'un crédit sans intérêts ou à un taux bonifié et d'exonérations fiscales, mais surtout, ils sont soutenus, conseillés et accompagnés tout au long de la mise en œuvre de leur projet d'investissement. L'ANSEJ assiste également les jeunes promoteurs auprès des institutions et organismes concernés par la réalisation des investissements, et assure le suivi de ces derniers. A la fin 1998, sur les 61.000 dossiers présentés, il y a eu 45.000 attestations d'éligibilité, et 5.000 agréments dans le cadre de l'autofinancement. La micro-entreprise intéresse en priorité les activités liées à la maintenance et à la réparation, à la sous-traitance et à une multitude de services exigés par la transition vers l'économie de marché.

L'ensemble des dispositifs actuels pour l'insertion des chômeurs, qui évidemment ne peut se substituer à une politique d'emploi fondée sur la reprise de la croissance économique, couvre une

large gamme d'actions de nature sociale et économique. Deux caractéristiques dominantes paraissent marquer l'approche en cours: d'une part, la forte composante formative des dispositifs (y compris dans les aspects d'information, d'orientation et de soutien), et de l'autre, l'articulation de plus en plus déconcentrée sur le territoire des dispositifs d'activation et de soutien des programmes.

Le réseau de la CNAC (45 Agences de Wilayas, 25 CRE et CATI), les antennes locales de l'ANSEJ (au nombre de 54) et l'ensemble des Communes concernées par les programmes ESIL et TUP-HIMO constituent un tissu d'organismes qui couvre une grande partie du territoire, mais qui ne paraît pas cohérent par manque de coordination.

Le CNES<sup>11</sup> remarque que «l'arsenal institutionnel en charge de l'emploi est source de conflits, de chevauchements, et d'inefficacité».

L'ANEM (Agence nationale pour l'emploi et la main-d'œuvre) a 170 agences locales, et pourrait représenter l'organisme chargé des actions de rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi, ainsi que de l'information et de l'orientation des personnes vers les différents dispositifs d'insertion et de formation, dans une optique de «services publics pour l'emploi».

Dans le Plan de lutte contre le chômage, le renforcement de l'ANEM est recommandé pour le suivi et l'accompagnement du chômage, en lui donnant les moyens requis pour cerner la réalité du terrain. Selon le CNES, une des manières de réhabiliter l'ANEM dans ses fonctions de gestion de la demande et de l'offre de l'emploi serait de l'aider à diversifier ses prestations en direction des demandeurs d'emploi et des entreprises, et notamment pour les contrats de pré-emploi.

La «réhabilitation» de l'ANEM demande une profonde réforme de cette agence, qui pour le moment ne gère que 20% des insertions dans l'emploi, qui consacre 94% de son budget de fonctionnement aux salaires de son personnel, et dont l'informatisation est très partielle. Les agences locales sont soumises à une gestion centralisée, et n'ont presque pas de rapports avec les entreprises. L'essentiel du travail des agences consiste à enregistrer des personnes devant bénéficier des allocations de la CNAC et des autres dispositifs «d'attente».

### **3.2.10 Evolution à moyen et long terme**

Dans son avis sur le projet de Plan national de lutte contre le chômage d'avril 1999, le CNES a élaboré deux hypothèses d'évolution du marché du travail, l'une tendancielle, et l'autre réunissant les conditions d'amélioration du niveau d'emploi à l'horizon 2010.

Les éléments communs à ces deux scénarios concernent l'évolution de la population active, et l'élasticité de l'emploi formel hors administration par rapport au PIB.

Dans le cadre du scénario tendanciel, on aboutit à des conclusions pessimistes en matière de création d'emplois (2,8 millions d'unités de 1997 à 2010), et donc à un taux de chômage de 33% en fin de période.

Dans le cas du scénario «plein-emploi», il est supposé que l'économie créera suffisamment d'emplois (informels, structurés ou dans l'administration) pour ramener le taux de chômage à 14% à l'horizon 2010. Les 5 millions d'emplois nets à créer, qui nécessitent la mise en œuvre d'une forte stratégie de développement, devraient être procurés pour la moitié par l'économie informelle. La participation des secteurs d'activité à cet effort voit le secteur bâtiment – travaux publics et le secteur des services avec 20% chacun, suivis de l'industrie (près d'un million d'emplois à créer) et de l'agriculture (14% du volume net d'emplois à créer).

---

11 CNES, «Avis relatif au plan national de lutte contre le chômage», J.O. n°30, avril 1999.

Dans ces perspectives, il s'agit d'équilibrer l'offre de formation, au plan quantitatif et au plan des qualifications à pourvoir. A partir des prévisions, on peut dégager des besoins au niveau des cadres et des techniciens, mais ce seront surtout les qualifications de base qui seront demandées, en particulier par le secteur informel. Il s'agit d'injecter des innovations même dans les professions les plus traditionnelles, et de rendre l'organisation de ces formations plus attrayante aux yeux des jeunes et des autres demandeurs d'emploi.

### ***3.3. Cadre législatif et réglementaire, appréciation du dispositif de financement***

#### ***3.3.1 Aperçu du cadre juridique***

L'évolution du cadre juridique se caractérise par deux périodes:

- ➔ La première est marquée par l'avènement en 1978 du Statut général du travailleur (SGT), qui, en traitant tous les aspects liés au droit du travail, définit la formation comme «un facteur de promotion sociale et professionnelle des travailleurs et un garant du développement économique du pays», et énonce le principe d'organiser des actions d'apprentissage et des actions de formation permanente en entreprise.
- ➔ La deuxième période, caractérisée par les réformes économiques, a vu la promulgation au début des années 90 d'une série de lois et de décrets, qui, en abrogeant le SGT, classe la formation parmi les droits du travailleur et parmi les obligations de l'employeur, et porte à la création de plusieurs établissements de Formation et de Soutien. Cette période est en train d'aboutir à une loi d'orientation générale sur la formation professionnelle.

Les dispositifs spécifiques les plus importants qui régissent le secteur de la formation professionnelle ont déjà été rappelés dans les paragraphes précédents, à propos des différents aspects du système en place.

En synthèse, le cadre législatif actuel est le suivant:

- ➔ Loi 81-07 (de 1981) relative à l'apprentissage professionnel. Récemment, le Parlement a approuvé une série d'amendements, parmi lesquels les dispositions visant à l'amélioration de la qualité de la formation en apprentissage, et à l'institution d'un suivi du déroulement de l'apprentissage.
- ➔ Loi 90-11 relative aux relations de travail. Selon l'art. 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».
- ➔ Actuellement, un avant-projet de loi d'orientation sur la formation professionnelle est à l'examen de l'Assemblée Populaire Nationale. La formation professionnelle, en tant que composante du système éducatif national, concourt au développement de la nation et à son progrès économique, culturel et social. Elle constitue une obligation nationale pour l'état, les collectivités locales, les établissements publics et privés, les opérateurs économiques et sociaux, les associations agréées et les organisations professionnelles. «Le système national de formation professionnelle assure les formations professionnelles initiales, en préparant à l'exercice d'un métier les candidats issus du système éducatif ainsi que les primo-demandeurs de formation; il assure également la formation professionnelle continue du travailleur, par l'adaptation constante de ses connaissances aux changements technologiques».



Les textes réglementaires fondamentaux sont les suivants:

- ➔ Décret présidentiel 81-394 portant à la création de l'Institut National de la Formation Professionnelle des adultes, dont les tâches principales sont les suivantes: les études et recherches en vue d'améliorer les méthodes, le perfectionnement du corps enseignant, la confection des programmes, le contrôle technique des enseignements et la sélection des candidats (en 1991, le décret 91-54 réaménage les missions, l'organisation et le fonctionnement de l'Institut).
- ➔ Décret 81-393 portant à la création, à l'organisation et au fonctionnement de l'Institut National de Promotion et de Développement de la Formation Professionnelle en entreprise et de l'apprentissage, qui a pour objet de fournir une assistance technique et pédagogique aux entreprises et aux structures et organes concernés par l'apprentissage.
- ➔ Décret 82-298 relatif à l'organisation et au financement de la formation professionnelle en entreprise.
- ➔ Décret 90-138 relatif à la création, à l'organisation et au fonctionnement du Centre d'Etudes et de Recherches sur les Professions et les Qualifications (CERPEQ).
- ➔ Les décrets 90-237 et 92-27 fixent le statut type des instituts de formation professionnelle et des centres de formation professionnelle et d'apprentissage.
- ➔ Décret 90-288 portant à la création de l'Institut National de Développement et de Promotion de la Formation Continue (INDEFOC).
- ➔ Décret 90-298 portant à la création du Centre National de l'Enseignement Professionnel à Distance (CNEPD).
- ➔ Décret 91-141 qui fixe les conditions de création et de contrôle des établissements agréés de formation professionnelle.
- ➔ Décret 97-197 de réforme du Conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle, dont l'objectif principal est de contribuer par des avis et des recommandations à l'élaboration et à la définition d'une politique nationale de formation professionnelle.
- ➔ Décret 98-235 modifiant la nature juridique et le fonctionnement de l'Agence nationale des équipements techniques et pédagogiques de la formation professionnelle.
- ➔ Décret 98-355 portant à la création, à l'organisation et au fonctionnement du Fonds National de Développement de l'Apprentissage et de la Formation Continue (FNAC).

### ***3.3.2 Coûts et financement de la formation professionnelle, création du FNAC***

En 1998, les dépenses de l'Etat en éducation et formation ont été de 155,7 milliards de DA pour le fonctionnement (environ 2,4 milliards d' ), et de 31,6 milliards pour les équipements, soit au total 6,7% du PIB national.

Le montant des crédits de fonctionnement, alloués au secteur de la formation professionnelle au titre de l'exercice annuel, s'élevait en 1997 à presque 7 milliards de DA, soit environ 100 millions d' . 89% du budget est consacré aux subventions aux établissements de formation. 81% est alloué aux dépenses de personnel. 5,7% seulement est alloué aux bourses et présalaires des stagiaires.

En ce qui concerne les investissements, les besoins complémentaires en crédit pour l'année 1997 sont évalués à 1.950 millions de DA (environ 30 millions d' ), avec un déficit de près de 77% par rapport à l'enveloppe accordée.



La diminution (en termes réels) des dotations en matière de fonctionnement des services fait que les établissements rencontrent d'énormes difficultés, qui se répercutent négativement sur le volume et la qualité des formations dispensées, dans les formes actuelles de gestion et structuration du budget.

En matière de budget d'équipement, les contraintes liées à la réalisation du plan d'équipement du secteur sont d'un poids déterminant dans la rentabilisation des capacités d'accueil et des infrastructures réceptionnées.

Les déficits se traduisent en d'importants retards dans la mise en fonctionnement des centres de formation, réalisés au plan physique et non équipés; 400 ateliers se trouvent dans cette situation.

Cependant, le nombre de structures ou de postes non utilisés ou sous utilisés pose des interrogations quant à l'importance de ces contraintes, et implique la nécessité d'une meilleure programmation des actions, sur le plan territorial et par spécialité de formation, ainsi que d'une utilisation plus souple de tout type de ressource.

Les contraintes budgétaires ont poussé le gouvernement et le secteur à promouvoir de nouvelles mesures, dans le but de diversifier les sources de financement de la formation professionnelle, en particulier avec un soutien direct ou indirect de la part des secteurs économiques.

La démarche développée est celle d'un financement pluriel, fixé par la loi et assuré par l'état, les entreprises, les collectivités locales et les unions et associations, dans l'objectif d'harmoniser le partage des coûts des formations dispensées.

Pour les entreprises et les organismes employeurs (avec la seule exception de l'administration publique), la loi des finances 1991, modifiée par la loi des finances 1998, dispose une participation obligatoire qui correspond aux valeurs suivantes:

- 0,5% au moins de la masse salariale annuelle, consacré aux actions de formation continue.
- 0,5% au moins de la masse salariale annuelle, consacré aux actions d'apprentissage.

Le décret n°98-355 porte à la création, à l'organisation et au fonctionnement d'un Fonds National de développement de l'Apprentissage et de la Formation continue (FNAC).

Les missions dévolues au FNAC, conformément au décret, sont les suivantes:

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

Le Fonds sera administré par un conseil d'orientation et un directeur général, et sera doté d'un comité de surveillance. Pour l'exécution de ses missions, il est prévu que le Fonds dispose d'un budget de fonctionnement.

La mise en œuvre effective du FNAC n'est pas sans problèmes.

En positif, on met en évidence la possibilité de résoudre avec ce dispositif les contraintes budgétaires qui empêchent le développement et l'amélioration qualitative du secteur de la formation professionnelle. Il permettrait également de revitaliser les investissements dans les ressources humaines de la part des grandes entreprises, qui dans le passé disposaient d'une tradition et d'une capacité remarquable dans ce domaine. L'objectif de "forcer" les employeurs à investir dans la formation est aussi rappelé, vu la possibilité pour les entreprises de déduire, de la taxe à verser, les frais encourus pour la formation.

Mais les difficultés qui sont mises en évidence par des différents acteurs apparaissent aussi réalistes.

La situation de crise que connaissent les entreprises semble rendre hypothétique la mise en œuvre d'un tel dispositif, d'autant plus que ces taxes ne sont pas déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu ou les bénéfices, et n'obéissent pas aux règles d'exonération.

Le CNES observe que cette approche "confirme le paradoxe entre les intentions affichées et leur application", et estime urgent de "repenser cette participation en fonction, d'une part, des actions prises en charge par l'Etat et les collectivités locales, et d'autre part, d'envisager sa modulation en fonction de la taille de l'entreprise, de sa nature, du type de sa production et de sa localisation"<sup>12</sup>.

L'avis du CNES est que cette obligation devrait être revue et versée soit directement par l'entreprise au profit de la formation de ses travailleurs, soit par le biais d'un "espace intermédiaire" collecteur, qui gère, en mutualité, les fonds destinés à la formation.

De la part des employeurs, le FNAC est perçu comme une charge supplémentaire qui va encore alourdir le poids des prélèvements obligatoires. Sa gestion, telle que le décret la prévoit, est jugée lourde, et ses mécanismes de fonctionnement indéfinis. D'ailleurs, très peu d'opérateurs sont informés de la création de ce fonds, et ignorent les éventuels avantages qu'ils pourraient tirer d'un tel dispositif.

### **3.4. *Interventions des bailleurs de fonds pour améliorer l'organisation et le fonctionnement du système***

La création de conditions pour une utilisation efficace et efficiente des ressources mobilisées et mobilisables dans le cadre de la coopération multilatérale et bilatérale est envisagée.

Le CNES, dans son Rapport, souhaite que l'Etat, à travers ses administrations habilitées, garantisse une transparence et un strict respect des règles de concurrence et de sélection des organismes et autres spécialistes, nécessaires à la réalisation d'activités d'études, de conseil, d'expertise, d'évaluation et de pilotage que comportent ces programmes. A ce sujet, la réalisation et l'analyse du bilan de cette coopération sont recommandées.

En ce qui concerne l'Education nationale, la coopération se développe selon trois axes. La coopération bilatérale dans le cadre de conventions culturelles, les projets de coopération financés par des organismes internationaux (PNUD, UNESCO, UNICEF) et les projets financés par des prêts de la Banque Mondiale, du Fonds Africain de Développement et de la Banque Africaine de Développement.

---

12 CNES, «Projet de Rapport sur la Formation professionnelle», 1999.

La coopération bilatérale, essentiellement algéro-française, se traduit par la mise à disposition du Ministère de l'éducation de bourses d'étude et de formation de durée variable, allant de 3 à 6 semaines. Les domaines de formation pris en charge sont, en général, la didactique de la langue française et des disciplines scientifiques.

Les projets bénéficiant d'un financement extérieur concernent l'introduction d'un enseignement relatif à la santé scolaire, financé par l'UNICEF, et l'introduction d'un enseignement relatif à l'environnement, financé par le PNUD.

Le financement par des prêts concerne les projets suivants:

- ➔ Un projet, financé par la Banque Mondiale, relatif à la mise en place d'un dispositif d'évaluation et d'orientation au renforcement du programme de recherche pédagogique de l'Institut national de recherche en éducation, ainsi qu'à l'acquisition, la maintenance et la gestion d'équipements scientifiques et techniques. Son échéance est prévue pour l'an 2000.
- ➔ Un projet, financé par des prêts de la Banque Africaine de Développement et du Fonds Africain, concerne le renforcement de l'enseignement technique; il comprend des études et des cycles de formation de techniciens et de pédagogues, notamment en évaluation, en construction de programmes et en élaboration de logiciels éducatifs.

Les deux projets sont réalisés en coopération avec des organismes canadiens.

Le CSE met en évidence que les projets de coopération englobent des préoccupations trop larges: on recommande une coopération davantage ciblée sur des besoins mieux identifiés. Les montants financiers alloués ne paraissent pas en rapport avec les résultats escomptés.

Dans le secteur de la formation professionnelle, la coopération est organisée avec trois principaux partenaires: le Canada, l'Allemagne et la France. La coopération avec le Canada a pour objet la formation des cadres, la conception des programmes et la gestion informatisée de la statistique et de l'information. Le financement provient essentiellement d'un prêt de la Banque Mondiale. Le Canada a également consenti un don pour le soutien de la formation pour le développement de la petite et moyenne entreprise privée.

Avec l'Allemagne, la coopération concerne la formation méthodologique des chercheurs en vue des études sur l'adéquation formation-emploi et la dynamisation de l'apprentissage, par des programmes de sensibilisation des opérateurs et de formation des maîtres d'apprentissage.

Quant à la France, elle accorde chaque année des bourses de courte et moyenne durée pour le perfectionnement des cadres et des formateurs, bourses portant sur les techniques de gestion, l'évaluation et la pédagogie de la formation.

L'Algérie bénéficie également d'un prêt du gouvernement japonais pour la réforme du système éducatif.

Un projet de coopération avec le BIT et PNUD est également en cours: «appui à la mise en œuvre de la politique de préservation et de promotion de l'emploi». Dans le volet formation de ce projet, trois lignes d'action ont été identifiées et confirmées auprès des services de la formation professionnelle. Elles portent sur la mise en place d'un dispositif fiable d'information, sur le développement des capacités d'intervention et des procédures opérationnelles du dispositif de financement (FNAC), et enfin sur le développement d'une ingénierie pédagogique de la formation continue et de l'apprentissage (INFP). Les travaux concernant l'analyse de la situation et l'établissement d'un état des lieux sont actuellement en cours.



## 4. Notes sur la formation à la gestion

Les domaines d'action de la formation à la gestion paraissent en priorité les suivants:

- ➔ Le secteur des entreprises publiques soumises à d'importants processus de restructuration, qui voit la naissance de holdings, l'éclatement de l'appareil productif et les "filialisations"; la privatisation du secteur n'est qu'amorcée. D'ailleurs, la marge de manœuvre des managers des entreprises publiques paraît très limitée, car les holdings ne représentent souvent que des "ramifications" de l'action du gouvernement. Dans les entreprises reconverties, le salaire représente encore 88% du chiffre d'affaires.
- ➔ Le secteur privé caractérisé par des entreprises de petites dimensions, qui est en expansion, mais qui subit plusieurs limitations, dues aux difficultés d'accès au crédit, aux contraintes douanières et à de nombreuses obligations d'ordre bureaucratique. D'ailleurs, même le secteur privé opère fréquemment dans un cadre de "micro-monopole", un marché protégé qui vit "à l'ombre du secteur public". Le secteur exprime une demande en formation très modeste à tous les niveaux.
- ➔ Les entreprises (souvent individuelles) créées dans le cadre des différents dispositifs de soutien, et notamment par le biais du "micro-crédit".
- ➔ L'administration publique et le secteur des banques.

Il existe dans le pays un assez bon niveau de compétences dans certaines branches de la gestion, en tant qu'héritage d'un appareil productif, qui a eu dans quelques secteurs, et dans un passé relativement récent, des performances appréciables, et qui, par les différents partenariats avec des organismes et consultants étrangers, a toujours été ouvert (ou au moins informé) aux méthodes de gestion des entreprises dans l'économie de marché. Ceci pourrait accélérer le processus de maîtrise des formes de gestion compétitives, et ce, en dépit du fait que les cadres formés dans le passé au management n'ont pas eu l'occasion de gérer des entreprises en situation de concurrence.

Ceci ne signifie pas l'existence d'une classe de managers en mesure de soutenir tout l'effort de reconversion et de relance des différents secteurs économiques.

*"...les comportements autocratiques dont font montre certains et l'inhibition face aux risques de gestion d'autres managers ne sont pas des comportements de "gagneurs", mais des attitudes de "patron de la vieille école", ou de technocrates soucieux avant tout de la règle et de la procédure. Est-ce que les managers des entreprises publiques sont aujourd'hui responsables des moyens comme le sont leurs concurrents nationaux et étrangers?"<sup>13</sup>.*

On estime aujourd'hui à environ 50.000 le nombre de cadres moyens et supérieurs des entreprises et des administrations, susceptibles d'être concernés par toute l'action de formation et de perfectionnement en gestion.

Les compétences en management, et par conséquent les besoins en qualifications dans ce domaine, pourraient être identifiées, en priorité, dans le cadre des différents programmes dont les financements sont destinés à la restructuration industrielle et au partenariat entre PME. Au plan de l'aide publique internationale, certaines actions identifiées ont vu un commencement de réalisation dans le cadre du développement des services technologiques d'appui et de conseil à l'industrie, la réhabilitation et la promotion des zones industrielles, et le développement de la normalisation.

13 Ministère de l'Industrie et de la Restructuration, "Communication sur la place et le rôle de la formation dans la mise à niveau", présentée dans le cadre des "Journées d'études sur la mise à niveau des entreprises industrielles 15-16 mars 1998".

Le Ministère de l'industrie et de la restructuration a concrétisé avec l'Union européenne les modalités d'une assistance au secteur industriel dans le cadre du Programme MEDA I, pour un montant de 38 millions d'euros sur la période 1999-2001. Cette assistance connaîtra un début d'exécution dans le courant du second semestre 1999.

Par ailleurs, un programme de coopération intitulé "programme intégré de la compétitivité et d'appui à la restructuration industrielle" est en cours avec l'ONUDI, pour un montant de 12 millions de dollars, dans le but d'élaborer un dispositif de mise en œuvre et de coordination du programme de mise à niveau.

Un projet PNUD, cofinancé par le gouvernement, portant "appui à la restructuration et à la privatisation", et d'un montant de 765.000 dollars, connaîtra un début d'exécution au cours de 1999.

Partant d'un investissement moyen de 500 millions de DA par entreprise, dont 350 millions de DA pour la modernisation de l'outil de production, l'enveloppe financière globale du programme pilote (3 années) est estimée à 40 milliards de DA, à raison de 20 milliards de DA pour chacun des deux volets: appui à l'entreprise et appui à l'environnement.

En ce qui concerne le partenariat, les quelques actions réalisées (avec les partenaires nationaux et étrangers) portent notamment sur les opérations suivantes:

- la rénovation de quelques unités de production dans les matériaux de construction (cimenterie notamment), associant des producteurs algériens de ciment;
- le montage de 122 projets de partenariat émanant de 40 établissements publics économiques, dans différentes branches d'activité (fin 1997);
- le lancement d'opérations d'investissement privé entre promoteurs privés nationaux et opérateurs étrangers (UE et USA). Celles-ci portent sur 127 projets, dont 60 dans la production pharmaceutique (fin 1997).

Le système algérien de formation en gestion s'appuie sur les éléments suivants:

- l'université;
- la formation professionnelle;
- les instituts;
- les organismes privés;
- les entreprises au sens large.

Les instituts (ISGP, INPED, IFP, INFP, etc.) constituent, chacun dans leur domaine, un encadrement privilégié de prise en charge de la formation en gestion. Leur organisation, basée sur la flexibilité, permet l'adaptation aux besoins, l'innovation et l'ouverture sur l'extérieur.

En général, le statut juridique des instituts est l'EPIC pour le secteur public, et la SARL pour le secteur privé.

L'organisation des instituts du secteur public obéit à des règles assez strictes en matière financière et de relations de travail. Dans le secteur privé, l'organisation est très simplifiée (polyvalence des gestionnaires), et entraîne des coûts de fonctionnement réduits.

Les instituts publics sont relativement bien dotés en infrastructures pédagogiques et administratives, tandis que les instituts privés préfèrent l'hébergement en hôtels.

Au plan de l'encadrement des formations dispensées, il faut signaler la prédominance des vacataires (notamment dans le secteur privé) et l'hétérogénéité pédagogique. Cependant, l'utilisation des



vacataires permet des liens avec l'économie (managers d'entreprises) et l'université (enseignants en gestion).

Les programmes sont assez diversifiés en spécialités et niveaux dans le secteur public, la gamme étant plus limitée dans le secteur privé. Les contenus de formation sont souvent des adaptations de programmes des institutions européennes ou nord-américaines.

En matière d'ouverture sur l'extérieur, on enregistre un partenariat croissant avec des instituts étrangers (France, Canada, USA), mais on constate une coopération technique irrégulière.

Dans le secteur privé, et à la faveur de l'évolution de l'environnement économique, beaucoup de bureaux d'études ou d'instituts se sont créés, et se sont surtout spécialisés dans la vulgarisation de la réglementation touchant aux réformes économiques.

Les clients de ces organismes sont pour la quasi-totalité les entreprises publiques.

Un mouvement associatif, l'AFPG, regroupe un certain nombre de ces établissements.

Grand nombre de consultants dans le secteur provient des grandes entreprises et de la fonction publique.

A ce niveau, il faut cependant citer un sérieux problème éthique et déontologique qui commence à se poser: en effet, il n'existe à ce jour aucun cadre de contrôle. Ceci a permis l'offre de produits du type "fonction recette", au lieu de formations à des démarches plus adaptées à l'atteinte des objectifs.

Il y a une tendance à inclure dans la formation à la gestion des formations définies comme "de support", mais qui en fait sont des formations de type "comptable" ou afférentes aux "emplois de bureau".

La constitution du FNAC pourrait encourager la demande en formation à la gestion de la part des entreprises.

Pour le moment, il y aurait une sous-utilisation de l'offre de formation existante.

On estime que la demande en formation à la gestion exprimée par le secteur privé représente 5% des besoins.

La formation à l'étranger se déroule principalement dans les écoles de management et les entreprises des pays occidentaux, utilisées par les entreprises sur leurs propres ressources ou avec le concours de la coopération technique bilatérale et multilatérale (baisse des disponibilités, tendance des formés à ne pas retourner dans le pays).

Un groupe de travail, constitué par le chef du gouvernement en 1996, avait élaboré un programme pour le développement de la formation à la gestion, qui prévoyait plusieurs types d'interventions, telles que la création d'une Fondation algérienne pour le développement du management, des stratégies pour la modernisation des institutions nationales de formation, des avantages fiscaux et douaniers au profit du secteur, des avantages fiscaux à accorder aux actions de soutien à la formation en management réalisées par toute personne morale ou physique, des modalités plus motivantes dans l'allocation des revenus provenant des travaux et des prestations effectués par les établissements publics à caractère administratif, l'actualisation des barèmes et l'assouplissement des modalités de rémunération des formateurs et des chercheurs associés.

Dans le domaine de la formation pour les créateurs d'entreprise, des besoins ainsi que des actions se dégagent au sein de l'activité de deux agences: l'Agence pour la Promotion, le Suivi et le Soutien à l'Investissement créée en 1994 (APSI) et l'ANSEJ.

La mission de l'ANSEJ a été présentée précédemment.

En ce qui concerne l'APSI, ses principales missions sont les suivantes:

- la gestion et le suivi de l'octroi d'avantages mis en place par le code des investissements;
- l'information des promoteurs au plan économique national et international;
- l'accompagnement de l'investisseur dans l'accomplissement des formalités administratives préalables;
- l'assistance à l'investisseur sur le terrain.

Le support de L'APSI à l'expression du potentiel de création d'emploi paraît modeste. Sur 12.000 projets déposés et devant dégager 700.000 emplois, en mai 1998, 35% seulement étaient en cours de réalisation.

Dans le domaine de la formation des promoteurs d'entreprise, il faut aussi signaler l'activité de la CNAC, dans le cadre des actions au bénéfice des travailleurs "compressés" des entreprises publiques.

Le projet MEDA de support à la création d'entreprises (PME éligibles à la privatisation) ne démarrera que durant l'année 2000; dans le cadre de ce projet, la formation à la gestion devrait bénéficier du support de l'Institut National de la Productivité et du Développement Industriel (INPED).

L'ISGP et l'Institut Supérieur de Gestion et de Planification (INPED) sont deux organismes très significatifs dans le panorama de l'offre de formation à la gestion.

L'ISGP a été créé en 1994, et est placé sous la tutelle du Premier Ministre; il bénéficie d'un statut d'établissement public à caractère industriel et commercial. Sa mission consiste dans la conception et la réalisation de programmes de recyclage et de perfectionnement des cadres gestionnaires des entreprises, la prestation de services d'expertise et la réalisation de travaux d'études et de recherches (diagnostics et propositions de réorganisation structurelle). L'ISGP occupe l'ensemble des segments du métier de la formation en management, et organise, à la carte ou sur demande des usagers (entreprises ou institutions nationales), les activités suivantes:

- des cycles de formation (de 1 à 90 jours) en management stratégique et opérationnel;
- des Post-graduations spécialisées (management général d'entreprise, management bancaire, des ressources humaines, du commerce international);
- des Masters en management opérationnel, des transports et du commerce international;
- des ateliers, des colloques, des journées d'étude.

L'organisation de l'ISGP se caractérise par sa flexibilité, avec un soutien administratif et logistique léger qui lui confère une grande réactivité à l'environnement; l'effectif est de 45 permanents, avec un réseau de plus de 100 formateurs associés. L'infrastructure pédagogique est de bon niveau. Le financement est pour la quasi-totalité dépendant des recettes pour les services de formation et de conseil dispensés aux entreprises et à d'autres organismes. Le secteur privé ne représente que 10% de la "clientèle" de l'ISGP.

L'INPED est un organisme public doté d'autonomie financière, et placé sous la tutelle du Ministère de l'industrie. Il a été créé en 1967 pour soutenir la formation à la gestion des entreprises créées dans le cadre des programmes de développement économique de l'époque, mission qui a été accomplie moyennant la collaboration avec un grand nombre de partenaires étrangers. La mission de l'INPED était d'adapter les modèles de gestion et les programmes de formation étrangers à la réalité algérienne.

Cette expérience a constitué un vivier d'experts en la matière. L'INPED a transformé ses approches à la gestion suivant les réformes et les cycles économiques vécus par le pays (injection de "libéralisme" dans les contenus de formation à la suite du choc pétrolier de 86, adaptations faisant suite à la libéralisation des approvisionnements et de la gestion des devises, etc.).

La formation de l'INPED s'adresse presque exclusivement aux effectifs en poste, notamment aux cadres dirigeants ou aux cadres supérieurs devant accéder à un poste de direction.

Dans le cadre de la formation continue, l'INPED délivre un diplôme de perfectionnement, qui représente en quelque sorte depuis longtemps le "MBA algérien", et qui s'adresse à une population de cadres ayant un niveau Bac+4 ainsi qu'une expérience professionnelle. L'INPED organise d'autres formations "longues", ainsi que des stages spécifiques de longue et courte durée. A côté de ces formations "interentreprises", des actions de formation sont organisées sur demande des employeurs.



## 5. Synthèse des principaux constats et conclusions

### 5.1 *Les points forts et les points faibles des systèmes de formation professionnelle et de formation à la gestion*

La cohésion du système de formation paraît plutôt préconisée que réalisée: une politique globale dans le domaine reste donc, pour le moment, hypothétique. Dans les dernières années, de nouveaux acteurs et de nouvelles filières d'intervention ont émergé, ce qui représente un point de force dans la mesure où une gamme plus vaste de besoins peut être prise en charge par différents sujets, capables de mettre en œuvre des approches et des stratégies différenciées. Cette opportunité peut toutefois se traduire en un fractionnement de l'offre de services et une allocation inefficace des ressources, sauf en cas de mise en œuvre d'une synergie constructive entre initiatives et institutions concernées. En d'autres mots, il s'agirait de dépasser une vision fort sectorielle de la formation professionnelle, qui est d'ailleurs dénoncée par les partenaires, et parfois par les acteurs du système.

La cohérence globale des interventions semble passer au second plan face aux contraintes de gestion des établissements sous tutelle (aussi bien de l'Education nationale que du Ministère du Travail).

Face à l'augmentation massive du chômage des jeunes et à l'expulsion du système productif, inédite dans le pays, d'adultes ayant un emploi formel, les efforts qui ont été accomplis sont remarquables, aussi bien sur le plan du volume de personnes concernées que sur le plan des budgets alloués. A ce stade, évaluer les différents dispositifs à l'étalon de leur impact sur la population théorique à traiter ne serait ni correct ni réaliste.

Face à la situation dramatique de l'emploi, il apparaît tout à fait positif que l'on privilégie, dans la mesure du possible, les politiques actives pour l'insertion sociale et professionnelle, par rapport aux politiques passives de simple sauvegarde des revenus.

Dans cette perspective, les initiatives adoptées dans le cadre de l'ANSEJ et du CNAC (notamment CATI et CRE) sont à retenir comme significatives. Même les mesures relevant du «filet social», malgré leur connotation «d'attente», ne peuvent pas être considérées comme actions «d'assistance», pour peu que les prestations d'utilité sociale soient assurées par un encadrement correct des bénéficiaires et des actions.

En effet, au-delà des propositions de nature politique, il est impossible à ce stade de pourvoir à une insertion professionnelle de tous les demandeurs; une garantie de «non-exclusion sociale» et d'un minimum de revenus paraît donc déjà un objectif remarquable. C'est d'ailleurs l'existence et l'ampleur de dispositifs de cette nature qui peuvent permettre de ne pas investir ultérieurement les systèmes de formation professionnelle et de l'éducation secondaire de rôles impropres (phénomène «parking»), rôles relevant de la pression d'une demande sociale d'ailleurs trop souvent mal orientée et mal informée.

La fonction sociale tend actuellement à prévaloir sur la fonction économique, ce qui génère un écart entre les référents de l'action de formation d'une part, et les exigences de qualification et d'insertion d'autre part. De ce point de vue, les rôles des différents acteurs et institutions sont loin d'être définis, et, comme d'ailleurs dans la plupart des pays où les problèmes de l'emploi sont aigus, il y a une tendance à allouer d'une façon transversale la prise en charge de l'insertion sociale.

Dans ce cadre, le maillon faible de la chaîne paraît être la formation professionnelle sous tutelle publique, qui n'arrive pas à s'affranchir d'un rôle de rattrapage des déperditions scolaires, rôle non explicitement confié ou recherché, mais néanmoins dominant. Il reste alors le problème de comprendre quels sont les acteurs qui doivent prendre en charge la production des compétences nécessaires pour l'évolution du système productif, et il reste aussi à éclaircir de quels profils professionnels il s'agit.

A ce propos, il paraît nécessaire de remettre en évidence les problèmes que gère le système éducatif, et quelles peuvent être les priorités à aborder. Les chiffres que nous avons mentionnés précédemment dans ce rapport donnent la mesure de l'énorme effort qui a été accompli, pour faire face à la croissance de la population en âge scolaire et à une demande d'enseignement secondaire et supérieur qui a augmenté de manière plus que proportionnelle par rapport à la croissance démographique. Les taux de participation à l'enseignement, et surtout son évolution, sont appréciables, si l'on tient compte des contraintes budgétaires et du recul des équilibres sociaux que le pays a vécus dans la dernière décennie.

Les buts quantitatifs paraissent toutefois avoir mis au second plan les objectifs d'ordre qualitatif. En d'autres termes, vaut-il mieux une année de scolarisation supplémentaire, ou vaut-il mieux une participation plus courte mais dans des structures mieux «équipées» en moyens pédagogiques et plus accessibles à tous les ayants droit?

N'est-il pas prioritaire de limiter les déperditions et d'éliminer les exclusions au niveau de l'enseignement fondamental plutôt que d'augmenter les effectifs dans les autres échelons du système? Ne faut-il pas s'interroger sur le bien-fondé d'une classe terminale de l'école fondamentale à vocation polytechnique pour renforcer cette option? Ne serait-il pas utile d'enrayer les pressions de la demande sociale vers la conquête de diplômes dont l'inflation porte à leur dévalorisation sans rien ajouter à la parité des chances entre les différents segments de la population en terme d'insertion professionnelle? Le système de sélection, tout au long du parcours éducatif, est-il équitable?

Le désengagement de l'Education nationale par rapport à l'enseignement technique ne devrait-il pas faire l'objet d'une réflexion approfondie et d'une éventuelle décision formelle à ce sujet? Peut-on positionner le rôle de la formation professionnelle sans une définition claire à cet égard?

L'enseignement secondaire paraît jouer le rôle exclusif de relais entre l'école fondamentale et l'enseignement supérieur: dans ce cadre, les déperditions seraient le résultat naturel d'un parcours «conçu pour» sélectionner. Il faut alors se poser la question de la validité des mécanismes d'orientation à la sortie de l'école fondamentale.

Les sorties du système éducatif, tout au long du parcours, posent plusieurs problèmes d'encadrement pédagogique aux établissements de formation professionnelle. Les groupes d'élèves sont souvent hétérogènes du point de vue de leur préparation de base, ce qui entraîne des difficultés d'organisation des cours et des classes. Les jeunes qui abandonnent à la fin du cycle secondaire doivent ajouter leur malaise pour l'échec subi à la frustration de recommencer de zéro, en cohabitation avec ceux qui n'ont qu'amorcé ou pas du tout fréquenté des études secondaires.

Une certaine souplesse pourrait être introduite en ce qui concerne l'offre de formation, mais un flux plus rationnel et mieux géré de passage entre les deux systèmes pourrait également être envisagé.



L'autre volet prioritaire, dans l'analyse du rôle de la formation professionnelle, concerne le «type de compétences», sur lesquelles devraient être bâtis les projets et les parcours de formation.

Il est évident que l'investissement que le pays est en train d'accomplir, pour l'ajustement structurel de son système productif, impose que les décideurs s'interrogent sur l'accompagnement de ces transformations de ressources humaines appropriées.

Il est également vrai que des professionnels bien formés constituent un facteur non secondaire pour accélérer les processus de reconversion et de compétitivité du système, et il ne faut donc pas attendre que la demande en qualifications de la part des secteurs s'exprime pour organiser une réponse satisfaisante. Toutefois, à ce propos, des symptômes «d'excès d'anticipation» existent, et provoquent soit des attentes illusoires parmi les individus qui investissent dans leur qualification et la conquête d'un diplôme, soit une allocation des ressources publiques et des familles parfois irrationnelle.

L'Algérie, comme nous l'avons mis en évidence, est un chantier ouvert, où l'on «prépare le terrain» pour des investissements qui puissent garantir le démarrage des différents secteurs d'activité économique. Mais la situation interne et vis-à-vis de la concurrence internationale ne paraît pas de nature à laisser supposer un décollage soudain de l'économie.

En ce qui concerne les hautes qualifications, qui sont les plus chères et les plus longues à pourvoir, ce sont les synergies entre les investisseurs publics et privés d'un côté et les institutions qui encadrent les établissements ou les systèmes entiers de formation de l'autre qui devraient orienter l'offre en diplômes et en qualifications. Des organismes institutionnels où de telles synergies peuvent être réalisées existent déjà: il s'agit d'y renforcer la capacité d'expression des représentants des milieux professionnels.

Les agences techniques et les bureaux d'études, qui ne manquent pas en Algérie, ainsi que les instituts de formation et d'enseignement supérieur, pourraient renforcer leur fonction d'observatoire permanent sur l'emploi et les qualifications, en se consacrant un peu moins à la rigueur méthodologique et davantage au contact direct avec les opérateurs. Ceci en attendant que les partenaires sociaux, au niveau des branches professionnelles, ainsi que, par exemple, les chambres de commerce, commencent à s'organiser pour s'exprimer de façon structurée à ce propos. L'administration publique est aussi appelée à formaliser ses besoins en qualifications, si, comme les prévisions l'indiquent, elle sera en 2010 le premier employeur, avec une incidence de 28,5% de l'emploi global structuré.

En ce qui concerne les qualifications de moyen et de bas niveau, l'analyse peut être de nature différente par rapport aux niveaux supérieurs. Il s'agit, en priorité, de prendre en compte la structure réelle du système productif et de l'emploi. L'essentiel de l'offre d'emploi concerne les professions et métiers traditionnels, surtout dans les services, mais aussi le secteur agricole et le secteur bâtiment - travaux publics. L'économie informelle ne peut pas non plus être négligée dans ses besoins en qualifications, étant donné qu'à l'horizon 2010, elle représentera plus du tiers de l'ensemble de la croissance de l'emploi.

Métiers ou secteurs «traditionnels» traduits en besoins de formation ne signifient pas répétition de formules pédagogiques dépassées. Au contraire, il s'agit de mettre les futurs travailleurs en condition de rentabiliser au maximum leur tâche, tant sur le plan de la qualité que de la productivité. Une qualification solide peut permettre à l'individu de progresser dans le travail, de s'affranchir des précarités du travail informel et de détecter les opportunités pour des initiatives autonomes.

## **5.2 Les préoccupations actuelles et futures des partenaires**

Le thème du développement des ressources humaines est à l'ordre du jour en Algérie, aussi bien au niveau des institutions, que dans le débat qui implique l'opinion publique; la production législative, le nombre de documents qui sont périodiquement rédigés par les organismes officiels et l'attention que les médias accordent à cet argument peuvent être considérés comme étant des indicateurs à ce propos. Les points faibles de la prise en charge, aussi bien des besoins en compétences des milieux professionnels que de la demande sociale d'insertion, sont exprimés de manière très claire et ponctuelle, et en partant d'analyses techniques approfondies, par les deux organismes consultatifs les plus influents dans ce domaine: le CNES et le CSE.

Le défi qui se pose en ce moment, et qui est perçu comme prioritaire de la part des autorités, est celui de rendre la formation professionnelle cohérente avec les efforts de reconversion du système productif vers une économie de marché, et de mettre en jeu les acteurs qui sont impliqués dans ces transformations, tout en gardant la cohésion de l'appareil éducatif et de la formation.

La plupart des documents officiels mettent en évidence la contradiction existante, dans le pays, entre d'une part la conviction que la formation représente un enjeu fondamental, tant dans la lutte contre le chômage qu'en vue de soutenir la "mise à niveau" de l'appareil productif, et de l'autre la perte de terrain de la formation technique et professionnelle, tant sur le plan de la qualité que des effectifs. Malgré toutes les réformes et les restructurations adoptées depuis le début des années 80, de graves problèmes persistent.

Le CNES, dans son rapport sur la formation professionnelle<sup>14</sup>, met en évidence les points suivants:

- la pression de la demande sociale ne cesse de s'accroître, alors que la capacité d'absorption du système atteint ses limites, par saturation des places pédagogiques, mais également par une organisation inefficace;
- la diminution des ressources financières mises à la disposition du système face à des besoins qui ne cessent d'augmenter et à une utilisation peu efficiente des dépenses;
- l'aggravation du phénomène des abandons scolaires sans diplôme et sans qualification, et la difficulté d'améliorer la capacité interne du système d'enseignement;
- la dégradation de la qualité de la formation par rapport à la demande des secteurs économiques, et la diminution de sa contribution à la promotion sociale.

Les processus de réforme en gestation ne paraissent pas en mesure de pouvoir donner des réponses suffisantes. C'est pourquoi le CSE estime prématuré l'avant-projet de loi d'orientation de la formation professionnelle, qui risque de manquer son impact sur le devenir de la formation, sans une vision globale préalable et cohérente de la politique de l'éducation et formation.

Le système de formation a connu une forte extension, pour laquelle l'Etat a consenti d'importants investissements en infrastructures, en équipements et en encadrement, mais sa gestion apparaît encore marquée par une forte centralisation, et par trop de préoccupations de «normalisation administrative».

De son côté, le CNES situe la crise de l'appareil de formation dans la double contradiction entre les objectifs qui lui sont assignés et les moyens alloués, et entre les résultats obtenus et leur efficacité sur le plan économique et social: "la distorsion entre la sous-utilisation des capacités et la demande

---

14 Conseil National Economique et Social, "Projet de Rapport sur la Formation Professionnelle" (mai 1999).

sociale de formation est davantage exacerbée en période de restriction budgétaire". Les premières mesures adoptées par les pouvoirs publics ont consisté à réduire les dépenses d'investissement et à arrêter la politique d'implantation des centres de formation selon l'optique de la répartition entre régions. Sur le plan du budget de fonctionnement, des coupes drastiques auraient été opérées "sans méthodologie et en l'absence de normes et critères nécessaires à tout arbitrage en la matière" (CNES 1999).

Sur plusieurs aspects, la gestion administrative de la formation professionnelle est mise en cause tant par le CSE que par le CNES. Le premier organisme rappelle que la gestion administrative des établissements de formation "a favorisé une logique de consommation budgétaire déconnectée des normes de coûts réels, et d'évaluation et des performances". Sur le plan de la gestion administrative, le CSE observe, de son côté, que le secteur tente de rationaliser et d'optimiser les ressources et les capacités dont il dispose: cependant, l'extension de telles capacités semble avoir atteint ses limites par rapport aux modes d'organisation actuels.

De telles considérations semblent peu prendre en compte la conjoncture assez critique que le pays traverse. Le CNES, suite à ses propres analyses effectuées dans le cadre de son "Rapport préliminaire sur les effets sociaux du PAS", avance des considérations sur la portée des défis que les plans d'ajustement comportent, aussi bien du point de vue des nouveaux besoins en compétences et qualifications de la part de l'économie, que sous le profil des contraintes budgétaires.

Le problème du financement des activités de la formation professionnelle demeurera posé durant les prochaines années, compte tenu des missions et des finalités qui sont attendues de cette formation, en tant qu'agent d'insertion sociale et professionnelle et espace de socialisation des populations au chômage.

Dans l'ensemble, les partenaires situent la problématique de la formation professionnelle dans un cadre prospectif à long terme, la situation sur le plan économique restant pour le moment assez critique, comme il a été mis en évidence dans le chapitre 2 de ce rapport.

Si le souci de doter le pays des compétences et qualifications nécessaires pour soutenir les défis de l'innovation et de la globalisation est à partager, les échéances de cette contrainte/opportunité restent toutefois non prévisibles. Ce qui n'est pas sans conséquences pour un secteur tel que celui de la formation professionnelle, dont le dynamisme est fortement dépendant d'une sollicitation réelle, plutôt qu'attendue ou potentielle, de la part des milieux professionnels. Faute de quoi, le système se trouve davantage exposé à gérer une demande sociale souvent dépourvue de stratégies, d'attentes et parfois d'espoirs pour son insertion et son avancement professionnel.

Dans une telle situation de transition, il paraît convenable d'aborder graduellement les réformes institutionnelles ainsi que les actions qui peuvent améliorer l'organisation et la gestion du système, surtout sur le plan pédagogique. Ceci dans l'objectif de préparer le terrain à une relance de la formation professionnelle, qui pourra se vérifier dès que les conditions de contexte deviendront plus favorables, et avec, pour le moment, un engagement limité de ressources supplémentaires.

Le CSE juge la réforme des modes d'organisation de la formation plus urgente que l'accroissement physique de l'appareil de formation. Le volet pédagogique est considéré comme le plus difficile à assurer dans le cadre de la gestion. La rénovation des programmes, le perfectionnement des formateurs et la disponibilité de la documentation technique et pédagogique apparaissent comme étant prioritaires, d'autant plus que l'on remarque des écarts importants entre les préoccupations et les approches des principales institutions nationales de soutien pédagogique, et la réalité du terrain, "caractérisée par la faiblesse des compétences pédagogiques et techniques et les contraintes de la gestion administrative et financière... l'absence de documentation technique et pédagogique, réduit les contenus de formation aux programmes et au savoir des formateurs" (CES 1998).

## **5.3 Les grandes orientations et les priorités**

Pour l'ensemble de l'appareil éducation-formation et formation-emploi, avec l'état avancé des diagnostics et des propositions et les appels à la mise en cohérence du système, des décisions de réforme de grande envergure paraissent imminentes.

De nombreuses initiatives sont entreprises ou envisagées pour un futur proche.

L'éducation nationale, dans cette phase moins sollicitée que dans le passé récent par l'augmentation des effectifs, est maintenant concernée par un vaste programme de recyclage des enseignants. En revanche, du point de vue de l'ingénierie institutionnelle, aucune transformation importante n'est envisagée, ni au niveau de l'école fondamentale ni au niveau de l'enseignement secondaire.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, l'engagement majeur concerne en ce moment le développement de l'offre de formation, notamment avec l'ouverture de nouveaux établissements universitaires et l'acquisition de structures dévolues au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique par d'autres administrations.

En ce qui concerne la gestion du marché du travail, et notamment les politiques de l'emploi, la plupart des mesures adoptées sont relativement récentes: par conséquent, les efforts sont centrés sur le développement ultérieur des dispositifs mis en œuvre.

Malgré l'évidente exigence de réviser le système de gestion du marché du travail, y compris les dispositifs d'orientation des individus, aussi bien vers les différentes mesures d'insertion que vers l'offre de formation, il n'existe pas encore de projet de réforme dans ce domaine.

Toutefois, il faut signaler qu'un rapport portant sur des «propositions pour un plan national de lutte contre le chômage» (PNLC) a été élaboré par la Présidence de la République; l'objectif de ce rapport ne vise pas à remettre en cause les dispositifs mis en œuvre ni à réécrire le droit du travail, mais se propose de corriger les insuffisances enregistrées dans la conception et la mise en œuvre des différents dispositifs, et de réviser les programmes pour plus de cohérence et d'efficacité. Dans le PNLC, on a mis en évidence que les dispositifs existants, «conçus pour amortir le coût social induit par l'application des programmes de stabilisation et d'ajustement structurel, ne peuvent se substituer à une politique durable pour l'emploi».

Le projet articule la réflexion selon les étapes suivantes: élaborer un bilan actualisé du chômage dans le pays, identifier les impacts et les insuffisances des mécanismes mis en place, améliorer les mécanismes existants et examiner les possibilités de financement du Plan. En ce qui concerne le diagnostic, le rapport dénonce les dysfonctionnements suivants: le cloisonnement du dispositif mis en place, limitant son efficacité par manque de synergie entre les différents volets, et la situation financière des entreprises publiques, ne permettant pas le versement de la contribution d'ouverture de droit à l'assurance chômage. En ce qui concerne le «filet social», des insuffisances dans le mécanisme de contrôle et de ciblage et dans les moyens de gestion au niveau local ainsi que l'inexistence de passerelle avec les autres volets de l'encadrement du chômage ont été relevées. L'action de l'ANSEJ est apparentée à celle de l'APSI, les actions visant à la promotion de l'activité privée des jeunes plutôt qu'à l'insertion des jeunes chômeurs.

Les stratégies qui sont présentées dans le Plan sont en synthèse les suivantes:

- gérer le chômage et soutenir le processus de création d'emplois, aussi bien par des mesures actives que par des mesures passives;
- améliorer les mécanismes d'encadrement, de régulation du marché du travail et de gestion du chômage, impliquant la rénovation de l'Agence Nationale pour l'Emploi et la Main-d'œuvre (ANEM);

- renforcer les politiques alternatives de l'emploi ou les mesures actives qui traitent économiquement le chômage; un soutien aux programmes spécifiques créateurs d'emploi devrait être lancé, programmes tels que les grands travaux et la mise en valeur des terres par la concession;
- améliorer les mécanismes de gestion et de financement des dépenses sur budget d'équipement et renforcer le dispositif d'aide à l'investissement, notamment vers les secteurs à potentiel d'emplois élevé.

Le PNLC a été soumis à l'examen du CNES, qui a donné son avis au mois d'avril 99, en produisant, avec l'implication des différents partenaires du Comité, un rapport fort intéressant, qui positionne le problème du chômage, les perspectives de l'emploi et les stratégies à adopter dans une vision beaucoup plus élargie que celle qui a inspiré le Plan même. Il s'agit d'orientation à moyen et long terme, dont la mise en œuvre pourrait contribuer à donner une meilleure cohérence à l'action des différents acteurs institutionnels.

Toutefois, en ce qui concerne la formation professionnelle, le Projet de plan aborde la question d'une manière incidente, et exclusivement du point de vue de la reconversion des travailleurs touchés par les mesures de compression des effectifs (pour dénoncer que pratiquement rien n'a été fait à ce propos).

Le secteur de la formation professionnelle est pourtant fort concerné, tant par des projets de réforme que par des impulsions qui proviennent de décisions relativement récentes, et qui de façon directe ou indirecte paraissent stimuler une certaine compétitivité entre différents segments du système.

Nous avons examiné, dans le chapitre 3.3, les dispositifs de loi et réglementaires adoptés récemment, ainsi que le projet de réforme actuellement soumis à l'Assemblée Nationale.

Une réflexion approfondie a également été réalisée par l'administration, dans le but d'améliorer la gestion et l'organisation des établissements de formation, et deux dossiers relatifs à la révision des statuts types des établissements de formation professionnelle ont été produits. Pour chaque catégorie d'établissements, on a étudié les missions, l'organisation et le fonctionnement, les organes de concertation, l'encadrement et les dispositions financières. L'option d'organisation est de type pyramidal, et opère une distinction entre la fonction de concepteur d'outils et de repères pour la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle choisie, et la fonction de délivrance des services vers les bénéficiaires.

Il s'agit de propositions qui devraient aboutir à des décrets exécutifs portant à la révision des statuts types en vigueur, et à des arrêtés portant sur l'organisation administrative et la classification des établissements concernés. Il s'agit là de transformations importantes, dans le but de soutenir le dessin de réforme prévu par la loi d'orientation sur la formation professionnelle.

En synthèse, les priorités actuelles pour la relance de la formation professionnelle paraissent les suivantes:

- rapprochement du secteur vers la demande économique et prise en charge de la demande sociale, uniquement dans la mesure où la formation peut justifier son rôle effectif d'instrument d'insertion dans la vie professionnelle (abandon de l'approche «former pour former»);
- positionnement de la formation professionnelle dans un système cohérent d'orientation des individus, et dans le cadre d'une gestion active du marché de l'emploi;
- diversification des opérateurs pouvant prendre en charge les missions de formation professionnelle, visant à un rôle croissant des établissements agréés de droit privé, des unions et associations professionnelles, des lieux d'exercice relevant des entreprises et des artisans;



- développement de la formation en alternance, et en priorité de l'apprentissage;
- développement de la formation continue dans le cadre de la demande des entreprises et en réponse à l'initiative du travailleur, notamment dans le cadre du droit au congé individuel;
- en ce qui concerne la gestion de l'offre publique, révision des statuts des établissements, dans la direction d'une meilleure et d'une plus souple prise en charge des actions à réaliser, selon les besoins et les opportunités exprimés au niveau local;
- soutien à la qualité de l'offre, par la prise en charge de rôles techniques de support de la part d'établissements chargés de l'ingénierie pédagogique et de la formation des formateurs;
- renforcement de la cohésion des formations, dispensées par tout type d'opérateur, par la création d'une nomenclature des formations professionnelles, par branches de métiers, spécialités, établissements, lieux et durées des formations;
- renforcement du dispositif d'homologation des formations et de validation des qualifications;
- diversification des sources de financement, notamment par la mise en œuvre du Fonds pour l'apprentissage et pour la formation continue.



## 6. Recommandations pour une réforme du système

### 6.1 *Volonté et capacité institutionnelles du pays à réformer le système d'enseignement et de formation professionnels*

Le gouvernement a récemment promulgué un programme d'action dans le domaine de la formation professionnelle qui marque sa volonté de réformer en profondeur le système. Cette volonté est indéniable au plan politique, mais elle est freinée par une faiblesse dans les capacités de mise en œuvre et de pilotage des réformes. La mise en place récente d'une commission présidentielle répond à ce souci politique d'aller vite dans les réformes, mais elle risque de se heurter à une certaine lourdeur de procédure. Le secteur a besoin d'un vaste programme de "montée en capacité" des différents acteurs à gérer et mettre en œuvre une orientation différente du système FP.

Malgré les nombreuses faiblesses que l'appareil de formation professionnelle présente, plusieurs éléments sont réunis pour une relance du secteur.

L'entrée en scène des opérateurs privés et l'accroissement progressif de leur poids (ne fût-ce qu'en terme de nombre d'actions et d'utilisateurs) a produit un sursaut dans le circuit public, qui dispose d'ailleurs d'un personnel d'encadrement, tout au moins au niveau central, qui paraît motivé (voir même pressé) et suffisamment qualifié pour avancer des propositions concrètes d'innovations.

Actuellement, tous les efforts paraissent concentrés par les décideurs sectoriels vers les objectifs suivants:

- affranchir la formation du rôle d'«amortisseur social», surtout en ce qui concerne sa dépendance des «échecs scolaires»;
- doter le système d'une meilleure capacité d'intégration avec les milieux productifs et professionnels;
- encadrer, dans les formations initiales, une population de jeunes correctement orientés et motivés par rapport au parcours de qualification qui leur est proposé;
- dépasser l'offre de formation traditionnelle, tant sur le plan de l'organisation que des approches pédagogiques, à des fins d'efficience et pour marquer une diversification évidente avec les méthodes propres au système éducatif;
- valoriser la formation en alternance, et surtout faire de l'apprentissage un canal privilégié pour accéder aux qualifications et à l'emploi;
- moderniser les contenus de la formation et les «progressions» pédagogiques, dans l'objectif de modulariser les parcours de qualification, de façon à pouvoir rapprocher l'offre de formation des pré-requis des élèves.

Certaines des propositions mentionnées peuvent être porteuses, en perspective, de nombreuses rationalisations, même en ce qui concerne les dépenses; toutefois, les responsables sectoriels ont bien à l'esprit qu'un tel projet d'innovation a des coûts. L'offre de formation existante est d'ailleurs relativement modeste dans sa dimension, par rapport à la demande potentielle qui pourrait s'exprimer à la suite d'une requalification du secteur. Les ressources supplémentaires sont attendues du démarrage du Fonds pour l'apprentissage et la formation continue.

Les dispositions législatives susceptibles d'appuyer les objectifs d'innovation énumérés sont pour la plupart déjà en place, et d'autres, de nature réglementaire, pourraient apparaître prochainement. Les établissements bénéficient déjà d'un statut relativement indépendant sur le plan de la gestion administrative, et l'approbation de la réforme des «statuts types» pourrait davantage améliorer leur efficacité. L'adoption de la réforme du statut du personnel paraît plus problématique, et le lancement d'un programme, même d'envergure, pour le perfectionnement et le recyclage du personnel en poste ne paraît pas suffisant, vu le niveau de la plupart des formateurs, et plus généralement l'exigence, pour les établissements, de disposer d'un effectif variable en nombre et par type de compétence suivant les actions à lancer.

L'objectif d'approcher la formation du milieu professionnel, dans un contexte où les entreprises sont loin de pouvoir exprimer une demande en qualifications, exige un personnel avec des compétences et des attitudes très pointues. Il s'agit d'un travail de relais, qui ne peut être pris en charge qu'à un niveau local, c'est-à-dire par chaque établissement vers les entreprises de son entourage. La volonté des pouvoirs publics est de mettre en adéquation les programmes de formation proposés avec l'évolution des métiers et de l'emploi, par une révision et une adaptation des programmes et une mise à jour de la nomenclature des spécialités en vue de l'adaptation des filières aux besoins du marché.

La présence des partenaires sociaux, dans tout ce qui concerne le développement des ressources humaines, est pour le moment purement formelle. Même les Chambres de commerce, malgré le rôle que la loi leur demande, surtout en matière d'apprentissage, paraissent très peu impliquées dans le domaine de la formation. S'agissant du dialogue social, on est dans une situation contrastée où coexistent une longue tradition du partenariat monosyndical et un apprentissage de la pluralité de représentation des catégories socioprofessionnelles. Les partenaires sociaux sont présents autour de la table, mais ne jouent pas le rôle de proposition voire de contre-pouvoir qu'ils pourraient avoir. A cet égard, un accroissement du rôle joué par les organisations de partenaires sociaux passe par une formation des intéressés aux enjeux et aux mécanismes de la formation professionnelle et une sensibilisation aux thèmes du dialogue social.

Ce constat alimente d'ailleurs quelques points d'interrogation à propos des nouvelles sources de financement, attendues par le biais de la taxe pour l'apprentissage et pour la formation continue.

Il s'agit là d'une obligation qui existe déjà depuis quelques années, mais dont les recettes ne sont pas connues.

Il existe un souci prégnant de diversification des sources de financement dans le contexte présent de raréfaction des ressources publiques. Il s'agit globalement de:

- encourager fiscalement et financièrement les agents économiques et les institutions à participer à l'effort national de promotion de la formation professionnelle;
- encourager l'autofinancement et le développement d'activités propres à diversifier les ressources financières des établissements publics de formation professionnelle et de leur annexes;
- pérenniser la contribution des collectivités locales au financement des chapitres;

- de dépenses liées à l'entretien et à la maintenance des établissements publics de formation professionnelle;
- valoriser les opportunités internationales et multilatérales de contribution au financement des programmes de formation de formateurs.

Le FNAC comporte une démarche similaire à celle qui a conduit à la création de la CNAC, mais les motivations politiques et sociales étaient là de toute autre ampleur: il s'agissait de garantir la tutelle des travailleurs, face à un phénomène tel que le licenciement, inconnu jusque là en Algérie (d'ailleurs, dans les textes, on l'appelle «compression d'effectifs»).

D'autre part, la situation financière des entreprises publiques, qui souvent ne permet même pas le versement de la contribution d'ouverture de droit pour l'assurance chômage, peut difficilement soutenir une charge supplémentaire de 1% sur la masse salariale. En surcharge, ces taxes ne sont pas déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu global. En ce qui concerne le secteur privé, il est évident qu'une hausse de 1% du coût du travail ne va pas encourager sa compétitivité.

Les arguments en faveur du FNAC ne manquent pas: ces impositions sont déductibles des dépenses que les entreprises encourront pour la formation, ce mécanisme va les encourager à réfléchir sur le retour de l'investissement en compétences et les employeurs les plus attentifs pourront bénéficier de ressources supérieures au montant de la taxe qu'ils versent. Il s'agit d'arguments valides, surtout dans une optique sectorielle.

Une dernière préoccupation concerne la gestion publique du Fonds: la seule présence des partenaires sociaux dans le conseil d'orientation du FNAC paraît insuffisante, pour un dispositif qui normalement devrait les concerner en priorité, et qui devrait voir l'Etat dans un rôle régulateur relativement secondaire.

Il est à noter que le FNAC va susciter l'émergence d'un marché de la formation continue, puisqu'une demande forte de formation devrait apparaître. Si cet effet secondaire est bénéfique au développement de la formation continue, il risque d'avoir des effets pervers comme le développement de niches lucratives au détriment de l'élévation générale des niveaux de compétences des salariés.

Il n'en reste pas moins que la relance du secteur de la formation ne peut se faire que sur la base d'économies d'échelle et de rationalisations de l'existant: les contraintes budgétaires étant connues, l'hypothèse d'activer des ressources privées a du bien-fondé, mais une réflexion sur les modalités, la portée et les délais s'avère nécessaire.

Un autre signe de la volonté de l'administration à réformer le système réside dans le projet de loi d'orientation sur la formation professionnelle.

Ce projet s'appuie sur le constat d'un appareil de formation professionnel suffisamment développé sur tout le territoire, mais d'une activité éclatée entre de trop nombreux opérateurs sectoriels et sur l'absence de données statistiques fiables faute d'être remises à jour.

Le projet de loi traite des questions suivantes:

- ➔ La demande et l'offre de formation professionnelle.
- ➔ L'homologation et la validation des acquis professionnels et les équivalences.
- ➔ Les stagiaires de la formation professionnelle.
- ➔ Le personnel de la formation professionnelle.
- ➔ L'orientation et l'information.

➔ L'évaluation de la formation professionnelle.

➔ Les études et les recherches en formation professionnelle.

En règle générale, l'appareil législatif et réglementaire est relativement sophistiqué et permet des réalisations qui ne sont pas toujours exploitées dans la pratique: cela a tenu par le passé à un manque de stabilité institutionnelle dont l'Algérie est en train de sortir. Les textes permettent déjà beaucoup, mais une certaine lourdeur et un compartimentage entre l'éducation et la formation avec une relative indifférence mutuelle ont frappé le système d'inertie. Aujourd'hui la dynamique de projets qui prévaut devrait permettre l'émergence de nouvelles synergies.

## **6.2      *Recommandations pour une réforme réussie***

Dans les prochaines années, la qualité de la ressource humaine sera considérée dans les pays du Sud de la Méditerranée comme le facteur-clé de la modernisation de l'économie au plan macro-économique, et du développement de l'entreprise au niveau micro-économique. Elle sera l'élément fondamental de la compétitivité des entreprises algériennes dans l'environnement concurrentiel vers lequel celles-ci s'acheminent, et qui les amènera très rapidement à s'organiser et à considérer la gestion des ressources humaines et la formation des compétences comme un investissement. Cependant, force est de constater que ces entreprises, actuellement, semblent peu informées et pas du tout préparées aux engagements du pays consécutifs à son adhésion à l'OMC et à la création d'une zone de libre-échange euro-méditerranéenne.

Dans cette perspective, la formation professionnelle et les organismes institutionnels concernés, notamment les chambres consulaires, ne peuvent rester à l'écart de ces mutations profondes, qu'il convient de prendre d'ores et déjà en considération, tant les enjeux économiques sont importants. D'où la nécessité de susciter et de soutenir un programme d'information et de sensibilisation des opérateurs économiques dans ce domaine.

La formation professionnelle ne peut contribuer au développement des ressources humaines en Algérie que si elle-même subit de profondes transformations et se rénove en profondeur, dans le cadre d'un programme national de mise à niveau, impliquant également le système d'insertion-emploi auquel elle doit étendre son champ d'intervention et de collaboration. L'élaboration et la mise en œuvre d'un tel programme requièrent la participation active de tous les secteurs d'activité et partenaires sociaux concernés.

Si la volonté institutionnelle de réformer le système est souvent affirmée, il reste à vérifier la disponibilité du principal secteur concerné, en l'occurrence le SEFP, à envisager une restructuration systémique, en relation étroite avec le secteur productif, et ce, malgré le manque de perspectives des entreprises dans la phase actuelle de transition économique, plutôt que de lancer une série de mesures de natures diverses, dont la portée serait limitée au regard des enjeux. Il conviendra également d'examiner si les autorités en charge de la formation professionnelle sont disposées à intégrer le secteur privé et les acteurs sociaux d'une manière générale dans le pilotage du système, et à déléguer une partie de leurs prérogatives dans le domaine de la normalisation des activités de formation.

Pour toucher l'ensemble des secteurs d'activité, cette mise à niveau devra concerner tous les secteurs formateurs, ainsi que les établissements de formation privés. Elle devra mobiliser l'ensemble des acteurs concernés sur une base consensuelle ou négociée, qui devrait définir les résultats attendus, les activités à réaliser ainsi que le rôle de chaque partenaire.

Même si les aspects liés à la rénovation et au complément des équipements dans les établissements existants ne sont pas à exclure, parce que contribuant à l'amélioration de la qualité de la formation, une intervention éventuelle de la Commission Européenne dans la mise à niveau du système de formation professionnelle devrait porter en priorité sur les points suivants:

- 1) l'amélioration de l'offre de formation, par la production de compétences répondant aux exigences des entreprises au plan qualitatif;
- 2) l'amélioration des capacités d'ingénierie de formation des institutions de soutien pédagogique du secteur;
- 3) l'amélioration des compétences des formateurs;
- 4) la diversification des formules de formation-insertion-emploi;
- 5) le développement de la formation continue;
- 6) le développement de la formation par alternance, et l'élargissement de la formation par apprentissage;
- 7) la réforme du dispositif de financement de la formation initiale et continue;
- 8) la décentralisation du système de gestion de la formation professionnelle, et l'implication des partenaires sociaux dans le pilotage du système.

Dans ce cadre général, des actions concrètes pourraient consister à effectuer les opérations suivantes:

- redéfinir les attributions des instances locales, telles que les communes et les Wilayas, pour valoriser le niveau local, en veillant à la qualité des partenaires et à leur degré d'implication. Les actions d'organisation entreprises jusqu'ici ont permis d'identifier des espaces et des domaines de concertation qui doivent être renforcés dans ce sens.
- dans l'optique d'une amélioration de l'offre de formation des établissements et des mesures de soutien aux opérateurs et aux responsables d'établissements, **mettre en place des structures de formation ayant une dimension d'exemplarité et de démultiplication en matière de développement de certaines formations innovantes, tournées vers l'auto-emploi** dans des créneaux actuellement très peu pris en charge. C'est une proposition qui pourrait être mise en œuvre rapidement, et qui servirait de préfiguration à ce que seront les structures de formation dans le futur.
- soutenir, à titre expérimental et d'exemple, la **constitution au niveau local d'un "pôle de service" en formation, orientation et conseil aux entreprises**. Dans ce contexte, on pourrait former un personnel d'encadrement (suivant un schéma type de compétences), en mesure d'interagir tant avec les institutions locales qu'avec les opérateurs économiques, dans le but d'identifier leurs besoins en conseil et formation, et d'élaborer des projets techniques conséquents. Dans ce cadre, l'équipement d'un "pôle de service" à l'instar du rôle qui est prévu dans la «révision des statuts types des établissements» pour les «instituts de formation professionnelle» pourrait être envisagé. La localisation de cette initiative devrait être déterminée sur la base d'une vérification préalable de l'existence d'un potentiel (au niveau des établissements de formation, des autres services et agences locales de promotion de l'insertion et de l'emploi, des administrations et des représentants des Wilayates et des Communes, des partenaires sociaux et des entreprises), qui puisse garantir à l'expérimentation de représenter une «bonne pratique», à répliquer, par la suite, dans d'autres contextes. Les fonctions et missions des bureaux d'accueil actuels au niveau des établissements doivent être élargies au soutien actif en direction des populations identifiées et concernées par l'insertion socioprofessionnelle. Il ne s'agira donc pas de créer une nouvelle



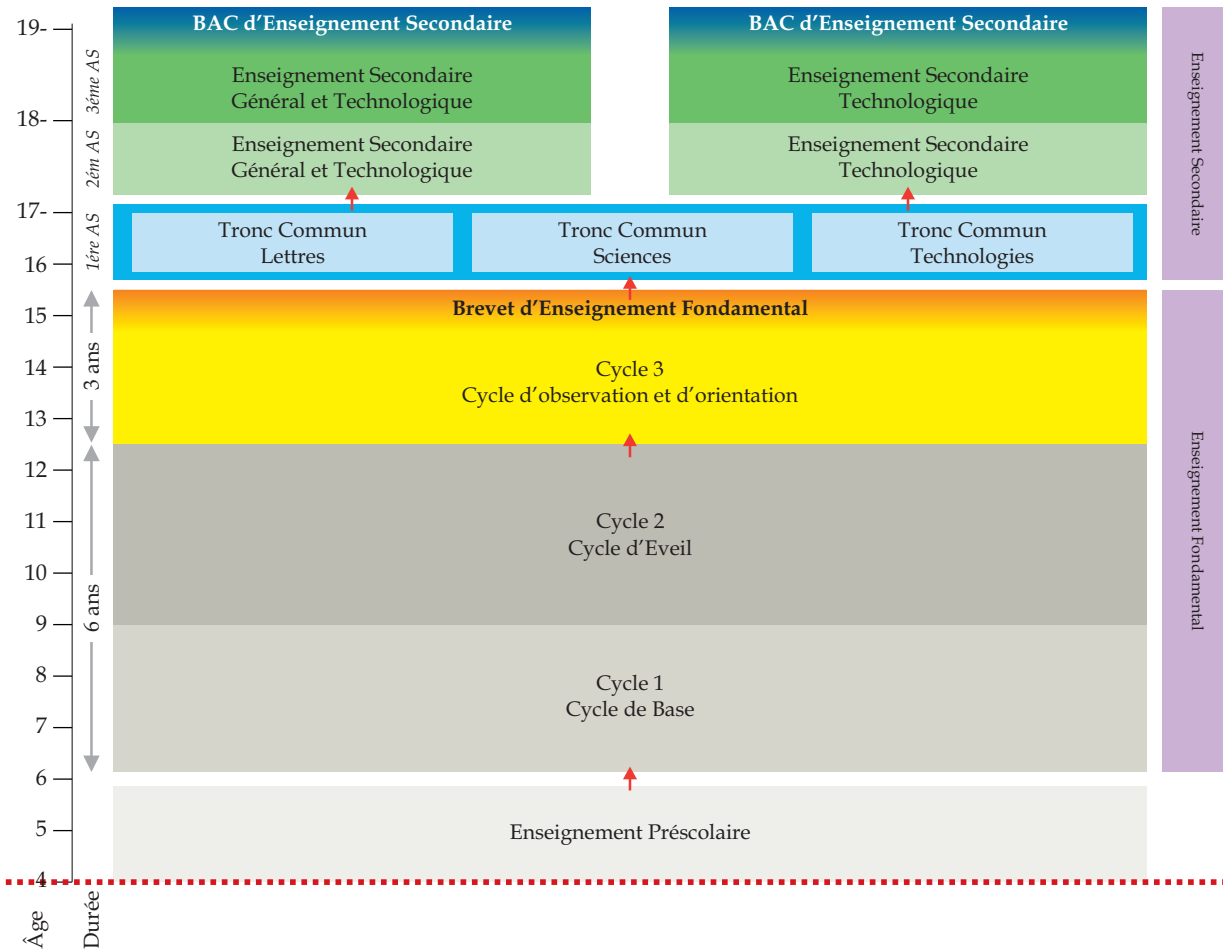
structure qui s'ajouterait aux autres, mais de réunir des prestations actuellement dispersées sur une multitude d'organismes, sous la forme d'une extension des missions actuellement dévolues aux Bureaux d'Accueil d'Information et d'Orientation (BAIO).

- soutenir l'**offre de modules de formation à la création et gestion d'entreprise**, à l'intention aussi bien des sortants de certaines formations initiales, que des travailleurs "compressés" bénéficiant d'une formation (voir convention SEFP-CNAC), et des bénéficiaires des différents programmes de promotion de l'auto-emploi et de création d'entreprise (voir ANSEJ). La Chambre des arts et métiers et la Chambre de commerce pourraient être concernées.
- mettre en œuvre des actions de valorisation des potentiels des établissements du réseau d'ingénierie pédagogique, tels que les IFP et les INFP, en favorisant l'introduction des nouvelles technologies d'information et de communication. Dans ce cadre, les autorités du secteur attachent une importance toute particulière à la **création d'un réseau de communication dédié au domaine de l'information et de l'orientation**, dans le but de contribuer à améliorer la fluidité de la diffusion et de la circulation de l'information. Ce réseau permettrait d'utiliser les NTIC à des fins didactiques, en direction des formateurs et des personnels d'encadrement. Le réseau des établissements de soutien (IFP et INFP) aurait un rôle important à jouer. Un établissement pourrait être identifié comme centre pilote de développement. Ce réseau ne serait pas strictement dédié au pilotage du système, mais il serait appelé à remplir une fonction importante, par son ouverture à des besoins et à des publics multiples (diffusion de l'information, circulation des programmes, offre de formation et formation à distance).
- du fait de son coût, cette action nécessite une étude de faisabilité portant en particulier sur sa viabilité. Il faudrait faire appel soit à des bailleurs de fonds à identifier, soit à des programmes ad hoc comme l'initiative EUMEDIS, projet régional MEDA dont l'un des volets porte sur les technologies de la communication et de l'information appliquées à l'éducation.
- réaliser une étude d'impact des taxes pour l'apprentissage et la formation continue, tant sur le plan économique que sur celui du système de formation. **Formuler des hypothèses pour le fonctionnement du FNAC**, dans le cadre d'une implication effective des partenaires sociaux, en esquissant, de préférence, une adoption progressive et sélective du dispositif (branches économiques, régions, etc.). Dans ce cadre, on pourrait étudier un fonctionnement du FNAC selon deux étapes: l'une cohérente avec la situation actuelle, qui voit un rôle important du secteur public tant dans l'alimentation que dans la gestion et l'utilisation du Fonds, l'autre dans une perspective à long terme, qui voit la prise en charge du Fonds par les partenaires sociaux, en laissant à l'administration un rôle limité de régulation.
- réaliser une étude débouchant sur des propositions concernant le statut d'une autonomie administrative des établissements de formation, ainsi que le statut (ou les statuts) du personnel de la formation professionnelle. A ce sujet, il pourrait être intéressant de réaliser une analyse approfondie du régime statutaire et de l'organisation de certains instituts, qui, bien que publics, paraissent avoir conquis une autonomie gestionnaire, qui semble leur permettre une bonne capacité, aussi bien de stimulation que de réaction à la demande en formation des différents milieux professionnels. Il faudra toutefois tenir compte du fait qu'il s'agit d'expériences qui se déroulent encore dans un marché protégé (la demande est exprimée, pour l'essentiel, par les entreprises publiques); ceci demande un effort de simulation visant à prévoir dans quelle mesure de telles formules peuvent être valables dans un contexte davantage caractérisé par la présence d'opérateurs économiques privés.



# Annexes statistiques

## A. Structure de l'Enseignement fondamental et secondaire



Ce diagramme représente la première étape dans l'évolution de la réalisation d'un modèle graphique standard pour les systèmes d'enseignement et de formation professionnels. Une prochaine adaptation pourrait prendre en compte des termes, les taux d'inscription et d'abandon des étudiants et les termes correspondants dans la langue d'origine.

## B. Principaux indicateurs économiques

Tableau B1. Population totale par principales tranches d'âge et par sexe

Tranches d'âge	En milliers			En %		
	Masc.	Fém.	Tot.	Masc.	Fém.	Tot.
0-4	1.799	1.723	3.522	12.2	12.0	12.1
5-14	3.723	3.563	7.286	25.2	24.8	25.0
15-24	3.210	3.076	6.286	21.7	21.4	21.6
25-34	2.370	2.316	4.687	16.0	16.1	16.1
35-59	2.817	2.770	5.587	19.1	19.3	19.2
60 et +	858	927	1.754	5.8	6.4	6.0
<b>Total</b>	<b>14.777</b>	<b>14.375</b>	<b>29.151</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source: estimations (1/1/97), ONS.

Tableau B2. Situation de l'emploi - 1997

	En milliers	Taux (%)
Population active du moment	7.757	26,6 (1)
Population occupée du moment	5.708	19,6 (1)
Dont:		
■ emploi structuré	4.741	83,1 (2)
■ travail à domicile	967	16,9 (2)
Chômeurs	2.049	26,4 (3)

par rapport à la population totale

par rapport à la population occupée

par rapport à la population active

Source: ONS, Enquête main-d'œuvre 30/9/1997 (définition BIT).

Selon les définitions RGPH, on aurait les valeurs suivantes: population active: 7.484 - population occupée: 5.274 - chômeurs: 2.210 - taux de chômage: 29,5%.

Tableau B3. Taux d'occupation (population occupée par rapport à la population active) par tranches d'âge et par sexe

Tranches d'âge	Masc.	Fém.	Total
16-24	37.3	38.4	37.4
25-34	73.8	74.3	73.8
35-59	87.1	86.5	87.0
60 et +	95.5	99.0	95.8
<b>Total</b>	<b>71.1</b>	<b>66.7</b>	<b>70.5</b>

Source: ONS

**Tableau B4. Répartition de la population occupée par secteurs d'activité**

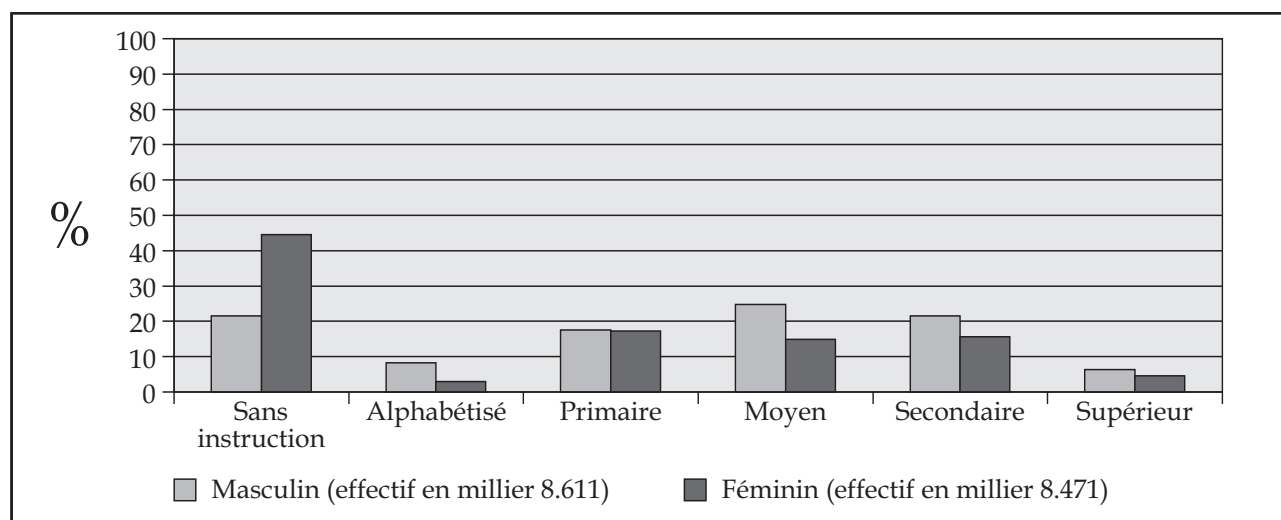
	Pop. occupée		Dont marginaux	
	Effectif (milliers) (1)	%	Effectif (milliers) (2)	(2)/(1)%
Agriculture	884	15.5	181	20.5
Industrie	584	10.2	22	3.8
BTP	588	10.3	30	5.2
Commerce	838	14.7	72	8.6
Services	1.496	26.2	129	8.6
Administration	1.317	23.1		
<b>Total</b>	<b>5.708</b>	<b>100.0</b>	<b>434</b>	<b>7.6</b>

Source: ONS

**Tableau B5. Répartition de la population active occupée par statuts -1997 (30/9)**

Population occupée du moment	Effectif (milliers)	%
Employeurs et indépendants	1.597	27.9
Salariés permanents	2.693	47.2
Salariés non perm. + apprentis + autres	1.072	18.8
Aides familiales	346	6.1
<b>Total</b>	<b>5.708</b>	<b>100.0</b>

Source: ONS

**Tableau B6. Répartition (%) de la population âgée de 16 ans et plus par niveau d'instruction et par sexe (1997)**

Source: ONS

**Tableau B7. Evolution de la demande et de l'offre d'emploi  
(marché du travail géré par l'ANEM)**

	1994	1998
<b>Demande</b>	142.808	166.299
■ dont femmes (%)	14.4	13.4
■ dont 16-25 ans (%)	41.7	17.2
<b>Offre</b>	44.149	28.788
■ dont public (%)	76.4	79.0
■ dont privé (%)	23.6	21.0
<b>Placement</b>	36.985	26.564
■ dont permanents (%)	34.6	20.5
■ dont temporaires (%)	65.4	79.5
<b>Offre/demande (%)</b>	30.9	24.3
■ Placement/demande (%)	25.9	21.1
■ Placement/offre (%)	83.7	87.4

Source: ANEM (Agence Nationale de l'Emploi).

**Tableau B8. Prévisions des entrées potentielles dans le marché du travail de 2000 à 2025  
(en milliers)**

	2000-05	2005-10	2010-15	2015-20	2020-25
Entrées	703	713	731	614	575
Sorties	102	110	117	152	204
<b>Entrées nettes</b>	<b>601</b>	<b>603</b>	<b>614</b>	<b>462</b>	<b>371</b>

Source: Y. Courbage "Nuovi scenari demografici" Fondazione G. Agnelli 1998.

**Tableau B9. Hypothèses d'évolution de l'emploi de 1997 à 2010**

	Scénario "Tendanciel"	Scénario "Plein-emploi"
Emplois créés (en milliers)	2.830	5.291
■ dont économie informelle	906	2.420
■ dont économie structurée	1.924	3.051
Répartition par secteur (%)		
■ Administration		16.1
■ Agriculture		14.6
■ Industrie		19.3
■ BTPH		24.9
■ Services		25.1
<b>Total</b>		<b>100.0</b>
<b>Taux de chômage</b>	<b>33.3</b>	<b>14.0</b>

Source: CNES "Avis sur le Plan National de lutte contre le chômage" (1999).

## C. Indicateurs de participation à l'enseignement de base et à la formation professionnelle

Tableau C1. Taux de scolarisation globale par sexe et par cycle d'enseignement (1995)

	Primaire		Secondaire	
	Brut	Net	Brut	Net
Filles	100	91	59	53
Garçons	112	99	66	59
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>95</b>	<b>62</b>	<b>56</b>

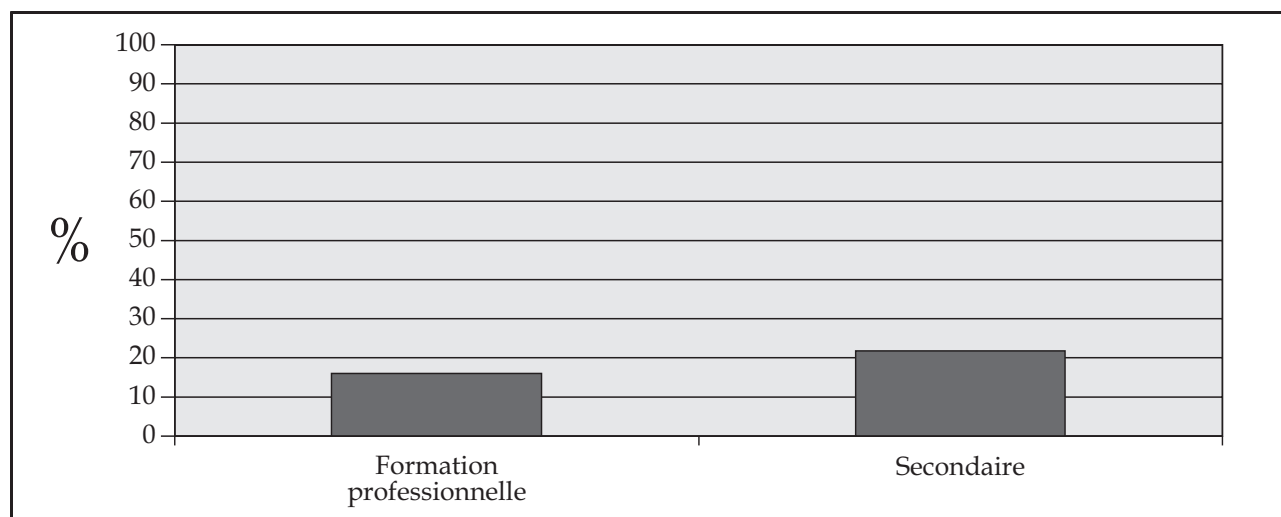
Source: Unesco.

Tableau C2. Taux de participation à l'éducation des jeunes entre 15 et 19 ans

	Filles	Garçons	Total
Enseignement fondamental	12.1	17.1	14.6
Enseignement secondaire	9.4	8.5	8.9
<b>Total</b>	<b>21.5</b>	<b>25.6</b>	<b>23.5</b>

Source: effectifs - Ministère de l'Education Nationale; population 15-19 ans - estimation ONS.

Tableau C3. Taux d'abandon des programmes de formation professionnelle et du secondaire



Source: Ministère de l'Education Nationale – Secrétariat d'Etat à la formation.

## D. Dépenses de l'enseignement

Dépenses publiques en éducation et formation en % du PIB:

6,7% en 1998, dont 0,3% pour la formation professionnelle

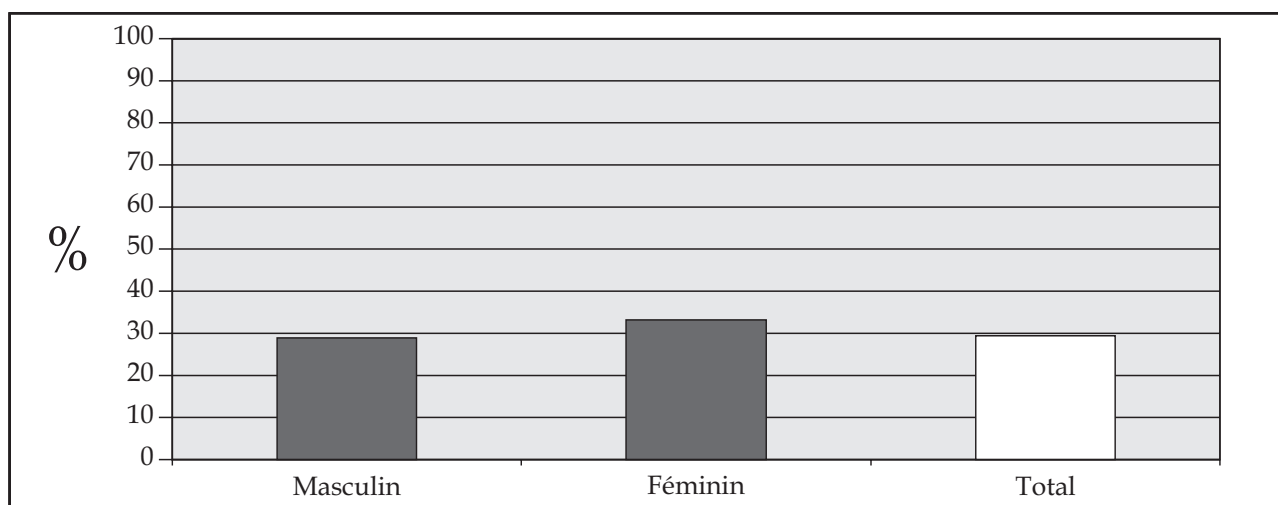
## E. Acquisition éducationnelle de la population

Population de 25-59 ans	%
N'ayant pas accompli plus que l'enseignement fondamental	83.5
Ayant accompli le cycle secondaire	1.7
Ayant accompli l'enseignement supérieur	0.3

Source: ONS 1998.

## F. Taux de chômage de la population

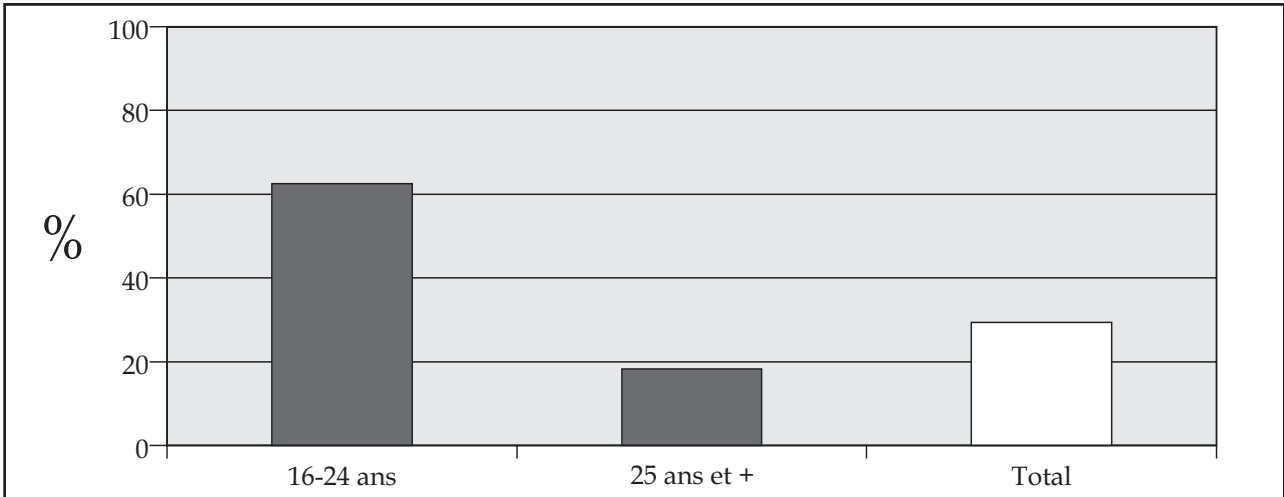
Tableau F1. Taux de chômage par sexe



Source: ONS.

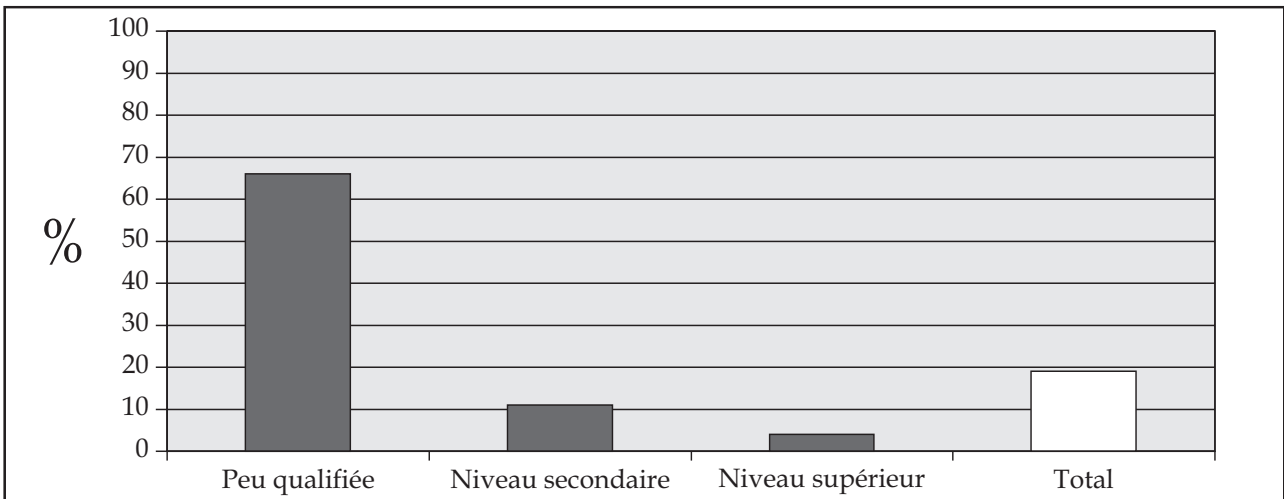


**Tableau F2. Taux de chômage selon l'âge**



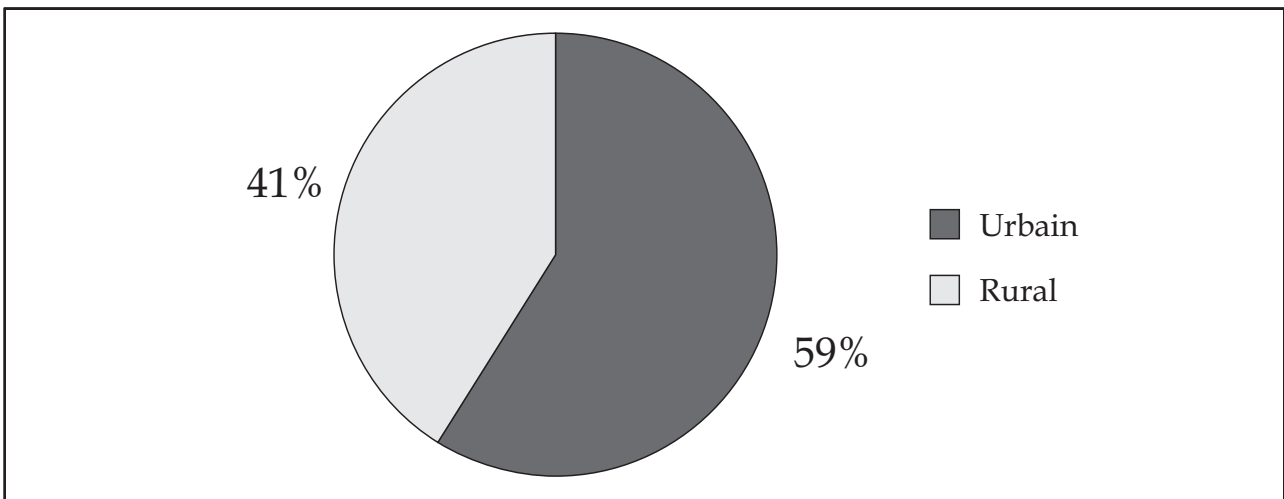
Source: ONS.

**Tableau F3. Taux de chômage de la population de 25-59 ans par qualification**



Source: ONS.

**Tableau F4. Répartition des chômeurs par milieu**



Source: ONS

## G. Indicateurs de la formation à la gestion

### Nombre d'instituts

Activités	Public	Privé	Total
Formation	3	20	23
Formation et conseil	3	11	14
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>31</b>	<b>37</b>

Capacités annuelles:

- 50 programmes de longue durée, de 6 à 12 mois, pour des groupes de 20 personnes en moyenne.
- 2000 séminaires de 2 à 5 jours, pour 15 participants en moyenne.
- 20 rencontres, de 100 participants en moyenne.

Ressources humaines:

- 50 permanents.
- 200 vacataires.

Implantation géographique:

- Algérois: 70%.
- Oran: 10%.
- Annaba: 10%.
- Reste du pays: 10%.

Source: Colloque national sur «le Management et la Formation en Gestion» 1999.

## **Documentation et textes consultés**

- Agence de Développement Social (ADS) "Recueil de textes d'application du dispositif d'appui au filet social", 1998.
- BIT (Bureau International du Travail) "Politique de l'emploi en Algérie: Evaluation et recommandations", 1997.
- G. Calchi Novati "Storia dell'Algeria indipendente", 1998.
- CERPEQ-GTZ Coopération Technique République Fédérale d'Allemagne - République Algérienne Démocratique et Populaire "Etude de visibilité sur le système de formation-insertion-emploi en Algérie", 1998.
- Chambre Algérienne de Commerce et de l'Industrie "Dossier: la croissance par l'emploi" Mutations, 1998.
- Commission européenne - Algérie "Programme indicatif 1996-1998".
- Conseil National des Participations de l'Etat "Textes législatifs et réglementaires relatifs à la privatisation des entreprises publiques", 1998.
- Conseil National Economique et Social (CNES) "Projet de Rapport National sur le Développement Humain", 1998.
- Conseil National Economique et Social (CNES) "Avis relatif au plan national de lutte contre le chômage", 1999.
- Conseil National Economique et Social (CNES) et Conseil Supérieur de l'Education (CES) "Le marché du travail en Algérie: un état des lieux. Séminaire national sur la relation emploi/formation", 1999.
- Conseil Supérieur de l'Education (CSE) "Rapport annuel d'évaluation de la politique nationale d'éducation et de formation pour l'année 1998".
- Conseil Supérieur de l'Education (CSE) "Principes généraux de la nouvelle politique éducative et de la réforme de l'enseignement fondamental", 1998.
- Y. Courbage "Nuovi scenari demografici mediterranei", Fondazione Giovanni Agnelli, 1998.
- Economist Intelligence Unit (EIU) "Algeria Country Profile", November 1998.
- Economist Intelligence Unit (EIU) "Algeria Country Report", April 1999.
- EUROMED - 3ème Sommet Euroméditerranéen des Conseils économiques et sociaux - Rapport d'information "Le rôle des milieux économiques et sociaux dans l'application des mesures d'accompagnement social (notamment en matière de formation professionnelle) au développement et à la mise à niveau des économies", 1997.
- EUROSTAT "Statistiques euro-méditerranéennes", 2/1998.
- IMED (Institut Méditerranéen) "Euromediterranean social space: labour, entreprise, training", Tripartite Conference, 1996.

INESG (Institut National des Etudes sur la Stratégie Globale) "Esquisse d'un plan stratégique pour le développement des capacités nationales de management", 1996.

ISGP (Institut Supérieur de Gestion et de Planification) "Colloque national sur le management et la formation en gestion. Communications", 1999.

Ministère de l'Education Nationale "L'Education nationale en chiffres 1998/99".

Ministère de l'Education Nationale "Indicateurs statistiques 1998/1999".

Ministère de l'Education Nationale "L'enseignement secondaire technique et la formation professionnelle", 1999.

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique "Bilan des diplômes 1996/97".

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique "Bilan chiffré de la formation supérieure 1997/98".

Ministère de l'Industrie et de la Restructuration "Programme national de développement des services technologiques d'appui et de conseil à l'industrie", 1997.

Ministère de l'Industrie et de la Restructuration "Journées d'études sur la mise à niveau des entreprises industrielles - Communication sur la place et le rôle de la formation dans la mise à niveau", 1998.

Ministère de l'Industrie et de la Restructuration "Développement de la compétitivité industrielle. Cadre général et principes directeurs", 1999.

Ministère du Tourisme et de l'Artisanat "Réflexion sur le système de formation dans le secteur du tourisme", 1998.

ONS (Office National des Statistiques) "Résultats provisoires de l'Enquête auprès des ménages sur l'emploi - Enquête main-d'œuvre", 1997.

Secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle "Dossier relatif à la révision des statuts types des établissements de formation professionnelle" 1999.

Secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle "Textes fondamentaux de la formation professionnelle", 1998.

Secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle: Bulletins et annuaires statistiques.

UNESCO "World Development Indicators", 1997.

UNICEF "Education - The State of the World's Children 1999".

WEFA-Middle East and Africa Economic outlook "Algeria Background information", Fourth Quarter 1998.

The World Bank "Education in the Middle East and North Africa: A strategy towards learning for development Mediterranean Development", Forum II 1998.

The World Bank "Algeria Operational Country Brief", 1996.

## ***Liste des organismes / acronymes***

Agence de Développement Social (ADS)  
Agence Nationale pour l'Emploi et la Main-d'œuvre (ANEM)  
Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ)  
Agence de Promotion de Soutien et de Suivi des Investissements (APSI)  
Association Nationale des Etablissements de Formation Agréés (ANEFA)  
Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC)  
Centre d'Aide au Travail Indépendant (CATI)  
Centre d'Etudes et de Recherches sur les Professions Et les Qualifications (CERPEQ)  
Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage (CFPA)  
Centre de Formation et de Vulgarisation Agricole (CFVA)  
Centre National de l'Enseignement Professionnel à Distance (CNEPD)  
Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement (CREAD)  
Centre de Recherche d'Emploi (CRE)  
Chambre Algérienne de Commerce et d'Industrie (CACI)  
Chambre de Commerce et de l'Industrie (CCI)  
Chambre Nationale de l'Artisanat et des Métiers (CNAM)  
Chantier pour activités d'intérêt général (CAIG)  
Conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle (CNCFP)  
Conseil National Economique et Social (CNES)  
Conseil Supérieur de l'Education (CSE)  
Ecole Nationale Supérieure du Tourisme (ENST)  
Ecole Supérieure d'Administration du Personnel (ESAP)  
Emplois Salariés d'Initiative Locale (ESIL)  
Etablissement National d'Equipeement de la Formation Professionnelle (ENEFP)  
Fonds National de Soutien à l'Emploi des Jeunes (FNSEJ)  
Fonds National de développement de l'Apprentissage et de la Formation continue (FNAC)  
Institut de Formation des formateurs et du Personnel d'encadrement (IFP)  
Institut National de Développement et de Promotion de la Formation Continue (INDEFOC)  
Institut National de la Formation Professionnelle (INFP)  
Institut National de la Productivité et du Développement Industriel (INPED)  
Institut National Spécialisé de Formation Professionnelle (INSFP)  
Institut Supérieur de Gestion et de Planification (ISGP)

Institut des Techniques Hôtelières et Touristiques (ITHT)

Institut de Technologie "Moyens Agricoles Spécialisés" (ITMAS)

Secrétariat d'état à la Formation Professionnelle (SEFP)

Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'Oeuvre (TUP-HIMO)

Université de la Formation Continue (UFC)