

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

**MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE.**

Université ABOU-BAKR BELKAID –Tlemcen.

Faculté des sciences économiques et de gestion.

MAG-658 3 15/03

MAGISTER

Management des Ressources Humaines.

**LA PROBLEMATIQUE DE L'ADEQUATION
FORMATION-EMPLOI EN ALGERIE**

Réalisé Par :

BOUSLAH Mohamed Abdelatif

Sous la Direction du :

Prof. BENDIABDELLAH Abdeslam.

Devant le jury suivant :

**Dr Mohamed BENBOUZIANE (MC)
Pr Abdeslam BENDIABDELLAH (PR)
Dr Abdelatif KERZABI (MC)
Dr Baghdâd CHAIB (MC)
Dr Ali BOUHENNA (MC)**

**Président
Encadreur
Examineur
Examineur
Examineur**

Année universitaire 2007 / 2008

Remerciements

*Avec beaucoup de reconnaissance, je tiens à remercier tout particulièrement mon encadreur le **Pr Bendiabdellah Abdeslam** pour son soutien et pour ses précieux conseils a la réalisation de ce mémoire.*

Mes remerciements vont également aux membres de mon jury, qui ont bien voulu évaluer mon travail.

Ma pensée va aussi à tous mes enseignants de l'université de Tlemcen qui ont contribué a ma formation..

*Je remercie enfin, **Mr Khelif Abdelkrim, Mr Bensghir Mohamed** ainsi que **Melle Mekalleche Samira** pour leurs participations et leur aide considérable a l'élaboration du présent mémoire, ainsi qu'un remerciement spécial à **Mr Rachid Gourara**.*

Abdelatif B.

Dédicaces

Je dédis de tout mon cœur ce modeste travail fait avec tant de passion et de patience :

A ma chère mère et ma conjointe qui m'ont parfaitement et chaleureusement soutenues tout au long de ce travail.

*A mes chères sœurs et frères et particulièrement **Hadj Abdelkrim, Hadj Abdelaziz, Houari**, ainsi qu'à mes chers enfants **Seddik et Abdelhadi**.*

*A mes amis et collègues de L'INSFP de Saida les plus proches et les plus sincères d'entre eux, je citerais tout particulièrement **Mr Hami Bendiabdellah**.*

A toute la promotion 2005 du magister management des ressources humaines.

*Aux familles : **Fattah, Bouslah, Khelif, Ouis**.*

Abdelatif B.

SOMMAIRE

1^{ère} PARTIE : VUE D'ENSEMBLE ET DIAGNOSTIC DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI

CHAPITRE I- Vue d'ensemble de la problématique.

SECTION 1- Les centres d'intérêt de la Relation Formation-Emploi.

SECTION 2- les principales logiques de la relation.

CHAPITRE II. Le système Education-Formation dans sa relation avec l'emploi

SECTION 1- Eléments de diagnostic et d'évaluation du système Education- Formation.

SECTION 2- Evolution de l'emploi et du marché du travail.

2^{ème} PARTIE : LA RELATION FORMATION-EMPLOI FACE AUX DEFIS DU 21^{ème} SIECLE.

CHAPITRE I – La recherche de l'équilibre formation/ emploi

SECTION 1- Les défis et les contraintes

SECTION 2- Les transformations de l'économie mondiale

SECTION 3- La problématique équilibre de la relation Formation- Emploi.

SECTION 4- Les éléments déterminants de l'équilibre

SECTION 5- Les propositions de mesures d'urgence

CHAPITRE II. Une vision globale de la relation Formation Emploi

SECTION 1 La nécessité d'une vision globale et intégrée de la relation Formation Emploi.

SECTION 2- Le décalage inévitable entre les finalités et la pratique du système d'éducation

SECTION 3- L'urgence d'un débat social sur les finalités et les résultats du système

CHAPITRE III. Les thèmes du débat social actuel en rapport avec l'équation en question

SECTION 1- Les diverses questions qui interpellent le décideur

SECTION 2- Analyse de la situation actuelle

INTRODUCTION GENERALE

La relation Formation- Emploi est à l'intersection des ensembles constitués par la Société, avec ses attentes, ses espoirs et son désir de promotion sociale ; l'Economie, avec ses besoins en main-d'œuvre qualifiée, en recherche scientifique et technique et ses exigences de mobilité professionnelle ; l'Ecole avec ses missions de cohésion nationale, d'intégration sociale, d'instruction et d'éducation ; l'Etat, avec ses missions de service public et son rôle d'éducateur et de médiateur des luttes sociales.

L'intersection entre ces différents ensembles est plus ou moins large selon le stade de développement des structures économiques, le degré d'articulation des politiques sociales avec les objectifs de développement économique et les rapports entre les différents groupes sociaux.

L'intersection idéale étant celle qui assure un équilibre dynamique entre instruction et éducation - c'est-à-dire entre la formation individuelle et la formation de la collectivité - d'une part et entre les besoins de l'économie et les exigences de conservation et de consolidation de l'identité nationale, d'autre part.

L'expérience montre que les logiques qui animent chacun des ensembles ne permettent pas d'aboutir automatiquement à une intersection complète entre eux. Il arrive même parfois que l'intersection s'effectue à la marge dans les cas où les politiques publiques ne sont pas articulées entre elles autour d'un même objectif. La réalisation d'une intersection équilibrée est et sera la problématique permanente des politiques économiques, d'emploi et de formation et déterminera les réformes et les mesures à prendre régulièrement.

La connaissance des logiques propres à chacun des quatre ensembles déterminant la relation Formation- Emploi est indispensable à la mise en œuvre des politiques visant à assurer un équilibre optimal de ces différentes logiques. Leurs contradictions et l'évolution de l'environnement font de l'objectif de recherche d'équilibre une exigence permanente.

C'est ce schéma qui a inspiré les principes du système d'éducation et de formation en Algérie et c'est à la lumière de ce schéma que l'on peut évaluer la pratique et la réalité vécue de la relation Formation- Emploi.

L'examen de cette pratique, des prédominances respectives des quatre ensembles composant le système, est indispensable à une juste évaluation des efforts et rééquilibrages à effectuer compte tenu des défis que doit affronter le pays dans le cadre d'une économie de marché et de la mondialisation.

A cela il nous est nécessaire d'attacher une importance particulière aux problèmes liés au passage à l'économie de marché et à ses impacts sur le développement humain. C'est le centre principal d'intérêt autour duquel s'ordonne une grande partie de ses travaux. C'est dans cet esprit que furent étudiés les dossiers sur la Stratégie Nationale de Développement, le Plan National de Lutte contre le Chômage, la Formation Professionnelle et le Rapport National sur le Développement Humain de 1998.

En réalisant cette étude sur la relation Formation- Emploi, nous souhaitant contribuer à un mouvement actif de rupture de l'isolement du système éducatif et consolider ainsi les liens entre la Société et son Ecole.

Ce travail ne peut prétendre à décider, de ce qui est bon pour l'économie et pour la jeunesse, mais tente de remonter le courant actuel qui pousse la jeunesse à se détourner de la formation qui représente un coût d'opportunité négatif par rapport à des activités informelles.

Dans ces conditions, l'analyse sans complaisance des forces et des faiblesses de l'intersection entre les différents ensembles qui déterminent la relation Formation- Emploi ne peut être focalisée exclusivement sur l'Ecole. Dans le cas contraire, une telle approche serait injuste, inappropriée et dictée par un préjugé défavorable.

Dans un monde en perpétuel changement, pour rester le lieu privilégié de transmission du Savoir, d'un patrimoine culturel, de consolidation de la cohésion nationale et sociale, l'Ecole est tenue d'adapter ses contenus, ses méthodes, les savoirs qu'elle diffuse et son

organisation. Elle, aussi, est soumise à une certaine forme de concurrence dans la transmission du savoir. L'Ecole recule, pas nécessairement par son faible niveau, mais parce que le monde qui l'entoure avance plus vite qu'elle.

Il est alors évident de constater que, faute d'une adaptation permanente aux changements, l'enseignement devient rapidement désuet, coupé de la vie réelle ou contredit par les formations en provenance des nouveaux supports de transmission des savoirs que sont les médias modernes.

La même exigence d'adaptation permanente s'impose à la société, à l'économie et à l'Etat.

* A quoi servirait d'adapter l'Ecole à l'emploi, si l'économie n'en crée pas ?

* A quoi servirait d'ouvrir l'Ecole à la modernité si la société, d'une manière ou d'une autre, la refuse ?

C'est à travers ce type de questions que la relation Formation-Emploi prend tout son sens.

L'épreuve du développement fait que les attentes de la société sont à la mesure de la confiance qu'elle place en l'Ecole. L'exigence de qualité est devenue à présent le corollaire de cette confiance accrue.

Le concept de la relation Formation- Emploi, tel que défini ci-dessus, exige une approche globale de l'ensemble des facteurs qui déterminent l'équilibre de cette relation, l'Ecole étant l'un de ces facteurs. *C'est à la somme des interactions entre la société, l'économie, l'Etat et l'Ecole que l'on doit s'intéresser si l'on recherche une approche opérationnelle de l'équilibre Formation Emploi.*

Ces préoccupations nous ont guidé dans l'examen de cette étude et ont inspiré nos réflexions sur la question de la Relation Formation- Emploi.

L'examen de cette question implique une connaissance objective de ses finalités sociales et suscite des interrogations sur l'adéquation des

résultats aux besoins, aux espoirs et aux attentes de la société. La Relation Formation- Emploi exprime les confrontations d'intérêts collectifs et individuels des acteurs sociaux concernés directement ou indirectement. C'est dire qu'il est fortement nécessaire de se préoccuper d'ouvrir un débat social sur les finalités, les objectifs et l'adéquation des moyens qui sont à l'origine du système d'éducation et de formation et des dispositifs techniques mis en œuvre.

Cette approche apprécie ces dispositifs, non dans leur logique interne, mais dans leur efficacité et leur efficience à assumer les finalités du système.

Aussi, ce mémoire est-il articulé autour des grands axes suivants:

- * Le diagnostic de la réalité vécue de la Relation Formation- Emploi par les acteurs de cette relation : l'Etat, les secteurs d'emplois, les parents, etc.
- * Les évolutions de l'environnement national et international.
- * Les potentialités d'adaptation du secteur.

Ces axes sont agencés en deux parties :

Titre 1- Vue d'ensemble et diagnostic de la relation Formation- Emploi.

Titre 2- La relation Formation- Emploi face aux défis du 21^{ème} siècle.

1^{ère} PARTIE :

Vue d'ensemble et diagnostic
de la relation Formation- Emploi

Chapitre I :

Vue d'ensemble de la Relation

Formation - Emploi

SECTION 1-

Les centres d'intérêt de la Relation.

A/ La mesures des attentes

La mesure des attentes des individus, de la collectivité et de ceux qui sont les maîtres- d'œuvre de la Relation Formation- Emploi est une exigence dictée par quatre raisons principales. En effet, le système d'éducation et formation¹ et la société sont interpellés, aujourd'hui, par des facteurs internes et externes que sont notamment :

- * Le chômage massif et persistant,
- * Les modes de vie urbains qui ont ébranlé les références morales et culturelles,
- * La transformation radicale des rapports entre l'économique et le politique
- * L'ouverture économique et l'évolution rapide de la technologie dans le monde postindustriel.

Tous ces facteurs rendent la notion d'adaptation permanente et celle de flexibilité indispensables à l'efficacité de tout système éducatif. Dans les pays où la scolarité obligatoire a été instaurée à la fin du XIX siècle, aucune réforme importante ne s'est produite pendant 70 ans. A partir de 1950, les réformes, non seulement, furent nombreuses, mais encore, leur rythme s'est accéléré.

¹ *GIRET J-F, LOPEZ A. ET ROSE J : des formations pour quels emplois. La découverte (2005) p 10 -15.*

Ces exigences rendent plus complexe la Relation Formation- Emploi en Algérie, où les effets négatifs de l'économie de marché se font sentir, alors que ses conséquences positives sur le volume de l'emploi et l'amélioration des revenus pour la majorité, seront longues à venir.

Sur le plan social et économique¹, tout en notant que la dégradation des conditions de vie est moins brutale que dans la majorité des autres pays touchés par les ajustements, notre société est déjà passée à un nouveau mode de vie. Le chômage en est l'une des causes, la plus directe.

Le minimum relatif de sécurité économique que l'Etat assurait tant bien que mal pendant une génération, grâce à la rente pétrolière qui permettait un investissement massif, une solidarité nationale élargie et l'émergence d'une classe moyenne, a été réduit tant par l'absence de croissance que par les contraintes budgétaires et le croît démographique. Cette situation a entraîné une double remise en cause, par la société, de sa vision de l'Etat :

- * L'une positive, à savoir que chacun doit se prendre en charge et inventer sa propre vie ;
- * L'autre négative et dangereuse, celle de la perte de confiance dans l'Etat.

La tendance négative est encouragée tant que l'Etat, au lieu de se reconvertir, persiste à dire qu'il n'a plus les moyens des politiques qu'il menait, alors que son désengagement devrait lui permettre d'utiliser les moyens encore importants dont il dispose pour exercer ses nouvelles missions.

Tout se passe comme si la société était en avance sur l'Etat et n'attendait plus de lui ce qu'elle recevait. L'Etat continue à penser qu'il retrouvera son "âge d'or " et stérilise ses ressources dans des actions dites d'attente qui deviennent un alibi à l'absence de politiques à long terme. C'est la capacité d'anticiper des actions à long terme et de les mener à bien, qui caractérise l'existence d'un Etat

¹ *DJAMEL FEROUKHI : la problématique de l'adéquation formation emploi mode d'insertion et trajectoires professionnelles. (CREAD 2005). P 41-48.*

En effet, si l'Etat n'a plus les moyens financiers pour assurer le rôle moteur dans la création d'emplois et dans la formation, pourquoi une organisation alternative de la formation n'a-t-elle pas été mise en œuvre depuis 1990 ? Cela peut expliquer, aussi, les désengagements ou les réductions budgétaires non accompagnées de missions nouvelles que ces économies budgétaires ont pu nécessiter.

Pour la société, cette pratique revient à confondre libéralisme et absence d'Etat.

B/ L'évaluation de la Relation Formation-Emploi

L'évaluation de la Relation Formation-Emploi doit être intégrée dans un processus à quatre niveaux que l'on rappellera succinctement : celui des transformations de la société, qui ont conduit à la prépondérance de l'Ecole comme système autonome ; celui des réponses aux aspirations de promotion de groupes sociaux ; celui de l'organisation du système ; et, enfin, celui de l'emploi proprement dit.

L'observation montre que l'évolution du premier niveau du processus est la cause principale des crises et/ou des dysfonctionnements des trois autres niveaux.

✦ *La société face à l'autonomie et à l'isolement de son système d'éducation et de formation.*

Il y a déjà 20 ans, M. Lacheraf regrettait l'isolement du système de ses partenaires naturels, que sont les collectivités locales, les secteurs économiques et sociaux et les parents. Cet isolement a été amplifié par une autonomie du système par rapport à la société.

La Relation Formation-Emploi met en présence des agents qui exercent une action éducative fonctionnelle (la famille et la profession) et une institution scolaire qui, dans le cadre de la division sociale des fonctions productives, assure la formation des jeunes à travers un réseau complexe et diversifié d'établissements.

La spécialisation sociale de l'Ecole dans la formation des jeunes et des adultes finit par faire oublier que la famille et la profession modèlent le système d'éducation et de formation par les pressions sociales qu'elles exercent sur lui, compte tenu de leurs attentes.

Pourtant, si le système d'éducation et de formation est dépendant des pressions sociales et économiques, il est autonome dans ses décisions par rapport à la société. Son autonomie tient à sa nature, à ses moyens et surtout à sa propre reproduction. Autant de facteurs de rigidité et surtout de retards d'adaptation.

De cette situation, résultent les décalages entre l'Ecole et les changements dans la production et dans la société. Toute Ecole au sens large a tendance à considérer ses missions culturelle et sociale non seulement comme permanentes mais immuables, car elles visent à la reproduction de constantes d'un modèle de société.

Or, l'exigence de qualifications, comme élément d'amélioration du statut social et de promotion, a augmenté la demande sociale et économique à tous les niveaux. C'est la massification de l'enseignement qui en est résultée. Mais, la réponse adéquate supposait une allocation de ressources encore plus importante pour former en nombre et en qualité des enseignants, améliorer leur productivité par de nouveaux contenus et de nouvelles méthodes pédagogiques d'enseignement, revaloriser leur statut et acquérir des équipements.

" L'explosion scolaire¹ " due à la démographie et à l'aspiration de promotion sociale, faute d'une réponse appropriée par les moyens et l'innovation pédagogique, a eu pour résultat que l'objectif de " ne pas laisser les enfants dans la rue " l'a emporté sur celui d'assurer un enseignement de qualité dans le cadre de " l'école pour tous ", laissant le champ libre aux initiatives des autres secteurs d'Etat pour la prise en charge des demandes de formation qualifiantes.

¹ DJAMEL FEROUKHI p 54

Ces réponses étatiques, hors secteur éducatif, relativisent le problème des moyens financiers et confirment les réticences existentielles voire "philosophiques" du système éducatif à promouvoir des formations autres que générales.

Certains mettent en cause pour cela la lourdeur, la rigidité et surtout la reproduction à l'identique d'un système isolé et autonome. En 1999, le CSE déplore la régression de l'enseignement technique par manque de débouchés supérieurs et donc de promotion ultérieure.

La Relation Formation Emploi est celle où s'exercent fortement donc les tendances lourdes des besoins et des luttes sociales, mais aussi les exigences de l'économie.

C/ Les exigences de l'économie.

La réalité vécue des exigences de l'économie et des réponses apportées s'est manifestée comme suit : dans un premier temps (1966/1985), la Relation Formation-Emploi était au cœur des rapports Etat/citoyens dans la mesure où, tant la formation que l'emploi ont été longtemps la responsabilité centrale étatique. L'Ecole pour tous avait comme corollaire un emploi pour chacun.

Dans la Relation Formation-Emploi, le poids de l'emploi a été le facteur essentiel du décalage du système. Le marché du travail souffrait d'un excès de demande de travail qualifié sur l'offre. L'Etat, à travers ses entreprises industrielles et ses démembrements, décidait tant de l'emploi que des formations nécessaires. L'écart sur le marché était tel que toute formation avait immédiatement un débouché. Cette situation est à l'origine d'un marché du travail segmenté selon les secteurs économiques et où les contrats de travail étaient précédés d'un contrat de formation. Les secteurs créaient tant la demande de travail que l'offre, en la qualifiant par une formation.

L'avantage était dans la simultanéité de la décision de création d'emplois et de celle de formation. L'inconvénient tenait au fait que, faute d'une formation professionnelle initiale dispensée par le système

d'éducation et de formation, les secteurs ont du remonter en amont et créer des outils de formation initiale sous forme de véritables établissements de formation d'ingénieurs, de techniciens supérieurs et d'ouvriers. En 1980, les effectifs des diplômés de ces établissements étaient supérieurs à ceux du système d'éducation et de formation.

Cette expérience, que le système d'éducation et de formation a absorbé par fusion - effacement, n'avait rien de particulier. C'est celle qui permet dans le monde la formation d'ingénieurs ou de techniciens soit dans les grandes écoles (modèle français) soit dans des instituts (modèle anglo-saxon et ex-URSS).

Ce rappel des faits n'est utile que pour confirmer la souplesse d'un tel modèle, dans la mesure où ses formations étaient directement décidées par les utilisateurs, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Leur intégration dans les logiques universitaires ou scolaires étaient incompatibles avec leur objet et avec les besoins pressants de places pédagogiques d'un système universitaire croulant sous les effectifs.

× • L'arrêt de la croissance et le chômage ont changé les données de cette relation. Pour pouvoir répondre aux besoins de l'économie, celle-ci doit lui offrir un cadre d'organisation ménageant l'expression des offres et des demandes de travail et des formations qu'elles impliquent, c'est à dire un marché du travail.

× L'équilibre de la Relation Formation-Emploi n'est plus seulement en termes de balances entre capacités de formation et emplois mais, il est aussi dans sa mise en cohérence avec un véritable marché du travail, organisé et transparent et dont l'équilibre est déterminé par le volume de la production, les salaires déterminant à leur tour à la fois l'offre et la demande de formation et leur équilibre.

Ce nouveau contexte nécessite donc une véritable économie du travail qui prenne en compte l'ensemble des déterminants de l'offre et de la demande dans les deux secteurs de la Relation Formation-Emploi et qui analyse en termes réels les processus de confrontation.

Il est apparu nécessaire, pour répondre à l'objectif de nourrir le débat social sur cette question, d'adopter une méthode qui permette d'exprimer les attentes, les espoirs, les satisfactions et les déceptions de la société quant aux résultats de cette relation. Mais aussitôt, est apparue une question fondamentale. En effet, peut on traiter de la Relation Formation-Emploi sans traiter de celle qui unit le système d'éducation et de formation à une société ?

En d'autres termes, s'agissait-il de faire un "rapport bis" sur la formation professionnelle exclusivement ?

Où s'agissait-il de prendre le terme de formation au sens large, c'est-à-dire le système éducatif dans son ensemble, dans sa double fonction d'instruction, d'une part, et de préparation à la vie active, d'autre part ?

La présente étude opte évidemment, pour la seconde approche. Mais, si celle-ci s'impose en raison de l'objectif de dialogue social, elle exige une méthode rigoureuse qui évite strictement de confondre son contenu avec un relevé de recettes techniques ou un énoncé sentencieux des politiques à suivre.

Ce rapport serait alors d'une inutilité grave, car il aurait la prétention, non justifiée par une compétence professionnelle, de se substituer à ceux dont c'est la responsabilité. Comme ce rapport ne peut prétendre à décider, de ce qui est bon pour l'économie et pour la jeunesse.

Il aurait, alors, l'inconvénient majeur de provoquer un débat sur le "comment former" alors que ce qui préoccupe la société, c'est le "pourquoi former" au sens culturel, social et économique.

Aussi, à partir du diagnostic, le rapport s'est-il efforcé de synthétiser la question du "pourquoi" non selon des points de vue personnels, mais selon l'expérience acquise au cours de ces trois décennies dans la concrétisation du rôle de l'éducation et de la formation. D'autre part, il eut été hasardeux de s'en tenir à l'expérience nationale et d'ignorer les nouvelles données que sont la mondialisation et l'économie de marché.

Enfin, cette double optique conduit à reconnaître l'inéluctabilité de la globalisation et par voie de conséquence, la similitude des solutions éducatives si l'on veut, au moins, accompagner ce grand mouvement qui fait du Savoir le fondement principal de la croissance.

Plus que jamais, l'Ecole et la formation¹ sont la condition nécessaire pour que ni le pays, ni la majorité des citoyens ne restent au bord du chemin. C'est à cela que conduit le débat social, lequel exige après " l'école pour tous ", une école de qualité, dans laquelle l'égalité des chances dans l'accès au savoir ne se limite plus à la massification.

Les réponses ne doivent pas être de complaisance, car à quoi servirait de continuer à mettre en pratique une école qui menacerait gravement la vie de la société ?

Le débat du "pourquoi " doit replacer la société au centre de cette problématique de survie, et lui faire comprendre qu'elle en est partie prenante. Cela ne vise pas, non plus, et ce serait d'ailleurs contre productif, à exclure l'institution scolaire au sens large du débat sur le "pourquoi ". Si ce rapport contribue seulement à poser cette idée d'un nouveau débat démocratique, sans autre développement, il aura fait œuvre utile.

Un tel objectif suppose que l'évaluation du système ne se fasse pas à partir de ses potentialités dans sa dimension de progrès et de changement, mais dans sa réalité vécue et apparente et dans son milieu naturel. Il ne sert à rien de fixer des missions d'avenir, si l'on n'a pas préalablement pris la mesure des logiques qui président au fonctionnement du système et tout particulièrement les causes essentielles qui déterminent ces logiques.

Toute société et donc, tout Etat qui la représente, doivent sans cesse s'interroger sur les finalités poursuivies et sur l'adéquation des organisations qu'ils ont créées. Ces mécanismes varient selon les pays mais aucun ne laisse les organisations concernées sans contacts périodiques, ponctuels et globaux à la fois, avec leur environnement.

¹ *Education et formation pour l'emploi dans la région MEDA (ouvrage de European commission 2003) p 22- 29.*

SECTION 2-

Les principales logiques de la Relation

Formation - Emploi.

L'éducation est d'abord une exigence sociale. Les études sont suffisamment avancées dans le monde pour que nous puissions faire appel aux outils généralement utilisés pour appréhender la réalité du système d'éducation et de formation. Ces outils nous montrent que la Relation Formation- Emploi est inséparable du triple rôle du système :

-Le rôle crucial de transmission du patrimoine culturel et des valeurs dans lesquelles la société entend justifier son existence et par là, se perpétuer ;

-Le rôle spécifiquement social d'intégration des individus qui se reconnaissent dans la société tout en appartenant à des milieux déterminés (cohésion nationale et sociale) ; enfin, un rôle économique de valorisation de la force de travail.

-L'analyse des conditions d'exercice de ces rôles, montre qu'ils sont influencés par les thèmes de lutte autour desquels s'affrontent les différentes forces sociales. Les principes d'organisation de l'Ecole reflètent le consensus social sur ses fonctions.

Une fois adoptés, ces principes sont soumis à l'épreuve de la pratique qui réintroduit les luttes des forces sociales. La connaissance de l'influence des changements des sphères économique, scientifique, sociale sur l'éducation serait incomplète sans celle plus profonde des luttes sociales. L'entrée dans l'économie de marché et l'émergence à terme du capitalisme, justifient encore plus cette approche.

A/ L'école et les luttes sociales

Dans ses principes de base, l'Ecole fonctionne sur le consensus social autour de ces trois fonctions. Dans son vécu, l'Ecole est confrontée à la question de la reproduction des inégalités sociales.

L'on admet généralement, que trois grandes questions structurent à la fois le débat social et le système d'éducation et de formation.

* *La première question* porte sur la démocratisation et la capacité de l'Ecole à amortir dans son fonctionnement les inégalités sociales. Le tronc commun et la sélectivité sont, dans tous les pays, l'enjeu des luttes sociales et le critère d'appréciation de la fonction de reproduction des inégalités.

Une école de qualité qui permette l'égalité des chances d'accès au savoir indépendamment du statut social est-elle impossible à réaliser au point que le système d'éducation et de formation algérien fonctionne quasiment en tronc commun à tous les niveaux avec une sélectivité réduite à son minimum ? A cela, s'ajoute qu'il est "allergique " à la notion de pôles d'excellence. L'égalité des chances doit-elle continuer à subir les ravages de l'idéologie populiste qui a sévi dans les autres secteurs ?

Ces questions reviennent à s'interroger sur les responsabilités respectives de la société algérienne et du système d'enseignement. L'égalitarisme de la société s'est-il conjugué avec le populisme politique ? Dans ce cas l'Ecole est innocente.

En tous cas, l'égalité des chances d'accès au savoir, dans les conditions actuelles de fonctionnement, se traduit par l'accès à "**un savoir minimum relativement garanti** " et une déperdition énorme d'effectifs en cours de scolarité.

L'accès à un savoir supérieur (formation universitaire et post-universitaire à l'étranger) relève alors du statut social. Par refus d'affronter cette question, le pays se trouve privé de formation et de structures nationales de formation d'élites, laissant le champ libre aux inégalités sociales. Plus largement, l'on se trouve démuné de pôles d'accumulation de connaissances et de production scientifique et technique. L'égalité des chances d'accès à des savoirs élaborés avait plus de probabilité de se réaliser dans une Algérie au début de son développement que dans celle des années de l'économie de marché.

*** La seconde question** est celle de la Relation Formation-Emploi qui s'exerce, elle aussi, sous la pression complexe de l'offre et de la demande de travail qualifié, parce que convergente et divergente à la fois. La convergence tend à pousser vers le haut la demande globale de formation qui émane des individus et des familles. La divergence tient aux aspirations à l'accès à des emplois bien rémunérés mais impliquant une formation professionnelle.

La demande des entreprises est déterminée par la production attendue d'un volume de travail réparti selon une organisation interne des ressources humaines, qui assure une égalité entre le salaire réel et la productivité marginale du travail. Un volant de main d'œuvre non qualifié et des qualifications intermédiaires sont les conditions nécessaires à l'égalité entre salaire et productivité.

La demande de formation professionnelle pour tous est de l'intérêt des familles, tandis que les mécanismes du marché poussent à un volant de main d'œuvre non qualifié. La Relation Formation- Emploi change radicalement, tant dans la détermination des volumes à former, que celui des niveaux et des filières.

Une meilleure connaissance des déterminants de l'offre et de la demande de travail qualifié et un marché du travail transparent sont la clé des réponses à ces nouvelles attentes.

*** La troisième série de questions** que l'on retrouve dans toutes les analyses d'un système d'éducation et de formation, sont celles qui ont trait à l'organisation du service collectif d'éducation. Tenue en même temps de mettre en application les principes qui fondent sa mission et de répondre aux tensions nées des luttes sociales liées à la reproduction des inégalités, l'institution est organisée selon des principes qui retardent le moment où elle doit traduire dans les faits un nouveau consensus social sur l'exercice d'un point particulier de ses trois rôles.

La Relation Formation- Emploi s'inscrit à l'intérieur d'une double logique qui détermine ses capacités d'adaptation : celle de la démocratisation et celle de l'organisation dans laquelle elle évolue. Cette

approche permet de repérer les contraintes qui influencent le rôle économique de l'Ecole. Le poids du nombre, la qualité recherchée désespérément par tous, la centralisation des méthodes de gestion, sont les déterminants fondamentaux de la Relation Formation- Emploi.

B/ le poids du nombre.

Le premier aspect de la réalité vécue du système d'éducation et de formation algérien réside dans l'importance quantitative des flux d'élèves, des effectifs d'enseignants, de ses équipements et de son budget. Autant d'éléments qui témoignent de l'effort colossal engagé pour répondre à l'objectif de scolarisation et de formation à tous les niveaux et aussi du poids d'un système qui, en outre, a la capacité de se reproduire de façon autonome.

L'Ecole algérienne, dans ses quatre (04) composantes, est réparties comme suit :

Exercice	Enseignement fondamental	Enseignement secondaire	Autres type	Non réparties
2001	72.91	21.94	1.92	3.23
2002	73.14	22.59	0.59	3.68
2003	73.42	22.62	0.37	3.59
2004	70.87	21.84	0.24	7.05
2005	70.96	22.06	0.24	6.74

1) **Effectifs.** 6,5 millions d'élèves dans le fondamental, 900.000 dans le post-fondamental, 264.300 dans la formation professionnelle. L'Algérie compte 18.400 écoles fondamentales, 1150 établissements secondaires, 688 structures de formation professionnelle d'une capacité d'accueil de 400.000 stagiaires.

C'est aussi 58 établissements d'enseignement supérieur dans 30 wilayas qui accueillent 384.000 étudiants auxquels s'ajoutent 38.355 étudiants de la formation continue, 18.126 en post graduation, accueillis

dans 110 résidences d'une capacité de 168.000 lits et 148 restaurants ; 79 % des étudiants sont boursiers et 49 % sont logés en cités.

* Baccalauréat : Le taux d'admission au bac est de 27 % pour l'enseignement général, 18% pour l'enseignement technique.

* Déperditions : Du fondamental au supérieur, le taux de déperdition est de 95 % ; sur 100 élèves, douze (12) années après leur entrée dans l'école fondamentale, 9% obtiennent leur bac et 5 % un diplôme d'enseignement supérieur. Chaque année ces déperditions représentent plus de 500.000 jeunes.

* Dépenses : En 1998, le budget de fonctionnement et d'équipement de l'éducation nationale et de la formation a été de 186 milliards de Dinars. Le budget de fonctionnement de l'enseignement supérieur est de 24,306 milliards de Dinars.

* Effectifs par classe : L'école fondamentale compte en moyenne 38 élèves/classe dans les 3 cycles. Ce rapport est de 35 dans le secondaire.

* Personnels : 270.000 enseignants dans les trois cycles fondamentaux ; 54.000 enseignants dans le secondaire; 9.500 dans la formation professionnelle ; 17.111 enseignants dans l'enseignement supérieur. Le personnel de recherche est de 10.485.

Les taux d'encadrement sont de 1 maître pour 28 élèves dans le 1^{er} et 2^{ème} cycle fondamental ; 1 professeur pour 18 élèves dans le 3^{ème} cycle et 1 professeur pour 18 élèves dans le secondaire.

Le taux d'encadrement dans l'enseignement supérieur est de 167 étudiants de graduation et post-graduation par enseignant de rang magistral.

Cette réalité vécue exprime trois faits : l'augmentation en quantité de l'offre d'éducation n'est pas nécessairement équitablement répartie au niveau régional, entre villes et campagnes et entre garçons et filles. Elle n'est pas répartie équitablement en qualité. Enfin, elle n'assure pas l'égalité des chances à l'accès à un savoir de qualité.

2) Qualité et égalité des chances.

La réalité vécue est celle de la généralisation des tronc communs comme réponse à la problématique de la qualité. A travers le monde, la notion de tronc commun répond au souci suivant : il y a égalité des chances si l'on retarde les premières orientations. C'est l'école obligatoire et gratuite de cinq ans puis prolongée à huit ou neuf ans, selon les pays ("comprehensive school" en Angleterre, les collèges d'enseignement secondaire en France). Plus le choix définitif est retardé, plus on espère permettre de rattraper les handicaps des inégalités sociales.

L'acte éducatif, s'exerçant alors sans la contrainte de sélection qui jouerait en faveur des enfants de milieu cultivé, n'est pas nécessairement aisé.

En Algérie, le tronc commun n'a pas assuré l'égalité des chances puisque 91 % des élèves entrés en 1^{ère} AF sortent avant d'atteindre le Bac et seuls 5 % obtiennent un diplôme supérieur.

L'idée du tronc commun est juste. Elle nécessite cependant une pédagogie en harmonie avec le modèle culturel. Apprendre à lire, à compter, à écrire à travers des thèmes qui dévalorisent le travail manuel, qui ignorent les aspects de la vie quotidienne, qui tournent le dos superbement à la technique, ne sont pas des facteurs d'égalisation des chances. Dans la pratique, le tronc commun de neuf ans n'a fait qu'aggraver la coupure et explique la prépondérance des filières générales secondaires et supérieures au détriment des filières techniques et professionnelles.

3) L'organisation interne du système.

L'organisation hiérarchique et la personnalisation dans l'institution de l'exclusivité de la transmission des savoirs a contribué à la mise en œuvre des mécanismes de décalage (avance ou retard du système d'éducation sur les évolutions de la société). Pourtant, le système d'éducation et de formation avait toutes les conditions favorables pour

devancer les évolutions de la société, puisqu'il partait d'une situation où il devait tout construire.

Généreux dans ses principes, il s'est vu très rapidement, sur le terrain, sous le poids du nombre et de ses insuffisances de gestion, contraint de suivre avec retard les évolutions et d'accentuer par réaction son isolement et son autonomie relative. Ce décalage négatif a freiné les potentialités de progrès de la société.

L'isolement, c'est aussi le résultat d'un arbitrage mal équilibré, si tant est qu'il ait existé dans la pratique, en faveur de la scolarisation de masse comme priorité sociale au détriment de la démocratisation ou de l'égalité des chances dans l'acquisition des savoirs, qu'illustrent les déperditions d'effectifs de plus de 500.000 jeunes, annuellement.

L'isolement est dans la distanciation avec les besoins de l'économie, illustré par l'effacement de l'enseignement technique par sa déconnexion de perspectives de promotion ultérieure dans la filière. Cet enseignement est perçu par les élèves et les parents comme une impasse à la promotion sociale, dévalorisant simultanément son statut.

L'histoire récente de notre système d'éducation et de formation est celle d'un décalage accentué de sa relation avec les attentes individuelles, les besoins sociaux et économiques, en un mot, une problématique prise en charge des facteurs d'évolution de la production.

Dans un pays en développement, la transformation des structures de production est directement dépendante de l'éducation¹. Si le système retarde, le développement ne peut être encouragé et la société est alors en conflit avec lui.

C'est ainsi que la majorité des personnels qualifiés (dans le secteur du pétrole et autres activités industrielles) ont été formés hors structures du système d'éducation et de formation entre 1966 et 1985, dans la phase de croissance accélérée de l'emploi.

¹ DJEKOUN .H : *reformé LMD en Algérie, Université de Constantine*

Au moment où s'amorçait la montée inexorable du chômage (1985/88), l'on assiste à la régression des effectifs de l'enseignement technique qui ne représente, vingt ans après l'option pour une école fondamentale et polytechnique, que 7,40 % des effectifs de l'enseignement secondaire et par voie de conséquence, une baisse du nombre de candidats aux formations du même type dans le supérieur.

Simultanément, on assiste pendant cette même période, à la fermeture des structures de formation en entreprise (réduites à 13.000 postes en 2000, à la fusion-effacement des formations d'ingénieurs et techniciens supérieurs hors système, dans les logiques de capacités d'accueil d'une université soumise à des quotas sans rapport avec ses possibilités pédagogiques.

Le décalage de cette deuxième période, celle du chômage persistant depuis longtemps, réside dans la disparition d'un capital de formation en entreprise et dans les structures hors éducation-formation ; ce capital aurait dû servir aux formations de reconversion, d'insertion ou de réinsertion, en un mot, d'appareil de formation continue.

Ainsi, la Relation Formation- Emploi, tant dans le passé que dans la période à venir, se heurte au traitement pratique de trois grandes préoccupations qui déterminent les avancées ou les retards du système d'éducation et de formation qui en est en charge :

- * l'égalité des chances dans l'acquisition de savoir et de savoir-faire ;
- * les préoccupations d'emplois auxquelles le système est pressé de répondre ;
- * le partenariat avec l'environnement qui nécessite une refonte des principes d'organisation du système.

Des réponses apportées en toute urgence à ces préoccupations dépend l'avenir du système. Ce sont elles qui conditionnent aussi ses capacités à s'adapter à la mondialisation et à la globalisation qu'elles impliquent.

CHAPITRE II-

Le système Education-Formation

dans sa relation avec l'Emploi.

Dans la compétition internationale, aujourd'hui plus qu'hier, la qualité des ressources humaines constitue un élément majeur.

Elle revêt un caractère stratégique, eu égard aux contours du monde de demain que dessine le processus de mondialisation et de globalisation, déjà en cours, et au rôle moteur que joue dans ce nouveau contexte la maîtrise de la science et de la technologie.

Les progrès scientifiques et technologiques accomplis à un rythme fulgurant, entraînent des bouleversements considérables dans la sphère de production :

- * les processus de production et les modes d'organisation du travail se transforment en profondeur et les qualifications sont sommées de s'adapter au rythme des innovations technologiques;
- * la qualification du travail, et plus généralement, la valorisation des ressources humaines, revêt dans un tel contexte un caractère déterminant, tout aussi bien au plan collectif qu'individuel.

Ce qui amène dans l'analyse, à intégrer ces dimensions pour tenter, à la faveur de l'état des lieux que se propose de présenter cette partie de l'exposé, d'éviter de s'arrêter au simple constat des points forts de notre expérience ou à l'énumération des diverses contraintes et l'identification des dysfonctionnements qui peuvent apparaître.

Les éléments de diagnostic, ici fournis, doivent bien au contraire, sous cet éclairage, servir d'appui à la réflexion qui est développée et soutenir les propositions devant concourir à la définition d'une stratégie visant à une meilleure adéquation formation - emploi.

Dans cette optique, les travaux d'évaluation engagés ont concerné à la fois le système d'éducation et de formation dans ses différentes composantes (éducation nationale, formation professionnelle, enseignement supérieur) et l'évolution de l'emploi et du marché du travail. Ils s'efforcent, pour chacun des domaines, de présenter les données quantitatives et qualitatives essentielles qui permettent d'apprécier l'impact et l'efficacité des politiques mises en œuvre.

SECTION 1.

Eléments de diagnostic et d'évaluation du système éducation- formation.

A l'indépendance, le droit à l'éducation en tant que revendication légitime de la population a été l'un des premiers objectifs que le système éducatif s'est efforcé de concrétiser. C'est ainsi que la scolarisation a connu un développement spectaculaire tant dans ses effectifs que dans ses capacités et son encadrement.

De 1962 à 1976, l'obligation scolaire concernait tous les enfants de 6 à 14 ans. Jusqu'en 1970, les premiers objectifs visés par la politique d'éducation et de formation étaient d'assurer l'Ecole primaire pour tous les enfants en âge de scolarisation et d'adapter les contenus des enseignements à la nouvelle réalité du pays.

Au plan structurel, le secteur d'éducation était organisé en trois paliers : l'enseignement primaire (6 ans), l'enseignement moyen (4 ans) et l'enseignement secondaire (3 ans).

L'enseignement secondaire va perdre son premier cycle (6^{ème}, 5^{ème}, 4^{ème} et 3^{ème}) par extinction, dès l'année scolaire 1970-1971 au profit d'un enseignement moyen autonome dispensé dans des collèges (CEM).

Cette même année, il a été également décidé de supprimer les collèges d'enseignement technique (CET) et les collèges d'enseignement agricole (CEA) ce qui entraînera en 1973, l'extinction du cycle technique professionnel (TP) dans les lycées et la suppression du CAP et du BP.

En remplacement de ces établissements, il a été décidé de créer en 1974-1975 les technicums à deux paliers de deux ans : un premier palier dans le cycle moyen et un deuxième palier dans le cycle secondaire.

Cette organisation de l'enseignement technique a avorté dès la fin de la première année de sa mise en œuvre.

Les technicums à deux paliers ont été par la suite remplacés par le technicum à palier unique de trois ans dans le cycle secondaire, avec pour objectif de former des techniciens moyens. Cette dernière expérience a connu, à son tour, un échec et fut vite abandonnée.

L'ordonnance du 16 avril 1976 portant organisation de l'éducation et de la formation a consolidé et précisé les objectifs visant à donner un caractère national à l'enseignement et à promouvoir l'accès aux sciences et à la technologie ; elle a confirmé la gratuité de l'enseignement, l'obligation scolaire pour tout algérien âgé de 6 à 15 ans révolus et la responsabilité exclusive de l'Etat.

La réforme a également consisté en une réorganisation des paliers et des contenus des enseignements :

- * L'enseignement préparatoire (le préscolaire) : "C'est un enseignement de compensation qui prépare les enfants à l'entrée à l'école fondamentale" : Ordonnance 1976.
- * L'enseignement fondamental, d'une durée de neuf années, comporte trois paliers d'égale durée (trois ans chacun), dont le dernier devait dispenser un enseignement polytechnique. Ce dernier palier prépare les élèves à acquérir un savoir-faire technologique leur permettant soit d'accéder à un établissement d'enseignement post-fondamental, soit d'être versé dans la vie active à l'issue d'une période de formation ou d'apprentissage, en fonction de leurs résultats et des places pédagogiques disponibles.
- * Le post-fondamental, étape charnière entre l'enseignement fondamental et l'enseignement supérieur, est composé de l'enseignement secondaire

général et technique et de la formation professionnelle. L'enseignement secondaire constitue, tant par ses effectifs que par son modèle d'organisation et les débouchés qu'il offre, la colonne vertébrale de la formation post-fondamentale.

Cependant, les différentes réformes partielles qui ont affecté ce cycle n'ont pas permis la mise en œuvre du schéma initial prévu.

- * La formation professionnelle a été organisée par la mise en œuvre d'un système de formation ayant pour objectif principal d'assurer une formation qualifiante aux sortants du système scolaire et de satisfaire les besoins de la société en main d'œuvre qualifiée et en personnel de maîtrise.

En outre, elle est considérée comme un facteur de promotion continue des travailleurs et un garant pour le développement économique et social pour le pays. De ce fait, elle constitue une obligation d'intérêt national qui s'impose à la fois aux travailleurs, aux employeurs et à l'Etat.

Dans le prolongement de l'ordonnance de 1976, la loi relative à la planification des effectifs (1984) va préciser les mécanismes de régulation des flux des élèves entre les cycles d'enseignement, la formation professionnelle et la vie active.

- * Après plus de deux décennies de mise en œuvre d'une telle organisation du système d'éducation et de formation, il est aujourd'hui permis d'observer qu'incontestablement, les objectifs de départ qui ont trait à la satisfaction des aspirations à l'instruction des couches les plus larges de la population ont été globalement atteints.

Ces résultats s'expriment en particulier par le recul très significatif du taux d'analphabétisme et l'amélioration substantielle du taux de scolarisation.

Malgré ces résultats positifs, de nombreux décalages sont aujourd'hui perceptibles quant à l'articulation du système et de ses logiques de fonctionnement avec les exigences du nouvel environnement national.

Les éléments de diagnostic et d'évaluation¹ qui suivent, s'efforcent de mettre en exergue les performances de ce système au double plan quantitatif et qualitatif tout en s'attachant, autant que faire se peut, à tirer les enseignements essentiels dans la perspective de déterminer les éléments de base d'une stratégie de réponse aux défis présents et futurs.

A-L'éducation nationale.

Résultats au plan quantitatif :

Evolution des taux de scolarisation :

La massification de l'enseignement a donné lieu à une véritable explosion des effectifs depuis 1962.

En 1997-1998, plus du quart (27%) de la population est sur les bancs des écoles, des collèges, des lycées, des universités et des établissements de formation ; près de 6,5 millions d'élèves (88 %) sont dans l'enseignement fondamental et environ 900.000 (12 %) dans le secondaire général dont 65.000 élèves (7,4 %) dans l'enseignement technique. Les filles représentent 3.521.237 élèves, soit un peu moins de 48 % des effectifs de l'ensemble de ces cycles.

Entre 1966-1967 et 1997-1998, le nombre d'élèves des deux premiers cycles de l'enseignement fondamental a été multiplié par 3,4 ; celui des élèves du troisième cycle du fondamental par 15,9 ; et celui de l'enseignement secondaire par 60.

En revanche, l'enseignement secondaire technique est en régression continue avec un effectif qui représente 7,4 % de l'effectif du secondaire en 1998 alors que cette proportion était de 19,24% en 1970.

¹ **DJAMEL FEROUKHI** : *la problématique de l'adéquation formation emploi mode d'insertion et trajectoires professionnelles.* (CREAD 2005). P 35..

T.1- Evolution des effectifs de l'enseignement secondaire et technique de 1969/1970 à 2000/2001

Années	Effectifs dans l'enseignement général et technique	Dont effectifs dans l'enseignement technique	En %
1969-1970	28.630	5.509	19,24
1984-1985	358.649	42.575	11,87
1993-1994	742.745	96.025	12,92
1998-1999	855.481	64.888	7,58
2000-2001	879.090	64.988	7,39
2004-2005	944.523	66.015	6,98

Les évolutions remarquables des effectifs traduisent un allongement très sensible de la durée de scolarisation des élèves, que la réforme de 1976 a contribué à accélérer.

L'effort intense de la scolarisation s'est traduit par un accroissement du taux de scolarisation qui est passé de 47,2 % en 1966 à 89,07 % en 2004.

T.2- Evolution du taux de scolarisation (6-14 ans).

	1966	1977	1987	1998	2004
Ensemble	47,20	70,40	79,86	83,05	90,59
Dont : Garçons	56,80	80,80	87,75	85,28	92,11
Filles	36,90	59,60	71,56	80,73	89,07

Si la progression des taux de scolarisation a été, dans l'ensemble, fortement soutenue, elle a été plus rapide dans le cas des filles, dont les taux de départ étaient, il est vrai, beaucoup plus bas que ceux des garçons.

En 2003-2004, la répartition des effectifs entre filles et garçons tend vers la parité dans le fondamental (46,5 % de filles) ; dans le secondaire, la proportion des filles est même supérieure à celle des garçons (53,7 %) alors qu'elle était encore de 44,4 % en 1987.

La proportion des filles dans les effectifs scolarisés est ainsi passée de 36,7% en 1966 à 47,4% trente (30) années plus tard. Il en est résulté une réduction importante de l'écart entre le taux de scolarisation des garçons et celui des filles, cet écart est seulement de 4,55 points en 1998.

L'évolution des structures et des effectifs des différents cycles d'éducation de 1966 à 2003/2004 se présente comme suit :

T3- Evolution des structures et des effectifs

	1966-1967	2003-2004
<u>Enseignement fondamental : 1^{ère}</u>		
<u>et 2^{ème} cycle</u>		
- Nb d'écoles primaires	4.266	15.199
- Nb d'élèves :	1.370.357	4.719.137
- Dont filles	513.115	2.193.983
3^{ème} cycle :		
- Nb de collèges	427	3.145
- Nb d'élèves :	115.334	1.837.631
- Dont filles	33.495	854.952

<u>Enseignement secondaire :</u>		
- Nb d'établissements	59	1.132
- Dont : - Lycées	52	903
- Technicums	7	229
- Nb d'élèves	14.645	879.090
- Dont : Filles	3.743	472.302

1 Recul de l'analphabétisme¹ :

En 1966, l'analphabétisme touchait 75% de la population âgée de 10 ans et plus. Il était de l'ordre de 43,6% en 1987 et il est évalué à 31,90% en 2000, ce qui représente une population de quelques 7,1 millions de personnes. Le recul du phénomène touche aussi bien les hommes que les femmes, bien qu'à un degré moindre pour ce qui concerne ces dernières. Cependant, l'analphabétisme des adultes est encore trop élevé, puisqu'il est estimé, en 1997 à 38,4%.

Le recul de l'analphabétisme est lié à la poursuite de la généralisation de la scolarisation des enfants. Cette évolution à la baisse est atténuée par le nombre élevé des déperditions scolaires, en particulier des déperditions précoces.

Ces dernières sont, en effet, à l'origine d'un analphabétisme dit "de retour" qui entraîne l'illettrisme.

¹ *Agrégats et indicateurs socio-économiques généraux DES/CNES : 1999, p 10*

T.4- Evolution du taux d'analphabétisme (1966-2000)

	1966	1977	1987	2000
Population âgée de 10 ans et plus (en %), dont:	74,6	58,1	43,6	31,9
Hommes	62,3	48,2	30,8	23,7
Femmes	85,4	74,3	56,7	40,3

2 L'infrastructure et le financement :

Pour faire face à la croissance des effectifs, les programmes de construction d'infrastructures et de mise en place d'équipements ont permis de 1962 à nos jours de réaliser près de 19.550 établissements dont 18.400 écoles primaires et collèges et 1.150 lycées et technicums.

L'effort de recrutement et de formation des enseignants et des formateurs, constitue un autre facteur important de développement du système.

En matière de financement, l'Etat a consacré au système éducation-formation 27% de ses budgets de fonctionnement et 09 % de ses budgets d'équipement sur la période 1974-2000. Cet effort représente près de 6,5% du produit intérieur brut (PIB) du pays.

L'analyse de la structure des dépenses publiques d'éducation et de formation montre que la part revenant au seul secteur de l'éducation nationale est de loin la plus importante. Elle représente en moyenne 74 % du total des ressources allouées à l'ensemble du système.

Néanmoins, on constate une baisse significative de la dépense par élève, du fait du croît des effectifs et des restrictions budgétaires. Cette baisse ne signifie pas pour autant une amélioration de la rentabilité, compte-tenu de l'importance des déperditions.

T.5- Evolution des crédits alloués au système Education-Formation

	Part dans le budget de l'Etat (Fonctionnement) 10 ⁹ DA %		Part dans le budget de l'Etat (équipement) 10 ⁹ DA %		Part dans le PIB %
1994	69,7	21,56	10,2	7,85	7,5
1995	86,9	19,84	12,2	4,12	6,2
1996	106,6	23,85	15,6	5,17	6,2
1997	111,4	17,39	17,9	6,54	5,9

Source: Ministère de l'Education.

3 Les performances au plan qualitatif :

L'orientation scolaire et professionnelle :

Elle est un aspect axial de l'articulation Education-Formation-Emploi. La réalisation des objectifs de la formation est fortement solidaire de l'orientation et corrélativement de l'information.

L'orientation des jeunes quittant l'école fondamentale, obéit plus actuellement aux règles de quotas établies de façon administrative par les structures du secteur de l'éducation et qui se fondent sur les capacités d'accueil, qu'à l'appréciation des aptitudes de l'enfant.

Cette situation, conjuguée à l'absence d'un référentiel¹ commun à tous les enseignants - offrant un guide objectif d'évaluation - fait que l'orientation scolaire et professionnelle risque, dans sa pratique actuelle, d'entacher le principe de l'égalité des chances et d'asseoir des discriminations quant à l'accès au post-fondamental et à l'université. Elle entraîne la dévalorisation de l'accès à la formation professionnelle qui, en l'absence de la dimension psychopédagogique d'information, d'éducation des choix et d'orientation, apparaît comme l'école de la relégation.

Ceci, au plan pratique, se traduit par une double orientation des élèves : la première vers les tronc communs spécialisés en 1^{ère} AS et la deuxième vers les filières spécialisées en 2^{ème} AS.

¹ Rapport National sur le Développement Humain : 13ème session : mai 1999. p 21.

La répartition des élèves en 1^{ère} AS en 1996/1997 de 292.572 élèves est la suivante :

*Sciences : 146.917 (50,21 %).

*Lettres : 96.136 (32,85 %).

*Technologie : 49.519 (16,92 %).

Si la répartition apparaît globalement équilibrée - les sciences et la technologie totalisent plus de 67 % des effectifs consacrant ainsi l'option scientifique et technologique que notre politique éducative affichait comme objectif - une analyse plus attentive fait apparaître qu'en réalité cette structure ne permet pas l'égalité des chances d'accès au supérieur entre les élèves orientés en sciences et ceux orientés en lettres et technologie, car pour ces dernières filières, les débouchés en formation supérieure sont plus restreints. En définitive, les filières lettres et technologie sont perçues comme une impasse du système.

L'évolution du taux national de réussite au baccalauréat de 1998 à 1999 est instructif à ce sujet et confirme cette situation qui s'installe dans le cycle secondaire.

T.6- Résultats du baccalauréat de l'enseignement secondaire général et technique

Années	Bac enseign.général			Bac enseign. technique			Ensemble		
	Inscrits	Admis	Taux	Inscrits	Admis	Taux	Inscrits	Admis	Taux
1994	220.461	39.615	17,97%	55.272	11.318	20,48%	275.733	50.933	18,47%
1995	257.511	52.933	20,56%	33.997	8.240	24,24%	291.508	61.173	20,99%
1996	261.946	43.321	16,54%	13.975	6.065	43,40%	275.921	49.386	17,90%
1997	252.101	51.114	20,28%	29.019	1.924	6,63%	281.120	53.038	18,87%
1998	286.502	69.675	24,32%	34.589	5.022	14,52%	321.091	74.697	23,26%
1999	293.989	80.916	27,52%	34.051	6.192	18,18%	328.040	87.108	26,55%
2000									23,50%
2001									24,64%

Cette situation qui semble résulter d'un choix délibéré de marginalisation au fil des années des filières lettres et technologie, devient à présent un problème central de l'adéquation formation-emploi et de l'objectif d'égalité d'accès au savoir et à la vie active des élèves.

B- L'encadrement pédagogique :

Des efforts soutenus ont été accomplis en matière de recrutement d'enseignants, c'est ainsi qu'en 1998, le pays compte 171.000 instituteurs, 99.000 professeurs d'enseignement fondamental et 54.000 professeurs d'enseignement secondaire. Cet effectif a été multiplié par 8,6 depuis 1966 et le taux d'algérianisation est passé à 99,7 %.

Le rapport élèves/enseignants a atteint en moyenne ces dernières années des niveaux normatifs sur le plan quantitatif.

- *1^{er} et 2^{ème} cycles de l'enseignement fondamental : 01 maître pour 28 élèves.
- *3^{ème} cycle de l'enseignement fondamental : 01 professeur pour 18 élèves.
- *Enseignement secondaire : 01 professeur pour 18 élèves.

Cependant, des écarts importants existent notamment dans les zones à forte concentration de population et dans les classes de fin de cycle.

La structure par cycle des 324.000 maîtres et professeurs d'enseignement est la suivante :

T.7- Effectifs d'enseignants par cycle :

	1966	2000-2001	%
Enseignement fondamental :	30.666	170.460	52.65
-1 ^{er} et 2 ^{ème} cycle	4.438	99.907	30.90
-3 ^{ème} cycle	2.610	dont 48.347 femmes	16.47
Enseignement secondaire :		53.343	
		dont 22.301 femmes	
Ensemble	37.714	323.710	100

Le corps enseignant est relativement jeune avec 80% des effectifs âgés entre 20 et 40 ans tous cycles confondus. La proportion d'enseignants féminins représente plus de 50%.

En termes de qualification, il est observé une sous-qualification illustrée comme suit :

- * 83,54% des enseignants des 1^{er} et 2^{ème} cycles de l'enseignement fondamental ont un niveau d'études inférieur au baccalauréat. Parmi eux, seulement 53,78% ont suivi une formation spécialisée dans les ITE, le reste a été promu par voie d'examens professionnels internes ;
- * 63,75% des professeurs du 3^{ème} cycle de l'enseignement fondamental ont été recrutés avec un niveau d'instruction inférieur au baccalauréat, mais ont suivi une formation en ITE. Seuls 30,23% de cette catégorie sont titulaires du bac dont 88 % ont reçu une formation complémentaire en ITE. Enfin, 6,02% de l'effectif total détiennent un diplôme d'enseignement supérieur (licence et autres titres) ;
- * Dans l'enseignement secondaire, la totalité des enseignants est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Néanmoins, une grande partie de ces enseignants n'a pas reçu de formation pédagogique.

Le recrutement du personnel enseignant a obéi beaucoup plus à la pression des besoins liés à l'évolution des effectifs qu'à des critères normatifs en matière de formation générale et pédagogique.

Ce qui est en cause, c'est la persistance, après trente années, d'un tel niveau de sous qualification, au regard des exigences normatives généralement admises pour assurer un enseignement de qualité.

Si les nouveaux recrutements connaissent une nette amélioration quant à la qualité de la formation initiale (essentiellement des diplômés de l'enseignement supérieur au niveau du cycle fondamental), leur formation pédagogique n'est toujours pas prise en charge au recrutement. La formation continue des enseignants anciennement recrutés avec un niveau inférieur au baccalauréat n'est pas régulièrement assuré.

La mission de formation continue et de mise à niveau des connaissances est d'autant plus facilitée que la réduction de la demande de formation initiale assurée par les ITE laissait espérer leur reconversion. Or, ce qui se passe pratiquement, c'est non la reconversion de ces établissements, mais leur fermeture et/ou leur transfert au profit d'autres secteurs (50 ITE en 1995/96 et 35 en 1996/97).

Le rapport enseignants/inspecteurs reste quant à lui très insuffisant. Il est de 151 à 196 enseignants pour un (01) inspecteur en moyenne toutes disciplines confondues. Des écarts très grands sont observés selon la discipline et la zone géographique. Plus grave encore, certaines disciplines sont peu ou pas du tout encadrées comme l'informatique, l'électronique, les techniques économiques et de gestion etc...

C-Les déperditions scolaires :

L'examen des statistiques sur les trois dernières années scolaires révèle une augmentation régulière des déperditions au niveau national. Elles se manifestent par un taux anormalement élevé de redoublement en fin de cycle (18% en 6^{ème} AF, 31% en 9^{ème} AF et 43% en 3^{ème} AS). Les taux de redoublement tout au long du parcours scolaire sont également élevés, ils varient entre 10% et 16%.

Ces redoublements ont une incidence sur l'adéquation entre l'âge des élèves et les niveaux d'études, considérée comme un indicateur de bonne scolarité et de bonne progression des flux, notamment en ce qui concerne la période de scolarité obligatoire. Ainsi, dans le seul troisième cycle, on constate que 26% des élèves ont un retard d'un an et 17% un retard de plus d'un an en 7^{ème} AF; en 8^{ème} AF 26% des élèves ont un retard d'un an et 16% ont un retard de deux ans; en 9^{ème} AF 33,5% des élèves ont un retard d'un an et 14% un retard de deux ans.

A ces taux de redoublement, s'ajoutent les abandons en cours de scolarité qui constituent un phénomène qui s'étend en raison de l'élévation des coûts de scolarisation, la dégradation du pouvoir d'achat des familles et de l'insécurité.

Chaque année, on enregistre une sortie de plus de 500.000 élèves sans diplôme ni qualification dont près de 150.000 en fin de 9^{ème} AF (soit 35%) et 120.000 en fin de 3^{ème} AS (soit 80%).

Globalement, du fondamental au supérieur et tel que dit précédemment, le taux des déperditions est de l'ordre de 95%.

Ces indicateurs montrent l'extrême faiblesse du rendement de l'éducation nationale, ce qui est par ailleurs corroboré par les taux élevés d'échec aux différents examens. Pour l'année 1997/98, on enregistre les résultats suivants :

- admission au BEF : 39,91%

- admission au baccalauréat : Enseignement général : 27,52%

Enseignement technique : 18,18%

- * En résumé, l'évaluation globale du système éducatif montre de nombreux dysfonctionnements par rapport au projet éducatif initial et à l'évolution des besoins et des attentes de la société.
- * Le système présente un caractère paradoxal : il est très sélectif au plan quantitatif tout en assurant une formation dont la qualité est décriée.
- * L'objectif de généralisation de l'enseignement n'a pas été atteint, au contraire, il a été biaisé par sa confusion avec la massification. L'exigence de qualité n'a pas été satisfaite et enfin, la démocratisation reste encore à parachever, notamment dans le sens de la réduction des disparités entre zones de fixation de la population et par la prise en charge effective et équitable de la demande sociale d'éducation.
- * Les déperditions scolaires sont anormalement élevées. Les notions de rendement et de l'économie de l'éducation ne semblent pas être des indicateurs stratégiques de gestion du système ;
- * Le système d'éducation nationale prépare de façon non satisfaisante à l'acquisition ultérieure des qualifications professionnelles. Cette insuffisance est illustrée notamment par :
- * la prédominance de l'enseignement général,

- * la marginalisation de l'enseignement technique,
- * l'absence d'articulations entre l'enseignement général et la formation professionnelle et l'inexistence de contacts avec l'environnement économique.
- * L'absence de normes de qualité de centres d'excellence et d'appuis pédagogiques pour servir de référents au système conduit à une diversité de la transmission du savoir par les enseignants. Il y a autant "d'écoles qu'il y a d'enseignants".
- * Le système d'éducation nationale n'a pas assuré, dans de bonnes conditions, les missions de cohésion et de transmission des valeurs identitaires et de citoyenneté, en rapport avec l'histoire, l'espace et la culture d'une part, ainsi que de diffusion des savoirs permettant l'accès à la modernité d'autre part. Cela a entraîné un décalage dans sa contribution au développement des capacités du citoyen à faire face à l'évolution de son environnement présent et à venir.

L'ensemble des résultats ainsi obtenus et le poids démographique conduisent à s'interroger sur les possibilités de l'Etat de continuer à assurer, dans les mêmes conditions, son obligation de scolarisation des citoyens.

D-La formation professionnelle.

- * Rappel des principales caractéristiques de l'évolution

Les différents diagnostics établis montrent que la formation était définie jusqu'en 1990 à partir de quatre (04) principes :

- * les besoins en main-d'œuvre projetés à court et moyen terme dans les plans nationaux de développement économique et social, étaient convertis en besoins de formation ;
- * les besoins en qualifications déterminés par les normes d'encadrement des activités économiques fixés par le planificateur étaient agrégés en cinq (05) niveaux de formation (cadre, technicien supérieur, technicien, ouvrier hautement qualifié, ouvrier spécialisé) ;

- * les programmes de formation des secteurs d'activité étaient élaborés sur la base de la structuration des emplois attendus ;
- * le financement des actions de formation était essentiellement à la charge de l'Etat.

En prolongement de cette démarche, l'insertion des diplômés était implicitement planifiée et contractuellement organisée et donc, en grande partie, ne transitait pas par le marché du travail.

Dès la moitié des années 80, les instruments d'encadrement du système national de formation sont reconvertis à la seule logique de prolongation de la scolarité pour les exclus du système scolaire (école de la seconde chance).

Ses relations avec le marché du travail, en mutation et méconnu, sont totalement absentes. De ce fait, l'appareil de formation¹ s'est transformé en un simple segment intégré au système éducatif, ne répondant plus aux attentes des employeurs.

Les conséquences d'une telle orientation sont multiples :

- * les jeunes dirigés vers la formation professionnelle le sont à l'issue d'un choix négatif, socialement peu valorisant et psychologiquement peu motivant ;
- les formations qu'ils reçoivent ne sont pas suffisamment capables de préparer à l'exercice des métiers ;
- * leur insertion professionnelle est difficile et les possibilités de promotion plus réduites.

¹ *Rapport sur la Formation Professionnelle : 13ème session : mai 1999, p 32.*

Ceci explique, en partie, l'engouement des jeunes pour les formations longues, lequel a conduit la majorité des élèves à préférer les lycées d'enseignement général, encore seuls à ouvrir les portes des universités : les passerelles Formation/Université étant quasi-inexistantes ;

La situation qui consiste à réserver la formation professionnelle essentiellement aux jeunes exclus de l'enseignement, sans tenir compte ni de leurs capacités et de leurs motivations, ni des besoins réels du marché de l'emploi, s'est traduite par :

- * une monopolisation (plus de 92%) des capacités de l'appareil de formation au bénéfice de jeunes exclus du système de l'enseignement général ;
- * une saturation du marché de l'emploi dans les métiers des niveaux 1,2 et 3;
- * une déperdition dont le taux est passé à plus de 20% en moyenne annuelle.
- * Les principales caractéristiques de la demande et de l'offre de formation :

En matière de demande, il faut distinguer celle potentielle constituée de ceux qui sont exclus du secteur de l'éducation, de celle effective, régulièrement enregistrée par les établissements du secteur de la formation professionnelle et qui porte sur les demandeurs ayant formulé leur candidature à suivre une formation.

D'une manière globale, les capacités de formation professionnelle sont en deçà de la demande et situent, d'une part, les déficits en structures et en contenus de la formation professionnelle et d'autre part les insuffisances en matière d'organisation pédagogique.

1- La demande de formation.

La demande potentielle : la demande potentielle (ou théorique) de formation est importante et elle est constituée de quatre (04) catégories de population :

- * les déperditions scolaires enregistrées annuellement en terme d'exclus et d'abandons à différents cycles du système éducatif ; elles sont de l'ordre de 500.000 élèves par an ;
- * les jeunes en attente de formation âgés de moins de 30 ans qui représentent 80% des chômeurs et dont plus de 70% ont un niveau d'instruction variant du primaire au secondaire, mais n'ont jamais suivi un cycle de formation professionnelle.
- * les travailleurs touchés par la compression : leur nombre avoisine 400.000 à fin 1998.

- les travailleurs en poste qui, pour préserver leur emploi, sont obligés de se recycler et/ou d'acquérir de nouvelles qualifications¹ compte tenu des évolutions technologiques et du nouvel environnement économique. Leur nombre est estimé à près de 100.000 personnes/an.

La demande réelle : la demande réelle (ou exprimée) de formation professionnelle semble se limiter essentiellement aux déperditions scolaires.

Au cours de la période 1995-1998, cette demande représente 55% en moyenne du total des déperditions scolaires : ce qui signifie que 45% des exclus et de ceux qui ont abandonné leur scolarité n'expriment pas de demande de formation.

La demande de formation examinée : elle représente en moyenne entre 1992-1998 près de 48% de la demande réelle de formation et seulement 30% de la demande potentielle ; plus simplement encore 70% des abandons et des exclus ne sont pas admis à une formation.

¹ BEAUJOLIN, F : *la gestion des compétences Nathan université .Paris (2001).collection cahiers p 101-105*

T.8- La demande sociale de formation 1992-1998.

Années Demandes de formation	1992	1995	1998	Accrois moyen/ An (%)	
				1998- 92	1998- 95
1-Demande de formation potentielle (théorique)	ND	465 000	532 000	-	4,58
2-Demande de formation réelle (enregistrée)	119 193	295 374	250 000	13,14	-5,40
3-Demande de formation examinée	71 659	154 062	145 000	12,46	-2,00

2- L'offre de formation

Les capacités d'accueil, la diversité des modes de formation, la durée des études et le rendement interne déterminent l'offre de formation.

Les capacités pédagogiques sont évaluées en 1998 à 247.800 postes de formation. Ce potentiel est reparti par secteur formateur comme suit :

- Secteur formation professionnelle (SEFP) : 164.100 postes de formation

- Autres secteurs formateurs (Publics) : 50.000 postes de formation

dont entreprises publiques : 13.000 postes de formation

- Etablissements privés : 33.700 postes de formation

L'effectif théorique des stagiaires susceptible d'être accueilli par le potentiel pédagogique en place avoisine les 441.000 (coefficient technique d'utilisation des capacités égal à 1,78), du fait du rapport assez variable entre poste équipé et poste de formation ; ainsi à un poste équipé peuvent correspondre plusieurs postes pédagogiques.

Ces dernières années, le secteur de la formation sous tutelle du SEFP offre, en moyenne chaque année, 100.000 à 110.000 postes de formation tous modes confondus.

Les autres secteurs formateurs (publics) confrontés à la baisse de leurs activités dès 1986 ont profité de la mise en œuvre des textes de loi portant réformes et autonomie des entreprises publiques pour se désengager vis à vis de la formation initiale et continue¹ en entreprise et ont même supprimé les structures existantes fortement intégrées à la production.

Le fait majeur reste l'existence d'un grand potentiel de formation sous utilisé et la dispersion d'une grande expertise en matière de formation patiemment accumulée sur plusieurs décennies. En raison de cette situation, les pouvoirs publics ont décidé de transférer progressivement 37.000 places pédagogiques soit l'équivalent de 66.000 postes de formation au profit des secteurs socio-éducatifs (Education Nationale, Formation Professionnelle, Enseignement Supérieur).

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

¹ *Synthèse des assises nationales sur la formation professionnelle Avril 2007. p 45-48*

E- Principaux éléments d'évaluation :

1- Au plan quantitatif.

- * L'existence de 688 structures de formation dont 201 annexes pour 157.000 places pédagogiques ;
- * l'encadrement du secteur est assuré par 9500 formateurs titulaires dans leur majorité (80%) du CAP. Le taux d'encadrement théorique est satisfaisant avec 01 formateur pour 14 stagiaires. En revanche, le niveau de qualification de base déjà insuffisant, n'a pas évolué en rapport avec la diversification des modes de formation exigeant la maîtrise de nouvelles méthodes d'enseignement ;
- * le secteur a formé en 1992 près de 40.000 diplômés dans les modes résidentiel et d'apprentissage. Ce nombre a doublé en 1997 avec près de 80.000 diplômés ;
- * seuls 10 % à 20 %, parmi ces diplômés, trouvent un emploi à leur sortie (enquêtes CERPEQ). Il y a lieu, toutefois, de relativiser ces taux par rapport à ceux des autres sous-systèmes de formation et à la situation actuelle du marché du travail;
- * le taux de rendement apparent pour la période 1992-1997 étant en moyenne de 38% tous modes de formation confondus. Celui-ci est meilleur pour la formation résidentielle ;
- * Les abandons : l'effectif reste élevé pour les modes de formation résidentielle et en apprentissage. La proportion se situe en moyenne annuelle à 23% ; cependant, le rythme des abandons est plus accentué pour le mode résidentiel avec 37,2%. Ce fort taux laisse perplexe : est-il dû au manque d'attrait et d'informations ou à une formation inadaptée ?

Est-il dû aux difficultés matérielles des élèves et de leur famille qui amènent les jeunes à se présenter plus tôt sur le marché du travail, y compris dans le secteur informel ?

- * Les échecs : l'effectif est constitué de stagiaires n'ayant pas obtenu leur diplôme à l'examen final. Leur proportion reste faible pour la formation résidentielle et en apprentissage avec un taux de 5 % en 1998 .

2- Au plan qualitatif.

- * La rentabilisation des structures de formation n'est pas homogène sur l'ensemble du territoire national (sections fermées dans certaines localités, sous utilisées dans les zones rurales et surchargées dans les grandes villes). Ainsi, en 1997, pas moins de 360 sections non fonctionnelles sont enregistrées soit, l'équivalent de 11.000 postes de formation ;
- * les établissements de formation assurent les mêmes spécialités quel que soit leur lieu d'implantation. Cette situation s'est traduite par la saturation du marché local de l'emploi en l'absence d'une grille nationale d'analyse et d'évolution des postes de formation en adéquation avec l'évolution des métiers et des professions ;
- * la formation initiale assurée dans les CFPA n'est pas toujours suivie par des stages en entreprise ;
- * l'inadéquation des programmes de formation et des équipements pédagogiques dans beaucoup de filières ;
- * les efforts entrepris en vue d'introduire graduellement la formation continue mérite d'être poursuivie pour atteindre les objectifs attendus ;
- * les modes alternatifs de formation (à distance, cours du soir, etc.) ne sont pas suffisamment exploités ;
- * le secteur de la formation professionnelle, malgré des tentatives d'amélioration, fonctionne toujours de manière cloisonnée par rapport aux autres secteurs formateurs (Administration, entreprises publiques, réseau privé), ce qui rend nécessaire une meilleure coordination et une meilleure synergie des différents sous-systèmes ;

- * le cadre réglementaire régissant les statuts des établissements et des personnels constitue une contrainte au regard des mutations que connaît le pays sur les plans institutionnel, économique et social.

Si l'appareil de formation professionnelle s'est considérablement transformé, le processus de rénovation pédagogique s'est par contre très peu développé pour différentes raisons :

- * la crise de croissance que le secteur a connue en terme d'extension des capacités ne s'est pas résorbée, notamment en matière de construction, d'équipement et d'encadrement ;
- * la difficulté de disposer d'un personnel d'enseignement qualifié ;
- * l'isolement relatif de la formation professionnelle par rapport au milieu professionnel ;
- * la faiblesse des capacités d'ingénierie pédagogique du secteur. La consolidation et le développement de ces capacités conditionnent en grande partie le décloisonnement des différents modes de formation et leur évolution harmonieuse.

La formation professionnelle, en raison des effectifs concernés et des moyens dont elle dispose, a relégué au second plan sa mission de formation professionnelle initiale, pour se transformer progressivement en "formation refuge " des exclus du système éducatif.

Les efforts sont restés en deçà des besoins de l'économie et l'extension des capacités de formation de type résidentiel a atteint rapidement ses limites au regard notamment des coûts financiers induits par l'importation des équipements et des délais de réalisation des infrastructures d'accueil.

Aussi, a-t-il été décidé de recourir davantage à d'autres modes de formation tels que l'apprentissage, la formation par cours du soir, la formation à distance, la formation à la carte et de développer la formation professionnelle en associant les opérateurs économiques et sociaux. En matière de formation conventionnée et en partenariat avec les entreprises économiques et les organismes sociaux, le secteur a accueilli, depuis 1990,

prés de 6.745 stagiaires dans 13 centres spécialisés pour suivre une formation de niveau technicien supérieur

La mobilisation des partenaires économiques et sociaux devait permettre à terme:

- * une extension réelle des capacités de formation à moindre coût, grâce à une utilisation des équipements des entreprises ;
- * une amélioration de la qualité de la formation dont une part du cursus se déroule en milieu professionnel, dans des conditions réelles de production ;
- * une meilleure préparation à l'insertion socio-professionnelle de l'apprenant.

En outre, le développement de la formation en alternance¹, instrument privilégié d'ouverture de l'appareil de formation sur le mode du travail et la diversification des offres de formation, devrait permettre une meilleure adaptation des contenus de formation aux évolutions des techniques de production, pour peu que l'appareil puisse disposer de structures d'appui pédagogique.

F- L'enseignement Supérieur :

L'enseignement Supérieur a connu ces trois dernières décennies une évolution rapide et substantielle en termes de structures, d'effectifs étudiants et d'enseignants. Le secteur de l'enseignement supérieur qui comptait en 1962 une université à Alger et deux grandes écoles (Institut National Agronomique et Ecole Nationale Polytechnique), compte, en 1998, 14 universités, 13 centres universitaires et 31 instituts et écoles supérieurs. Ces structures offrent une capacité d'accueil estimée à 429.000 places, sans compter la révolution qu'a connu la réforme LMD récemment dont nous verrons le détail en annexes (document joint).

¹ **BOSQUET R.**: *fondements de la performance humaine dans l'entreprise*, Ed. D'organisations (2002) p 56.

1- Effectifs étudiants.

Le nombre d'étudiants qui était en 1962 de 2800 a atteint 8400 en 1966 pour se situer au niveau de 357.644 en 1998. Pour la rentrée Universitaire 1999-2000, il est attendu l'inscription de 433.000 étudiants.

Les effectifs étudiants de l'enseignement supérieur ont fortement augmenté jusqu'à la fin des années 80. A partir de 1989, les effectifs ont progressé à un rythme modéré de 7,5% annuellement. Le rythme d'évolution tient probablement aux taux élevés d'échec au baccalauréat de ces dernières années (jusqu'à 75 %) et au faible rendement interne du secteur qui se traduit par l'allongement de la durée des études.

Les établissements de formation supérieure relevant des autres secteurs ont enregistré en 1998 un effectif de 11.058 étudiants. Cet effectif est en baisse de 75,5% par rapport à celui de 1989 du fait, essentiellement, du transfert de tutelle d'une partie des établissements des secteurs économiques et sociaux vers l'enseignement supérieur et la recherche.

En 1998, le rapport étudiants/population est de 01 étudiant pour 79 habitants. Cette proportion est de 01 étudiant pour 50 habitants en Inde et dans les pays industriels, elle varie de 01 pour 30 pour la France à 01 pour 20 aux Etats Unis d'Amérique (USA).

T.9- Effectif d'étudiants inscrits dans les établissements de formation supérieure (graduation et post-graduation).

Années	1989	1994	1998	1999	2000
Type d'établissement					
Etab.MERS	195000	256120	357644	383.000	433000
Etab.hors MERS	45140	22370	11058	ND	ND
Ensemble	240.140	278490	368702	383.000	433.000

2- La répartition des Etudiants par discipline.

Les branches d'études qui concentrent le plus grand nombre d'étudiants au cours des premières années 1990 sont les sciences appliquées et la technologie (37,1% en 1994) et les sciences sociales et humaines (32,9 % en 1994). Cette structure s'est modifiée en 1998 en faveur des sciences sociales (43,5 %).

Cette situation ne peut malheureusement pas s'expliquer par des facteurs d'orientation positifs.

Les mécanismes d'orientation qui semblent résulter de pressions des différents groupes sociaux et de l'évolution du marché de l'emploi ont conduit à un surdimensionnement du baccalauréat sciences de la nature et de la vie qui draine à lui seul, près de 50% des candidats.

La ruée vers les sciences médicales explique en grande partie cet état de fait. La politique des quotas (seuls 10,4% et 9,1% des bacheliers ont accédé aux filières sciences médicales et vétérinaires respectivement en 1994 et en 1998), particulièrement sélective, engendre de nombreuses frustrations.

Les filières de technologie attiraient de nombreux candidats depuis la fin des années 70 jusqu'à la fin des années 80, à l'époque où l'option technologique et scientifique du pays jouissait d'une crédibilité certaine, ce qui n'est plus le cas depuis le début des années 1990, avec l'arrêt brutal des investissements dans le secteur industriel.

Certes, un certain engouement demeure pour certaines Grandes Ecoles et la filière informatique, mais la majeure partie des inscrits dans les universités proviennent des bacheliers sciences de la nature et de la vie dont les résultats n'ont permis l'inscription ni en sciences médicales ni dans une Grande Ecole.

L'inscription en technologie est alors vécue comme un pis-aller sinon un échec. Beaucoup d'étudiants stagnent et sont souvent réorientés vers d'autres filières notamment les sciences sociales et humaines.

Le surdimensionnement de la série du baccalauréat sciences de la nature et de la vie, l'inadéquation de ses contenus d'enseignement aux filières de technologie, sont à l'origine de cette situation.

Les facteurs d'orientation sont malheureusement négatifs :

- * faiblesse des résultats dans le cycle fondamental et orientation par l'échec en 1^{ere} année secondaire,
- * insuffisance des notes obtenues au baccalauréat sciences de la nature et de la vie, pour prétendre à une inscription en sciences médicales et en technologie,
- * réorientation d'étudiants à partir de filières sciences et technologie.

T.10- Evolution des effectifs étudiants de l'enseignement supérieur par discipline

1974-1998 (en unité et en pourcentage).

	1974-1975		1984-1985		1994-1995		1997-1998	
Sces exactes	4.854	13,1 %	7.028	6,3 %	17.640	6,9 %	21889	6,1 %
Sces appliquées et technologie	2.214	6,0 %	26.876	24,0 %	95.111	37,1 %	102246	28,6 %
Sces médicales et vétérinaires	5.936	16,0 %	30.556	27,4 %	26.753	10,4 %	31043	8,7 %
Sces de la nature et de la terre	4.202	11,2 %	9.567	8,6 %	17.855	7,0 %	28702	8,0 %
Sces sociales et humaines	18.533	49,9 %	29.196	26,1 %	84.225	32,9 %	155638	43,5 %
Total graduation	35.739	96,2 %	103.223	92,4 %	241.584	94,3 %	339518	94,9 %
Post-graduation	1.400	3,8 %	8.543	7,6 %	14.544	5,7 %	18126	5,1 %
Total général	37.139	100 %	111.766	100 %	256.128	100 %	357644	100 %

3- L'encadrement¹

Le niveau d'encadrement dans l'enseignement supérieur a gravement baissé quantitativement et qualitativement ces quinze dernières années.

Au plan quantitatif, sur la période 1985-1999, le ratio d'encadrement global est passé de 01 enseignant pour 10 étudiants en 1985 à 01 enseignant pour 23 étudiants en 1999.

Au plan qualitatif, on observe une stagnation du nombre d'enseignants de rang magistral (professeurs et maîtres de conférence) relativement aux effectifs étudiants inscrits qui s'est traduite par une baisse du ratio d'encadrement en passant de 01 pour 93,6 en 1985 à 01 pour 167 en 1998 ; il serait en légère amélioration pour 1999 avec 01 pour 155. Ce ratio est largement inférieur aux taux d'encadrement constatés dans certains pays ; à titre d'illustration, le ratio est de 01 pour 80 en France.

Par ailleurs, le nombre des assistants est en diminution de 50% en 1998 par rapport à 1985. Ce corps constitué essentiellement d'ingénieurs et de licenciés ne répond plus aux nouvelles conditions de recrutement de l'encadrement pédagogique.

La baisse des vocations d'enseignement y compris chez les jeunes diplômés qui préfèrent s'orienter vers d'autres horizons, révèle en fait la faible attractivité du statut social et économique de l'Université et de ses enseignants : faiblement rémunérée, socialement dévalorisée, la carrière universitaire ne suscite plus d'attrait.

¹ LAHLALI MUSTAPHA : *management des organisations de formation professionnelle, ou service du pilotage des systèmes de formation (2001) p 10*

T.11- Evolution des effectifs d'enseignants et du taux d'encadrement, dans les établissements du Ministère de l'Enseignement Supérieur, 1984/85-1998/99 (en unité et en pourcentage)

	84-85	94-95	97-98	98-99
Effectifs enseignants totaux (unité)	11.803	14.684	15801	17.111
- Professeurs	491	651	827	-
- Maîtres de conférences	703	734	1318	-
- Chargés de cours	-	5.002	5932	-
- Maîtres-assistants	6.167	5.006	5527	-
- Assistants	4.442	3.291	2197	-
Effectifs d'étudiants (unité)	111.766	256.128	357644	383.000
Taux d'encadrement moyen (en %) dont, pour les	9,4	17,4	22,6	22,4
- Professeurs et maîtres de conférences	93,6	184,9	166,7	150
- Assistants, maîtres-assistants et chargés de cours	10	19,2	26,2	-

G-La charge financière.

La couverture des dépenses d'équipement et de fonctionnement est de plus en plus difficilement assurée par le secteur de l'enseignement supérieur du fait du croît des effectifs étudiants, de l'augmentation des coûts et des restrictions budgétaires.

Le budget de fonctionnement alloué au secteur pour l'année 1998 était de 24,306 milliards de dinars (DA) ; il représente 15,6% du budget total consacré au système éducation-formation et 3,1% du budget de l'Etat. Le dernier taux dépasse en général les 5% dans de nombreux pays.

Du budget de fonctionnement consacré, une part de 40 % (en moyenne) est affectée aux œuvres sociales universitaires. Sur les 60 % restant, la masse salariale absorbe près de 90 %. Il ne reste en fait que 10 % au plus

du budget alloué pour la prise en charge financière des activités pédagogiques et de recherche.

Par ailleurs, il est enregistré en 1998 près de 282.987 boursiers soit 79 % des étudiants inscrits. Cette situation interpelle le secteur quant à la définition d'une nouvelle réforme des œuvres universitaires et des critères rationnels d'octroi de bourse.

Globalement, en dinar constant la dépense par étudiant n'a cessé de diminuer d'année en année depuis près de dix (10) ans du fait de la rareté des ressources financière et de la dévaluation de la monnaie nationale.

La dotation publique par étudiant est évaluée actuellement à 36.000 DA ce qui correspond à titre indicatif à une division par quatre (04) de la dépense par étudiant en 1987.

* Les résultats de la formation universitaire :

Au cours de la période 1990-1998, on constate :

- * la durée des études pour l'obtention du diplôme a augmenté dans toutes les disciplines. Cette situation est illustrée par le rapport étudiants/diplômés qui est passé de 7,7 en 1990/91 à 9,5 en 1998/99,
- * et la stagnation du nombre des diplômés à environ 40.000/an.

Cette situation est préjudiciable tant au plan financier qu'au niveau de l'offre de places pédagogiques pour les nouveaux arrivants.

* En définitive, de graves dangers guettent l'Université :

- le repli sur soi, l'éloignement des normes universelles, la coupure avec la dynamique de l'évolution scientifique et technique :

- * la qualité du corps enseignant : les indicateurs ne se résument pas au pourcentage d'enseignants de rang magistral que l'université possède. D'autres indicateurs, plus difficiles à mesurer, sont pertinents : temps consacré à la préparation des cours, efforts effectivement consacrés à

la recherche, actualisation des programmes, évaluation des enseignements dispensés et leurs effets sur le savoir et savoir-faire acquis par les étudiants. Mesuré à ces critères, le travail pédagogique risque de s'avérer de qualité médiocre.

L'examen comparatif de certains indicateurs illustre l'écart qui sépare les universités du pays et celles de pays développés en matière d'encadrement des formations et notamment technologiques ;

- * les jurys des thèses gagneraient à s'ouvrir à des échanges avec les partenaires extérieurs ;
- * la recherche scientifique stagne, les résultats de qualité sont limités, leur diffusion est faible. Le statut du scientifique dans la société, la difficulté d'acquérir et de gérer dans de bonnes conditions les équipements scientifiques nécessaires, expliquent les problèmes de constitution d'équipes de recherche stables et de qualité et l'accélération du "brain drain". Si l'on tient compte également de l'absence des pôles d'excellence, on pourra noter qu'effectivement le danger d'isolement, d'autarcie négative, est bien là ;
- * le rattachement¹ des établissements de formation supérieure au secteur de l'enseignement supérieur n'a pas pu préserver ces outils dans leur mission au service de l'emploi industriel et technologique qu'ils ont pu assurer par le passé.

Cette opération, outre le fait qu'elle soustrait au secteur économique des capacités installées, un savoir-faire et une capitalisation de l'expertise, a soumis les différentes institutions de formation concernées à un dispositif organisationnel rigide et en décalage avec les opérateurs économiques.

Néanmoins, les constats qui ont pu être établis font ressortir que le chemin parcouru depuis l'indépendance est marqué par les indéniables progrès accomplis. Les effectifs d'étudiants qui fréquentent les universités et, le nombre d'enseignants qui les encadrent ainsi que la multitude d'infrastructures d'accueil témoignent des efforts consentis.

¹ THÉRY B- BERTRON F MEIGNANT. A : comment ajuster un système de formation professionnelle à l'emploi un exemple maghrébin p 88-89.

Cette politique de massification a permis en grande partie, de former l'encadrement qui faisait défaut pour faire face aux nombreux besoins du développement économique et social.

En revanche, ces mêmes constats mettent en exergue une série de données qui renforcent dans la conviction, largement partagée, que dans le même temps, un processus de dégradation de l'efficacité du système s'est développé et qui se manifeste en particulier, au plan des performances affichées en termes de durée de la formation, de qualité de la formation, de retard accumulé dans la promotion des formations supérieures spécialisées et technologiques, ainsi que dans la recherche innovation.

La pression démographique et les restrictions budgétaires constituent certainement des contraintes lourdes. Néanmoins, d'autres facteurs significatifs sont à prendre en considération. Les articulations de l'enseignement supérieur avec les paliers inférieurs d'enseignement d'une part, les rigidités de toutes sortes qui caractérisent l'organisation et le fonctionnement du système, d'autre part agissent en effet de manière déterminante sur les résultats et l'efficacité globale du secteur de l'enseignement supérieur.

Chargé de former l'encadrement dont ont besoin l'économie et le pays en général, qui sont condamnés à évoluer dans un contexte concurrentiel, où la maîtrise des sciences et technologies joue un rôle central, l'enseignement supérieur est appelé à opérer des efforts d'adaptation considérables.

En priorité, ces efforts semblent devoir s'articuler autour d'un axe fondamental : celui d'impulser une nouvelle dynamique scientifique et technique au moyen de la réhabilitation des pôles d'excellence, l'amélioration des programmes, la formation permanente y compris des personnels d'enseignement pour élever le niveau d'encadrement, l'ouverture de façon plus large à l'environnement économique et social et la capitalisation de l'expérience internationale par une politique de coopération plus systématique de connexion aux réseaux scientifiques et laboratoires internationaux de recherche.

SECTION 2.

Evolution de l'emploi et du marché du travail.

Confronté, dès le départ, à la contrainte de généralisation de la scolarisation, évoluant dans le cadre de logiques découlant de cette exigence primordiale, et s'articulant en priorité autour des impératifs de satisfaction de cette mission, le système d'éducation et de formation a été mis en situation d'isolement progressif par rapport aux besoins de l'économie. L'évolution de l'emploi et du marché du travail va exprimer la distanciation et le décalage qui vont caractériser, tout au long du processus de développement, la relation formation emploi.

A- Evolution de l'emploi et du chômage :

A côté du besoin d'éducation et de formation, la question de l'emploi a constitué l'une des préoccupations majeures auxquelles le pays a été confronté dès son indépendance.

Les efforts accomplis tout au long des deux (02) premières décennies et les taux élevés d'investissement réalisés dans le secteur économique public, vont entraîner au cours de cette période une création massive d'emplois et faire chuter en conséquence de façon sensible le niveau de chômage (33 % en 1966, 22 % en 1977 et 14 % en 1985).

Cette politique va se traduire par une augmentation de la proportion des salariés permanents dans l'emploi total. Ils représentaient 35 % de l'emploi en 1966 et en totalisent près de 60 % en 1997.

Par ailleurs, la progression très nette du nombre d'emplois, de l'ordre de 4,4 % par an, entre 1967 et 1978 va s'exprimer au plan sectoriel par un transfert de l'emploi vers des secteurs modernes de l'économie et de l'administration au détriment de l'agriculture et de l'artisanat, c'est à dire du milieu rural vers le milieu urbain.

En effet, le BTP avec 30 %, l'industrie avec 28 %, l'administration avec 23 %, et les services avec 19 %, seront les secteurs qui auront

contribué à la création d'emplois, tandis que l'agriculture enregistre un recul de 13.000 emplois.

Face à cet accroissement rapide de l'emploi¹, créant par ailleurs, un besoin de qualifications inconnu jusque là, le système d'éducation et de formation, interpellé de son côté par l'exigence de scolarisation, n'a pas été mis en mesure de répondre à la demande.

Il faudra attendre le milieu des années 1980 pour voir apparaître des formations quantitativement significatives. C'est donc par une formation hors système éducatif et les formations à l'étranger que les réponses ont été apportées pour satisfaire la demande.

L'évolution observée à partir du milieu des années 1980 va être bien différente.

Des facteurs conjuguant des éléments de conjoncture externe (choc pétrolier de 1986) et d'autres liés à la politique interne (début d'un processus de profondes réformes économiques) vont affecter négativement l'évolution de l'emploi.

La baisse de l'investissement public et de la productivité, vont se traduire par un faible taux de croissance en termes réels (inférieur à 1%) et une chute sensible du nombre de créations d'emplois (75.000 emplois nouveaux en moyenne par an sur la période 1985-1989).

Hormis l'agriculture, la totalité des secteurs est affectée par cette baisse qui voit l'industrie et les BTP accuser le fléchissement le plus prononcé. L'administration devient, dès lors, le premier pourvoyeur d'emplois, avec 56 % du total des emplois créés.

Le débat sur les sureffectifs connaît ses prémices et les premières compressions d'effectifs commencent déjà.

¹ GRENON M, BATISSE M, préface de Mustapha .k. Tolba: *le plan bleu, avenir du bassin méditerranéen* -. 1988 (economica) 200 p

Ces tendances vont s'accroître au cours de la décennie 90 marquée par les fortes contraintes macro-économiques et la transition vers l'économie de marché. Elles se manifestent par une baisse des créations d'emplois dans le secteur public marchand, la part prépondérante de l'administration et des services, le développement du secteur informel et l'expansion du chômage qui affecte y compris les diplômés de l'université.

Au cours de la première moitié de cette décennie, 50.000 emplois sont créés en moyenne par an (soit un taux d'accroissement de 1,2 %). Cette faible croissance de l'emploi (+3 % par an dans l'administration, +2 % par an dans les services et +0,6 % dans l'agriculture) va s'accompagner de pertes d'emplois de l'ordre de 1 % dans l'industrie et de 2 % dans le BTP. En revanche, le secteur informel connaît une rapide extension ; il est estimé à près d'un million de personnes à la fin 1992, soit plus de 17 % de la population occupée non agricole.

L'amélioration des grands équilibres macro-économiques affichée dans la seconde moitié des années 90, aura été réalisée au prix notamment d'une aggravation du chômage. Celle-ci résulte non seulement de la baisse sensible des créations d'emplois mais également des compressions d'effectifs consécutives aux plans de restructuration industrielle. Les pertes d'emplois ont concerné, depuis 90, près de 400.000 personnes. En 1997, le chômage était estimé à 29,2 % de la population active.

B- Les caractéristiques du marché du travail :

L'évolution du marché du travail continue donc à être marquée, depuis la moitié des années 80, par un profond déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi.

L'étude des données de l'Agence Nationale de l'Emploi a fait ressortir que la période 1985-1990 est celle qui enregistre une tendance sensible à la baisse de l'offre d'emploi et une forte demande par rapport aux périodes précédentes. La comparaison entre l'offre moyenne (106.000) avec la demande (209.000), exprimée au cours de la période, donne un écart de 103.000 demandes excédentaires.

La récession et la chute de la création d'emplois se manifestent au cours des années 90 sous la forme d'une brusque montée du chômage qui affecte davantage les nouveaux entrants dans le marché du travail. Les analyses établies par l'ANEM durant la période 1994-1998 laissent apparaître une aggravation des tendances observées.

Elles confirment que le marché du travail continue d'enregistrer les mêmes distorsions que les périodes précédentes : inadéquation du volume de l'offre et la demande et tendance à l'aggravation de ces distorsions.

La conjugaison des facteurs fondamentaux suivants semble avoir contribué à ce décalage :

- * le poids de la pression démographique né des forts taux de croissance démographique des dernières décennies et du taux élevé de croissance de la population active qui s'en est suivi,
- * la chute de l'investissement et de la croissance qui s'est répercutée tout au long des périodes précédentes sur le volume de création d'emplois, ainsi que les effets des politiques de stabilisation et d'ajustement sur le niveau de l'emploi en rétrécissant davantage la demande de travail,
- * la faiblesse du rendement externe du système d'éducation et de formation.

L'ampleur des décalages est telle que seule une relance durable de la croissance peut à terme corriger de façon significative ces distorsions.

Dans l'attente des résultats qui pourront être générés par la relance de la croissance, le marché du travail va continuer à être marqué par l'ampleur du chômage. Ses caractéristiques vont constituer une variable importante à prendre en considération dans toute entreprise de lutte contre le chômage.

Ses principales caractéristiques se présentent ainsi :

- * la jeunesse des chômeurs (plus de 80 % ont moins de 30 ans) ;
- * le chômage est d'insertion : les 2/3 des chômeurs sont des primo-demandeurs d'emploi, c'est-à-dire sans expérience professionnelle ;
- * apparition d'un chômage de réinsertion qui touche 1/3 de chômeurs ;
- * la faible qualification des chômeurs (70 % des demandeurs d'emplois), même si le chômage des diplômés tend à progresser (estimé à 100.000 actuellement) ;
- * le chômage est de longue durée (27 mois en moyenne en 1997) ;
- * le chômage féminin est croissant (estimé à 38 %).

Les problèmes posés par le chômage à la relation Formation-Emploi prennent ainsi une nouvelle dimension. En effet, compte tenu de ces caractéristiques, il apparaît que le problème ne réside plus uniquement dans la formation pour l'emploi créé ou à créer, mais aussi dans la nécessité de remodeler les programmes de formation en fonction d'une demande de travail qui se diversifie, et d'une offre aux caractéristiques différenciées.

Ce sont là des éléments qui semblent indispensables à prendre en considération dans toute politique active de l'emploi.

A cet endroit, l'absence de vision cohérente intégrant toutes ces dimensions, se fait lourdement sentir :

- * marginalisation du traitement du chômage féminin,
- * absence de connexion des programmes d'insertion des jeunes avec les exigences de mise à niveau de leur formation ou d'adaptation de leurs qualifications.

C'est pourquoi, il semble bien aujourd'hui, que le besoin réside dans l'établissement de programmes destinés non seulement à dispenser une formation qualifiante, mais également et surtout en prévision de requalifications, de reconversions, d'appui à l'acquisition de nouvelles qualifications pour les chômeurs.

Ces tâches nouvelles concernent aussi bien le système de formation que les institutions et opérateurs en charge de l'emploi. Si de premières initiatives commencent à être prises, il faut dire que beaucoup reste à faire dans cette direction.

Cela commande en particulier une action profonde sur à la fois les rigidités du système de formation et celles qui continuent à reproduire, dans la sphère économique, un système de gestion des ressources humaines qui demeure lourdement marqué par les séquelles des démarches et des logiques d'application mécanique du statut général du travailleur (SGT).

Les données disponibles très largement insuffisantes par ailleurs, sont révélatrices du décalage qui sépare d'une Relation Formation-Emploi dynamique et transparente.

Le niveau d'encadrement de l'économie et de l'administration, notamment locale, reste, en effet, loin des exigences économiques et sociales tandis que la sollicitation formelle des appareils de formation par les opérateurs concernés demeure malgré tout, en deçà des besoins et des opportunités de satisfaction de la demande de formation.

Les mêmes exigences de flexibilité et de transparence interpellent également le marché du travail.

Dans le sillage de réformes engagées depuis 1990, une profonde refonte de la législation du travail a été mise en œuvre pour contractualiser les rapports de travail et consacrer la négociation collective comme moyen de régulation des rapports sociaux.

Les dispositifs mis en place ont assuré, certes, les conditions d'une plus grande flexibilité et une meilleure mobilité du travail et contribué ainsi à la mise en place d'un véritable marché du travail.

Mais, il faut bien reconnaître que cet objectif reste encore fortement contrarié par une série de facteurs négatifs.

Ainsi en est-il de la politique des salaires qu'il semble aujourd'hui urgent de réhabiliter dans son rôle incitatif aux exigences de promotion de l'emploi et de formation.

Par ailleurs, à mesure que le travail salarié permanent dans le secteur public recule, l'offre de travail se raréfie, d'autres formes d'emplois atypiques tels le travail à domicile et le travail sous contrat à durée déterminée (CDD) progressent davantage.

La transparence du marché du travail s'en trouve affectée. La multiplication des canaux d'intervention pour le traitement économique et social du chômage vont accentuer cette situation.

En effet, l'absence d'intermédiation efficace et coordonnée par les services publics de l'emploi, qui n'ont déjà plus l'exclusivité de l'intervention sur le marché du travail, conjuguée aux insuffisances de l'information, ne facilite pas la fluidité qu'exigent à la fois la régulation du marché du travail et sa mise en relation avec le système d'éducation et de formation.

Cette mise en relation suppose, par ailleurs, que les systèmes de concertation, de consultation et de coordination qui peuvent préparer à un véritable partenariat entre les établissements de formation et les entreprises économiques, soient élargis aux opérateurs de base.

* En résumé, le panorama de l'évolution de l'emploi et du marché du travail met donc en évidence le déphasage du système de formation, qui a pris la forme d'un décalage par rapport aux besoins, dans une première période et qui, lorsque ses capacités le lui permettaient et qu'il a commencé à produire, s'est trouvé confronté au problème du chômage.

Dés lors, et pour faire face à ce phénomène, le système d'éducation et de formation se voit contraint de trouver des formules dynamiques d'adéquation aux besoins, impliquant des innovations permanentes sur le

plan pédagogique et un rééquilibrage dans ses interventions de reconversion et d'insertion.

D'un autre côté, l'encadrement du marché du travail apparaît aujourd'hui comme une tâche primordiale.

Les mécanismes institutionnels de régulation de ce marché s'avèrent en total déphasage avec les exigences d'une économie de marché et des réalités sociales.

Une action de rénovation¹ en profondeur des services publics de l'emploi devient urgente pour à la fois assurer la coordination et l'efficacité nécessaires à la mise en œuvre des programmes publics de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage et favoriser la collecte, le traitement et la diffusion de l'information indispensable à la transparence du marché du travail.

Enfin, il semble que la politique des salaires et des revenus devrait retenir davantage l'attention des pouvoirs publics tant il est vrai que celle-ci joue un rôle régulateur déterminant.

Il convient dès lors, de la mettre au service des objectifs de promotion et de préservation de l'emploi et d'en faire un levier d'encouragement à l'émergence des qualifications, sous peine de voir se perpétuer et s'accroître l'attractivité des activités informelles et de délinquance et l'accentuation du chômage.

¹ *TANGUYL (1990) : l'introuvable relation formation emploi, p 33*

2^{ème} PARTIE :

La Relation Formation- Emploi face aux défis du 21^{ème} siècle

CHAPITRE 1

LA RECHERCHE DE L'EQUILIBRE FORMATION/ EMPLOI

SECTION I.

Les transformations de l'économie mondiale

Les progrès scientifiques et techniques connaissent depuis deux décennies un changement de dimensions quant à leurs implications et un changement de rythme quant à leur développement.

La science et la technique ont changé de statut : au service du développement au début du siècle, elles en sont devenues aujourd'hui le guide essentiel.

Les transformations rapides de l'économie mondiale, la multiplication des pôles de production, la mondialisation des échanges ont engendré un contexte de concurrence acharnée, où seules les nations qui développent et/ou assimilent la science et la technologie sont à même de moderniser la production de leurs biens et services, gagner leurs parts d'un marché désormais en voie d'ouverture croissante, améliorer leurs exportations, équilibrer leur balance commerciale, préserver leurs emplois, bref émerger et survivre.

La mondialisation est là, à nos portes, incontournable. Les distances s'amenuisent, les délais raccourcissent avec l'explosion des télécommunications. Les marchés financiers ignorent les frontières.

La mondialisation est certes porteuse d'espoirs avec le flux d'échanges croissant qu'elle implique, avec un potentiel de croissance qu'il faut savoir saisir, car elle peut apporter dans son sillage investissements directs, technologies nouvelles dont celle, décisive, de l'information.

Il faut savoir s'y préparer, construire ses avantages comparatifs, préparer ses ressources humaines et ses capacités scientifiques et technologiques. A défaut, ses effets pervers seront dévastateurs :

- * marginalisation, lorsque les opportunités sont mal saisies,
- * domination sans scrupule des règles du marché : volatilité financière (les capitaux s'investissent dans les créneaux et pays où les profits sont les plus rémunérateurs) entraînant l'insécurité économique et l'insécurité de l'emploi et des revenus ;
- * inégal accès aux sources de l'information et du savoir, lorsque les infrastructures de communication et les technologies multimédia sont insuffisamment développées, réduisant par là même les chances d'intégration dans les divers flux d'échanges ;
- * risque d'obsolescence des capacités scientifiques et techniques, lorsqu'elles ne se développent pas et ne s'adaptent pas à un rythme convenable.

Cette situation est aggravée avec le contrôle du savoir instauré par les systèmes de protection de la propriété intellectuelle qui se développent, renchérissant les transferts de technologie et accentuant la marginalisation des pays pauvres ;

- * insécurité culturelle enfin. Le rapport sur le développement humain édité par le PNUD en 1999 souligne en effet que "la mondialisation est un passeport pour la culture et l'épanouissement créatif qui l'accompagne, un moyen d'accès aux échanges d'idées et de connaissances, mais l'avalanche des cultures étrangères peut mettre en péril la diversité culturelle et faire craindre une perte d'identité ".

Ce bref éclairage des enjeux non plus à venir mais déjà présents, illustre à lui seul l'ampleur du défi et de la nécessité de disposer de capacités scientifiques et techniques suffisantes pour le relever, Les entreprises de production de biens et de services, pour accéder aux savoirs et savoir-faire dont elles ont besoin pour se développer, devront, même quand elles font appel à l'achat de licences, disposer sinon de laboratoires, du moins de compétences scientifiques et techniques de qualité, pour les utiliser de manière avantageuse.

Deux révolutions scientifiques et technologiques, avec des implications majeures dans les champs de la production, de l'éducation-formation et de la culture, se déroulent là sous nos yeux et interpellent immédiatement notre pays sous peine d'obsolescence et de régression. Il s'agit des " technologies du vivant " ou biotechnologies et des technologies de l'information, au confluent des télécommunications, de l'informatique et de l'audiovisuel.

Les biotechnologies se sont développées sur la base de recherches fondées sur les concepts modernes de la biologie moléculaire et de la génétique. Des résultats probants sont obtenus dans des domaines importants comme l'agriculture et la santé, mais aussi la chimie et l'énergie.

L'accroissement quantitatif et qualitatif de notre agriculture, le développement de nos industries agro-alimentaires et pharmaceutiques, dépendent dans une large mesure de leur maîtrise.

Le boom des innovations dans le domaine de l'informatique et des télécommunications et les mutations économiques obligent désormais les entreprises à définir de nouveaux modes de gestion qui favorisent leur adaptabilité et leur flexibilité.

Les principales raisons qui font des technologies multimédia un outil stratégique et expliquent leur développement spectaculaire, sont relatives à :

- * l'internationalisation de la production dans le cadre de la division internationale du travail et l'augmentation de la variété des produits et des services ;
- * le développement des nouveaux modes de management qui favorisent la flexibilité ;
- * le recours à des stratégies commerciales et de communication de masse qui utilisent de plus en plus les médias interactifs.

De ce fait, les nouveaux systèmes de travail intégrant les télécommunications et l'informatique, modifient la structure des entreprises par l'interconnexion des univers techniques, commerciaux et managériaux, ainsi que les lieux d'implantation d'activités (délocalisations), la nature des emplois et les conditions de travail des salariés.

Certaines fonctions sont externalisées, des emplois sont précarisés, de nouveaux emplois apparaissent, d'autres évoluent ou disparaissent.

La politique nationale de restructuration et de développement industriels, le redéploiement de nos activités de production devront tenir compte, dans le cadre de la construction d'avantages comparatifs, de ces évolutions qualitatives et de la nécessaire adaptation du système d'acquisition et de gestion de savoirs sans cesse renouvelés.

Cette révolution informationnelle génère en effet de nouvelles techniques d'acquisition et de gestion du savoir, favorisées par la convergence des techniques audiovisuelles et informatiques et des télécommunications.

Une nouvelle civilisation du multimédia¹ est née, selon la formule de Bill Gates, celle de " l'information au bout des doigts ".

Les nouvelles techniques sont devenues un instrument puissant d'élaboration et de diffusion du savoir :

- * enseignement assisté par ordinateur ;
- * formation permanente par les multimédias interactive qui permettent des simulations de situations réelles à des fins d'entraînement et de test ;
- * logiciels de documentation qui permettent l'utilisation optimale de très grandes masses d'informations ;
- * systèmes experts fournissant une assistance technique dans des domaines diversifiés.

¹ -DURU-BELLAT.M (2006) : l'inflation scolaire, la république des idées, seuil p 44

Après les bureaux et ateliers, le micro-ordinateur envahit les domiciles. Avec Internet et l'avènement prochain des autoroutes de l'information (fibres optiques, satellites, messageries sans fil...) l'accès à la connaissance pour chaque foyer, bibliothèque ou école est à l'ordre du jour.

Les industriels et professionnels de l'audio-visuel et des télécommunications s'attellent déjà à réaliser les infrastructures nécessaires. La nouvelle civilisation numérique et communicante inondera la planète de ses différents produits (programmes éducationnels, programmes culturels et spectacles divers...) accroissant les retards et les déséquilibres et mettant en péril les cultures nationales qui n'auront pas su s'adapter.

La profondeur, la nature et le rythme de ces transformations permettent de mesurer l'écart que notre système d'éducation et de formation devra combler pour se mettre au niveau des normes internationales et affronter les multiples défis engendrés par les nouvelles caractéristiques du contexte mondial.

C'est dans cette optique qu'il s'agit d'apprécier les capacités du système d'éducation et de formation à appréhender ces défis et à lever les contraintes qui s'imposent à lui.

SECTION II.

Les défis et les contraintes.

A- Les défis :

1- Le défi du passage à l'économie de marché.

Le passage à l'économie de marché induit l'émergence d'un marché du travail régulé par la loi de l'offre et de la demande et par les salaires. Il induit également des transformations profondes qui affectent de manière déterminante le statut du travail et la qualification.

La mobilité professionnelle et la flexibilité, principales caractéristiques du marché du travail en économie de marché, amènent à repenser, de manière fondamentale les approches classiques de production de la qualification initiale, et les mécanismes d'adaptation permanente de la qualification à l'évolution des besoins du marché.

En outre, les évolutions techniques tant par leur rythme que par leur profondeur, interpellent fortement les systèmes d'éducation et de formation, dans leur rôle de préparation à la vie active.

Le chômage et le sous emploi constituent un des soucis majeurs de nombreux pays, y compris développés. L'accélération de la mondialisation et du progrès technique bouleverse les données au niveau des marchés du travail, par la mobilité qu'elle implique et par le niveau des exigences en termes d'éducation, de formation et de qualification qu'elle impose.

Dans cette perspective, la formation, par sa mission de promotion de la connaissance et des savoirs, et par son rôle d'atténuation du coût social du passage à une économie plus ouverte, devient un véritable enjeu de société, voire une condition de survie des Nations.

Les experts du BIT notent en effet que "la qualification conditionne de plus en plus l'employabilité des individus et, au niveau macro-économique, la compétitivité des économies nationales. C'est dire l'importance de la politique de formation, qui doit à la fois répondre à

l'accroissement de la demande de personnel qualifié et venir en aide à ceux que l'évolution actuelle du marché de l'emploi pénalise. "

La qualité et la qualification des ressources humaines deviennent donc des facteurs essentiels de compétitivité et de maintien d'un niveau élevé de croissance. Au plan individuel, autant les perspectives d'emploi, de carrière et de mobilité professionnelle sont encourageantes pour les plus qualifiés, autant l'horizon se rétrécit et s'assombrit pour les sous-qualifiés et les sans qualification.

En ce sens, le dernier rapport mondial du PNUD sur le développement humain 1999 relève :

" Au plan individuel, nombreux sont aussi les laissés pour compte des opportunités d'emploi. Le marché mondial du travail est de plus en plus intégré pour des personnes très qualifiées : cadres d'entreprises, scientifiques, artistes et tous ceux qui forment l'élite mondiale des professions. Leurs salaires sont élevés, leur mobilité est forte. "

2- Le défi de la modernité et le nécessaire éducation à une citoyenneté renouvelée :

Face aux multiples défis auxquels l'Algérie est confrontée à l'aube du nouveau millénaire et dans un contexte de crise aiguë des valeurs, un consensus sur une citoyenneté renouvelée est nécessaire.

La citoyenneté consiste en un ensemble de valeurs morales et de comportements permettant à l'individu de baser sa personnalité sur le sentiment profond et irremplaçable d'appartenance à un groupe homogène et cohérent constituant la Nation.

L'appartenance à ce système de valeurs constitue un véritable point d'ancrage fournissant à l'individu des repères identitaires lui permettant de se sentir membre à part entière de sa communauté, de reconnaître ses institutions, de participer au respect du bien public et à la protection du patrimoine, ainsi qu'à la vie et aux progrès de son pays.

En fait, c'est encore le système Education-Formation qui est interpellé, c'est toujours vers lui que l'on se tourne pour tenter de tisser un nouveau lien social, car il constitue le dernier rempart contre la disparition des normes et des valeurs de la société.

Le système d'éducation et de formation doit s'adapter. Il s'agit de se départir de la conception archaïque et pervertie des notions de développement national et d'éducation nationale, comprises en opposition à l'universel, qui ont eu jusqu'à l'heure actuelle une connotation étroite et ont contribué à maintenir le pays en retrait des évolutions et des progrès mondiaux de la connaissance.

Il s'agit surtout de former un homme responsable dans sa société.

En effet, l'Homme est le facteur principal de la croissance et c'est dans la mesure où la nécessité du changement de la situation économique aura été totalement intériorisée, que celui ci pourra s'opérer.

Pour autant, les exigences de la croissance économique ne doivent pas occulter ou faire oublier celles tout aussi fondamentales de la création d'une société démocratique moderne.

Le saut dans la modernité nécessitera de :

- * concevoir un enseignement qui, tout en ancrant l'héritage et les valeurs socioculturelles et civilisationnelles du pays, fournisse les outils permettant d'en préparer le changement ;
- * former des citoyens responsables, réconciliés avec leur histoire et leur appartenance, conscients de leurs responsabilités, de leurs droits et de leurs devoirs, rompant ainsi avec la mentalité "d'assistés", caractéristique des économies à gestion centralisée et à caractère bureaucratique ;
- * Préparer des travailleurs, ouvriers, artisans, divers agents, techniciens, cadres compétitifs à même de relever le défi de la construction d'une véritable économie de marché performante.

Le passage à la mondialisation, dont les effets sur les nations les plus faibles est dévastateur, tant au plan économique, qu'aux plans social et culturel, nécessite, pour être porteur de progrès, une identité nationale forte.

A ce niveau également, le rôle des systèmes éducatifs est cardinal, dans leur mission de production et de reproduction sociale.

3- Le défi de la mondialisation et les exigences de qualité de la formation des ressources humaines :

La mondialisation signifie, concrètement, l'ouverture et l'expansion des marchés. Concurrence, compétitivité, performance, efficacité, deviennent les conditions de survie pour les économies des pays en développement.

Le BIT considère que *"la mondialisation et l'accélération du progrès technique se sont avérées une arme à double tranchant. D'un côté, elles offrent de nouvelles possibilités pour la croissance économique et la création d'emplois.*

La mondialisation s'est traduite par une tendance générale à la libéralisation des échanges, la suppression des barrières non tarifaires et l'abaissement des droits de douane, une plus grande liberté de circulation des capitaux, ainsi que par le progrès des communications qui transforment notre planète en un vaste marché mondial "

D'un autre côté, "la mondialisation donne aussi naissance à de nouveaux problèmes auxquels aucun pays n'échappe. L'exacerbation de la concurrence et les autres changements qui résultent à la fois de l'intégration économique mondiale et des mutations technologiques, peuvent être une cause d'instabilité et risquent de compromettre l'employabilité d'une bonne partie de la main d'œuvre d'un pays. Plus le niveau d'instruction et de formation de sa population est élevé et plus une nation a de chance de pouvoir saisir ces possibilités et de minimiser le coût social des mutations technologiques et de la transition vers une économie plus ouverte. " X

Malgré les progrès réalisés durant près de trois décennies, l'Algérie fait face à des défis de développement énormes à l'orée du XXI^{ème} siècle.

En effet, la globalisation et la régionalisation sont devenues deux caractéristiques de l'économie mondiale.

La constitution d'ensembles économiques régionaux dessine une nouvelle carte économique de la planète. Le dialogue euro-méditerranéen se développe.

De nouveaux accords de coopération se concluent, laissant entrevoir à terme de nouveaux partenariats (ex : zone libre échange euro-méditerranéenne).

L'intégration de l'Algérie dans l'économie mondiale, son adhésion à l'OMC, impliquent de mener à bien sa transition vers l'économie de marché, la restructuration industrielle, le redéploiement vers les PME/PMI et le secteur des services, cela implique aussi de construire ses avantages comparatifs, notamment par la qualité de ses ressources humaines.

La restauration de la croissance économique passe par la recherche de sources diversifiées de croissance alternative à celle basée quasi exclusivement sur les recettes d'exportation d'hydrocarbures, pour créer des emplois à une population jeune et en pleine expansion démographique.

La raréfaction des ressources en eau, une Superficie Agricole Utile (SAU) limitée, des ressources en hydrocarbures épuisables à terme, imposent la nécessité de réorienter les objectifs de développement vers une croissance à base élargie, liée en partie à l'exportation pour associer à la fois la sécurité alimentaire et le développement économique.

La nécessité d'élargir la base de la croissance et la production de biens et services divers, implique un effort soutenu en direction de la libération des énergies du secteur privé productif et de la construction d'avantages comparatifs susceptibles d'attirer, de manière significative, les investissements étrangers directs.

Compte tenu des efforts importants consentis par le pays en matière d'éducation et de formation, des investissements en infrastructures éducatives tous niveaux confondus, la capacité d'assurer et de maintenir un niveau compétitif de qualification et de formation de la main-d'œuvre, doit devenir un des atouts essentiels dont le pays devrait pouvoir se prévaloir pour attirer les investissements étrangers et susciter les partenariats.

Le BIT¹ souligne en effet *"qu'un niveau élevé d'instruction et de qualification est essentiel pour attirer des investissements étrangers, notamment ceux des entreprises multinationales, qui investissent plus volontiers dans les endroits où existent déjà les compétences dont elles ont besoin et qui sont en mesure de les offrir rapidement. La capacité d'un pays d'attirer, d'absorber et de mettre à profit des investissements étrangers directs et le transfert de technologie qui leur est associé, dépend dans une large mesure de ses propres " capacités technologiques " dont les qualifications et les connaissances de sa main-d'œuvre sont des éléments primordiaux. "*

Les dernières statistiques internationales signalent en effet que 58 % des investissements directs étrangers (IDE) sont absorbés par les pays industrialisés contre seulement 37% dans les pays en développement.

Il est à relever, concernant ces derniers, que les IDE, dont 80 % n'ont bénéficié qu'à 20 pays, se concentrent souvent dans les industries extractives.

Les normes de qualité jouent un rôle crucial pour l'intégration de l'Algérie à l'économie mondiale et pour la diversification de son commerce international.

Sous l'effet du changement technologique, du développement de la production, des mutations industrielles et technologiques et plus généralement du renforcement de la compétitivité, la qualité des biens et des services produits devient une exigence intégrée dans la stratégie des entreprises qu'elles soient publiques ou privées.

¹ -VERMOT-GAUD C : *détecter et gérer les potentiels humains dans l'entreprise*. Ed liaisons Paris (1990), p 154

Cette exigence s'applique également à la production des biens collectifs tel que l'éducation, la santé...

Les normes internationales ISO 9000/9004 et leur version révisée depuis 1994 (ENISO 9000/9004) portent sur la gestion de la qualité dans une perspective globale. C'est-à-dire qu'au-delà de la qualité du produit, sont appréciées les conditions de la production et la qualité des producteurs eux-mêmes.

La mise à niveau du système d'éducation et de formation devient, à cet égard, un élément primordial de qualité.

Toutes ces transformations devront s'opérer sous la contrainte, du fait des retards accumulés pour une mise à niveau de l'économie et du système d'éducation et de formation, d'une part, et du poids de la croissance démographique, d'autre part.

B- Les contraintes.

Ces contraintes sont de deux ordres ; celles qui tiennent à la pression démographique et celles qui tiennent au problème du chômage.

1- La pression démographique :

Chaque année, le système d'éducation et de formation accueille plus de 8 millions d'élèves. Bien qu'en légère diminution, du fait de la baisse du taux de natalité, la proportion de jeunes de 0 à 19 ans représente encore, selon le dernier RGPH 98, près de 48 % de la population. On note également une nette progression de la population en âge de travailler (15/19ans), qui représente 57%

Le phénomène de transition démographique, dont les premières inflexions sont situées à la fin des années 1980, sous l'effet conjugué de la baisse de la natalité d'une part, la baisse de la mortalité et notamment de la mortalité infanto-juvénile, modifie sensiblement la pyramide des âges, en accroissant la part des tranches d'âge intermédiaires.

Si l'on observe une baisse sensible du taux de fécondité (l'indice synthétique de fécondité est passé de 7,9 enfants par femme en 1970 à 3,6 enfants par femme en 1996) et une diminution du nombre des naissances (- 600 000) entre les deux recensements (1987-1998), le nombre de jeunes demeure très élevé. C'est ainsi que les 5-19 ans et les 20-34 ans représentent respectivement 37,3 et 25,7 % de la population (selon le RGPH 98).

Le poids de la croissance démographique continuera donc, pour les années à venir, à constituer une contrainte forte pour le système d'éducation- formation et pour l'emploi.

Cette tendance était relevée dans le premier Rapport National sur le Développement Humain (CNES, mai 1999) qui notait :

" La population algérienne est en phase de transition démographique et devrait s'acheminer progressivement vers un taux d'accroissement naturel nettement plus modéré.

(...)Ceci étant, il est évident que l'inertie des phénomènes démographiques continuera encore à se manifester. C'est ainsi que les effectifs des générations nées il y a une trentaine d'années, pendant la période de forte croissance démographique, auront un effet durable à la fois sur le niveau absolu des naissances et sur les besoins sociaux.

Compte tenu de l'évolution des indicateurs démographiques et des conditions sociales et économiques actuelles, tout porte à croire que la transition démographique apparaît, en Algérie, durablement engagée. Néanmoins, les tendances principales de la croissance démographique demeureront contraignantes au cours des deux prochaines décennies et se traduiront, vraisemblablement, par une augmentation ou une stabilisation à un niveau élevé de la demande sociale. "

Les contraintes de la croissance démographique demeureront d'autant plus fortes que le pays traverse une phase récessive en matière de créations d'activités et d'emplois et connaît un taux de chômage très élevé de l'ordre de 29%.

2- Le Chômage :

Le chômage¹ semble installé de manière durable, ainsi que le relevait l'Avis du CNES, la durée de recherche d'un premier emploi s'allonge, puisqu'elle était estimée à 27 mois en 2000, contre 23 mois en 1987.

La population au chômage se caractérise par son extrême jeunesse, 80% des chômeurs ont moins de trente ans.

Au chômage d'insertion, qui constitue la plus forte proportion, puisque les primo-demandeurs d'emploi représentent les trois-quarts des chômeurs, se greffe le chômage de réinsertion du fait des compressions massives des effectifs et des pertes d'emplois induites par les restructurations industrielles. Ces pertes d'emplois sont estimées à près de 400.000 depuis la mise en œuvre des réformes économiques. Les compressions d'effectifs se poursuivent, bien qu'à un rythme beaucoup moins soutenu.

Les dernières données de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage, portant sur les personnes indemnisées suite à la perte involontaire de leur emploi pour raison économique, relèvent que la durée moyenne d'indemnisation est estimée à 23 mois et que le nombre de chômeurs en fin de droit est de 60 000 à juin 99.

La durée du chômage d'insertion ou de réinsertion influe directement sur la possibilité de trouver un emploi ; plus la durée de chômage s'allonge, moins nombreuses sont les opportunités d'insertion. L'érosion des connaissances liée à la durée du chômage est aggravée par l'obsolescence des qualifications du fait du rythme rapide d'évolution des techniques et des transformations profondes qui affectent l'organisation du travail.

Le faible niveau de qualification des chômeurs (70% sont sous qualifiés ou sans aucune qualification) réduit considérablement les chances d'insertion et contribue à augmenter la proportion des chômeurs de longue durée.

¹ - LINHARD D. : *la modernisation des entreprises, Ed la découverte, Paris (1998), collections repères, p 56*

La situation est d'autant plus préoccupante qu'à l'ère de la mondialisation et de l'ouverture des frontières, le niveau de chômage et le sous emploi s'aggravent dans le monde.

C'est ainsi que selon les estimations du BIT, à la fin de l'année 1998, environ un milliard de travailleurs, (soit le tiers de la population active de la planète) sont sans emploi ou sous employés. Le nombre de personnes effectivement au chômage, atteint le seuil des 150 millions à la fin de la même année. De plus, 25 à 30 % des travailleurs de la planète (soit entre 750 et 900 millions de personnes) sont sous employés, c'est-à-dire qu'ils ne travaillent qu'un petit nombre d'heures ou qu'ils gagnent moins que le minimum vital.

La persistance du chômage et du sous emploi accroît le risque de fracture sociale qui découle du manque d'emplois, notamment pour les jeunes et les catégories vulnérables (personnes âgées, travailleurs peu qualifiés, handicapés... - les femmes étant, à l'intérieur de chacun de ces groupes, les plus désavantagées).

3- En conclusion, dans le contexte politique, économique et social actuel, notre pays a besoin d'adapter fondamentalement la vision et la pratique en matière d'éducation et de formation, si l'on veut améliorer la relation formation- emploi.

En effet, traiter de la question de la Relation Formation-Emploi d'une manière déconnectée d'une vision d'avenir et de ses retombées sur le comportement et la vie quotidienne des citoyens, risque de réduire son examen à une vision " techniciste récurante ". En outre, cela évacuerait de fait l'importance de la dimension de la formation dans la consolidation d'une Nation qui n'a d'autre choix aujourd'hui que d'être moderne et citoyen.

Pour répondre aux attentes de tous les citoyens, l'Ecole demande un traitement social voire sociétal, à même de prendre en charge tous les éléments qui caractérisent l'Ecole républicaine.

Une formation de qualité constitue l'attente légitime de la population et une des principales garanties, pour les générations futures, d'asseoir un développement économique et social durable.

C'est dire que l'heure est à la remise au centre de tout débat de la question de l'éducation et de la formation, au regard des finalités et des espoirs des individus et de la collectivité.

Mettre l'Ecole au centre du débat, signifie rompre l'isolement dans lequel le système d'éducation et de formation s'est peu à peu retranché, en raison du comportement des citoyens qui considèrent qu'un service public est de la responsabilité exclusive de l'Etat.

Rompre l'isolement, c'est aussi permettre aux maîtres de transmettre un savoir vivant, sans cesse renouvelé, fondé sur un appui pédagogique qui veille à une mise à jour et à une formation continue de leurs connaissances.

Rompre l'isolement, c'est enfin redonner vie au principe d'une Ecole régie par l'idéal républicain, dans laquelle la responsabilité de l'Etat est d'organiser non seulement les moyens humains et matériels, mais aussi d'encourager les méthodes pédagogiques les plus performantes, à même de traduire les exigences culturelles, économiques et sociales de cet idéal.

Pour ce faire, l'Ecole a besoin, dans sa mission de formation des générations futures et pour faire face aux défis du siècle, d'un Etat et d'une société civile partenaires et non d'une tutelle réduite à des injonctions et de citoyens qui se complaisent dans le rôle de simples usagers.

Ce sont ces comportements qui ont nettement influencé les capacités d'adaptation du système.

C'est d'abord dans le changement de comportement de la société et de l'Etat que réside le préalable nécessaire à l'objectif de redressement de la qualité et de consolidation de la démocratisation dans l'acquisition des savoirs. C'est aussi là que réside le préalable à la recherche de la réduction de l'écart de développement constaté avec l'extérieur.

Les nouveaux comportements, inspirés de la dimension universelle de l'Ecole algérienne, devraient notamment permettre de prendre en charge l'interaction du système d'éducation et de formation avec son environnement international.

Les partenaires du système d'éducation et de formation doivent s'employer à rendre effective la prise en charge de leurs attentes et de leurs espoirs en s'associant à la mise en œuvre des missions qui lui sont dévolues.

Leur participation conditionne en grande partie la capacité du système à relever les multiples défis auxquels il est confronté :

- * continuer à assurer l'obligation scolaire gratuite et la mission de préservation de l'identité nationale dans un environnement international de globalisation ;
- * former des personnes adaptées à l'évolution des modes de production et des technologies toujours plus complexes, dans des conditions de coût qui ne remettent pas en cause la démocratisation de l'accès au Savoir ;
- * préparer la main-d'œuvre et l'encadrement à affronter la complexité et l'évolution rapide des besoins du marché du travail ;
- * contribuer à atteindre les objectifs sociaux de réduction du chômage notamment le chômage d'insertion qui affecte de façon massive la jeunesse et le chômage de longue durée que connaissent les travailleurs des entreprises touchées par les mesures de restructuration.

Ces missions supposent l'existence simultanée d'une politique macro-économique visant le maintien des grands équilibres, d'une politique de développement industriel et d'une politique de l'emploi articulées avec la politique de développement du système d'éducation et de formation et de recherche scientifique et technique.

C'est dans cette articulation que le système d'éducation et de formation peut consolider ses fonctions de conservation des savoirs, des valeurs et d'anticipation des évolutions.

SECTION III.

Le problème d'équilibre de la relation Formation-Emploi.

Le système d'Education et de la formation ne pose pas, seulement, des problèmes de gestion à l'Etat mais aussi des problèmes de conscience nationale, car il porte en lui les espoirs de la collectivité ainsi que la nécessaire mission de préservation et de transmission des valeurs et de l'Histoire.

Les attentes¹ de la société algérienne à la veille du 21^{ème} siècle ont radicalement changé. A l'indépendance, l'Ecole pour tous était un espoir ; en 1999, l'espoir est dans l'Ecole de qualité.

Ce changement de degré dans les attentes implique des adaptations dans les deux missions essentielles dévolues au système d'Education et de Formation : celle, d'une part, de transmission des valeurs et des savoirs, et celle, d'autre part, d'insertion économique et sociale.

En effet, le rôle du système d'éducation et de formation est, plus que jamais, vital dans le processus de croissance et dans la création de richesses ; il constitue, en outre, l'une des conditions indispensables à la participation du pays aux échanges économiques, sociaux et culturels avec le monde.

✕ La prospérité ne résulte pas, uniquement, des ressources naturelles, de la force de travail et du capital financier, mais surtout des capacités d'innovation et de valorisation de ces ressources par la recherche, la technologie, la formation et le management.

Ainsi, le facteur savoir devient l'élément déterminant dans toute stratégie de développement économique et social.

¹ - Avis relatif à la Stratégie Nationale de Développement Economique et Social à moyen terme : mai 97. p 20

Or, l'évolution du développement économique et social de l'Algérie, depuis 1962, reflète, dans ses contre-performances, l'insuffisance de la valorisation du savoir de l'homme, condition nécessaire à la pérennité de la croissance.

De ce fait, la valorisation des capacités techniques et culturelles de la Nation devient un impératif, si l'on veut :

- * renouer avec la croissance économique génératrice d'emplois, à même de faire reculer le chômage ;
- * relancer le développement social capable de faire reculer la pauvreté et d'améliorer la qualité de vie de la population ;
- * d'élever le niveau culturel général et d'éducation de la société.

Aussi, le système doit-il faire face à un double défi :

- * rattraper les retards en diagnostiquant de façon rigoureuse leurs causes,
- * anticiper les évolutions à venir.

Pour ce faire, il doit être mis en mesure de pouvoir répondre aux attentes politiques, pédagogiques et organisationnelles afin de lui permettre de rompre son isolement.

A- Les attentes :

1- Au plan politique :

Le système d'éducation et de formation se doit d'être démocratique dans l'accès au savoir et au savoir-faire professionnel et d'assurer l'égalité des chances par une école fondamentale de 9 ans, obligatoire et gratuite.

En même temps, ces principes supposent le passage au concept de partenariat. Ce droit est organisé par l'intervention de l'Etat, modulé selon les différents niveaux d'éducation et de formation.

L'essentiel étant que l'Etat veille, sans cesse, à éviter l'isolement du système d'éducation et de formation, en encourageant, sous des formes

diversifiées et appropriées, la participation et la contribution scientifique, pédagogique et financière des opérateurs concernés par les conditions dans lesquelles s'effectue la formation.

2- Au plan pédagogique, il s'agit de :

- * faire de l'apprenant l'élément central de l'acte pédagogique et favoriser, dans une démarche systémique, une formation personnalisée tout au long de la vie ;
- * faire de l'acte pédagogique un axe principal d'intervention et d'appui permanent en articulant de façon étroite la recherche pédagogique, l'évaluation et un perfectionnement permanent et qualifiant ;
- * traduire en acte pédagogique l'ouverture permanente du système d'éducation et de formation à l'environnement national et international.

3- Au plan organisationnel, un double objectif est visé :

- * favoriser l'émergence d'une élite scientifique, technique et culturelle capable de développer des centres de création et d'innovation, susceptibles de nourrir le progrès de la société de façon durable ;
- * identifier tous les partenaires et organiser leur participation à la vie et au développement de l'adaptation de l'institution d'éducation et de formation.

L'ensemble de ces attentes contribue à rendre la Relation Formation-Emploi économiquement et socialement complexe et par voie de conséquence, à donner une dimension plus large à la recherche du problème d'équilibre Formation/Emploi.

Dans ce cadre, le système d'éducation et de formation doit concrétiser l'objectif de contribuer à l'éducation d'un citoyen libre et responsable, membre d'une société dont il est l'élément moteur et la finalité, ainsi qu'à la formation d'un homme moderne, créateur de richesses, ouvert sur le monde, en harmonie avec son identité et sa culture.

B- Les conditions de l'équilibre offre/demande de formation :

L'évolution technologique¹, les progrès accomplis dans les domaines de la gestion, de la science administrative, conjugués au plan externe avec le phénomène de mondialisation des échanges, ont mis en évidence l'impérieuse nécessité pour l'Etat, l'ensemble des autres collectivités publiques et les entreprises, d'étendre leur politique d'investissement au domaine des ressources humaines. Cette politique concerne tous les modes de formation :

- * la formation initiale, y compris la formation professionnelle, pour l'accès au premier poste ;
- * le perfectionnement et le recyclage des travailleurs en poste, pour la mise à niveau technique ;
- * la formation continue ou en cours d'emploi, pour l'adaptation au poste ;

D'un autre côté, le système d'éducation et de la formation est actuellement confronté aux mutations économiques et aux restructurations industrielles.

Il doit s'organiser pour parvenir, à terme, à former selon des normes, des critères et des méthodes, établis en étroite et permanente concertation avec tous les acteurs de la société (et les employeurs actuels et futurs).

C'est le gage d'une plus grande adéquation entre offre et demande de formation et d'une meilleure et nécessaire adaptabilité aux renouvellements des techniques de production.

¹ -DEGUY M : *définitions de fonctions : évaluation des emplois, Ed d'organisations, paris 1996 p 52.*

C- Le rôle de l'Etat et des collectivités locales :

L'ensemble des processus de réformes et de restructurations conjugué aux contraintes extérieures et à la mise en œuvre du programme d'ajustement structurel ont entraîné, sinon amplifié, la réduction des moyens financiers d'intervention de l'Etat, aussi bien au niveau du système d'éducation et de formation qu'au niveau de la création d'emploi.

De ce fait, l'Administration et plus particulièrement les Collectivités territoriales, ne peuvent rester en retrait des grandes mutations institutionnelles et subir passivement les effets de la mondialisation et de la globalisation. Elles doivent au contraire se rénover et s'adapter pour s'inscrire dans le courant, le dépasser et conserver l'initiative.

Dès lors, un changement des méthodes de travail et des techniques d'organisation s'impose. Cet effort de restructuration ne peut s'accomplir en vase clos, de façon étanche, mais de manière concertée et coordonnée, en impliquant l'ensemble des acteurs concernés et toutes les compétences disponibles.

Mais comment quitter la vision quantitative pour une vision qualitative, lorsque, pendant plus de trois décennies, l'appareil d'Etat a envahi tous les espaces et a été confronté aux tâches de développement auxquelles il n'a pas été suffisamment préparé ?

Comment peut-il jouer son rôle de protagoniste du développement de la société s'il continue à conférer à l'éducation-formation un statut banal et peu en adéquation avec les préoccupations, et les besoins en qualifications nouvelles qui apparaissent sur le marché du travail ?

L'appareil d'Etat doit rompre le carcan qui l'isole du monde extérieur et s'ouvrir beaucoup plus en élargissant les cercles de dialogue et de concertation avec le monde économique et social.

Ainsi l'éducation – formation, instrument stratégique pour l'économie et l'investissement en capital humain, renvoie à une gestion renouvelée de la ressource humaine, à la responsabilité de l'Administration

quant au contenu de la formation ainsi qu'au rôle de l'entreprise dans le domaine de la gestion de la formation continue.

Dans ces conditions, la question se pose sur le rôle de l'Etat et des collectivités locales dans les fonctions principales (culturelle, sociale et économique) d'éducation et de formation.

Dans cette optique, l'adéquation formation-emploi revêt un caractère encore plus urgent, car la faiblesse des ressources financières exige une rentabilité des actions et des formations. L'amélioration de l'efficacité de cette relation nécessite la création d'un marché du travail transparent, organisé, localement et sur le plan national, renforcé par une information la plus complète sur les offres et demandes d'emplois.

L'emploi devient ainsi une affaire locale. Sa préservation et sa promotion nécessitent le renforcement des moyens publics d'écoute et de suivi du chômage et de gestion de l'offre et de la demande de l'emploi.

L'ANEM, dans ses missions rénovées doit constituer le principal agent d'organisation du marché du travail. Cette institution doit être en mesure d'assurer des connexions fécondes avec tous les agents, qui à un titre ou à un autre, contribuent à la création d'emplois (organisations professionnelles, chambres de commerce et d'agriculture, caisses d'assurances sociales...)

Par ailleurs, l'adoption d'une politique active de l'emploi, donnera une impulsion nouvelle à la responsabilité de l'Etat dans les mécanismes d'équilibre entre l'offre et la demande d'emploi et les formations.

Les collectivités locales doivent être davantage responsabilisées pour assurer, dans le cadre d'une politique de l'emploi et de la formation, ainsi conçue, un rôle complémentaire à celui de l'Etat.

Pour ce faire, les collectivités locales doivent bénéficier d'un encadrement de qualité et d'une réforme des systèmes financiers et fiscaux, à la mesure des besoins de financement requis par cette mission.

SECTION IV.

Les éléments déterminants de l'équilibre :

Le volume de l'emploi de la main-d'œuvre, que ce soit au plan de l'économie dans son ensemble ou au niveau de l'entreprise individuelle, dépend du comportement de la demande et de l'offre de travail. Quels sont les déterminants de ces derniers ?

- * En ce qui concerne la demande de travail, c'est une fonction décroissante du taux de salaire réel. Autrement dit, les entreprises n'embaucheront davantage de travail que si le taux de salaire réel diminue.

De plus, une entreprise, en régime de concurrence parfaite, engage du personnel jusqu'au moment où la productivité marginale des services du travail est égale au taux de salaire réel.

Ce comportement, appliqué au plan individuel et guidé par le principe de la maximisation du profit, peut être transposé au plan global.

Il n'en demeure pas moins que, dans une perspective dynamique, la demande de travail dépend du niveau global de la production et du volume d'investissements qui sera injecté dans l'économie.

Par ailleurs, ce dernier est influencé par le rythme de croissance projeté de l'économie et les politiques fiscale et monétaire adaptées à cet effet.

- * Quant à l'offre de travail, c'est une fonction croissante du taux de salaire réel. Ce dernier représente ainsi la rémunération que les travailleurs exigent pour compenser la désutilité du travail.
- * Parallèlement au marché du travail, évolue le système d'éducation et de formation.

Dans le sous-système d'éducation obligatoire et gratuite, la demande est déterminée par la démographie ; pour les autres niveaux, elle dépend théoriquement également de l'ensemble des choix individuels de carrière et des choix collectifs de la société.

Ces choix sont basés sur le critère de maximisation du revenu actualisé, représenté par la somme des revenus perçus tout au long de la carrière, desquels sont retranchés les coûts de formation consentis.

* L'offre d'éducation et de formation, dépend de la croissance démographique, des choix institutionnels d'organisation du système, des contraintes budgétaires et des besoins de l'économie en personnels d'encadrement et de maîtrise. L'équilibre entre offre et demande de formation ne peut être apprécié de façon uniforme ; dans chaque cas, il doit être apprécié en fonction des caractéristiques institutionnelles, sociales, économiques et démographiques propres à chaque sous-système.

[Ainsi, l'équilibre offre et demande de formation dans l'école fondamentale est celui qui réalise, en minimisant les déperditions, l'adéquation entre l'obligation scolaire et la préparation à une formation secondaire et professionnelle et la population en âge d'être scolarisée ; la démographie est le facteur déterminant qui fixe les niveaux d'équilibre entre offre et demande.]^{pk} En ce qui concerne le sous-système du secondaire et de la formation professionnelle, l'équilibre théorique est celui qui assure l'adéquation entre l'objectif de préparation à l'entrée dans le sous-système universitaire et la vie active et les besoins de l'économie.

L'efficacité de cet équilibre est appréciée par les taux d'accès dans un cycle supérieur, les déperditions en cours de formation et le chômage des diplômés. Les besoins de l'économie et les contraintes financières prennent le pas sur le poids démographique.

L'équilibre dans l'enseignement supérieur est celui qui assure l'adéquation entre l'objectif de création de capacités scientifiques et techniques et le développement de l'innovation, les besoins de l'économie en termes d'encadrement et les contraintes budgétaires. L'efficacité de cet

équilibre est mesurée par les déperditions des effectifs, la fuite des cerveaux et le chômage des diplômés.

Même si tout est tenté pour réaliser l'équilibre statique, entre l'offre et la demande de travail, ou dynamique, entre l'offre et la demande de formation, force est de constater, dans la réalité, un déséquilibre permanent sur tous les marchés.

Cet état de fait reflète l'inefficacité de la relation entre l'emploi et la formation.

Il en résulte un gaspillage des ressources humaines et des ressources financières.

- * L'adéquation entre l'offre et la demande de formation qui émane du système d'éducation et de formation, est elle-même déterminée par la demande de travail des différents secteurs économiques et sociaux et les besoins en capacités scientifiques et technologiques.

En d'autres termes, l'équilibre entre l'offre et la demande de formation est en relation d'interaction avec le marché du travail et par voie de conséquence avec les salaires courants sur le marché.

Une fois fixés, les salaires, constatés sur le marché, vont orienter les choix de formation et partant, non seulement l'offre et la demande de travail mais aussi l'offre et la demande de formation.

En économie de marché, l'entreprise prend en compte de nombreux et nouveaux critères (formation, expérience, compétence, adaptabilité et polyvalence). Ce sont les nouveaux déterminants du salaire, qui, une fois fixés, vont faciliter le choix des carrières et des parcours professionnels ainsi que l'adéquation de l'offre à la demande de travail, notamment qualifié.

Après avoir longtemps été considérée comme une consommation, l'éducation y compris la formation, apparaît de plus en plus surtout aux yeux des pays en retard économiquement, comme un investissement dont il faut calculer la rentabilité.

Cela dit, il faut envisager l'équilibre de l'offre et de la demande de formation dans une perspective dynamique.

C'est ainsi qu'il faut tenir compte de l'évolution de la technologie et de l'organisation des marchés, de la structure des emplois ainsi que de l'évolution des qualifications requises, évolutions engendrant par exemple, au niveau des entreprises, un développement de la fonction managériale, une diminution du nombre des niveaux hiérarchiques et finalement une inversion de la pyramide de l'organisation qui voit sa pointe tournée vers le bas.

En outre, les diplômes et les qualifications¹ ne conservent leur validité que durant un temps limité ce qui oblige le cadre à préparer sa " future " fonction au moment même où il commence " l'actuelle ", et donc à s'astreindre à une formation continue dans une optique, dorénavant horizontale.

La connaissance au plus fin de ces différents aspects permet de déterminer les orientations souhaitables du système d'éducation et de formation.

¹ -GALAMBAUD, B.: *des hommes à gérer, entreprises modernes d'édition*, Paris (1983) p 120

SECTION V.

Les propositions de mesures d'urgence :

Dans l'attente de l'organisation d'un véritable débat social qui permettra l'adoption de mesures adéquates, cohérentes et globales, une attention particulière devrait être apportée aux domaines suivants :

A- Une mise à niveau des programmes et de l'organisation pédagogique :

Les différentes branches du savoir se sont diversifiées et différenciées et le monde du travail exige des qualifications nouvelles.

C'est pourquoi, il faudra adapter les programmes de formation aux mutations rapides de l'économie et des technologies en vue d'une préparation adéquate des publics concernés aux évolutions et reconversions des métiers et élargir la gamme des dispositifs d'enseignement, par le développement de la formation permanente.

B- Une mise à niveau des enseignants :

Le diagnostic ci-dessus a montré les faiblesses en matière d'encadrement tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, auxquelles s'ajoutent les départs d'enseignants, que ce soit vers d'autres secteurs ou à l'étranger.

La mise à niveau urgente doit porter en priorité sur l'écart entre qualification théorique et qualification réelle des enseignants et sur la réduction des déséquilibres dans la répartition du corps enseignant qualifié entre les filières et sur le plan géographique.

C- Engager un premier programme de réhabilitation d'établissements d'excellence et de recherche/innovation pédagogique :

Les programmes et méthodes pédagogiques ne répondent plus aux exigences économiques et sociales, ainsi qu'aux normes internationales. Dans l'attente d'une modernisation générale du système, il est urgent

d'engager un programme de réhabilitation d'établissements d'excellence et de pôles de recherche pédagogique nouvelle.

D- Maîtriser le financement des activités pédagogiques et scientifiques :

L'Université a besoin d'être insérée dans un réseau de relations d'échanges avec ses partenaires internes et externes qui contribue à la production et à la diffusion des connaissances.

Il conviendra, dans cette optique d'étudier, notamment par un rééquilibrage des allocations budgétaires¹, le financement des activités pédagogiques, de recherche et d'innovation.

- * Rechercher la souplesse de fonctionnement de l'université dans tous les domaines, pour conforter son rôle d'acteur du développement, de formation des élites et d'insertion dans la dynamique universelle du progrès scientifique et technique.
- * Développer les partenariats étrangers, en organisant la coopération avec des institutions similaires, en matière de programmes, d'enseignements, de recherche et d'équivalence des diplômes.
- * Rapprocher le management de l'université et des institutions universitaires des règles modernes de gestion et de rentabilité.

¹ -BOTERF G., BARUCCHETTI S VINCENT F. *comment manager la qualité, Paris (1993) p. 33*

CHAPITRE 2

UNE VISION GLOBALE DE LA RELATION FORMATION EMPLOI.

SECTION 1.

nécessité d'une vision globale et intégrée de la relation formation emploi

Les développements qui suivent privilégient les questions qui gravitent autour du " Pourquoi former " ; le " Comment y répondre " relevant d'un autre débat qui n'est pas abordé ici mais qui devra l'être dans les institutions appropriées.

- * Des résultats macro-économiques satisfaisants ont été obtenus en près de 4 ans par un programme d'ajustement structurel. Le rapport entre importation et exportation est positif grâce au poste capital, l'inflation a été relativement jugulée par une libération des prix et une diminution conséquente d'une demande solvable, déjà amputée par les pertes d'emplois et le chômage des jeunes. Mais cette austérité laisse sans réponse les interrogations sur les perspectives de développement du système productif national ainsi que sur le moteur et le contenu de la croissance, autant de questions fondamentales pour un développement durable.

Avec des résultats macro-économiques et financiers positifs, paradoxalement notre économie et notre société sont en panne. Les "années PAS " qui viennent de s'écouler montrent ainsi les limites d'une politique, qui pour faire face à une situation momentanée de cessation de paiement, privilégie les techniques financières sans les insérer dans un processus dynamique de croissance intégrée au niveau national et international.

- * Le chômage et la dégradation des prestations sociales et la longue inadéquation qualitative et quantitative du système d'éducation et de formation ont des effets négatifs sur le niveau de la demande solvable et sur la qualification de la main-d'œuvre. Cette situation entraîne un développement des effectifs du secteur informel. Celui-ci, en raison de son caractère fortement axé sur la "débrouille" plutôt que sur la sous-traitance et les activités créatrices de richesses, n'a pas d'impact significatif sur le système productif.
- * Alors que nous avons les atouts nécessaires à la construction d'une économie tirant profit de l'interdépendance créée par la mondialisation, le démembrement de notre système productif est le principal résultat de l'ouverture économique, renforçant la dépendance vis-à-vis de l'extérieur et plus particulièrement de l'exportation des hydrocarbures.
- * Le problème de l'emploi et de la lutte contre le chômage s'inscrit dans un nouveau contexte, dont il importe de connaître les caractéristiques et les leviers susceptibles de relancer la croissance et l'emploi.
- * Le vrai débat ouvert à notre politique économique est comment maîtriser l'ouverture et l'interdépendance. Aussi, toutes les mesures tendant à mettre en œuvre techniquement et pratiquement une politique de relance de la croissance devraient-elles agir dans trois directions principales :

1. Un véritable programme de relance de la production nationale de richesses comme condition nécessaire à tout investissement extérieur direct.

Pour créer des richesses, trois types indissolubles d'investissements sont nécessaires : ceux de mise à niveau, de productivité et de capacités nouvelles.

Les ressources rares de financement doivent aller en priorité vers les investissements qui préparent notre pays à l'accès à la participation aux grandes sources de production du savoir et non à leur simple consommation sous forme d'information.

Le choix des filières à encourager devient un problème de défense stratégique des capacités du pays à l'interdépendance positive. C'est dire que ces trois types d'investissements portent aussi bien sur les hommes et les infrastructures que sur l'appareil de production.

La conséquence est qu'il ne peut exister de politique économique efficace c'est-à-dire encourageant la création de richesses, si celle-ci ne s'appuie pas à la fois sur :

- * une politique de grands équilibres macro-économiques,
- * une politique de croissance d'un secteur productif,

- une politique de l'emploi et de l'éducation-formation axée sur la valorisation permanente des compétences nationales.

A l'évidence, ces conditions ne sont pas encore réunies puisque les deux autres leviers sont conçus l'un et l'autre davantage comme des outils de gestion des effets de l'ajustement structurel que comme des outils de dynamisation du système productif.

1. Si l'on recherche une croissance durable, elle doit s'appuyer sur un secteur productif hors hydrocarbures connecté aux grands moteurs de croissance dans le monde actuel.
2. L'investissement direct étranger exige des conditions préalables, dont l'une des plus importantes ne réside pas dans les bas salaires mais dans la qualification et la productivité de la main-d'œuvre.

D'ailleurs, ces investissements s'orientent pour près de 68% dans 20% des pays les plus riches. Ils répondent à une logique planétaire de fusions et d'acquisitions aux fins de concentration du pouvoir économique entre des méga-entreprises. Ainsi, dix (10 entreprises concentrent aujourd'hui 86% du marché mondial des télécommunications.

Dans le cadre d'une politique d'aménagement du territoire, l'Etat doit impulser des activités de coopération entre entreprises dans la recherche et la formation, dans des pôles d'innovations technologiques dans lesquels peut s'insérer l'IDE. Ainsi, l'enjeu n'est pas dans nos capacités d'attraction de ces investissements mais dans celles que nous pouvons avoir à les

intéresser au développement de centres nationaux d'innovation et de haute technologie pouvant rendre plus efficace notre système productif.

- * Compte tenu du nouveau contexte de l'emploi et des défis auxquels doit faire face la société, les politiques d'actions ponctuelles qui supposaient une capacité du système d'éducation et de formation à les intégrer dans sa dynamique de développement, ont atteint leur point critique. Le changement et la rapidité des réponses au changement sont la caractéristique des années à venir. La révolution des technologies de l'information, la mondialisation et la globalisation en sont la cause.

De ce fait, toute mesure nouvelle d'amélioration des performances, qui ne s'inscrit pas dans une vision globale et intégrée de l'Ecole au sens large et dans ses capacités d'adaptation de ses trois rôles principaux, culturel, social et économique, risque d'être d'un effet limité.

Il ne s'agit plus de rattraper un retard constaté à un moment donné pour se hisser dans le monde moderne, mais de comprendre que le retard se cumule à une allure exponentielle. Si l'Ecole, en particulier, ne s'adapte pas au défi de la globalisation des échanges et de la production, elle accentuera la dépendance inhérente à cette nouvelle donne.

- * Aussi, la distinction entre solutions immédiates et solutions à long terme n'est-elle plus possible, dans un monde où les connaissances et les techniques évoluent dans le court terme. Ces nouvelles données compliquent encore plus l'approche des problèmes, car l'exigence d'adaptation rapide aux changements ne doit pas devenir une fin en soi. Dans ce cas, le Politique, c'est-à-dire les choix que fait une Société pour assurer sa pérennité, s'efface devant les méthodes qui, elles, se veulent universelles.
- * Face aux missions de transmission du savoir, d'insertion sociale et d'intégration économique et face aux transformations accélérées de l'environnement national et international, **l'isolement du système d'éducation et de formation**, déjà important au cours des trois décennies passées, risque de s'aggraver.

- * Dans ces conditions, une approche parcellaire, n'agissant que sur certains facteurs, ne peut qu'accentuer la baisse constatée du niveau. Le niveau de l'Ecole, mesuré par la qualité de l'enseignement et de la formation, régresse parce que le niveau de son environnement national et international s'élève sans cesse et rapidement, sans que l'Ecole ne soit mise en condition d'y participer. C'est dire que les problèmes posés par la qualité, l'adaptation ou l'adéquation aux demandes ne peuvent se satisfaire de solutions exclusivement techniques et parcellaires.
- * Par ailleurs, le danger est grand, si l'approche globale n'est pas adoptée, de faire régresser l'institution éducative au statut de problème social sans solution, comme le chômage, l'habitat, etc. C'est-à-dire de le gérer en éteignant les incendies, sans agir sur les causes.
- * C'est, en définitive, réduire l'Education à un problème de gestion de crédits et de personnels, au détriment de sa fonction de réponse à un espoir collectif. On prend alors des mesures et l'on alloue des crédits selon les possibilités financières.

L'Ecole devient pour l'Etat "un remords d'allocation de crédits ", alibi à l'immobilisme¹.

- * L'approche globale ne doit pas être, aussi, le prétexte à l'inaction dans l'immédiat. Elle signifie l'action en temps réel et la réponse "juste à temps ", qui sont la règle de survie de toute organisation sociale ou économique stratégique dans le monde post industriel.

Il ne s'agit plus d'attendre la mise en place d'un nouveau système ni de construire une Ecole parallèle,- démarche utopique car elle consisterait à faire l'Ecole sans celle qui existe- mais de travailler différemment et mieux et de produire, progressivement, des " mécanismes " d'autorégulation des rapports de l'Ecole à son environnement.

¹ - *Les assises nationales de la formation professionnelle Avril 2007.*

SECTION II-

Le décalage inévitable entre les finalités et la pratique du système d'éducation et de formation devient critique dans le monde actuel.

Le décalage inévitable entre les finalités et la pratique du système d'éducation et de formation devient critique dans le monde actuel.

- * La responsabilité première et non exclusive revient à l'Etat qui, tout en consacrant une **doctrine** de l'Ecole obligatoire et gratuite, de l'égalité des chances à l'accès au savoir et d'insertion économique, doit dans la **pratique** assurer dans de bonnes conditions, la cohérence entre cette doctrine et ses résultats.

La République et l'Etat-Nation, en raison de ce décalage, n'ont trouvé dans l'Ecole qu'une partie de ce qu'elle était censée apporter par les textes qui l'organisent aux plans social, culturel, politique et économique.

- * Ce décalage s'exprime d'abord dans les langages, les programmes et les exemples utilisés qui, dans l'ensemble dévalorisent le travail manuel. Le décalage est dans les déperditions d'effectifs de plus de 500.000 enfants par an. Ce décalage s'exprime, ensuite, dans la relégation sociale de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, par un processus de régression de ce système dans le secondaire et de massification dans la formation professionnelle. Celle-ci est devenue, de ce fait, une " école bis " inadaptée à la fois à sa mission initiale et à cette nouvelle contrainte.

L'enseignement supérieur a subi la même logique, malgré les déperditions colossales du système fondamental et secondaire ; une "propédeutique " de 4 ou 5 ans subissant les effets de la valorisation sociale des professions à vocation libérale.

En outre, depuis une décennie, la révolution des technologies, de l'information et de la communication, l'ouverture à l'économie de marché ont compliqué la problématique de l'adéquation de l'Ecole à son environnement.

Les effets portent sur :

- * l'importance de la qualité du diplôme et des connaissances comme discriminants sociaux principaux ;
- * la nécessaire formation continue ;
- * les modes de transmission traditionnels et récents du savoir, jusqu'ici centralisés dans l'espace et uniformisés dans le temps.
- * Les nouveaux outils de l'information peuvent démocratiser et rompre l'isolement de l'Ecole et en même temps la réorganiser. C'est dans l'utilisation raisonnée de ces outils que réside la réponse à la recherche de solutions immédiates et de long terme.

C'est une chance inespérée de démocratisation et de qualité, pour le système d'éducation et de formation qui lui permettra à la fois de répondre aux besoins de cohésion sociale et nationale et à ceux de l'économie, sans être pour autant asservi à la logique du marché.

Sinon, l'économie de marché, déjà en œuvre, trouvera les moyens rentables de répondre à la seule demande solvable délaissant l'autre au " filet social ". C'est alors les missions essentielles de l'Etat Educateur qui sont menacés dans leur finalité de réduction des inégalités sociales dans l'accès au Savoir.

- * Le décalage entre l'Ecole et le monde moderne reflète, au vrai, un décalage de l'économie et de la Société face aux facteurs modernes de croissance. Il est de notoriété économique que le " carburant " moderne de la croissance est l'innovation. En 1993, dix pays assuraient à eux seuls 84% des dépenses mondiales de Recherche Développement et contrôlaient 95% des brevets déposés aux Etats Unis ; 80% des brevets des pays en développement ont été déposés par des étrangers résidents dans ces pays.

En effet, l'innovation n'est plus le résultat d'un mouvement simple allant de la science à la technologie mais celui d'un processus d'informations incessantes et rapides où l'interconnexion, rendue possible par les technologies de l'information, est primordiale.

Une société qui n'organise pas et ne favorise pas l'innovation, reste une société dépendante. Il nous faut donc, non pas seulement encourager l'innovation, mais appuyer l'émergence des principaux moteurs de l'innovation de la révolution post industrielle du monde actuel.

Cela suppose tout d'abord la multiplication des centres de recherches, universitaires ou non et le développement des capacités technologiques, c'est à dire celles qui permettent de transformer une découverte, quelle que soit sa nature, en procès de production.

Nos modestes capacités de recherche et de technologie ne doivent pas seulement être développées, mais s'organiser en fonction d'un double impératif d'interconnexion nationale et internationale d'une part, et d'orientation prononcée sur les nouveaux moteurs de la croissance que sont les technologies de l'information et les biotechnologies, d'autre part.

A ce niveau, se pose le problème de la formation des chercheurs et l'urgence de créer des centres d'excellence et à conclure des accords de coopération et de parrainage. Pourquoi l'enseignement et la formation seraient-ils tenus à l'écart du partenariat étranger ?

C'est dans ces principaux facteurs que réside l'élément le plus sûr d'une croissance durable et interdépendante. Dans l'autre cas il s'agira au mieux d'une croissance par à coups, liée à nos capacités financières à acheter des innovations, c'est à dire le stade des usines clés en mains, modalité qui n'est plus compétitive avec le produit fini et importé.

- * Dans cette optique, toute approche tendant à rechercher l'équilibre formation-emploi, au sens large, qui ne s'imprègne pas de cette exigence de vision cohérente, globale et intégrée, ne fera que consolider les rigidités, renforcer les logiques catégorielles et accentuer l'isolement entre l'Ecole et l'économie.

SECTION III.

L'urgence d'un débat social sur les finalités et les résultats du système au regard des attentes individuelles et collectives.

- * L'approche fondée sur la conservation des valeurs républicaines, sur l'enracinement des principes de la démocratie et sur la participation active à l'ouverture sur le Monde, implique tant la consolidation du rôle de l'**Etat-Ecole** que le développement des capacités scientifiques et technologiques de la Nation.

Il est temps qu'un débat social rigoureux s'ouvre sur le devenir du système, dans sa totalité, face à l'ensemble des enjeux qui ont été ciblés par le présent rapport.

- * Ce débat social ne constitue pas un encouragement à l'inaction dans l'immédiat. Il est, en revanche, le meilleur garant de la mise en œuvre immédiate de mesures de modernisation ayant aussi des effets sur l'organisation du système.

Car, dans un environnement social qui s'est dégradé ces dernières années, l'économie de marché réintroduit en outre, avec vigueur, son lot d'inégalités, d'exclusion et de marginalisation, l'Ecole est plus que jamais un espoir collectif et individuel et l'objet de contradictions sociales.

- * Poursuivre à l'identique les méthodes actuelles d'éducation et de formation à l'heure de l'économie de marché, c'est prendre le risque de voir s'ouvrir, si ce n'est déjà fait, un marché de l'éducation et à terme, l'éducation régie par le marché et donc par la demande solvable.

CHAPITRE III.

Les thèmes du débat social actuel se rapportant à l'équation formation/emploi

Pour souligner la relation particulière de l'éducation-formation avec la Société, on appelle Ecole, dans ce qui suit, l'ensemble du système d'éducation et de formation.

- * Il est du devoir de l'Etat de rechercher à la fois la massification et la démocratisation de l'accès à un savoir de qualité. De cet objectif central découlent l'urgence et les priorités dans les mesures à prendre, quel que soit le cycle et notamment dans les domaines de :
- * la pédagogie et de la recherche pédagogique ;
- * la production d'outils et de supports pédagogiques modernes appuyant les rapports enseignants et enseignés, notamment le développement d'espaces d'exposition des sciences et techniques et d'illustration des productions agricoles, industrielles, scientifiques et culturelles sous formes d'exposition permanentes, conviviales et dans lesquelles les manipulations des outils exposés sont accessibles aux enfants.

Pourquoi ne pas rapatrier, au moins en partie, les pavillons des expositions algériennes à l'étranger ?

Comment un pays producteur de pétrole¹ et de gaz ne dispose-t-il pas d'une exposition permanente des sciences et techniques de cette activité ?

- * D'un mode d'organisation qui tienne compte des élèves et en corollaire l'autonomie des établissements dans l'utilisation d'une part significative de leurs moyens ;
- * l'évaluation de l'efficacité de l'Ecole et des savoirs qu'elle transmet ;
- * la réhabilitation des notions de mérite, d'excellence et de formation d'élites ;
- * la formation et le perfectionnement des enseignants, tant dans leur niveau académique qu'en communication ;
- * l'affectation de moyens ciblés sur ces mesures ;
- * l'évaluation régulière de l'Ecole et de son efficacité.

Pour être efficaces, ces mesures appellent des réponses claires aux préoccupations suivantes tenant au rôle social et économique du système d'éducation-formation et à son organisation interne.

¹ - *Agrégats et Indicateurs socio-économiques généraux DES/CNES : 1999.*

SECTION 1-

Les diverses questions qui interpellent le décideur

A- Questions liées au rôle social.

- * Comment le système d'éducation et de formation prend-il en charge l'exigence sociale d'éducation et de formation ? A travers l'analyse et les résultats de ses rôles culturel, social, économique, le débat portera sur :
- * Une évaluation des connaissances, des valeurs et des idées transmises, de l'organisation et des modalités pédagogiques d'enseignement, au regard de l'exigence de cohésion nationale ;
- * Une évaluation des conditions dans lesquelles s'effectuent les fonctions d'intégration et de différenciation sociale, notamment par l'analyse du modèle social implicite de référence auquel prépare, pratiquement, le système éducatif dans son ensemble et particulièrement l'école fondamentale. Le débat portera sur les valeurs morales et culturelles véhiculées à travers les langages, les aptitudes et les comportements que transmet le système, au regard de l'exigence de modernité et de cohésion sociale ;
- * Priorité des priorités, première entreprise du pays par son budget et ses effectifs ainsi que par la demande de ses services, l'Ecole a-t-elle répondu aux transformations économiques et sociales du pays et à celles du monde extérieur ? Son poids spécifique crée des résistances au changement, qu'il convient de situer et surtout, de savoir surmonter. Il est relativement plus "facile" de restructurer des entreprises industrielles ;
- * Les capacités en initiatives nouvelles d'adaptation sont-elles limitées uniquement par l'insuffisance des moyens mis en œuvre pour améliorer les statuts des enseignants et leur qualification, relever les taux d'encadrement des élèves, adapter les méthodes pédagogiques ?

- * La priorité a-t-elle été donnée, sous le poids du nombre, à l'administration plutôt qu'à la fonction pédagogique qui est à l'Ecole ce qu'est la fonction de production à l'entreprise, c'est à dire la combinaison optimale d'équipements, de savoirs et de savoir-faire pour fournir un service de qualité satisfaisant une demande individuelle et collective ?
- * L'économie de marché, l'émergence du capitalisme, la mondialisation et la globalisation des modes d'échange et de production entraînent une rénovation du rôle social de l'Ecole. Cette rénovation concerne notamment les missions de préservation de l'identité nationale par le développement des capacités de réponses à la globalisation des attitudes et comportements, afin que l'ouverture permette une interdépendance avantageuse et non une dépendance subie. A cet effet, il y aura lieu de rechercher les chemins les plus efficaces d'un système d'éducation rénové, fondé sur :
- * L'urgence d'une rupture de son isolement par rapport à l'exigence sociale d'un développement humain dans ses dimensions culturelles et de cohésion sociale.
- * L'urgence de la mise en œuvre réelle du principe d'égalité des chances dans l'accès au Savoir par l'amélioration qualitative des différents cycles d'études. Il se pose donc, la question, comment l'Ecole répond-elle aux attentes des différents groupes sociaux en matière de mobilité sociale dans un pays qui entre en économie de marché ?
- * L'organisation pédagogique actuelle est celle qui résulte d'un système étatique centralisé tendant à éliminer les inégalités sociales par la marginalisation de la propriété privée dans l'échange et la production. Dans une telle optique, le facteur politique détermine l'organisation du système d'orientation et de sélection. Le succès politique est alors dans le nombre. La pression sociale sur le système s'exerçant vers le haut, la prolongation des études se traduit par des tronc communs généraux et par voie de conséquence une sélectivité faible.
- * Aussi la question de l'égalité des chances, dans la phase de transition vers l'économie de marché, se pose-t-elle avec acuité et dans des formes nouvelles, impliquant une attention particulière de la part de l'Etat. Des réponses apportées aux questions suivantes dépendra l'objectif, affiché par l'Etat, de démocratisation et de qualité :

- Si l'école veut jouer un rôle dans la mobilité sociale peut-elle feindre d'ignorer superbement les luttes sociales qui vont dorénavant imprégner plus fortement le système ? La compétition c'est la vie et en l'ignorant, l'Ecole s'en isole. En laissant les mécanismes d'orientation et de sélection tels qu'ils sont, l'Ecole n'abandonne-t-elle pas son rôle " d'amortisseur " des inégalités au profit de ceux qui auront les moyens de reproduire leur statut social par une formation de qualité hors système national ?

- Les performances en matière d'égalités des chances du système doivent être évaluées au regard : de la scolarisation dans le monde dans les trois grands cycles ; des inégalités sociales dans l'accès au cycle immédiatement supérieur ; des déperditions et de leur origine sociale. Il est alors important de savoir, comment le tronc commun, l'orientation et la sélectivité contribuent-ils à l'égalité des chances ?

- Enfin, les performances du système devront être évaluées au regard du modèle culturel dominant que l'école véhicule, dans une société où règnent le chômage et l'activité informelle : autant de facteurs qui interpellent les pédagogies mises en œuvre jusqu'ici, dans leur contribution à la mobilité sociale. Cette préoccupation revient à poser les questions concrètes suivantes :

- * combien de fils ou de filles de ceux qui étaient chômeurs à l'indépendance sont devenus médecins ou ingénieurs 20 ans après ?
- * Combien de fils ou de filles de ces mêmes médecins et ingénieurs auront, dans 20 ans, la profession de leurs parents ?
- * Quelles sont les chances d'un fils de chômeur en 1999 d'être ingénieur ou médecin dans 20 ans ?

- Quels seront les effets des réductions budgétaires sur l'égalité des chances par leurs inévitables conséquences sur les politiques de correction des handicaps économiques qui s'appuyaient sur la gratuité, l'aide sociale, les bourses, les prix de la restauration et du logement ?

B- Questions liées au rôle économique :

- * Le système et les structures de production et leur stade de développement conditionnent tout système d'éducation et de formation. L'école primaire gratuite et obligatoire correspond à une société principalement rurale et au début de l'industrialisation. La prolongation de la scolarité obligatoire au premier cycle du secondaire reflète l'accélération du processus industriel.

Le développement de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle ainsi que de l'enseignement supérieur est celui de la modernisation et de la restructuration industrielle. Une évaluation du rôle économique de l'institution dans sa contribution à la qualification de la force de travail en quantité et en qualité et à tous les niveaux portera sur :

1)- Les formations initiales :

- * Les conditions de mise en œuvre de ces différentes étapes au cours de ces trois décennies.
- * Les capacités physiques et pédagogiques du système à répondre aux besoins de formation initiale et de formation permanente.
- * La répartition des élèves entre les différents cycles de formation et surtout les flux d'entrée et de sortie dans ces différents cycles.
- * Les parts respectives des enseignements technologiques et de l'enseignement général.
- * L'enseignement technologique et les débouchés professionnels.
- * Les transformations de la relation formation/emploi dans une économie de marché.

Cette liaison est plus complexe qu'en économie centralisée où des balances de main-d'œuvre et de formation pouvaient déterminer les effectifs à former. Les entreprises, en économie de marché sont des centres autonomes de détermination du volume de l'emploi et de sa répartition entre les différentes qualifications et filières. La demande de formation qui en résulte dépend de l'organisation du travail dans l'entreprise et de sa production.

- * Les conséquences de la flexibilité et de la remise en cause de la stabilité de l'emploi sur les contenus des formations initiales à travers les différents cycles. La polyvalence dans la formation initiale, est le meilleur garant d'une mobilité positive c'est-à-dire celle qui n'accroît pas la durée de recherche d'un nouvel emploi. Comment développer, à travers l'enseignement général, la culture du technique et le goût pour les travaux manuels et les activités productives ?

2)- La formation continue¹.

C'est l'ensemble des actions entrant dans le cadre d'une politique active de l'emploi, destinées à adapter les formations initiales d'un individu aux exigences de mobilité sociale d'une part et de flexibilité d'autre part.

Dans ce domaine l'Etat a principalement un rôle d'animation de l'offre et d'appui à la demande. Du côté de l'offre, le rôle de l'Etat n'est pas exclusif du secteur privé. Du côté de la demande, l'Etat crée les conditions nécessaires à l'accès à la formation continue par des financements obligatoires et collectifs. Le développement de cette activité stratégique implique une définition précise des rôles respectifs de l'Etat et des autres intervenants.

¹ - Les assises nationales de la formation professionnelle Avril 2007

Si l'Etat doit animer la formation continue, son financement implique la participation aux décisions des opérateurs et de leur représentation. L'Etat quant à lui intervient par ses structures au niveau de l'offre comme l'un des opérateurs et/ ou par des subventions aux actions menées dans un cadre conventionnel. Ce schéma classique implique une grande sélectivité dans les actions pour l'adaptation de ce système à un environnement de chômage et de relance de l'activité économique par la restructuration industrielle et par le secteur privé national et étranger. Les pistes de recherche sont notamment :

1. Le ciblage des bénéficiaires et les conditions d'exercice de la formation continue dans un contexte de chômage des candidats à un premier emploi et de chômage de longue durée.
2. Le financement étatique et conventionnel et les conditions de son utilisation.
3. Les structures publiques et privées de formation continue et leur contribution à la lutte contre le chômage des jeunes, des femmes et des catégories les plus vulnérables.
4. La reconversion des différentes capacités de formation initiales où la demande de formation s'est éteinte, soit par saturation, soit par obsolescence des formations par rapport au marché du travail.
5. L'évaluation continue des performances des activités ainsi financées en pondérant fortement leur succès dans le placement sur le marché du travail.

C- Questions liées à l'organisation de l'éducation-formation.

Les enjeux à venir imposent une attention particulière aux conditions d'exercice de la fonction éducative et de formation, à celles de la fonction enseignante et enfin à celles des "utilisateurs " (les élèves, leurs parents, l'économie).

De nouvelles pistes s'imposent entraînant des adaptations aux principes actuels d'organisation et qui sont notamment ceux de :

- La centralisation, de l'initiative créatrice des enseignants et de la prise en charge collective du projet éducatif.

- * L'organisation de la profession et sa répartition hiérarchique dans les différents cycles impliquant une gestion des carrières verticale ; pourquoi un instituteur ayant 20 ans de carrière ne peut-il être rémunéré comme un enseignant débutant dans le supérieur ?
- * Une adaptation de la pédagogie appuyant en l'élargissant, le rapport entre formateurs et élèves.
- * Une évaluation de l'Ecole qui compléterait celle des enseignants.
- * Une évaluation des dépenses d'éducation dans leur ensemble.
- * La préparation de ce débat, que nous recommandons, devrait s'appuyer sur un Audit complet du système Education-Formation face aux missions politiques, économiques, sociales et culturelles ainsi qu'aux espoirs collectifs que la Nation place en lui.
- * Parallèlement à cet audit, dans le cadre des institutions constitutionnelles et des institutions et organisations représentatives des différents acteurs du système Education/Formation, sur la base d'un questionnaire non directif, il conviendrait de susciter les préoccupations, avis et propositions, des partenaires de l'institution d'éducation et de formation.

Cette consultation doit permettre l'expression des avis et des attentes de la communauté éducative, à savoir les enseignants, les élèves, leurs parents, les mondes de l'économie et du travail, de l'Etat et des collectivités locales.

Elle devra s'appuyer, en outre, sur l'analyse des systèmes d'éducation et de formation dans le monde et des réponses apportées aux exigences de la modernité. Les contributions des Conseils Economiques et Sociaux et des organisations multilatérales (UNESCO, ALESCO, ONUDI, Banque Mondiale, BIT, PNUD notamment) sont vivement souhaitables.

Ces actions, d'audit et de consultations, devraient déboucher sur un Mémoire sur l'Ecole algérienne du 21ème siècle, soumis à un débat national ménageant la participation de l'ensemble des acteurs de l'Ecole et de ses partenaires.

Compte tenu des enjeux, l'organisation de ce débat doit pouvoir refléter sa finalité, à savoir exprimer un consensus social devant guider l'ensemble de l'évolution du système d'éducation et de formation¹.

Pour cela, le débat social devra être l'aboutissement des travaux d'audit et de consultation. Par ailleurs, il devra être articulé avec les processus d'élaboration de la politique d'éducation et de formation et les mesures et actions qui les mettent en œuvre.

¹ -ARCHIER G : *mobiliser pour réussir, Ed. Du seuil, Paris (1999) p 50*

D- Recommandation sur la question formation à l'emploi :

Aussi, il a été recommandé lors des assises nationales sur la formation professionnelle organisées le 07 Avril 2007, dans le cadre d'une stratégie pour l'émergence d'un marché efficient de la formation à l'emploi un certain nombre de points et de propositions (intervention de Mr HAMID M.TEMMAR ministre des participations et de la promotion de l'investissement).

Les termes de référence :

Les travaux des Assises sur la Relance et le Développement industriels, ont retenu une définition du capital humain. Le capital humain est l'ensemble des connaissances, des compétences, des qualifications, déshabituées et relations investies par les individus dans les situations de travail.

Les Assises ont par ailleurs retenu un certain nombre de propositions évidentes de base qui constituent des axiomes pour la construction d'une stratégie de développement des ressources humaines.

1ère Proposition : L'éducation et la formation sont des facteurs critiques de la croissance économique de la nation et du développement de l'entreprise. En effet, le niveau d'éducation mais surtout de formation est tenu comme un facteur de production supplémentaire, dont l'accumulation permet d'accroître la production.

Le taux de croissance d'une économie est ainsi directement lié au niveau et à la qualité du capital humain.

Les dépenses de formation sont un investissement au même titre que l'investissement matériel. Il se traduit par une augmentation du stock et de la qualité du capital humain, La formation est un processus qui permet le développement des compétences et des savoir-faire innovants et contribue à impulser un progrès économique et social durable, ce qui entraîne un effet d'accroissement durable non seulement sur le niveau des richesses produites, en accélérant l'assimilation et la maîtrise du progrès technique.

2ème Proposition : Lorsqu'on se situe dans une perspective d'industrie, l'efficience se définit par le niveau de productivité, clé de la compétitivité de l'entreprise et donc de sa pérennité.

Dans la situation historique que nous vivons la compétitivité de nos entreprises est liée à la dynamique du marché international dont le moteur essentiel est l'innovation et le progrès technique. Il y a ainsi une relation dialectique entre le progrès technique/l'innovation et la formation.

La relation de travail définit le rapport de la société à son environnement dans la recherche de la création de la valeur et sa distribution. Ainsi les niveaux d'instruction et de formation professionnelle de la population active constituent une condition nécessaire pour relever les défis de la compétitivité.

Dès lors la formation professionnelle entendue comme une absorption du savoir, du savoir faire et du savoir être (dans le processus de production) est un facteur de compétitivité et de développement de l'innovation et du progrès technique.

Inversement, le progrès technique comme l'innovation entendue dans son sens général suppose la disponibilité d'un capital humain de qualité élevée. La création d'un potentiel élevé d'assimilation des technologies devient le premier objectif pour une transformation de la structure productive, source de progrès technique et de croissance. La corrélation entre éducation/formation et capacité d'adaptation permet une pérennité du phénomène de croissance.

3ème Proposition : Etant donné l'ouverture du marché national au monde, la compétitivité appelle à un renouvellement fréquent des équipements et des machines. Une telle évolution permanente de la technologie, sous-tendue par un processus d'innovation implique une mise à niveau perpétuelle des qualifications et une actualisation des compétences des personnels des entreprises.

La formation permanente est un facteur d'efficience et la stratégie dynamique de valorisation des ressources humaines aura pour objectif la mise à niveau permanente des qualifications et de la qualité du travail.

4ème Proposition : Si donc la formation en général -et celle destinée au développement des capacités nationales de management en particulier- est de plus en plus considérée comme un des facteurs les plus appropriés pour faire face aux nouveaux défis économiques, cette formation doit assurer des niveaux de qualification considérée par rapport à la compétition internationale. Nous remarquerons qu'en Algérie, cette fonction a été sous estimée voire minorée, elle est peu présente dans les débats et dans la nouvelle architecture des réformes de l'éducation nationale.

5ème Proposition : La gestion des ressources humaines dans une entreprise est une fonction prioritaire ; elle est notamment chargée d'assurer la gestion prévisionnelle des ressources humaines, avec des programmes de formation et de requalification qui sont partie prenante des plans de développement et de conquête des marchés de l'entreprise. Le facteur social est absent de la politique de l'entreprise en matière de recrutement, de normalisation des carrières. Seuls la productivité et le marché de l'entreprise constituent des critères de gestion des entreprises et de développement des ressources humaines.

6ème Proposition : Il y a une forte corrélation entre (i) d'une part la taille de l'entreprise et la place de la gestion des Ressources Humaines dans l'entreprise et (ii) d'autre part la marginalisation de la formation et les faibles niveaux de performance des entreprises nationales. Cela appelle des mécanismes de formation spécifiques pour les PME.

7ème Proposition : Les Investissements Directs Etrangers constituent un mode privilégié de transfert des connaissances techniques, du savoir et du savoir-faire existants mais c'est la disponibilité d'une main d'oeuvre experte et qualifiée qui assure un tel transfert et l'appropriation technologique, Sachant ainsi que la qualité de la main-d'oeuvre reste un facteur non négligeable de l'attractivité des IDE, la politique de formation doit être ambitieuse et viser la technologie avancée.

SECTION II .

ANALYSE DE LA SITUATION ACTUELLE

A- Etat de la question :

L'observation de la situation de la formation professionnelle dans notre pays, c'est-à-dire la stratégie et les politiques mises en oeuvre en la matière mais aussi la réalité historique, a amené les Assises à dégager deux conclusions majeures :

* Toutes les parties prenantes sont unanimes pour souligner que les déficits majeurs en matière de gestion ne relèvent pas tant de l'ordre des ressources financières et matérielles que de l'ordre des ressources managériales et plus spécifiquement des ressources humaines.

* De manière générale, les politiques de développement national entamées au lendemain de l'indépendance ont partout privilégié l'action de l'Etat et l'entreprise publique comme forme d'organisation. Bien que le cadre de fonctionnement de l'économie nationale ait changé, ces politiques conservent encore tout leur poids. Malgré les changements profonds engagés ces dernières années, les pesanteurs sociologiques -notamment de comportement- de l'ancien système continuent à ralentir la libération des dynamiques concurrentielles et retarder l'avènement d'un véritable marché de la formation.

L'opinion générale des utilisateurs a confirmé, pendant les Assises, le fait d'une grande frustration pour trois raisons :

* La prise en compte insuffisante des véritables besoins de formation des entreprises.

* Une tendance à la "gadgétisation" de la formation (vendre du prêt à former).

* La reproduction de modèles inventés ailleurs, en déphasage avec le contexte national. En outre, l'inexistence de marché des compétences et des qualifications, comme puissant facteur de sélection et d'émulation n'a pas créé de pressions suffisantes sur les organismes de formation pour améliorer la qualité et sur les utilisateurs pour mieux affiner leur demande et être plus exigeants.

Dans le modèle algérien de management, la gestion des Ressources Humaines est souvent limitée à des tâches d'administration des personnels qui ne dépassent guère le recrutement, la paie et la gestion des conflits sociaux. En général, la formation comme outil de management est peu présente dans la culture et le mode de conduite de raisonnement, stratégique et organisationnel des "decision makers".

La gestion prévisionnelle des ressources humaines représente l'exception. Ceci apparaît nettement à travers la faiblesse des budgets consacrés à la formation.

Il faut rappeler que le niveau de développement du capital humain dans les grandes entreprises publiques et notamment le secteur international, a connu un essor particulier. Historiquement, ce sont les choix technologiques et le statut des entreprises qui ont souvent pesé sur le comportement en faveur du développement des Ressources Humaines.

Plus internationalisées, plus exposées aux situations de compétition, mieux structurées et plus imprégnées de la culture managériale et organisationnelle, ils ont su identifier le rôle de la gestion des Ressources Humaines dans leur stratégie de développement.

Cependant, si donc la gestion des carrières existe dans ces grandes entreprises, son efficacité est limitée en terme d'évaluation et de valorisation du potentiel de compétences et de motivation des personnels. L'investissement dans le capital humain sur la base de plans de recrutement et de formation existe certes, mais il reste une exception.

Le recrutement n'obéit pas toujours à des critères normatifs de sélection à l'entrée des candidats. Souvent, c'est le critère de la confiance et la recommandation qui l'emporte au détriment de la compétence et du mérite.

Jusqu'à une époque récente, la formation dans le secteur public (ou l'administration) n'a jamais été considérée comme un investissement articulé au projet de l'entreprise (lorsqu'il existe) mais le plus souvent comme une charge ou une obligation administrative à satisfaire.

La formation continue reste insuffisamment développée et peu intégrée au système national d'éducation-formation. Ce n'est que récemment qu'elle commence à obéir à une stratégie globale répondant à deux finalités :

- * Prendre en charge les actions de mise à niveau des ressources humaines des entreprises et des administrations dans le cadre des programmes de réformes économiques globales engagées.
- * Répondre aux besoins de requalification et de reconversion que génèrent les restructurations de l'économie.

Les mécanismes d'implication du secteur privé¹ dans la formation ne sont pas encore suffisamment établis. Si dans les pays de la sous région méditerranéenne, des expériences sont à l'oeuvre, en Algérie aucun mécanisme n'existe pour impliquer le secteur privé dans les programmes de formation du secteur étatique.

Cette situation crée un déséquilibre qui n'est pas propice au développement d'un marché où l'offre et la demande tendraient par leur comportement spontané à établir une situation d'allocation optimale. En conséquence, la qualité se trouve toujours compromise.

¹ - HERMEL P : *le management participatif, Ed. D'organisation, Paris (2003) p 20*

L'Algérie ne se distingue pas à ce jour par l'existence d'une Grande Ecole, genre "Business School", ou d'un réseau de centres de ressources en formation-conseil qui appuient les entreprises et forment aux affaires, à la gestion et au leadership, et ce malgré les lourds investissements matériels consentis depuis l'indépendance dans différents domaines de la vie économique et sociale.

Le problème du niveau d'encadrement intermédiaire semble être pris en main et émerge maintenant une stratégie de développement dans le sens de plus d'efficacité. Mais les niveaux d'encadrement supérieur et de l'encadrement moyen supérieur demandent une approche nouvelle qui manque.

B- Le marché de la formation est peu concurrentiel :

* Le marché de la formation est largement dominé par une offre pratiquement totalement maîtrisée par l'Etat et dont le comportement obéit à des considérations macro économiques, avec une prise en compte malgré tout théorique des besoins effectifs de l'entreprise.

Le besoin de formation reste traité d'une manière globale, alors que la formation est une affaire de gestion de l'entreprise et revêt donc un caractère très personnalisé.

L'intervention des pouvoirs publics dans l'investissement du capital était de même nature que l'investissement en capital productif et jouait comme son corollaire.

La pratique privilégiait plutôt le développement des capacités de formation (gros budgets d'infrastructure, d'équipement et de fonctionnement) au lieu du financement et de l'encouragement direct et indirect des structures d'offre des entreprises et des organismes économiques en général.

* Les mécanismes d'incitation à l'expression et la réalisation de la demande sont encore marginaux et peu effectifs. La demande en ressources humaines, potentiellement très forte, s'exprime de façon marginale, et d'une manière inadaptée en ce qui concerne de besoin de l'entreprise et les choix de priorités: spécialités et famille de métiers, populations - cibles et type d'actions à privilégier.

Dans ces conditions de monopole de l'Etat et de quasi inexistance de toute concurrence, il n'y a pas de marché des compétences et des qualifications, comme puissant facteur de sélection et d'émulation.

La conséquence en est que l'inexistence de ce fait n'a pas permis l'émergence de pressions suffisantes sur les organismes de formation pour améliorer la qualité et sur les utilisateurs pour mieux affiner leur demande et être plus exigeants.

Liés à cette situation de déséquilibre du marché en faveur d'une offre publique dominante, les mécanismes d'implication du secteur privé dans la formation n'étant pas suffisamment établis, le statut juridique des établissements de formation a naturellement privilégié une gestion administrative des activités de formation (gestion budgétaire et procédurière), laissant peu de place à l'initiative et à l'autonomie pour influencer sur la qualité de l'offre et la satisfaction de la demande réelle.

Les incitations directes des pouvoirs publics pour encourager la formation par des organismes ou des entreprises privées sont encore très peu développées. Il n'existe aucun mécanisme d'incitation comme les avantages fiscaux et les encouragements à l'investissement-formation.

De même, les pouvoirs publics sont peu impliqués dans des programmes "horizontaux" de promotion de la formation (formation de formateurs et supports à la promotion de la formation).

C- La conscience d'un nouveau paradigme

L'analyse de la situation du marché de la formation ainsi menée par les Assises¹ de l'Industrie a fait nettement apparaître que les acteurs sont conscients des nouveaux enjeux.

Il y a d'abord la volonté politique des décideurs pour libérer le marché de la formation et faire davantage appel à des mécanismes de régulation concurrentielle, Il y a aussi le début d'une remise en question de l'option traditionnelle qui voyait les pouvoirs publics encourager davantage la création des capacités de formation plutôt que l'encouragement des activités elles-mêmes.

Les entreprises deviennent plus exigeantes dans la formulation de leurs besoins et dans l'appréciation de la qualité des prestataires de la formation en gestion, Il y a surtout l'accélération remarquable de l'investissement privé dans la création de structures de formation en gestion dont les promoteurs sont souvent des universitaires ou d'anciens dirigeants d'entreprises.

La loi de finances pour 1998 disposait de consacrer 0,50% de la masse salariale à la formation continue des travailleurs et 0,50% à la prise en charge des actions d'apprentissage. Ces taux ont été portés à 1% chacun par la loi de finances 2007.

Le secteur de la Formation Professionnelle a engagé des réformes de longue portée dans le cadre:

* D'un "projet de loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels ", qui définit la place de la formation et de l'enseignement professionnel dans le système national d'éducation et de formation et en établit le cadre institutionnel et organisationnel.

* La mise en place en cours d'un observatoire de la formation et de l'enseignement professionnel qui établit un système d'information efficace sur le marché du travail afin d'adapter l'offre à la demande et propose un outil d'évaluation et de décision en matière de politique de formation.

¹ - *Communication de Mr HAMID M.TEMMAR ministre des participations et de la promotion de l'investissement. (Assises formation professionnelle avril 2007)*

* Un développement remarquable des capacités physiques et pédagogiques : une capacité pédagogique de 210 000 postes de formation en mode résidentiel est mise en place, en même temps qu'un potentiel de formation par apprentissage évalué à 500 000 ; 65 864 postes sont créés répartis entre les autres centres de formation publics et privés.

D- Un cadre stratégique de promotion de la formation

Ainsi, d'une manière générale, les conditions sont désormais réunies pour qu'émerge une organisation institutionnelle du cadre de formation et que soient mobilisées les ressources nécessaires qui permettent à notre appareil de production, notamment industriel, d'accéder au stade de la création de la productivité et de s'assurer de capacités de compétitivité endogènes.

La nouvelle stratégie de développement industriel fournit un cadre opérationnel au déploiement du système de formation.

Le développement de la formation et la production des capacités d'expertise de la nation se situent dans un système de coordonnées représentées par :

* Le choix des branches et des produits pour une spécialisation de la production nationale et

* Le redéploiement de l'appareil de production dans le cadre d'économies de réseaux à forte valeur ajoutée dans les bassins d'expertises que sont les Zones d'Activités Intégrées (ZAI).

Le système de formation ne sera pas considéré comme un système de production du capital humain par l'acquisition d'un ensemble de connaissances et de savoirs qu'il suffirait d'acheter et de diffuser ou à une somme de compétences et de qualifications qu'il suffirait de regrouper dans un espace de production pour réussir le pari industriel.

Les travaux des Assises de l'Industrie ont mis en exergue deux éléments qui sont ignorés et que l'on a tendance à ignorer, qui constituent des conditions de succès, à savoir.

* L'émergence d'un univers culturel et institutionnel de réception bâtie autour de nouvelles représentations culturelles et sociales du travail de l'organisation, d'une organisation efficiente du pouvoir de décision et de l'autorité, d'une capacité d'absorption de la technique et des sciences, d'un modèle de création de la richesse et de sa redistribution.

* L'affirmation d'une élite de l'entreprise, d'un nouveau groupe social dont les ingénieurs, les gestionnaires, les techniciens, les économistes, les cadres et les chercheurs doivent constituer la colonne vertébrale.

Dans un contexte économique où l'innovation tire la production et le marché, où le capital humain constitue un vecteur stratégique de développement économique, nous sommes obligés d'aller vers une stratégie et des politiques de rupture.

En effet, Former et innover constituent les deux clés du processus de croissance économique.

Comment alors entrer dans le cercle vertueux formation –innovation–croissance qui nous fera prendre une nouvelle dynamique économique et sociale ? La stratégie doit s'appuyer sur la productivité de l'entreprise et la croissance économique pour déterminer les mesures qui doivent permettre à la nation de disposer d'un capital humain efficient.

D'une manière plus précise :

* Il donc ne s'agit plus seulement de consentir des budgets énormes de financement des capacités de l'éducation (infrastructures, équipements et personnels) mais de viser désormais les niveaux de performance qui sont de standards internationaux, et ceci quelle que soit la nature de la demande de formation.

* La formation continue doit être une dimension essentielle dans la réforme de l'économie et de la société. Elle doit être institutionnalisée et constituer l'intersection, l'espace commun des ensembles système entreprise- système d'éducation non pour compenser les déficits des systèmes scolaire et universitaire mais pour être un facteur de compétitivité des entreprises et de la nation.

* La formation doit assurer un statut de renouvellement et d'actualisation des connaissances technologiques et managériales dont l'espérance de vie se raccourcit d'année en année (estimée à 60 ans au début du siècle, elle n'est plus que de l'ordre de 3 ans de nos jours et même moins pour certains secteurs comme les télécommunications).

- La formation continue serait alors conçue comme une préparation à faire face à la nouveauté, à travers l'adaptation au changement et à l'innovation.

- Dans cet esprit, les politiques de formation ne doivent plus être guidées uniquement par la capacité de notre pays à faire usage, à un instant donné, de la quantité de travail disponible: elles doivent être conçues comme un moyen potentiel pouvant modifier, dans l'avenir, les conditions économiques. Les politiques de formation doivent en conséquence être pensées à travers leurs effets à long terme.

* Les entreprises doivent s'impliquer directement en tant qu'investisseurs stratégiques dans les structures de l'éducation-formation, en particulier celles du management au sens large du terme. La garantie d'une corrélation positive entre l'école et l'économie passe par un rôle plein et actif des acteurs de l'entreprise dans le champ des systèmes de formation.

- Plus encore, il est nécessaire de souligner l'observation maintes fois répétée au cours des travaux des Assises de l'Industrie : en Algérie, le cloisonnement entre l'espace de production des compétences et qualifications et l'espace productif a été jusque là fatal pour les dynamiques de performance et de créativité des individus et des organisations.

* Le rôle de l'Etat dans le développement du marché de la formation doit être révisé sur la base d'un plus grand soutien aux structures et aux acteurs de la formation sans discriminants autres que la qualité de leur offre et l'efficacité de leur intervention dans le développement du capital humain.

L'objectif de compétitivité que l'industrie algérienne se donne dans l'espace euro-méditerranéen, fait de la qualification, la requalification et l'élévation du niveau de performance des ressources humaines le but de la stratégie de formation. Ceci, à travers :

- L'acquisition de nouvelles compétences et nouveaux profils de qualification à développer pour l'industrie et les services à l'entreprise critiques pour la compétitivité de l'entreprise.
- Le développement de nouveaux "skills"¹ managériaux qui permettent la constitution d'une capacité de gestion du changement, de la négociation, de la connaissance et de la pénétration des marchés.

¹ - *Education and Training for Employment (European commission). P 05*

- Une maîtrise consommée de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication et des langues étrangères, notamment la langue anglaise,
- L'introduction de nouvelles disciplines industrielles, productives, organisationnelles et technologiques qui rationalisent et optimisent les relations du travail par rapport à l'équipement et la formation à de nouvelles habitudes du travail industriel qui sont à la base de la compétitivité de l'entreprise,
- Des comportements tournés vers la polyvalence et portés par une forte culture de la réactivité au changement et à la flexibilité industrielle ; c'est cette faculté d'adaptation qui permet l'efficience de l'entreprise et le développement durable de la nation.

E- Les mesures de mise en oeuvre

Les évolutions récentes indiquent une prise de conscience de plus en plus grande des nouveaux enjeux du capital humain par les différents acteurs de l'industrie en Algérie.

Une place importante commence à être accordée à la formation continue en entreprise par l'entreprise, les politiques publiques l'institutionnalisent et les mécanismes d'encouragement et d'incitation sont en cours de mise en place.

Les résultats demeurent cependant inégaux et globalement de faible impact sur le développement de la compétitivité des entreprises et de l'industrie nationale.

Cette situation est donc propice pour lancer des actions d'appui dans ce domaine, afin de transformer les évolutions récentes en mouvements structurants pour l'industrie nationale et de créer ainsi un cadre favorable pour faciliter son redéploiement sur la base des apprentissages et de l'innovation.

La volonté politique est présente, il s'agit de mettre en place les mécanismes et instruments nécessaires au développement du système de formation.

On peut retenir parmi les mécanismes préconisés par les Assises de l'Industrie, les éléments suivants:

- La diversification des canaux à travers lesquels se développe le capital humain. Il s'agit de sortir du schéma classique qui fait de l'Administration le canal exclusif de l'offre et de la demande et de mobiliser l'ensemble des acteurs qui font la dynamique de l'industrie nationale (secteur public et privé, national et international, entreprises, organisations consulaires et professionnelles...).

- L'intervention concurrente de 3 agents :

- 1- L'État, en continuant à assurer le financement de la formation de base (en veillant à son orientation vers l'acquisition des nouveaux métiers), la formation des sans qualification et la formation reconversion des sans emploi, vise à créer les conditions d'une performance collective indispensable au progrès économique et social. La formation ne doit plus être considérée comme une dépense mais plutôt comme un investissement.

- 2- L'individu doit être encouragé à entreprendre de actions de formation à titre personnel, que la finalité soit l'amélioration de ses capacités professionnelles ou individuelles. Le volume horaire autorisé (4h hebdomadaires actuellement) pour ce type de formation devrait revu à la hausse car dans tous les cas, ce sera un plus pour l'entreprise en particulier et la société en général.

- 3- Les entreprises devraient contribuer plus substantiellement à la formation continue, source d'une meilleure productivité pour une augmentation progressive de la croissance, même si cette formation est organisée dans les établissements relevant du secteur public.

- L'existence d'un dialogue régulier et organisé entre l'appareil de formation et les professionnels du secteur productif et l'établissement de partenariats quand cela est possible entre le système de formation et l'appareil de production.
- Cette relation peut être multiforme: observatoires des emplois et des qualifications, contractualisation entre l'appareil de formation et les organisations professionnelles.
- Cette relation établie permet d'apporter une réponse adaptée aux besoins sans cesse renouvelés des entreprises et ainsi accompagner ou anticiper les investissements en capital humain.
- La mise en oeuvre d'une politique d'encouragement afin de favoriser ce dialogue et ces rapports opérationnels ; elle peut comprendre –contre obligations réglementaires- : des Crédits d'impôts, des Bourses de formation, la création de produits bancaires destinés au développement de la formation, la mise en place de facilités et incitations au développement du marché des services techniques d'appui au DRH, en particulier pour les PME.
- Le renforcement des capacités des pouvoirs publics à gérer les programmes "horizontaux": formation de formateurs, encouragement de la recherche, incitation au développement des activités de certification de la qualité des produits et services de la formation, définition des mécanismes d'aide aux actions de formation dans les entreprises et aux investisseurs dans la formation.
- L'implication des entreprises internationales, les Sociétés Transnationales en particulier, qui s'implantent dans le pays, dans le développement de capacités et des activités de la formation, de recherche et de veille industrielle (études et évaluation...), la participation directe dans la conception des programmes et la gestion des institutions de formation.

- Par exemple, en patronnant des activités de recherche ou en finançant des programmes de formation spécifiques.
- La création d'institutions de référence (Business School de haut niveau, universités de l'entreprise, centres de recherche, cabinets de conseil...), l'organisation de relations directes entre certaines Grandes entreprises et les Départements concernés de certaines universités pour la création de telles institutions, quitte à installer les départements de R&D et/ou de formation de l'entreprise dans l'enceinte de l'université.
- Une adaptation du système de formation notamment professionnelle et technique pour répondre aux normes et standards internationaux.

F-Les mesures spécifiques concernant le système de "formation professionnelle"

Sur la base des recommandations ainsi proposées qui concernent l'ensemble des systèmes de formation dans l'appareil de production¹, notamment industriel, il est bien sûr un certain nombre de mesures spécifiques qui s'adressent tout particulièrement au système institutionnalisé de "Formation Professionnelle".

Il est évident que les professionnels que vous êtes, les réflexions approfondies que vous avez entreprises et les textes fondamentaux que vous avez élaborés me laissent bien peu d'espace pour faire des propositions concrètes.

Et si je devais en faire sur la base des travaux des Assises Industrielles, notamment en ce qui concerne les filières de formation, il faut attendre la fin des travaux d'approfondissement en cours, à la suite des contributions des Assises.

¹ - *Gestion des ressources humaines Jean Pierre Citeau. P 52*

Il s'agit en effet d'identifier les domaines de spécialisation de notre économie sur le plan international et cela demande des analyses minutieuses.

Mais je me risquerai cependant d'abord à rappeler quatre propositions, qui sont autant d'évidence et qui doivent maintenant soutenir la stratégie de "formation professionnelle", à savoir :

- La formation professionnelle n'est pas un rattrapage, une seconde chance liée donc à l'échec scolaire et l'inefficience de l'appareil de production de la formation.
- C'est une dimension qui est partie complète d'une stratégie globale de formation dont le but est pour l'entreprise la conquête des marchés, la hausse de la productivité et le développement et pour la nation la croissance économique et le développement des capacités de compétitivité.
- La formation professionnelle permet la création de compétences spécialisées et des expertises dont les entreprises et l'économie ont besoin pour se mettre au niveau des exigences immédiates de compétitivité mais également pour anticiper celles liées aux opportunités de croissance.
- Maintenant que notre économie a atteint un niveau structurel différent qui lui permet d'affirmer ses ambitions, la formation continue (en vigueur dans certaines grandes entreprises dans les décennies 70 et 80) fondée sur la valorisation de l'expérience acquise sur le terrain et reposant sur l'alternance entre les phases d'acquisition de savoir, de perfectionnement, et de mise en pratique des nouvelles connaissances, devient un élément critique de développement de l'efficience de l'appareil de production.

- Cela se traduit par un 3ème axiome qui pose la formation comme un processus qui doit accompagner la personne tout au long de sa vie active; c'est un processus de développement de la culture d'apprentissage permanent et de partage des connaissances, un processus de développement de savoir-faire et de savoir être collectifs.

- L'esprit d'initiative et la capacité d'assimilation et d'appropriation technologique du travailleur sont ainsi les moteurs de l'innovation qui est elle-même un facteur déterminant de compétitivité et de pérennité des entreprises.

- L'innovation n'est plus du seul ressort du chercheur mais dépend de nos jours de la capacité créative du travailleur et ceci pour un nombre de plus en plus grand de métiers.

Ces quatre propositions entraînent la nécessité de prendre un certain nombre de mesures opérationnelles, à savoir :

- La nécessité pour le secteur de la formation professionnelle de disposer d'une maquette de l'emploi sur le moyen et long terme ; la mise en place de stratégies de formation sectorielle et régionale (articulées sur les activités industrielles et économiques) ;

- L'élaboration d'une nouvelle carte de la formation technique et managériale centrée sur l'excellence avec pour but le développement d'une démographie nouvelle (les ITCC) de l'industrie

- L'élaboration d'une nouvelle carte de la formation professionnelle des mains d'oeuvre de l'industrie sur la base de la demande du nouveau modèle industriel projeté par la stratégie industrielle nationale et des besoins actuels des entreprises

- La formation Professionnelle doit apporter les techniques managériales à l'encadrement intermédiaire (technicien et technicien supérieur).
- Ce niveau d'encadrement constitue le trait d'union entre le manager et les agents opérationnels sur le terrain, et doit donc, outre sa formation technique, bénéficier d'une formation en management qui accroîtrait l'appréhension de sa place dans le système entreprise et par conséquent son efficacité.
- Le rapprochement des structures de formation professionnelle et des Chambres de Commerce et d'Industrie pour une meilleure prise en charge des besoins sectoriels¹ (qualitatifs et surtout quantitatifs).
- Le développement d'un partenariat entre le secteur de la formation professionnelle et le secteur industriel (public ou privé) pour la création de centres de formation et d'apprentissage technologique.
- L'intéressement des entreprises pourra se concrétiser à travers des politiques incitatives (mesures fiscales, priorité dans le recrutement des meilleures compétences, etc.)
- Les Banques comme les collectivités locales doivent être conscientes de l'importance de l'investissement en formation professionnelle dans le développement de l'efficacité opérationnelle des organisations.
- Elles doivent apporter leur appui à travers l'accord d'aides aux stagiaires (ou à leurs parents) dans un cadre commercial (Banque) ou de promotion (Collectivités Locales).

¹ - XAVIER SIDO école normale supérieure de Cachan: répertoires des recherches sur l'enseignement professionnel p 44

CONCLUSION GENERALE

- Je dirai plutôt cela :

- Au terme de notre travail, nous dirons que le système d'éducation et de formation en Algérie reste marqué par des insuffisances importantes dans l'attente des objectifs qui lui sont assignés et ce malgré les ressources relativement importantes qui lui sont consacrés par les pouvoirs publics, surtout ces dernières années.

- Nous avons constaté que le système connaît beaucoup de défaillances qui se sont répercutées tant sur son rendement interne que son rendement externe.

- Conscient de cette situation les pouvoirs publics ont engagé un processus de réforme du système éducatif et de formation.

- Il y a lieu de dire aussi que le système de formation professionnel en Algérie, et malgré certaines défaillances, contribue activement à la politique d'insertion des jeunes diplômés a travers ses intervenants (public et privé).

- La question de la formation ne concerne plus uniquement l'école mais aussi l'entreprise qui est devenue, compte tenu de l'importante stratégique de la formation, comme un espace de formation permanente.

- La formation en entreprise, en Algérie, reste encore faible, il apparaît indispensable de la relier en permanence à la vie des services et cela en l'intégrant aux objectifs de fonctionnement et de développement des entreprises. Cette intégration nécessite l'implication de l'encadrement dans tout le processus de pilotage de la formation.

- Le système d'éducation et de formation ne peut être traité en dehors de l'environnement socio-économique dans lequel il évolue.

- Il importe donc d'appréhender le marché de l'emploi afin de situer le degré d'articulation entre la formation et l'emploi.

- Dans un pays comme le notre soucieux de son équilibre du marché du travail, un système performant de formation professionnelle des jeunes qui répondent bien aux exigences de l'économie et des employeurs est une condition importante pour optimiser les possibilités d'emploi et contribuer à la compétitivité économique et à la stabilité sociale.

- L'adéquation de la formation à l'emploi requiert une analyse quantitative et qualitative des structures de l'emploi qualifié et des besoins en qualifications des secteurs employeurs qui paraît complexe quand on se place à l'échelon national et pour considérer l'ensemble des filières et des niveaux de qualifications des mécanismes très performants basés sur la réalité doivent être mis en place pour analyser l'emploi dans un système ou s'impose cette recherche d'une adéquation formation emploi pour l'ensemble des régions et des secteurs économiques.

- Aussi il est à noter que la formation est simplement un investissement pour l'entreprise dont le rendement peut s'apprécier en termes quantitatif au niveau de la productivité et de la rentabilité.

- Facteur d'ajustement et d'adaptation la formation peut être aussi un facteur de régulation sociale, car elle peut être l'une des clés de la réconciliation entre le social et l'économique dans la mesure ou elle contribue à apporter aux bénéficiaires des satisfactions professionnelles et à améliorer leurs performances économiques pour se placer aisément dans le cadre d'un poste d'emploi.

- Pour les pouvoirs publics la formation aura alors un double effet: d'une part, il génère des avantages compétitifs pour l'entreprise et d'autre part, il permet la construction d'avantages comparatifs pour le pays.

- Ensuite, on voit apparaître, avec la formation, la possibilité d'un cercle vertueux : la qualité des ressources humaines et un développement élevé de l'éducation et de la formation favorisent l'investissement dont l'investissement étranger, qui lui-même favorise le développement du savoir et du savoir faire, et les deux, dans une relation de réciprocité entretiennent la croissance.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

- **DJAMEL FEROUKHI** : *la problématique de l'adéquation formation emploi mode d'insertion et trajectoires professionnelles. (CREAD 2005). 240 p.*
- **THERY B- BERTRON F MEIGNANT A** : *comment ajuster un système de formation professionnelle a l'emploi un exemple maghrébin 129 p.*
- **MATEO ALALUF** : *formation et emploi (institut destree sciences du travail). 116 p.*
- **LAHLALI MUSTAPHA** : *management des organisations de formation professionnelle, au service du pilotage des systèmes de formation (2001) 350 p*
- *Education et formation pour l'emploi dans la région MEDA (ouvrage de European commission 2003) 100 p*
- **XAVIER SIDO** *école normale supérieur de Cachan: répertoires des recherches sur l'enseignement professionnel (2005) 88 p*
- **BERTRAND HERVIEU** : *les ressources humaines, fondations nationales des sciences politiques - paris 276 p*
- **GRENON.M, BATISSE M**, *préface de Mustapha .k . Tolba: le plan bleu, avenir du bassin méditerranéen -. 1988 (economica) 200 p*
- **JEAN PIERRE CITEAU** : *gestion des ressources humaines : « formation » Armand colin 4^{ème} édition (2002). 260 p*
- **DAUBERVILLE.B, GILBER.P** : *les sciences humaines dans l'entreprise, collection gestion poche. (ED economica). 300 p*
- **GIRET J-F, LOPEZ A, ET ROSE J** : *des formations pour quels emplois. La découverte (2005) 121p*
- **TANGUY L (1990)** : *l'introuvable relation formation emploi, la documentation française 207 p*
- **BOSQUET R.** : *fondements de la performance humaine dans l'entreprise, Ed. D'organisations (2002) 130 p.*
- **CABON P** : *les organisations, états des savoirs, Ed. Sciences humaines, Auxerre (2004) 412 p*
- **GAZIER B** : *les stratégies ressources humaines, Ed. La découverte, Paris (2003) collections repères 127p*
- **CADIN L, GUERIN F** : *la gestion des ressources humaines, Ed. DUNOD, Paris (1999), collection topos, 132 p*

- BOTERF G.** *le schéma directeur des emplois et des ressources humaines : un outil de management stratégique, Ed d'organisation, Paris (1990), collection personnel 482 p*
- GALAMBAUD.B:** *des hommes a gérer, entreprises modernes d'édition, Paris (1983) 155p*
- DEGUYM :** *définitions de fonctions : évaluation des emplois, Ed d'organisations, paris 1996 164p*
- VERMOT-GAUD C.** *détecter et gérer les potentiels humains dans l'entreprise. Ed liaisons Paris (1990), 228 p*
- LINHARD D:** *la modernisation des entreprises, Ed la découverte, Paris (1998), collections repères, 249p*
- BOTERF G., BARUCCHETTI S VINCENT F.** *comment manager la qualité, Paris (1993) 340 p.*
- BRABET J.ET AL:** *repenser la gestion des ressources humaines. 118 p*
- ARCHIER G :** *mobiliser pour réussir, Ed. Du seuil, Paris (1999) 248 p*
- HERMEL P :** *le management participatif, Ed. D'organisation, Paris (2003) 202 p*
- BEAJOLIN .F :** *la gestion des compétences Nathan université .Paris (2001).collection cahiers 132 p.*
- DURU-BELLAT .M (2006) :** *l'inflation scolaire, la république des idées, seuil 269 p.*

AUTRES DOCUMENTS

- *Avis relatif à la Stratégie Nationale de Développement Economique et Social à moyen terme : 8ème session : mai 1997.*
- *Avis relatif au Plan National de Lutte contre le chômage : 11ème session : juillet 98.*
- *Rapport sur le système des Relations de Travail dans le contexte de l'Ajustement Structurel : 10ème session : avril 1998.*
- *Rapport National sur le Développement Humain : 13ème session : mai 1999.*
- *Rapport sur la Formation Professionnelle : 13ème session : mai 1999.*
- *Agrégats et indicateurs socio-économiques généraux DES/CNES : 1999.*
- *Les assises nationales de la formation professionnelle Avril 2007.*
- *Gestion des ressources humaines Jean Pierre Cîteau.*
- *Document (MEDA) sur la formation et l'emploi.*
- *Education and Training for Employment (European commission).*
- *Formation et Emploi (université lumière Lyon 2).*
- *Communication de Mr HAMID M.TEMMAR ministre des participations et de la promotion de l'investissement. (Assises formation professionnelle avril 2007)*
- *La problématique de l'adéquation formation et emploi (mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie.*

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	04
INTRODUCTION GENERALE	05
<u>1^{ère} PARTIE : VUE D'ENSEMBLE ET DIAGNOSTIC DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI</u>	09
<u>CHAPITRE I- Vue d'ensemble de la relation Formation - Emploi</u>	10
<u>SECTION 1- Les centres d'intérêt de la Relation Formation-Emploi</u>	10
<i>A/ La mesure des attentes</i>	<i>10</i>
<i>B/ L'évaluation de la relation formation / emploi</i>	<i>12</i>
<i>C/ Les exigences de l'économie.....</i>	<i>14</i>
<u>SECTION 2- les principales logiques de la relation formation/emploi.....</u>	18
<i>A/ L'école et les luttes sociales</i>	<i>18</i>
<i>B/ Le poids du nombre</i>	<i>21</i>
1/ Effectif	21
2/ Qualité et égalité des chances	23
3/ L'organisation interne du système	23
<u>CHAPITRE II. Le système Education-Formation dans sa relation avec l'emploi</u>	26
<u>SECTION 1- Eléments de diagnostic et d'évaluation du système Education- Formation.....</u>	27
<i>A- l'éducation Nationale.....</i>	<i>30</i>
1/ recul de l'analphabétisme.....	33
2/ l'infrastructure et le financement.....	34
3/ les performances au plan qualitatif – l'orientation scolaire et professionnelle.....	35
<i>B- l'encadrement pédagogiques.....</i>	<i>37</i>
<i>C- les déperditions scolaires.....</i>	<i>39</i>

<i>D- la formation professionnelle.....</i>	<i>41</i>
1/la demande de formation.....	43
2/ l'offre de formation.....	45
<i>E- principaux éléments d'évaluation.....</i>	<i>47</i>
1/ Au plan quantitatif.....	47
2/ Au plan qualitatif.....	48
<i>F- l'enseignement Supérieur.....</i>	<i>50</i>
1/ effectifs étudiants.....	51
2/ la répartition des étudiants par discipline.....	52
3/ l'encadrement.....	54
<i>G- la charge financière.....</i>	<i>55</i>
<u>SECTION 2- Evolution de l'emploi et du marché du travail.....</u>	<u>59</u>
A- évolution de l'emploi et du chômage.....	59
B- les caractéristiques du marché du travail.....	61
<u>2ème PARTIE : LA RELATION FORMATION-EMPLOI FACE AUX DEFIS DU 21ème SIECLE</u>	<u>67</u>
<u>CHAPITRE I – La recherche de l'équilibre formation/ emploi.....</u>	<u>68</u>
<u>SECTION 1: Les transformations de l'économie mondiale.....</u>	<u>68</u>
<u>SECTION 2: Les défis et les contraintes.....</u>	<u>73</u>
A- les défis.....	73
1/ le défi du passage a l'économie du marché.....	73
2/ le défi de la modernité et le nécessaire éducation à une citoyenneté renouvelée.....	74
3/le défi de la mondialisation et les exigences de qualité de la formation des R.H.....	76
B- les contraintes.....	79
1/ la pression démographiques.....	79

2/ le chômage.....	81
3/ contexte politique économique et social.....	82
<u>SECTION 3: Le problématique équilibre de la relation Formation- Emploi.....</u>	85
A- les attentes.....	86
1/ Au plan politique	86
2/ Au plan pédagogique.....	87
3/ Au plan organisationnel.....	87
B- les conditions de l'équilibre offre/demande de formation.....	88
C- le rôle de l'état et des collectivités locales.....	89
<u>SECTION 4: Les éléments déterminants de l'équilibre.....</u>	91
<u>SECTION 5: Les propositions de mesures d'urgence.....</u>	95
A- mise a niveau des programmes et de l'organisation pédagogiques.....	95
B- mise à niveau des enseignants.....	95
C- programmes de réhabilitation d'établissement d'excellence.....	95
D- maîtrise du financement des activités pédagogiques et scientifiques.....	96
<u>CHAPITRE II. Une vision globale de la relation Formation Emploi.....</u>	97
<u>SECTION 1: La nécessité d'une vision globale et intégrée de la relation Formation Emploi....</u>	97
<u>SECTION 2: Le décalage inévitable entre les finalités et la pratique du système d'éducation</u>	102
<u>SECTION 3: L'urgence d'un débat social sur les finalités et les résultats du système</u>	105
<u>CHAPITRE III. Les thèmes du débat social actuel en rapport avec l'équation en question</u>	106
<u>SECTION 1: Les diverses questions qui interpellent le décideur</u>	108
A- questions liées au rôle social.....	108
B- questions liées au rôle économiques.....	111
1/ les formations initiales.....	111
2/ la formation continue.....	112

<i>C- questions liées à l'organisation de l'éducation-formation.....</i>	<i>113</i>
<i>D- recommandation sur la question formation à l'emploi (propositions).....</i>	<i>116</i>
<u>SECTION 2: Analyse de la situation actuelle.....</u>	<u>119</u>
<i>A- état de la question.....</i>	<i>119</i>
<i>B- le marché de la formation est peu concurrentiel.....</i>	<i>122</i>
<i>C- la conscience d'un nouveau paradigme.....</i>	<i>124</i>
<i>D- un cadre stratégique de promotion de la formation</i>	<i>125</i>
<i>E- les mesures de mise en œuvre.....</i>	<i>129</i>
<i>F- les mesures spécifiques concernant le système de "formation professionnelle"</i>	<i>132</i>
<u>CONCLUSION GENERALE</u>	<u>136</u>
<u>BIBLIOGRAPHIE</u>	<u>139</u>
<u>TABLE DES MATIERES</u>	<u>142</u>