

République Algérienne Démocratique et Populaire
Conseil National Economique et Social

CNES

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

13^{ème} Session plénière

PREAMBULE : Le champ et les objectifs de l'étude

Le champ de l'auto-saisine :

La formation professionnelle est une notion difficile à saisir, même si la présence de ces deux termes dans notre langage courant nous rend l'expression familière.

Aussi, convient-il de clarifier les terminologies en proposant une signification ; nous retiendrons donc pour cette étude la définition suivante : « **la formation professionnelle est le processus de qualification et de développement des compétences de la population active** ». ¹

Cette définition indique, en premier lieu, que la formation professionnelle est une composante du système éducatif ; le CNES a déjà eu l'occasion² de souligner l'importance des enjeux de la politique éducative : sensibilité très forte pour un pays en phase de consolidation et, dans le même temps, paramètre stratégique de son développement global, développement dont le niveau et la qualité conditionnent la place qu'il ambitionne de conquérir et/ou de préserver dans le « village planétaire ».

Le terme même de processus « ensemble de phénomènes conçu comme actif et organisé dans le temps »³ en désigne le caractère dynamique tout en suggérant que la compétence qui n'est jamais acquise, définitivement, doit être entretenue en permanence ; bien qu'inépuisable, en effet, le savoir n'en est pas moins une denrée périssable.

Elle évoque aussi la pluralité des acteurs impliqués : la conception de la formation professionnelle, sa mise en œuvre et son succès concernent, dans le respect des prérogatives de chacun, les pouvoirs publics au plan national, régional et local, les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs, chaque travailleur potentiel, chaque salarié, chaque entreprise, les formateurs, les associations sans but lucratif etc.

Cette définition montre, par ailleurs, que la formation professionnelle est au cœur de la relation entre système éducatif et système productif ; la question du partage des rôles entre l'école et l'entreprise en matière d'apprentissage et de formation professionnelle n'est certes pas nouvelle mais elle se pose, aujourd'hui, en des termes nouveaux et les réponses qu'on peut lui apporter constituent l'un des enjeux majeurs dans cette phase d'ajustement de moyen et long terme et de transition vers l'économie de marché.

Lorsque, enfin, il est établi que la formation professionnelle ne peut être dissociée du contexte politique, social, économique, technique et culturel dans lequel elle est dispensée, on mesure alors toute l'étendue et l'extrême complexité d'un sujet comme celui-ci et, par voie de conséquence, la nécessité de délimiter le champ de l'observation et de préciser la perspective de l'analyse.

¹ Pour le BIT, la formation professionnelle est « l'ensemble des activités visant à assurer l'acquisition des connaissances, des qualifications et des attitudes nécessaires pour exercer une profession ou certaines professions avec compétence et efficacité ».

² CNES VIII^{ème} Session plénière.

³ In dictionnaire le petit Robert.

Le Conseil National Economique et Social qui a engagé une réflexion sur le système national de formation professionnelle, dans toutes ses composantes, livre aujourd'hui, dans cette première étude, le résultat de ses travaux sur les différentes étapes qui ont marqué l'organisation et le fonctionnement **du service public⁴ de la formation professionnelle** dans notre pays afin de mettre en relief les facteurs qui ont façonné, directement ou indirectement, sa configuration actuelle.

Il faut en effet, distinguer ces activités de formation diplômante, **de type transversal avec statut scolaire**, développées par la puissance publique et/ou agréées par elle :

- d'une part, des formations professionnelles initiales spécialisées répondant aux besoins d'un secteur ou d'une branche déterminés,
- et d'autre part, des différentes formations effectuées dans et/ou par l'entreprise,

quand bien même la frontière ainsi tracée entre ces catégories, pour les nécessités de l'analyse, peut paraître artificielle.

C'est la raison pour laquelle, dans le prolongement de cette étude, un deuxième chantier traitant de ces questions de formation professionnelle spécialisée, sectorielle et en entreprise, est d'ores et déjà ouvert au niveau de l'institution.

Cela étant, la formation professionnelle constitue un puissant facteur d'intégration économique et sociale : elle autorise l'accès au travail, la maintien au travail, et enfin la reconversion lorsqu'il faut changer de travail, elle est à ce titre un déterminant important de la configuration et de la segmentation du marché du travail.

En ce sens, et c'est là la démarche d'analyse dans la présente étude, la problématique de la formation telle qu'elle se pose au service public concerné, autrement dit celle qui relève de l'actuel Secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle, est intimement liée aux évolutions du marché du travail.

Les objectifs de l'étude :

Le but premier d'une étude sur le système national de formation professionnelle est de rassembler et de résumer dans un même dossier des données nombreuses et variées : « un état des lieux » aussi objectif que possible, en somme, méthodique et rigoureux.

Le deuxième objectif recherché est celui de la clarification des nouvelles missions et finalités du service public de formation professionnelle au regard

des mutations qu'il est entrain d'accomplir pour essayer de cerner les multiples enjeux qu'il devra prendre en charge.

Le troisième intérêt, enfin, est celui d'apporter une contribution à la réflexion en cours dans le pays sur l'ensemble « éducation-formation » et de fournir quelques repères utiles ; en effet, une bonne connaissance de l'organisation et du fonctionnement des différents sous-systèmes qui le composent, de leurs points forts et de leurs points faibles est indispensable pour débattre sereinement de l'avenir de notre système éducatif et de ses relations avec le monde du travail.

⁴Le secteur privé participe, sous certaines conditions, à ce service public. Dans cette optique, l'organisation par notre Institution et le Conseil Supérieur de l'Education d'un séminaire national sur la relation entre la formation et l'emploi, peu abordée jusqu'à présent, constitue une grande opportunité pour susciter la réflexion et élargir, à toutes les composantes représentatives de la société, le débat sur une question tant sensible que cruciale qualifiant toute politique, en la matière, de pari ardu et redoutable .

En effet, au delà des termes de références universels, le rétrécissement des ressources financières, le déclin des investissements publics et le recul de l'offre d'emploi et corrélativement l'amplification du chômage confèrent à la question une problématique d'une toute autre nature.

Ce rapport constitue un prolongement aux productions du CNES, notamment son Avis sur le Plan National de Lutte contre le Chômage, et un apport supplémentaire aux travaux engagés par la Commission Relations de Travail, notamment l'évaluation des relations de travail à travers les dispositifs juridiques et réglementaires des lois de 1990 et de 1994 et à l'appréhension des questions cruciales touchant le marché du travail et ses déterminants.

Pour ce faire, l'élaboration de ce rapport s'est appuyée sur, notamment, les points suivants:

- Lettre de Monsieur le Président du CNES informant Monsieur le Chef du Gouvernement du traitement de la question relative à la formation professionnelle.
- Demande de Monsieur le Président du CNES à Messieurs les Ministres concernés pour la désignation de représentants habilités à communiquer toute donnée utile.
- Prise en charge des différentes productions du CNES, dont :
 - L'Avis sur la stratégie de développement économique et social à moyen terme ;
 - L'Avis sur le plan national de lutte contre le chômage ;
 - Le Rapport sur les relations de travail dans un contexte d'ajustement structurel.
- Collecte, analyse et synthèse de données brutes émanant de différentes sources.
- Organisation de rencontres/débats, le dimanche 22-03-99 et le lundi 23/03/99 avec :
 - Mr. Karim Younes, Secrétaire d'Etat à la Formation Professionnelle :
 - M^{me}. Benkahla : sous directrice de la formation / Sonelgaz
 - Mr. Mohammedi : Directeur de la réglementation : Ministère Délégué à la Réforme Administrative et à la Fonction Publique
 - Mr. Saoudi : Directeur de l'Administration Générale : Ministère des Postes et Télécommunications.
 - Mr. Khellaf : CB/ Ministère des PTT
 - Mr. Sebagh : Directeur de l'INSFP d'Oran.
 - Mr. Saadou Mourad : Directeur Général / CERPEQ.

La Commission tient à leur adresser ses vifs remerciements pour leur disponibilité et la richesse des informations communiquées.

- Ont assisté la Commission Relations de Travail à l'élaboration de ce rapport :

M. BenHabib KE : Chef de la Division des Etudes Sociales,
Mme Brik D : Directrice d'Etudes /DES,
M. Chiheb A : Chef d'Etudes / DES

INTRODUCTION

Il faut commencer par souligner dans cette partie introductive l'importance de ce dossier sur la formation professionnelle au regard des questions traitées par la Commission Relations de travail et par le Conseil National Economique et Social de manière générale.

A l'occasion de l'examen du plan national de lutte contre le chômage il a été, en effet, indiqué que la formation professionnelle était un des leviers de commande sur lesquels les politiques publiques devaient s'appuyer à la fois comme instrument d'accompagnement des réformes économiques au titre de la reconversion, de l'aide à l'insertion et à la réinsertion des travailleurs mais aussi et de manière plus fondamentale comme mesure structurelle à la question du « non emploi ».

Il faut également rappeler que dans l'opinion publique le changement structurel est associé aux pertes d'emploi massives, au chômage et à la précarité : les performances macro-économiques sont d'une extrême fragilité lorsqu'elles s'accompagnent de régression sociale.

Ces problèmes d'ajustement constituent un défi majeur pour les pouvoirs publics et font ressortir la nécessité d'une politique sociale à même de consolider les acquis de l'évolution positive de la situation macro-économique et d'engager le pays sur un sentier de croissance durable et auto-entretenu. Le Conseil National Economique et Social a recommandé, de manière récurrente, une concertation permanente à tous les niveaux et dans tous les secteurs pour la définition des lignes directrices d'une stratégie de croissance économique et sociale en raison précisément de la complexité des arbitrages à opérer.

Comment préparer l'avenir lorsqu'il est plein d'incertitude quant aux résultats de la mutation en cours de notre appareil productif et sa spécialisation dans les créneaux correspondants à de réels avantages comparatifs ?

Restreindre l'incertitude c'est comprendre qu'en dépit de la mondialisation qui réduit certes, sa marge de manœuvre, l'éducation et la formation doivent revêtir un caractère de priorité absolue dans l'action de l'Etat parce qu'elles ont un impact direct sur la cohésion sociale et la performance économique de la nation.

Aujourd'hui, les moteurs du développement économique et social ne sont plus ce qu'ils étaient ; la qualité de «la ressource humaine», son adaptabilité intellectuelle, sa capacité à innover deviennent les éléments clés de la performance économique et sociale ; dans ces conditions, la formation acquiert une force stratégique au même titre que l'innovation technologique et le capital financier.

Autant de raisons qui obligent le service public de la formation professionnelle à se moderniser et, de manière beaucoup plus générale, l'Etat, agent du développement, à considérer la ressource humaine comme une variable d'action et non plus comme simple variable d'ajustement.

Le service public de formation professionnelle, qui se caractérise par de nombreux dysfonctionnements, un taux de déperdition important aux différents paliers, un rendement interne et une efficacité externe médiocres, un encadrement technique et pédagogique manquant de qualification et de professionnalisation devra donc relever plusieurs défis : réussir sa mutation interne, consolider son double ancrage dans le système éducatif et le système productif, anticiper les évolutions pour répondre au plus près à des besoins évolutifs et variés.

Les enjeux sont donc considérables ; notre système de formation professionnelle doit redevenir, ce qu'il n'aurait dû jamais cesser d'être, un instrument au service du développement économique et social.

Le phénomène du chômage, qui a joué le rôle de révélateur de la crise qui affecte notre système productif en même temps qu'il en était la conséquence, a

placé la formation professionnelle au centre des préoccupations des acteurs économiques et sociaux de la scène nationale.

Bien sûr, la formation professionnelle n'est pas une panacée ; elle ne peut à elle seule enrayer le « non-emploi » et niveler les disparités sociales, mais il est clair que les problèmes posés par l'extension du chômage et les situations d'exclusion ont relancé les débats sur ses missions et ses finalités

Dans les circonstances présentes, la formation professionnelle qui remplit une fonction d'interface entre l'éducation et l'emploi se trouve confrontée en permanence à un dilemme :

- privilégier la demande « sociale » de formation c'est à dire absorber chaque année le maximum de jeunes sortis prématurément du système éducatif sans qualification reconnue,
- essayer de « coller » à la demande économique pour assurer à tout instant la couverture des besoins en main d'œuvre - actuels et futurs – des entreprises en prenant le risque, en période de stagnation du volume de l'emploi, de réduire les effectifs à former et de produire des « compétences » en décalage temporel et qualitatif.

Réaliser la convergence entre ces objectifs n'est pas chose aisée, d'autant que les conceptions en présence sur le rôle et la place de la formation professionnelle, qui semblent osciller entre deux voies possibles – simple prolongement du système éducatif ou antichambre du monde du travail – paraissent contradictoires.

A l'opposé de ces approches, la thèse qui est défendue dans le présent rapport consiste à affirmer que c'est bien l'assimilation de ces deux logiques qui devra caractériser la formation professionnelle dans notre pays ; car, aujourd'hui plus que jamais, la qualification de la ressource humaine est au cœur de la problématique du développement économique et social.

Du reste, il est permis d'espérer une atténuation graduelle des tensions engendrées par un taux de natalité élevé sur le système éducatif dans son ensemble, en raison de la transition démographique dans laquelle est entrée, durablement semble-t-il, la population algérienne.

De nos jours, il est clairement établi dans les pays industriels que la clé du succès de l'économie d'une nation dépend de son capital de compétences individuelles et collectives et que l'interaction entre la libéralisation des échanges et le progrès technique fait peser sur celui-ci une menace continue de dévaluation :

- Premièrement, pour faire face à l'exacerbation de la concurrence internationale la valorisation des ressources humaines - ou autrement dit l'investissement immatériel - devient, au même titre que l'investissement matériel, une composante essentielle dans la stratégie de croissance économique et sociale, le facteur humain étant désormais l'élément déterminant de la compétitivité globale ; c'est ainsi que des études portant sur divers pays membres et non membres de l'OCDE montrent que la part des gains de productivité attribuables à la formation peut atteindre jusqu'à 20 %.
- En deuxième lieu, la multiplication des innovations technologiques et l'accélération de leur rythme de développement et d'obsolescence, mais aussi, l'évolution des processus et systèmes de production sont devenus des éléments permanents de l'activité économique ; ils modifient en profondeur le contenu du travail et conduisent à une refonte des métiers au sein de toutes les catégories professionnelles ; pour maîtriser ces mutations qui conditionnent leurs performances, les entreprises doivent être accompagnées et soutenues par des infrastructures de formation capables d'anticipation et d'adaptation pour répondre à leurs besoins.
- Et enfin, ces transformations structurelles rendent indispensables l'élaboration et la mise en œuvre de véritables stratégies d'apprentissage à vie qui doivent prendre appui sur des entrants en vie active ayant acquis les

connaissances et les compétences qui feront d'eux des travailleurs productifs : au delà de la qualification proprement dite, le nouveau contexte est plus exigeant du point de vue des comportements et des attitudes : capacité d'apprendre à apprendre, comportement ouvert au travail en équipe, confiance en soi, souci de la qualité dans la mise en œuvre des savoirs et des savoir-faire, aptitude à prendre des décisions ; **la qualité de la formation initiale est, en réalité, l'élément déterminant dans la construction de l'itinéraire professionnel .**

A l'aube de ce XXI^{ème} siècle, on peut ainsi mesurer l'ampleur du défi qui se pose à la plupart des pays en développement ; l'Algérie qui est en train de vivre des mutations profondes aux plans politique, économique, social, - pour édifier une société démocratique moderne et une économie de marché efficace – est mise en demeure de s'adapter à la nouvelle donne économique et à sa dimension internationale et dans le même temps de réduire les effets négatifs de cet ajustement notamment sur l'emploi et les normes de travail.

Avec de tels bouleversements dans son environnement notre système de qualification vit à l'heure d'une double remise en question :

- D'abord, parce qu'il ne peut y avoir, d'une manière générale, ni politique active de l'emploi ni, a fortiori, politique volontariste de développement sans politique active de formation professionnelle initiale et continue ; plus précisément, les caractéristiques du chômage dans notre pays – 80 % des sans emploi ont moins de trente ans et les deux tiers sont des primo demandeurs – militent, dans le cadre du programme national de lutte contre le chômage¹, pour un processus intégré d'insertion sociale et professionnelle, en direction des jeunes, adossé à une politique de formation professionnelle rénovée et résolue.
- Ensuite parce que la capacité de notre population active à assimiler les technologies nouvelles qui se développent dans le monde, et à s'approprier les

¹ CNES Xieme session : Avis sur le PNLC

changements multiples liés aux mouvements du marché, à la mise en œuvre de nouvelles stratégies et à l'émergence de nouveaux modes d'organisation du travail, conditionne en grande partie la place de l'Algérie dans la nouvelle division internationale du travail, et l'équation en la matière est d'une redoutable simplicité : être partenaire ou sous-traitant.

Un large consensus existe aujourd'hui sur la nécessité de cette mise à niveau pour laquelle il faudra réunir toutes les conditions de succès, notamment en mettant en place les instruments indispensables pour redonner à la formation professionnelle une image de marque positive dans l'opinion publique, conforme à sa vocation ; la question du rôle et de la place de la formation renvoie, en effet de façon plus fondamentale, au statut du travail dans la société ; le service public de la formation professionnelle doit donc redoubler d'efforts pour corriger l'image négative que celle-ci véhicule auprès de tous ses partenaires naturels, en particulier les jeunes et leurs familles :

- On peut observer que le modèle de réussite sociale et professionnelle qui s'est peu à peu imposé dans notre pays, et auquel les jeunes s'identifient, dévalorise le travail manuel ;
- parallèlement, la politique éducative en privilégiant fortement les filières d'enseignement général au détriment de l'enseignement technique et professionnel (en 1996/1997 les élèves de l'enseignement secondaire technique représentent moins de 8% des effectifs globaux du secondaire², en réduisant la fonction de sélection et d'orientation, pièce maîtresse de tout système éducatif à une logique de « quotas » déterminés à partir des places pédagogiques disponibles dans l'enseignement secondaire général, n'a pas peu contribué à la détérioration de l'image de la formation technique et professionnelle souvent considérée dans la conscience collective comme résiduelle ou comme « voie d'échec ».

² Source MEN : indicateurs statistiques 1996/97

On est bien dans un système complexe d'interdépendances entre dimensions économiques, technologiques, sociales, culturelles ; pour utiliser, encore une image le trinôme éducation – qualification – emploi serait un tétraèdre régulier le quatrième côté sur lequel il repose représentant l'espace culturel (culture générale, technique et scientifique).

Une offre moderne de formation devra donc intégrer trois éléments : la motivation des « apprenants » gage d'une formation réussie, les besoins prévisibles de l'économie qui se modifient rapidement et la place à réserver aux nouvelles méthodes de formation basées sur les techniques de communication de pointe et des approches innovatrices de l'apprentissage.

Quelles sont les forces et les faiblesses de notre service public de formation professionnelle ? Quelles sont les réformes qu'il devra engager pour se hisser à la hauteur d'enjeux aussi considérables ?

Ce rapport, qui a été largement nourri par les études et les analyses³ du département ministériel en charge du secteur ainsi que les travaux des établissements publics qui lui sont rattachés, se propose d'apporter des éléments de réponse à ces interrogations.

La Commission Relations de Travail y reprend les résultats marquants des diagnostics déjà opérés – il était tout aussi difficile d'être exhaustif que d'innover dans ce domaine – pour les inscrire dans une « contribution à la définition d'une stratégie de moyen et long termes pour le service public de formation professionnelle ».

Cela étant, avant d'entrer dans le vif du sujet, il est utile de prendre un peu de recul en rappelant très brièvement les facteurs principaux qui ont caractérisé les différentes étapes du processus d'émergence et de mise en place de notre sous-

³ SEFP : Evaluation du système de formation professionnelle 1990/1997 ; CERPEC : Etude de visibilité sur le système de formation-insertion-emploi 1998

système de la formation professionnelle, et d'essayer de repérer certaines tendances d'évolution.

Dès l'accession du pays à l'indépendance et face à l'immensité du désert scolaire et sur le front de l'emploi laissé par la puissance occupante – 87 % des Algériens sont illettrés et seulement 2 % ont une formation technique⁴, la population active, très peu qualifiée, est en situation de chômage massif ou au mieux de sous-emploi dans une très large proportion – l'éducation et la formation sont inscrites comme priorité absolue d'une politique de reconstruction nationale ayant pour point de mire le plein emploi.

L'appareil de formation professionnelle légué par le colonisateur est réduit à sa plus simple expression : quelques centres qui forment pour les métiers du bâtiment – il fallait donner un minimum de qualification aux ouvriers algériens avant de les envoyer en France dont l'économie est en déficit de main-d'œuvre – de la mécanique, et pour les emplois administratifs subalternes.

Depuis lors, l'Algérie a consenti des investissements considérables dans le système éducatif en général et dans la formation professionnelle en particulier ; les observateurs s'accordent à créditer notre pays d'un potentiel remarquable dans ce domaine, comparativement à des pays à niveau de développement similaire dans la région et dans le monde.

Les efforts accomplis en matière de formation professionnelle par la puissance publique mais aussi grâce à une forte implication des secteurs économiques, notamment durant les périodes d'expansion industrielle, ont permis la réalisation d'un réseau d'établissements relativement dense et ont doté l'économie d'une élite professionnelle qui a démontré sa capacité à prendre, dans des conditions historiques particulièrement difficiles, la relève des compétences étrangères.

Presque quarante années après l'indépendance, le service public de la formation professionnelle est désormais doté d'un patrimoine matériel et humain très

⁴ Enquête réalisée en 1960 par une équipe de sociologues dirigée par Pierre Bourdieu

appréciable, dont il faut rationaliser la gestion et recentrer les activités pour intégrer la qualification et la professionnalisation de la ressource humaine dans la politique nationale de développement économique et social ; il ne s'agit plus tant de développer des moyens supplémentaires que d'opérer la transformation qualitative du système.

La démarche de modernisation devra être globale, axée sur la recherche des voies et moyens permettant de lever les contraintes externes et d'enrayer les dysfonctionnements internes recensés.

S'agissant des perspectives, la toile de fond externe a déjà été déroulée ci-dessus : environnement de concurrence internationale forte et de changement technique rapide ; ce qu'il faut ajouter c'est que le monde industrialisé a pris conscience depuis longtemps que « le marché pur et dur » était incapable de produire ou de reproduire la ressource humaine ; ce sont les pouvoirs publics nationaux (et de plus en plus des institutions supranationales) qui consolident les avantages comparatifs en mettant l'accent sur le développement quantitatif et qualitatif de l'ensemble « éducation formation ».

Au plan interne les réformes engagées depuis la fin de la dernière décennie pour redonner à notre économie la santé macro-économique, améliorer son efficacité productive, réorganiser l'appareil de production, s'inscrivent dans une problématique plus large dont l'une des finalités sera la place qu'occupera l'Algérie dans le processus de mondialisation en cours ; le grand défi pour les années à venir sera d'édifier le réseau d'entreprises et de prestataires de services, publics et privés, capables d'insérer l'économie algérienne aux grandes zones de production, d'innovation et de commerce qui structurent l'économie mondiale.

Parmi les atouts dont dispose le pays - les ressources naturelles et matérielles, bien que non négligeables, ne sont pas aussi décisives que la qualification et les compétences de la ressource humaine - son aptitude à s'adapter aux évolutions et à libérer le potentiel de créativité et d'innovation qu'elle recèle : « les

ressources naturelles sont une piètre dotation sans l'intelligence et la créativité⁵ ».

Le risque est grand de concevoir et d'organiser la formation en fonction des seuls besoins de l'économie dans un contexte de crise affectant, non seulement l'accès à l'emploi mais aussi les budgets publics ; c'est pourquoi il faut réaffirmer le rôle central du service public de formation professionnelle dans l'économie et la société, notamment dans le cadre de la régulation du marché du travail et de l'emploi à l'effet de favoriser d'une part, la disponibilité des qualifications et l'employabilité des demandeurs d'emploi, et d'autre part de réduire autant que faire se peut l'entrée sur le marché du travail des personnes sans qualification.

Comme le suggère le BIT « le moyen à privilégier pour devenir plus compétitif consiste à accroître la productivité du travail et les revenus en utilisant des méthodes de formation souples et efficaces et en investissant davantage dans l'amélioration des compétences⁶ ».

Dans un pays en transition cela relève naturellement de la responsabilité de l'Etat, puissance publique.

Aujourd'hui notre pays est à la recherche d'un nouveau modèle de qualification et de formation, modèle qui devra nécessairement faire l'objet d'un nouveau compromis social.

*_*_*_*_*_*_

Il s'agit donc, après une analyse historique et juridique fixant quelques points de cadrage de la formation, de tracer en second lieu les grandes étapes de l'évolution de l'appareil et d'en retirer les principaux résultats et les conclusions les plus pertinentes ; en troisième lieu, les éléments de la problématique générale en termes de défis et d'enjeux sont dégagés, et une évaluation des

⁵ Frédéric Mayor Directeur Général de l'UNESCO

⁶ BIT : Rapport sur l'emploi dans le monde 1998/99

voies et moyens, en cours et prévisibles, est esquissée, replaçant la formation à son niveau de pierre angulaire du développement économique et de promotion sociale. En conclusion, des recommandations sont suggérées.

Chapitre I : Les éléments de cadrage historique et juridique.

Le présent chapitre paraît déterminant, en début de ce rapport, pour la compréhension, par les acteurs et les partenaires sociaux, des spécificités des différents aspects couverts par le secteur de la formation professionnelle. Il vise, en somme, la mise à niveau dans l'information et dans la connaissance des actions et des mesures, réalisées ou en cours, par le secteur en charge de la formation professionnelle en offrant, à travers des données officielles actuelles, une base conceptuelle et pratique à la clarification de la problématique du sujet et à travers l'analyse des cadres historique, juridique et réglementaire de l'appareil de la formation professionnelle.

I- Le cadre historique.

L'Algérie a hérité, au moment de son accession à l'Indépendance en 1962, d'une situation peu reluisante en matière d'éducation avec :

- un taux d'analphabétisme supérieur à 85 %,
- un taux de scolarisation très faible,
- un système scolaire élitiste et déconnecté par rapport à la réalité sociale et culturelle du pays,
- des distorsions importantes ville/campagne
- et une inégalité entre les garçons et les filles.

La formation professionnelle était assurée par une quarantaine d'établissements de dimension modeste et dans des spécialités "traditionnelles" et peu diversifiées .

Quant à l'enseignement supérieur, il ne concernait qu'un effectif réduit d'étudiants (un peu plus de 2000) dont une faible part d'algériens.

1- Le contexte général :

Depuis 1962, l'Algérie a érigé le secteur de la Formation en priorité quasi - absolue. En effet,

La soif du savoir, longtemps restée insatisfaite et la volonté d'entrer comme partenaire fiable dans le concert des nations, en ont fait une exigence sociale incompressible pour asseoir le progrès et la cohésion nationale.

La manifestation concrète de cette volonté s'est traduite dès Août 1962, soit deux mois après l'indépendance, par la création d'un Commissariat à la Formation Professionnelle et à la Promotion des Cadres et auprès de lui d'un Conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle et de la Promotion des Cadres (Ordonnance n°62-628 du 25 Août 1962).

L'importance des missions, dont celle de la mise en œuvre de la taxe de formation professionnelle pour toute entreprise de 20 salariés, a abouti au rattachement du Commissariat à la Présidence de la République (décret n° 63-337 du 2 décembre 1964).

Aussi, une partie importante de ses ressources, donnant un taux par rapport au PIB des plus forts dans le monde, était-elle engagée dans la satisfaction de ce besoin.

De plus, l'urgence d'assurer une relève efficace au départ des cadres et techniciens étrangers et la mise en œuvre d'une politique volontariste de création d'une assise industrielle et d'un appareil technique et administratif central et local, d'une part, et le fort accroissement démographique (résultat de conditions d'hygiène et de santé améliorées), de niveaux de vie en hausse, et la préoccupation légitime d'une généralisation et d'une démocratisation de l'acquisition des connaissances par la formation, d'autre part, sont des facteurs explicatifs de l'intérêt accordé par l'Etat au secteur.

2- L'évolution du système éducatif:

Un algérien sur quatre est pris en charge par le système qui accapare plus du quart du budget de l'Etat et en moyenne 7% du PIB.

Durant la période, allant de 1974 à 1998, les effectifs sont passés de 2,95 millions à 8 millions ; les enseignants de 80. 000 à 380. 000 et les établissements d'accueil de 8.500 à plus de 21.000 dont 1202 pour le post fondamental et 1072 pour la formation professionnelle.

Cette politique de formation a profondément transformé la société algérienne et l'a dotée de l'essentiel des cadres.

Cependant, en dépit des succès incontestables et remarquables qui ont marqué son évolution, le secteur de la formation vit depuis quelques années une situation de crise profonde. Malgré toutes les réformes et restructurations conçues, adoptées et appliquées depuis le début des années 80, de graves problèmes demeurent posés :

- la pression de la demande sociale ne cesse de s'accroître alors que la capacité d'absorption du système atteint ses limites par saturation des places pédagogiques mais aussi par une organisation pédagogique inefficace;
- la diminution des ressources financières mises à la disposition du système face à des besoins qui ne cessent d'augmenter d'une part et par une utilisation peu efficace des dépenses, d'autre part;
- l'aggravation du phénomène des abandons scolaires sans diplôme et sans qualification et la difficulté pédagogique, technique et économique d'améliorer l'efficacité interne du système ;
- la dégradation de l'efficacité et de la qualité de la formation, à un moment où les processus de restructuration économique, exige une plus grande adaptabilité du produit du système aux besoins réels et évolutifs de la société ;
- la diminution de sa contribution à la promotion sociale à un moment où l'exigence d'équité et de justice sociale s'affirme de plus en plus.

En bref, les performances sont en régression, ou au mieux en stagnation.

3- La formation professionnelle.

Le secteur de la formation professionnelle a connu deux périodes significatives de croissance.

A l'indépendance, il n'est constitué que de quelques 40 établissements de "formation des adultes" créés dans les années 50 et conçus soit selon le modèle AFPA (Association Française pour la Formation des Adultes) et formant essentiellement aux métiers du bâtiment (en vue de répondre aux besoins de reconstruction de l'ancienne puissance coloniale), soit gérés par "les pères blancs" et développant notamment à l'intention des jeunes filles des formations aux arts ménagers et à l'artisanat (tissage de tapis – couture- broderie – poterie-coiffure) .

L'extrême sensibilité de la question, aux fins de répondre aux objectifs de développement économique et social affichés dans le programme de « Tripoli » et de satisfaire aux impératifs du plan, a incité les pouvoirs publics dès l'indépendance à créer un Commissariat à la Formation Professionnelle tel que cité plus haut.

◆ Dès les années 1970, le secteur s'est trouvé confronté à la nécessité de répondre aux besoins multiples et pressants de l'économie en main-d'œuvre qualifiée pour soutenir les efforts d'industrialisation du pays. En l'absence d'établissements publics de formation performants et en nombre suffisant, les entreprises publiques du secteur industriel ont eu recours massivement à la formation à l'étranger et ont créé, dans le cadre de leurs plans de développement, des structures de formation propres (Centre d'Entreprise ou Atelier-Ecole) .

La création d'une structure publique de formation chargée de satisfaire les besoins intersectoriels n'a été mise en place que vers le milieu des années 70 ; à la fin de cette décennie, les pouvoirs publics ont entrepris de doter le pays d'un appareil national de formation professionnelle unifié dans sa conception et centralisé dans sa gestion ; l'action devait être coordonnée conjointement par le

ministère en charge de la formation professionnelle et le conseil national consultatif de la formation professionnelle créé le 3 juin 1978, de même nature que celui institué en Août 1962.

L'effort de développement de l'appareil de formation professionnelle s'est poursuivi par un effort de restructuration, visant :

- à adapter le dispositif législatif et réglementaire régissant le fonctionnement du « système » au nouveau contexte politique et économique ; il privilégiait notamment la décentralisation de l'organisation et de la gestion ;
- à rénover l'organisation pédagogique et à renforcer les capacités d'ingénierie pédagogique du secteur ;
- à unifier les différents modes et à faire des centres de formation professionnelle des espaces de formation développant tous les types de formation ;
- à mettre en place des mécanismes de régulation du système pour le rapprocher de l'emploi et des opérateurs économiques ;
- à consolider les structures d'appui technique et pédagogique ;
- à doter le secteur de moyens propres en matière d'études, de suivi du marché de l'emploi, d'insertion professionnelle des sortants du système .

◆ A partir des années 1980, l'Etat, à travers le 1er plan quinquennal (1980-1984), exprime avec force sa volonté de réaliser un véritable système public de formation professionnelle associant les secteurs utilisateurs et les entreprises à sa conception et à sa mise en œuvre .

- par l'institution en 1980 d'une structure gouvernementale en charge de la formation professionnelle (Secrétariat d'Etat) ;
- par le développement des capacités de formation résidentielle (en centre de formation) par la construction et l'équipement de 300 centres de Formation Professionnelle et d'Apprentissage (CFPA), la création de six (6) Instituts de Formation Professionnelle (I.F.P.) spécialisés par branche professionnelle

ayant une vocation nationale, chargés de la formation et du perfectionnement des formateurs nécessaires à l'encadrement des nouvelles structures de formation ;

- par la transformation en 1982 de l'Institut National de Formation des Adultes (INFPA) créé en 1967 et chargé de la formation des formateurs, en Institut National de la Formation Professionnelle (INFP) chargé, à partir de cette date de l'élaboration des programmes (et progressions) de formation, du soutien pédagogique aux établissements de formation, de la formation et du perfectionnement administratif et pédagogique du personnel d'encadrement des établissements (Directeurs - Intendants - Adjointes Pédagogiques ...) ;
- par le développement de modes de formation dit "alternatifs" associant davantage le secteur économique; l'ampleur des besoins, leur urgence et leur diversité, mettent déjà en évidence les limites des capacités de l'Etat à faire face aux objectifs de démocratisation et d'accès de tous à la formation.

Ceci s'est concrétisé notamment par :

- la promulgation dès 1981 d'une loi relative à l'apprentissage, instituant, "un mode de formation en cours d'emploi", dans un double souci de répondre à une demande sociale de formation de jeunes justifiant d'un niveau scolaire bas et de faire participer davantage les entreprises et les artisans à la formation de la main-d'œuvre pour leurs besoins propres et pour les besoins de l'économie
- la promulgation des décrets de 1982 organisant et régissant la participation de l'entreprise à " l'effort national de formation" ; ces décrets, pris en application du Statut Général du Travailleur(1978)ont été rendus caducs par la promulgation de la loi portant autonomie des entreprises(1988)et abrogés explicitement en 1990 par la Loi relative aux relations de travail. Ils demeurent néanmoins une source de référence
- la création en 1984 du Centre National d'Enseignement Professionnel par Correspondance (CNEPD)
- la création d'organismes d'appuis technique et pédagogique.

Durant cette décennie 80, le secteur a subi de nombreuses restructurations ; son rattachement au secteur de l'éducation en 1987 a totalement modifié les missions qui lui étaient dévolues. Ce rattachement, prévu dans le cadre des dispositions de la loi 84-05 portant planification des effectifs du système éducatif, a transformé la formation professionnelle en un simple instrument d'absorption des jeunes exclus du système scolaire notamment ceux issus de l'enseignement fondamental.

Cette démarche qui consistait à orienter directement le jeune vers la formation professionnelle sans tenir compte de ses capacités et motivations, ni des besoins réels du marché de l'emploi, s'est traduite :

- par une mobilisation à plus de 92 % des capacités de l'appareil de formation au bénéfice de jeunes issus du système de l'enseignement général ;
- par une saturation du marché de l'emploi dans les métiers des niveaux 1, 2 et 3 ;
- par une déperdition dont le taux est passé en quelques mois de 12 % à plus de 20 % en moyenne.

Cette politique a ainsi ignoré le problème des déperditions de l'enseignement secondaire de niveau 3^{ème} AS, et a surtout dévié la formation professionnelle de son rôle en la transformant en réceptacle des exclus du fondamental.

Il semble qu'à ce niveau, un rapide raccourci est pris pour justifier la faible qualité de la formation. Cet argument de réceptacle des « exclus » est à nuancer car la formation professionnelle se doit de prendre en considération cette situation dans son contenu, ses programmes et son organisation pédagogique.

Depuis la fin des années 80, le nombre de demandeurs de formation issus du secondaire a considérablement augmenté comparé à ceux issus du fondamental ; à la fin de la décennie, ils étaient de l'ordre de 148.000.

Cette situation a conduit le secteur, notamment après la pression sociale d'octobre 1988, à mettre en place des capacités supplémentaires de formation.

C'est ainsi que 15 instituts nationaux spécialisés de la Formation Professionnelle (INSFP) préparant à des formations du niveau de technicien et de technicien supérieur ont été créés.

Toutefois, cet effort est resté 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.

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 .

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

- une extension réelle des capacités de formation au 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 socioprofessionnelle de l'apprenant.

En outre, le développement de la formation en alternance, instrument privilégié d'ouverture de l'appareil de formation sur le monde du travail et la diversification des offres de formation, devait 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.

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 matière 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 a réduit la portée de la démarche ;
- l'isolement relatif de la formation professionnelle par rapport au milieu professionnel ;
- la faiblesse des capacités d'ingénierie pédagogique du secteur ; leur consolidation et leur développement conditionnent le décloisonnement des différents modes de formation sans remettre en cause le principe de la décentralisation de la gestion des établissements ;
- la priorité accordée à la prise en charge des déperditions du système éducatif aux dépens des aspects qualitatifs ;
- l'inexistence de plan national de la formation professionnelle ; les différents sous-systèmes fonctionnent selon leurs préoccupations et leur logique propre. Le secteur de la formation professionnelle ne parvient pas à coordonner les activités des secteurs de formation alors que ses attributions dans ce domaine sont claires ;
- l'insuffisance, voire l'absence, de la concertation et de la coordination .

4- En conclusion,

ce bref rappel, nécessaire à titre de repères, permet de mesurer l'effort colossal consenti par l'Etat algérien en 30 années en vue de donner une réalité aux principes de démocratisation de l'enseignement et de progrès social .

L'importance de l'écart entre la situation de départ et celle de la fin de 1998 permet également d'expliquer, en partie, les dysfonctionnements observés et largement soulignés par l'ensemble des rapports et des diagnostics des administrations publiques et par la société civile.

Parmi les principales critiques adressées, on relève :

- son manque de cohérence, sa conception de base et sa logique de fonctionnement en "compartiments étanches" régulés par la seule pression des flux (exclus et abandons de l'école, du lycée, de la formation professionnelle et de l'université),
- le fait que la vision demande sociale et le contenu statique de la formation l'a souvent emporté sur la logique économique et ses besoins évolutifs, déversant ainsi sur le marché du travail des jeunes sans qualification ou avec une qualification médiocre, peu préparés à affronter la vie active, mais devenus plus exigeants par leur passage dans un établissement de formation qui leur a ouvert des perspectives auxquelles ils n'ont pas accès,
- son faible rendement, les insuffisances de son encadrement, l'obsolescence des programmes etc.

Toutes ces critiques, si elles ont pour partie un fondement réel, reflètent aussi un niveau d'exigence élevé au plan qualitatif, porté et amplifié par des couches de plus en plus larges de la société, qui, grâce au formidable essor du système, ont eu accès massivement à la connaissance .

II : Le cadre juridique et réglementaire.

Ce cadre se caractérise par deux grandes périodes :

- **La première** est marquée par l'avènement du code du travail pris en 1978 portant statut général du travailleur (SGT). Ce texte qui traite de tous les aspects liés au droit du travail a consacré son titre V à la formation dans lequel il énonce notamment le principe d'organiser des actions d'apprentissage et des actions de formation permanente.

C'est donc en application du SGT que deux textes ont été promulgués : l'un en 1981 portant sur l'apprentissage et l'autre en 1982 organisant la formation en entreprise.

- **La deuxième période**, qui se caractérise par un contexte économique et social différent, a vu la promulgation de ce qui est appelé les lois de 90, dont les fondements juridiques sont assis sur les réformes économiques.

Parmi ces lois, la loi 90-11, relative aux relations individuelles de travail, classe la formation professionnelle parmi les droits du travailleur et parmi les obligations de l'employeur en terme d'organisation des actions de formation ; elle a, dans ses dispositions finales (art.157), abrogé expressément la loi portant SGT ainsi que les textes réglementaires pris en application, à l'exclusion des dispositions relatives aux œuvres sociales et à la protection sociale.

L'examen des textes législatifs et / ou réglementaires régissant les relations de travail montre que la formation professionnelle a connu un traitement différencié en fonction du contexte qui caractérise la période de leur promulgation :

1- L'ordonnance du 16 avril 1976 a consolidé et précisé les objectifs de donner un caractère national à l'enseignement, et de promouvoir l'accès aux sciences et à la technologie; elle a confirmé l'enseignement comme secteur gratuit, du ressort exclusif de l'Etat et obligatoire pour tout algérien âgé de 6 ans à 16 ans révolus. Deux (02) ans après, un décret promulgué en 1978 a organisé et établi le mode de fonctionnement d'un système de formation professionnelle ; son objectif principal est 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 cadres spécialisés.

2- La loi 78-12 portant SGT définit la formation comme « un facteur de promotion sociale et professionnelle des travailleurs et un garant du développement économique du pays » (art.171). Elle prévoit également qu'en « matière de promotion continue des travailleurs, l'action de formation dans tous les domaines est une obligation d'intérêt national qui s'impose aux travailleurs, à l'organisme employeur et à l'Etat » : énoncé beaucoup plus

explicite que celui contenu dans l'avant-projet de loi d'orientation professionnelle .

Enfin, elle énumère les objectifs que doit viser toute action de formation, notamment :

- former le personnel dont l'organisme a besoin ;
- assurer la formation permanente qui permet à l'ensemble des travailleurs d'actualiser et de développer leurs connaissances ;
- organiser des actions d'apprentissage pour permettre aux jeunes d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice d'un métier.

3- La loi 81-07 du 27 juin 1981, relative à l'apprentissage professionnel.

Elle a organisé la formation par apprentissage en définissant son champ d'application ainsi que les conditions et les modalités de sa mise en œuvre .
« Cette loi a subi une première modification en 1990 et est en voie d'en subir une seconde puisqu'un avant projet de loi est déposé au niveau de l'APN ».

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

Elle prévoit que cette forme de formation est régie par un contrat d'apprentissage qui lie l'employeur et l'apprenti :

«Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un organisme employeur s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complète à un apprenti qui s'oblige, en contrepartie, à travailler pour lui pendant la durée du contrat moyennant un présalaire préalablement fixé ». (Article 10)

Quant à ses obligations en terme de formation, l'employeur est tenu :

- de veiller à la réalisation d'un apprentissage progressif permettant l'acquisition de la qualification professionnelle prévue par le contrat ;
- de prévenir le tuteur légal de l'apprenti en cas d'absences répétées, d'accident ou de tout autre fait de nature à motiver son intervention ;
- de prévenir la commission communale de l'apprentissage dans les cas de nature à motiver son intervention.

Il est, par ailleurs, exonéré du versement de certaines cotisations :

a) des cotisations dues, pour l'apprenti, au titre :

- des assurances scolaires ;
- de l'assurance contre les accidents du travail ;
- des allocations familiales.

Les cotisations visées ci-dessus sont à la charge de l'Etat pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, selon des modalités qui sont fixées par voie réglementaire.

b) du versement forfaitaire au titre de l'impôt sur le présalaire de l'apprenti (article 20) .

Pour l'apprenti, la loi a prévu, en son article 16, certains avantages:

- pendant une période allant de 6 à 12 mois, un présalaire versé par l'Etat,
- au delà de cette période ci-dessus, un présalaire progressif, indexé au salaire national minimal garanti est versé par l'employeur ;
- l'apprenti bénéficie des réductions et avantages accordés au titre du régime scolaire.

En son chapitre 3, la loi 81-07 a institué le contrôle technique et pédagogique de l'apprentissage, à la charge exclusive de l'administration de la formation professionnelle :

Le chapitre 4 a institué, auprès de l'Assemblée Populaire Communale, la commission communale de l'apprentissage dont la présidence est assurée par le président de la commission des affaires sociales et culturelles.

La commission communale de l'apprentissage est chargée :

- de recenser les possibilités humaines et matérielles d'apprentissage au niveau de la commune ;
- d'étudier, de proposer et de mettre en œuvre toute mesure de nature à promouvoir et à dynamiser l'apprentissage au niveau de la commune ;
- de veiller au suivi et à la mise en œuvre de l'apprentissage au niveau de la commune ;
- de présenter un rapport annuel sur ses activités à l'administration chargée de la formation professionnelle .

Enfin, la loi a aménagé une place aux unions professionnelles quant à leur contribution aux actions d'apprentissage :

La Chambre Nationale de Commerce, les Chambres de Commerce de wilaya, la Chambre Nationale de l'Artisanat et des Métiers, les Chambres Régionales de l'Artisanat et des Métiers contribuent aux actions d'apprentissage, notamment en participant :

- à la détermination des durées d'apprentissage ;
- à la détermination des spécialités donnant lieu à apprentissage ;
- à l'élaboration des programmes pédagogiques ;
- au déroulement des examens de fin d'apprentissage ;
- au choix et à la formation des maîtres d'apprentissage (art. 32).

Les projets d'amendements introduits à la loi 81-07, portant apprentissage professionnelle, déposés à l'A.P.N, sont les suivants :

- L'extension de la taxe d'apprentissage aux organismes employeurs non assujettis à l'apprentissage ainsi qu'à ceux soumis à l'apprentissage mais n'ayant pas satisfait à cette obligation.

- L'introduction de nouvelles dispositions visant l'amélioration de la qualité de la formation apprentissage telles que la désignation d'un maître d'apprentissage, l'élaboration d'un plan de formation etc.
- L'obligation faite à l'organisme employeur d'informer la commission communale d'apprentissage et l'établissement de formation de toute résiliation de contrat d'apprentissage dans un délai précis.
- L'institution d'une procédure de règlement amiable des litiges liés à l'exécution du contrat d'apprentissage.
- L'obligation faite à l'organisme employeur de se libérer de ses engagements au titre d'un ancien contrat résilié comme préalable à tout contrat nouveau.
- La conservation du bénéfice de la période de formation, pour la faire valoir dans le cadre d'un nouveau contrat d'apprentissage lorsque cette période est au moins égale à la moitié de la durée du contrat.
- L'institution d'un examen médical d'aptitude pour le candidat.
- L'élargissement de la concertation aux chambres des différentes corporations, aux unions professionnelles et aux organisations patronales.

- L'institution d'un suivi du déroulement de l'apprentissage par la commission communale, l'établissement de formation et l'inspection du travail.

4- Le décret présidentiel, n° 81-394 du 26 décembre, modifiant l'ordonnance 67-54 du 27 mars, porte création de l'Institut National de la Formation Professionnelle des adultes et changeant la dénomination de cet établissement. L'Institut est chargé d'assurer des nombreuses missions en matière :

- d'études et de recherche en vue d'améliorer les méthodes et moyens techniques et pédagogiques ;
- de recyclage et de perfectionnement du corps enseignant et techniques de la formation professionnelle ;
- de confection des programmes, des progressions pédagogiques à l'intention des enseignants ;
- d'inspection et de contrôle technique et pédagogique des enseignements et des enseignants ;
- d'élaboration des programmes, des progressions et des instruments pédagogiques nécessaires au contrôle des enseignants et des enseignements ;
- de sélection des candidats pour l'accès aux centres de formation.

L'Institut National de la Formation Professionnelle est administré par un conseil d'administration et dirigé par un directeur. Il comprend en son sein un conseil pédagogique habilité à donner son avis et à faire des propositions sur toutes les questions relatives au fonctionnement pédagogique de l'établissement.

5- La loi 90-11 relative aux relations de travail :

Le législateur a dans cette loi, et dès les premières dispositions (art.6), inscrit la formation professionnelle comme un droit reconnu au travailleur et une obligation qui pèse sur lui puisqu'il énonce dans l'article 7: les travailleurs ont les obligations de « participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement ou de l'efficacité de l'organisme employeur ou pour l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité ».

Cette loi donne la possibilité au travailleur de s'absenter sans perdre sa rémunération pour suivre des cycles de formation professionnelle ou pour passer des examens académiques ou professionnels.

On note également que la loi 90-11 oblige les organismes employeurs de réaliser des actions de formation et de perfectionnement en direction des travailleurs et des actions d'apprentissage en faveur des jeunes.

Elle permet une adaptation du temps de travail ou l'octroi d'un congé spécial avec réservation de son poste de travail à tout travailleur inscrit à des cours de formation ou de perfectionnement professionnels.

6- L'avant-projet de loi d'orientation sur la Formation Professionnelle :

En son article 2, l'avant-projet de loi énonce les objectifs de la Formation Professionnelle comme suit : « Composante du système éducatif national, la Formation Professionnelle concourt au développement de la Nation et à son progrès économique, culturel et social ».

Elle constitue une obligation nationale pour l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics et privés, les opérateurs économiques et sociaux, les associations agréées et les organisations professionnelles.

Le but de la formation professionnelle est d'assurer une qualification en vue de l'occupation d'un emploi salarié ou indépendant ou d'améliorer, en cours d'emploi, une qualification. Elle participe notamment :

- de la valorisation des ressources humaines, pour répondre aux besoins de l'économie en travailleurs qualifiés ;
- de l'amélioration des performances de l'entreprise, par l'adaptation permanente des travailleurs à l'évolution des métiers ;
- de la promotion sociale et culturelle des individus et de la société, en assurant l'égal accès aux qualifications les plus élevées pour tous ceux qui en ont la volonté et les aptitudes ;
- de la promotion des catégories particulières de la population, en vue de leur insertion dans la vie active.

Ainsi, selon les rédacteurs, « *La Formation Professionnelle s'insère avec synergie et cohérence dans le système national éducation-formation-emploi ; elle constitue, au sein de ce continuum, un espace de formation coordonné dans sa gestion, ouvert sur le monde du travail* »

La Formation Professionnelle est définie comme suit : « *Le système national de Formation Professionnelle assure les formations professionnelles initiales en préparant à l'exercice d'un métier les candidats issus du système éducatif ainsi que les primo-demandeurs de formation ; il assure également la Formation Professionnelle continue du travailleur par l'adaptation constante de ses connaissances aux changements technologiques* ».

L'avant-projet fixe le rôle de l'Etat et énumère le cadre institutionnel mis en place à tous les niveaux (local/ régional) pour informer et conseiller les demandeurs de formations.

Quant à la prise en charge des missions de la formation professionnelle, il les dévolue à l'ensemble des opérateurs publics et privés et aux structures d'appui déjà existantes.

Il accorde une place privilégiée à la concertation entre tous les partenaires dont le conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle en constitue l'organe central.

Dans son titre III, l'avant-projet donne les différents modes et niveaux de formation. Il prévoit des modalités d'évaluation qui portent aussi bien sur les aspects pédagogiques qu'organisationnels.

L'autorité chargée de la Formation Professionnelle présente, chaque année, devant le Parlement, un rapport sur la Formation Professionnelle faisant ressortir, notamment, l'état de réalisation des objectifs fixés, le bilan financier de l'année écoulée et les perspectives pour l'année à venir.

Le titre IV de l'avant projet traite des dispositions financières des activités de Formation Professionnelle ; il souligne la nécessité de la diversification des sources de financement .

7- Les textes réglementaires.

- **Le décret 81-392 du 26 décembre**, portant application des dispositions de la loi 81-07 relative à l'apprentissage, a pour objet d'explicitier la formation théorique et technologique à dispenser aux apprentis pour leur permettre l'exercice d'un métier. Cette formation est dispensée soit dans les structures relevant du secteur ou celles relevant de l'Education nationale soit dans les entreprises.

Ce décret traite également des modalités pratiques d'enregistrement du contrat d'apprentissage ainsi que de sa validation. Il détermine aussi le montant mensuel du présalaire versé aussi bien par l'Etat que par l'organisme employeur à l'apprenti.

- **Le décret 81-393 du 26 décembre**, portant création, organisation et fonctionnement de l'Institut National de Promotion et de Développement de la Formation Professionnelle en entreprise et de l'apprentissage a pour objet de fournir une assistance technique et pédagogique aux entreprises dans le cadre de la promotion et le développement de la formation professionnelle, et aux personnes, aux structures, et aux organes concernés par l'apprentissage.

Dans ce cadre, il est chargé en liaison avec les entreprises et les organismes concernés :

- d'effectuer toute étude et recherche liées à l'amélioration des contenus, des méthodes et moyens pédagogiques des formations dispensées en entreprise,
- d'élaborer et d'adapter le contenu de la formation,

- d'assurer le perfectionnement et le recyclage des formateurs des entreprises, des maîtres d'apprentissage et des formateurs chargés de la formation complémentaire des apprentis,
- d'élaborer les méthodes d'évaluation de la formation afin d'en permettre la validation et la sanction,
- d'élaborer les plans types d'équipement des structures de formation,
- d'étudier les méthodes d'évaluation et les conditions de maîtrise des coûts de la formation,
- de recueillir et d'analyser les documents et les informations liés à sa mission et de diffuser et de promouvoir les échanges d'expériences.

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

- **Le décret 82.298 du 4 septembre 1982** relatif à l'organisation et au financement de la formation professionnelle en entreprise définit en ses articles 5,6,7 et 8 les quatre modes de formation suivants :

Art.5. – Par formation professionnelle spécialisée, est entendue toute action visant à l'acquisition, par le travailleur ou le futur travailleur, d'une qualification permettant de répondre aux exigences de toute nature nécessaires à la maîtrise d'un poste de travail déterminé.

Art.6. – Par perfectionnement professionnel, est entendue toute action de formation visant à une adaptation permanente du travailleur à son poste de travail, compte tenu des exigences dictées par l'évolution technique et technologique et ceci, par un relèvement continu du niveau des connaissances du travailleur et de ses capacités.

Art.7. – Par recyclage, est entendue toute action de formation visant à permettre, au travailleur, d'occuper un poste de travail dont les tâches sont différentes de celles de son poste initial, mais de même niveau de qualification.

Art.8. – *Par alphabétisation fonctionnelle, est entendue toute action visant à l'acquisition effective, par le travailleur, de l'aptitude à lire, à écrire et à effectuer les opérations de calcul élémentaire ainsi que l'acquisition d'un vocabulaire et de connaissances de base liées à son poste de travail et à son environnement professionnel.*

- **Le décret 91-141 du 11 mai 1991** fixe les conditions de création et de contrôle d'établissements agréés de formation professionnelle. Il donne à l'initiative privée (personne physique ou morale) la possibilité de créer un établissement de formation professionnelle afin de dispenser un enseignement, à titre onéreux ou gratuit, visant l'acquisition ou l'élévation d'une qualification professionnelle, à plus de 10 stagiaires.

Les établissements privés de formation professionnelle sont soumis au contrôle technique du secteur chargé de la formation professionnelle.

En matière de condition de création, celle-ci est subordonnée à un arrêté du wali territorialement compétent après avis de la commission d'agrément chargée d'étudier la conformité des normes techniques et pédagogiques requises.

Le décret détermine le fonctionnement, la composition de la commission d'agrément. Il fixe le contenu du cahier des charges .

Enfin, il énonce les modalités de contrôle auxquels sont soumis les établissements privés en matière d'hygiène, de sécurité et de salubrité ainsi que les formes de sanction des formations qui y sont dispensées.

- **Le décret 96-92 du 3 Mars 1996** améliore le cadre juridique de la formation dans les IAP, en :

- imposant pour toute administration l'établissement d'un plan national ou pluriannuel de formation dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines,

- prévoyant une évaluation annuelle de l'exécution du plan par la direction générale de la fonction publique,
- maintenant la rémunération du fonctionnaire,
- définissant les avantages dont l'agent formé peut bénéficier.

- **le décret 97-197 du 18 Mai 1997** modifiant le décret 78-135 du 3 Juin 1978, portant création du Conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle. Ce Conseil n'a entamé ses sessions qu'en 1998. Son objectif principal est de contribuer par des avis et recommandations à l'élaboration et à la définition d'une politique nationale de formation professionnelle ; il est chargé de :

- participer, par des recommandations et des avis, à la mise en place et à la consolidation d'un système national de formation professionnelle ;
- favoriser la coordination et l'harmonisation de l'ensemble des programmes mis en œuvre en matière de formation professionnelle ;
- formuler des avis et faire toute proposition susceptible de contribuer au développement quantitatif et qualitatif de la formation professionnelle ;
- contribuer par des études, avis et recommandations au perfectionnement, recyclage et à la promotion des travailleurs ;
- examiner les bilans annuels des programmes réalisés et donner des avis sur les résultats obtenus dans le domaine de la formation professionnelle ;
- favoriser la recherche et la communication de toutes les informations et données statistiques concernant la formation professionnelle ;
- rédiger un rapport annuel à adresser au gouvernement.

Sa composition comprend des membres représentants des départements ministériels, des organisations et des unions professionnelles.

- **Le décret n° 98-355 du 10 novembre 1998** portant création, organisation et fonctionnement du fonds national de développement de l'apprentissage et de la formation continue par abréviation « FNAC ».

Les missions dévolues au fonds conformément au décret sont :

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

Le fonds est administré par un conseil d'orientation et un directeur général. Il est doté d'un comité de surveillance. Pour l'exécution de ses missions, le fonds dispose d'un budget de fonctionnement et d'un budget pour le financement des opérations inhérentes à ses missions.

III : Présentation de la formation professionnelle en 1998.

- L'appareil de formation est une des composantes du système d'éducation qui est organisé en 4 niveaux :

- l'enseignement préparatoire, préscolaire pris en charge par les organismes publics, les collectivités locales et les associations,
- l'enseignement fondamental (école fondamentale) obligatoire d'une durée de 9 ans et ayant pour mission d'assurer une éducation de base commune à tous les élèves,
- l'enseignement secondaire (post-fondamental) d'une durée de trois ans, structuré en enseignement secondaire général et en enseignement technique et sanctionné par l'examen du baccalauréat,
- l'enseignement supérieur, ouvert aux titulaires du baccalauréat, dispensé dans des Universités, des Instituts et des Grandes Ecoles.

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

- l'enseignement technique : lycées techniques, Universités, Instituts et Grandes Ecoles, délivrant des diplômes de technicien, technicien supérieur et d'ingénieur,
- les Instituts de formation professionnelle délivrant des brevets d'Etat et des diplômes de technicien supérieur,
- les centres de formation professionnelle délivrant des certificats d'aptitude,
- la formation sectorielle en entreprise ou celle sous tutelle de ministères,
- la formation privée dans des établissements agréés.

1- L'appareil national de formation professionnelle comprend différents modes et quatre réseaux : le réseau des institutions publiques de formation professionnelle rattachées au SEFP, les institutions publiques hors SEFP de formation professionnelle, la formation professionnelle en entreprise et le réseau des institutions privées de formation professionnelle.

Dans la mesure où la frontière entre les différentes actions de formation est très difficile, comme annoncé en préface, et en raison même des différentes évolutions historiques de l'appareil de formation professionnelle, la formation sectorielle spécialisée et celle en entreprise, sommairement abordées dans le présent rapport, feront l'objet d'une analyse plus approfondie dans un prochain rapport.

Conformément à sa nouvelle vocation, le secteur de la formation professionnelle a arrêté un programme d'action sur plusieurs années consistant à :

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

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

Le secteur a également enrichi la nomenclature des spécialités en y intégrant de nouvelles identifiées par des études sectorielles réalisées par les institutions spécialisées (CERPEQ, CREAD...). Enfin, le secteur a mis en place un Observatoire pour le suivi de l'insertion des diplômés dans la vie active.

Les rentrées aux établissements s'effectuent, pour l'essentiel, au cours de trois échéances ; des mises en formation interviennent durant toute l'année en fonction de divers paramètres dont la durée des formations, la réception des établissements et la mise en place des équipements.

Pour les autres modes, notamment l'apprentissage, les mises en formation s'étalent sur toute l'année, compte tenu de l'offre et de la demande de formation.

La durée du cycle est de 12 mois, 15 mois, 18 mois, 24 mois ou 30 mois selon les niveaux, les spécialités et les modes de formation. Les formations par apprentissage sont prolongées de six mois par rapport aux formations en mode résidentiel.

Les formations sont sanctionnées par des examens et donnent lieu à la délivrance de diplômes d'Etat: certificat de formation professionnelle spécialisée, certificat d'aptitude professionnelle, certificat de maîtrise professionnelle, brevet de technicien, diplômes de techniciens supérieurs. A ces diplômes s'ajoutent ceux qui sanctionnent des formations spécifiques notamment dans les spécialités financières.

Le réseau de la formation professionnelle de l'administration en charge est constitué de 688 structures de formation et de 04 structures de soutien, dont un établissement national des équipements de formation professionnelle.

Infrastructures de Formation

| | | |
|---------|-----|--|
| CFPA | 439 | Formation niveaux I à IV |
| ANNEXES | 201 | Formation niveau I à IV |
| INSFP | 41 | Formation niveaux IV à V |
| IFP | 06 | Formation de formateurs et diffusion de programmes |
| INFP | 01 | Formation et perfectionnement des cadres et ingénierie pédagogique |

Etablissements de soutien

| | | |
|---------|----|--|
| CERPEQ | 01 | Etudes et recherches sur les professions et les qualifications |
| INDEFOC | 01 | Développement de l'apprentissage et de la formation continue |
| CNEPD | 01 | Formation à distance |
| ENEFP | 01 | Acquisition d'équipements pédagogiques |

Au plan de l'accueil, les capacités physiques opérationnelles sont de 157.300 postes et passeront à 190.000 en l'an 2.000.

Au 30 Juin 98, les effectifs inscrits, tous modes de formation confondus, portent sur un total de 239.642 stagiaires, dont la moitié en formation résidentielle. Pour les flux des sortants, le rendement se caractérise par un taux cumulé important d'abandon et d'échec : 42,2 %.

| Mode de formation | Effectifs | % |
|-------------------------------------|-----------|-------|
| Formation résidentielle(FR) | 121 098 | 50, 5 |
| Formation par apprentissage(FA) | 98 053 | 41 |
| Cours du soir | 8 629 | 3, 6 |
| Formation à distance | 11 862 | 4, 9 |
| Total tous modes de formation | 239 642 | 100 |
| Diplômés en FR | 58 912 | 57, 8 |
| Abandons | 37 880 | 37, 2 |
| Echecs | 5 025 | 5 |
| Total des sortants en cours d'année | 101 817 | 100 |

Globalement, ce sont près de 400.000 stagiaires qui suivent ou ont suivi une formation professionnelle de 12 à 30 mois dans l'une des 461 spécialités assurées, couvrant 21 branches d'activité ; 10.500 formateurs assurent l'encadrement de cette formation.

2- Les modes de formation.

- **La formation professionnelle initiale.**

La formation professionnelle initiale est destinée aux candidats jeunes et adultes, sans qualification professionnelle ; elle comprend les formations et niveaux suivants :

- la formation des ouvriers spécialisés (niveau 1) ;
- la formation des ouvriers et agents qualifiés (niveau 2) ;
- la formation des ouvriers et agents hautement qualifiés (niveau 3) ;
- la formation d'agents de maîtrise et de techniciens (niveau 4) ;

- la formation des techniciens supérieurs et des cadres moyens (niveau 5).

- **La formation professionnelle continue :**

Le législateur la conçoit sous forme de programmes de formation ouverts en permanence à tous les travailleurs, sur la base de prérequis ; elle vise :

- l'adaptation permanente du travailleur à l'évolution des métiers, des techniques et des technologies ;
- la reconversion du travailleur par l'acquisition d'une qualification nouvelle ;
- la promotion sociale et culturelle des travailleurs par le biais d'une qualification.

- **L'apprentissage**

Introduit par la Loi 81-07, complétée par le décret 81-392, vus plus haut, la formation par apprentissage a permis à un grand nombre de jeunes de s'initier à l'exercice d'un métier, par le biais de placement dans les entreprises publiques et privées et en suivant un enseignement théorique de 4 heures par semaine.

La création en 1984 de l'institut national de développement de l'apprentissage et de la formation en entreprise (INDEFE) a apporté au mode de formation par apprentissage un appui technique et pédagogique appréciable.

Ce mode de formation se caractérise par les faibles coûts qu'il engendre. En effet, les jeunes placés en apprentissage n'occupent les centres de formation que quelques heures par semaine et le dispositif de suivi des stagiaires prévoit un superviseur pour 100 apprentis.

L'apprentissage, mieux conçu et organisé, constitue l'un des moyens les plus adéquats pour donner aux individus des connaissances et une compétence professionnelle ; on notera à ce titre que les pays de l'OCDE privilégient cette

forme de transmission de savoir mais échelonné pendant la carrière du travailleur c'est à dire l'apprentissage tout au long de la vie. Ils considèrent que « l'investissement dans le capital humain est au cœur des stratégies mises en œuvre dans les pays pour promouvoir la prospérité économique, l'emploi et la cohésion sociale ». Il serait donc souhaitable que ce mode de formation ne se limite pas à mettre en situation de travail un jeune en quête de travail mais de l'élargir à tous les travailleurs pour améliorer leurs connaissances et leur qualification

Même si l'apprentissage a donné des résultats aussi bien en terme de formation que de chance d'insertion professionnelle (ci-après enquêtes CERPEQ) des jeunes apprentis, il n'en demeure pas moins que ce dispositif présente quelques insuffisances :

- l'absence d'organe adéquat pour l'orientation professionnelle et le placement des jeunes ;
- le peu de suivi des jeunes placés en apprentissage ;
- l'absence de soutien en terme d'insertion à l'issue du stage ;
- le rétrécissement de la durée de formation théorique complémentaire de 180h/an à 132h/an.

- **La formation en entreprise**

Ce mode de formation déjà existant dans les entreprises a été redynamisé et réorganisé en 1982 à travers les décrets 82-298 et 82-300 du 4 septembre 1982. L'esprit de ces textes visait essentiellement à encourager les entreprises à participer à l'effort national de développement de la formation professionnelle.

- **La formation à distance**

Cette formule a été introduite en 1984 par la création du centre national d'enseignement à distance. Après 4 ans, le CNEPD a installé des structures

opérationnelles qui lui ont permis d'amorcer ses activités pédagogiques et de créer les structures d'appui au niveau régional.

En 1993, le CNEPD a enregistré le nombre de 49.000 élèves répartis en 23 sections. Ses programmes d'enseignement concernent : comptabilité, banque, assurance, secrétariat, tourisme, coiffure, agriculture et bâtiment. Les cours dispensés durent deux ans et débouchent sur un diplôme de technicien.

Chapitre II : Evolution de l'appareil de formation .

La formation technique et professionnelle, au regard de ses missions, représente des enjeux considérables pour la société entière (pouvoirs publics, employeurs, individus). Le système de formation vise la dotation de l'économie du pays en compétences avérées en transmettant le savoir et le savoir-faire nécessaire pour l'apprentissage d'une profession ou d'un métier et l'adaptation des qualifications aux besoins exigés par le marché du travail.

En conséquence, la formation technique et professionnelle ne peut être dissociée de la politique de l'emploi car elle permet la préparation des individus à la vie active et elle contribue à la fois au progrès économique et à la promotion sociale de la population.

Les diagnostics réalisés à la fin des années 80 dans notre pays montrent que la formation était définie à partir de quatre (04) principes :

- Les besoins en main-d'œuvre projetés à court et moyen termes dans les plans nationaux de développement économique et social, étaient convertis en besoins de formation ; les demandes sociale et économique de formation étaient ainsi confondues et structurées par le volume des emplois prévisionnels à terme.
- 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 générés par les plans de charge.
- Le financement des actions de formation tous modes était exclusivement à la charge de l'Etat.

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

A partir de 1990, le système d'économie planifiée est abandonné au profit des lois du marché, suite à la mise en œuvre des réformes économiques. Les instruments d'encadrement du système national de formation sont réduits à la seule expression de la demande sociale de formation constituée en grande partie par les déperditions scolaires à différents paliers des cycles d'enseignement régulièrement en hausse.

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

Le développement de la **formation technique et professionnelle** dans les structures scolaires traditionnelles s'est avéré inadapté à la situation nouvelle marquée par un progrès scientifique et technologique accéléré et auquel seule une formation flexible peut y faire face. Or, la course au diplôme d'enseignement général le plus élevé accroît le caractère sélectif des études.

La sélection dans le système de formation générale s'opère, de plus, sur des critères scolaires, donc étrangers aux compétences pratiques ; pourtant, c'est cette sélection qui décide de l'orientation vers les filières techniques et professionnelles. La conséquence d'une telle organisation est multiple .

- Les jeunes qui se dirigent vers ces filières le font à l'issue d'un choix négatif, **socialement peu valorisant et psychologiquement peu motivant** ; 45% des déperditions scolaires n'expriment pas de demande en formation professionnelle.
- Les formations qu'ils reçoivent ne sont pas suffisamment capables de préparer au professionnalisme ;
- Une insertion professionnelle difficile et des possibilités de promotion plus réduites.

- L'engouement des jeunes pour les formations longues qui 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.
- Le peu d'empressement des entreprises à reconnaître sa valeur à l'enseignement technique et professionnel dans lequel elles ne sont pratiquement pas impliquées, a contribué à ternir la réputation de l'enseignement secondaire technique et professionnel.
- Dans la majorité des cas, les entreprises refusent à accorder aux élèves, qui en sont issus, de meilleures positions qu'à ceux sortant des lycées d'enseignement général.

Evolution des effectifs des élèves de l'enseignement secondaire et technique de 64/65 à 96-97.

| Années | Effectifs enseignement général et technique | Dont effectifs enseign. technique | |
|---------------|---|-----------------------------------|--------------|
| | | | % |
| 1964-1965 | 12 574 | 1 397 | 11,11 |
| 1969-1970 | 28 630 | 5 509 | 19,24 |
| 1974-1975 | 75 797 | 9 142 | 12,06 |
| 1979-1980 | 183 205 | 12 770 | 6,97 |
| 1984-1985 | 358 649 | 42 575 | 11,87 |
| 1989-1990 (*) | 753 947 | 165 482 | 21,94 |
| 1990-1991 (*) | 752 264 | 153 560 | 20,41 |
| 1991-1992 | 742 745 | 96 025 | 12,92 |
| 1996-1997 | 855 481 | 64 888 | 7,58 |

Source : Données statistiques - MEN - Direction de la planification

(*) Mise en place d'un système technique dit «préqualifiant» avec orientation d'office des élèves ;

à partir de 1991-1992, ce système a été abandonné après défection des élèves.

- La proportion des élèves de l'enseignement technique dans l'enseignement général et technique a beaucoup baissé ces trois (03) dernières décennies passant de 19,24 % en 1969/70 à seulement 7,58 % en 1997.
- La régression a commencé dès 1974-1975 et s'est accentuée au point où l'effectif des élèves de l'enseignement technique ne représentait plus que 6,97 % en 1979-1980.

Les taux atteints en 1990 et en 1991 sont exceptionnels et s'expliquent par la mise en place d'un nouveau système dit « préqualifiant » avec orientation d'office et autoritaire des élèves ; ce système a été abandonné après qu'on ait constaté la défection généralisée des élèves et les mauvais résultats obtenus.

L'analyse de l'évolution du potentiel est appréhendée à travers trois (03) périodes, après l'examen, dans un premier point, de la question de la demande et de l'offre de formations.

I : La demande et l'offre de formations .

La demande émane principalement des exclus de l'éducation. Celle provenant des travailleurs à la recherche d'une meilleure ou d'une nouvelle qualification reste relativement accessoire et insuffisamment évaluée. Ainsi, la formation professionnelle reste tributaire de la qualité du produit du système scolaire ; néanmoins, cette dépendance ne peut justifier les mauvais résultats de la formation professionnelle dont la mission est de dispenser un enseignement complémentaire plus adapté.

En matière de demande, il faut distinguer celle **potentielle** de celle **effective**, régulièrement enregistrée par les établissements du secteur et qui porte sur les demandeurs ayant formulé leur candidature à suivre une formation.

La répartition de cette demande, au plan spatial et au plan des niveaux de formation se traduit par des variations très importantes par rapport à l'offre de formations.

Cette situation renvoie à la répartition géographique des établissements et à la structure même de cette offre au regard d'une demande exprimée par des jeunes demandeurs de formation souvent guidés, dans leur recherche, par des spécialités perçues comme « plus valorisantes » au détriment des spécialités souvent plus porteuses en termes d'insertion et d'auto-emploi.

D'une manière globale, les capacités de formation professionnelle sont en deçà de la demande et situées, 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.

Pour ce qui est de l'absentéisme aux examens et concours d'accès et sur la base d'une enquête menée par le secteur qui a fait ressortir une série de facteurs dont les plus importants sont liés à la motivation des candidats et au déficit en matière d'information, des actions concrètes ont été mises en œuvre et se sont traduites par :

- des actions de plus en plus importantes et systématiques d'information utilisant tous les canaux possibles (couverture de toutes les manifestations par les radios locales, émission radiophonique régulière et nationale, associations, organisation de « portes ouvertes sur les établissements ») de façon à toucher le maximum de jeunes ;
- la mise en place d'une formule d'accueil fondée sur la connaissance des différentes opportunités offertes par l'établissement de formation et organisée sous la forme d'une « visite guidée » d'établissement préalable à tout examen ou test de recrutement et conduite par un personnel spécialisé permettant ainsi une meilleure formulation de la demande de chacun.

1- La demande potentielle.

La demande potentielle (ou théorique) de formation est constituée, essentiellement, de quatre (04) catégories de population :

- **Les déperditions scolaires** enregistrées annuellement en terme d'exclus et d'abandons à différents cycles du système éducatif; leurs niveaux restent élevés ces dix (10) dernières années et iraient en hausse entre 2001 et 2005.

Les déperditions scolaires par cycle d'enseignement 1989-1998 (En milliers)

| Cycle d'enseignement | Années | | | |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|
| | 1988-1989 | 1994-1995 | 1995-1996 | 1997-1998 |
| Cycle Fondamental | 261 | 332 | 343 | - |
| dont 9 ^{ème} AF | 82 | 142 | 147 | 134,6 |
| Cycle Post-Fondamental | 148 | 133 | 138 | |
| dont 3 ^{ème} AS | 98 | 116 | 120 | 117,2 |
| Ensemble | 409 | 465 | 481 | 532 |

Source : CNP

- **Les jeunes en attente de formation** âgés de moins de 30 ans et qui constituent la plus grande composante des chômeurs avec 80 %, parmi lesquels plus de 75 % sont pourvus d'un niveau d'instruction variant du primaire au secondaire mais n'ayant jamais suivi un cycle de formation professionnelle.

- **Les effectifs des travailleurs compressés** : leur nombre cumulé dépasse 246.000 personnes à fin 1998 soit un accroissement de 60.000 personnes par an depuis 1994.

Etat des effectifs de travailleurs compressés par secteur d'activité de 1994 à fin 98

| S. d'activité \ S. Juridique | E.P.E | E.P.L | E. Privées | Total | |
|------------------------------|---------|------------|------------|-----------|-------|
| | | | | Effectifs | % |
| - Agriculture | 1 | 1 811 | 490 | 3 797 | 1,54 |
| - BTPH | 496 | 65 113 | 195 | 155 662 | 63,23 |
| - Services | 90 354 | 26 533 | 109 | 50 893 | 20,67 |
| - Industrie | 24 251 | 11 | 354 | 35 813 | 14,54 |
| | 23 729 | 730 | | | |
| Ensemble | 139 830 | 105 187 | 1 148 | 246 165 | 100 |

Source : IGT/M.TPSFP ; **EPE** : Entreprise Publique Economique ;
EPL : Entreprise Publique Locale ;

Des actions de formation spécifiques de type "reconversion" et "adaptation" à des nouvelles qualifications générées par la restructuration des activités économiques, initiées actuellement par la CNAC, méritent d'être renforcées au profit de cette frange des actifs aux fins de leur offrir l'opportunité d'une réinsertion dans le monde du travail.

- **Les effectifs des travailleurs en poste** désireux ou obligés d'améliorer leurs compétences ou d'acquérir de nouvelles qualifications compte tenu des évolutions technologiques et des mutations économiques attendues pour la prochaine décennie.

Actuellement, les besoins de formation de recyclage et de perfectionnement ne sont pas évalués avec précision mais ils seraient importants et concerneraient près de 100.000 personnes annuellement. Ainsi, le niveau de la demande potentielle de formation est très élevé et nous renseigne sur l'ampleur des défis et des enjeux auxquels est confronté l'appareil national de formation.

2- La demande réelle:

La demande réelle (ou exprimée) de formation professionnelle, provenant essentiellement des abandons et des exclus du système scolaire, est celle qui résulte des inscriptions effectivement enregistrées auprès des établissements de formation. Leur nombre a connu sur l'ensemble de la période, 1992 à 1998, une progression de 13,14 % par an; toutefois et **depuis 1995, cette évolution est devenue négative avec -5,4 % par an.**

La demande de formation exprimée, entre 1995-1998, représente 55 % en moyenne du total des déperditions scolaires ; plus simplement 45% des abandons et des exclus ne sont pas motivés par la formation .

3- La demande de formation examinée :

Elle est constituée de candidats effectivement présents le jour d'examen d'entrée. 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 bénéficient pas de formation.

La demande de formation 1992-1998 .

| Demandes de formation | Années | | | Accrois. annuel moyen (%) | |
|--|---|---------|---------|---------------------------|-----------|
| | 1992 | 1995 | 1998 | 1998-1992 | 1998-1995 |
| | 1- Demande de formation potentielle (théorique) | ND | 465 000 | 532 000 | - |
| 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 |

Sources : Données de la 1^{ère} ligne : CNP ; Données des 2^{ème} et 3^{ème} ligne : SEFP

A la lecture de ces données, deux questions méritent d'être posées :

- A quoi est due la défection d'une grande proportion de jeunes exclus du système éducatif vis à vis de la formation professionnelle? Est-ce un problème d'information, d'orientation, d'insuffisance de structures de formation ou d'inadaptation des modes de formation par rapport aux motivations des candidats?

- Qu'advient-il de ces jeunes non intégrés dans l'appareil national de formation professionnelle ? Dans quelle proportion se sont-ils versés dans la vie active structurée et combien dans les activités informelles ? .

L'absence d'études et les insuffisances des investigations sur ces questions est remarquable. Ces préoccupations méritent d'être sérieusement prises en charge par les pouvoirs publics si on ambitionne d'apporter des améliorations à l'appareil de formation professionnelle.

4- L'offre de formations :

la diversité des modes de formation, la durée des études, l'organisation pédagogique et le rendement en terme de diplômés restent des éléments fondamentaux dans la détermination du potentiel de formation du secteur pour l'accueil de la demande sociale de formation.

A ce titre, l'offre de formation est appréhendée à travers trois (03) paramètres essentiels :

- les capacités pédagogiques en place de l'ensemble des secteurs formateurs (public et privé) qui renseignent sur les effectifs en cours d'année ;
- les capacités pédagogiques additionnelles destinées aux nouveaux stagiaires inscrits pour la première fois dans un cycle de formation ;
- le niveau des diplômés sortants chaque année.

S'agissant du premier paramètre, l'état des capacités pédagogiques s'élève en 1998 à 242.800 postes de formation. Ce potentiel est reparti par secteur formateur comme suit :

- Secteur formation professionnelle Administration Centrale : 157.300 postes de formation
- Autres secteurs formateurs (Publics) : 50.000 postes de formation
 - dont entreprises publiques : 13.000 postes de formation
- Etablissements privés : 22.500 postes de formation

L'effectif théorique des stagiaires susceptibles d'être accueillis par le potentiel pédagogique en place avoisine les 410.000 (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.

Le secteur en charge de la formation avec un effectif en place de 239.642 stagiaires (tous modes de formation confondus) représente 58% du potentiel théorique des offres de formation.

Ces dernières années, le secteur de la formation sous tutelle du SEFP offre, en moyenne chaque année, 106.000 à 110.000 postes de formation tous modes confondus.

Les autres secteurs formateurs (publics) confrontés à la baisse de leurs activités et par conséquent recrutant de moins en moins de main-d'œuvre, disposent de structures de formation largement sous utilisées. En raison de cette situation, les pouvoirs publics ont décidé de transférer progressivement 37.000 places pédagogiques soit l'équivalent de 66.000 postes de formation au profit des secteurs socio-éducatifs (Education Nationale, Enseignement Supérieur, Formation Professionnelle).

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

II : La période 1962-1979

1- Le potentiel :

Au lendemain de l'indépendance, le potentiel de formation, peu important et peu diversifié, était constitué essentiellement d'un ensemble embryonnaire d'établissements spécialisés de formation et de quelques lycées et collèges techniques à vocation professionnelle.

L'objectif arrêté consistait à former rapidement dans des cycles courts des ouvriers spécialisés et des agents techniques directement opérationnels et de les insérer dans la vie active compte tenu du contexte de pénurie en main-d'œuvre qualifiée et hautement qualifiée .

La dynamique économique amorcée par les plans nationaux et programmes spéciaux de développement à partir de 1967 (plan triennal) et renforcée avec la

mise en œuvre des plans quadriennaux (1970-73 et 1974-77) avait engendré des besoins importants en main-d'œuvre qualifiée, en techniciens et en cadres moyens et supérieurs dans tous les domaines d'activité que le système classique de formation technique et professionnelle en place compte tenu de son dimensionnement ne pouvait objectivement prendre en charge.

Pour pallier l'insuffisance des capacités de formation, les secteurs socio-économiques (ministères, entreprises publiques) se sont lancés dans la création des structures propres de formation à la dimension de leurs besoins. Ils ont également lancé des actions de formation à l'étranger de cadres supérieurs et parfois à des niveaux inférieurs dans les spécialités couvrant leurs domaines d'activité.

A ce titre, une grande liberté a été accordée par les pouvoirs publics aux employeurs pour former leurs cadres en leur assurant la quasi-totalité du financement.

Dès lors, on assistait à la création d'Instituts de Technologie Supérieurs et de Grandes Ecoles et d'autres établissements de formation dépendant des secteurs de l'Agriculture, l'Energie, l'Industrie, les Finances, l'Enseignement, la Santé etc.

Les entreprises publiques se dotaient également de structures de formation servant à la fois à la formation initiale destinée aux nouveaux recrutements en usant du système de contrat d'embauche et à la formation continue et alternée (recyclage, perfectionnement) au profit de leurs travailleurs.

En 1979, on estimait les capacités pédagogiques à 65.000 postes de formation initiale et continue dont un peu plus de 14.000 étaient enregistrés dans le seul secteur de l'Education Nationale (formation des enseignants, intendants et autres personnels).

En terme d'effectifs accueillis, on dénombrait globalement 50.267 stagiaires soit un taux moyen de rentabilisation des structures de formation de 77,30%.

Quant au nombre de diplômés, il atteignait déjà un niveau appréciable de 30.872 tous niveaux et spécialités confondus.

Les objectifs de formation, le contenu des programmes, les moyens pédagogiques étaient identifiés après avis des employeurs qui précisaient les tâches principales du poste de travail à pourvoir à l'issue de la formation.

Cette approche adéquationniste privilégiant les relations entre la formation et l'emploi avait permis de satisfaire en partie l'énorme besoin en main-d'œuvre sur le plan quantitatif.

Au plan qualitatif, l'objectif de former des produits directement opérationnels n'a pas été évalué mais selon des recherches récentes, ces formations trop spécialisées ont réduit beaucoup la mobilité de la main-d'œuvre constituant en cela une grande contrainte pour l'économie.

◆ Le système classique de formation professionnelle a connu des évolutions tangibles.

Au plan quantitatif, il enregistrait en 1973, un nombre appréciable de 425 sections opérationnelles se traduisant par une capacité pédagogique théorique de 12 000 postes de formation repartis à 79% sur quatre (04) principales branches :

- BTP : 31%
- Métallurgie : 25%
- Electricité-électronique : 13%
- Administration : 10%

A fin 1979, on recensait 70 établissements avec une capacité théorique d'accueil de 25.000 places soit une progression de 13 % par an par rapport à 1973.

Les effectifs en place étaient estimés à près de 26 000 stagiaires soit un taux de rentabilisation des structures d'accueil supérieur à 100 %.

Les effectifs formés (sortants) au cours de l'année étaient de 13 370 stagiaires dont pas moins de 91% ont obtenu leur diplôme.

Cependant, on constate que ce réseau était peu développé comparé à celui des secteurs au point de vue de certains paramètres ; il représentait 27,8% du total des capacités en place, recevait 34,7% des effectifs en formation et fournissait à l'économie nationale près de 27,7% de l'ensemble des diplômés.

2- Les principales caractéristiques.

Cette période se caractérise par le développement et l'extension rapide du sous-système de formation des secteurs économiques.

Les formations réalisées étaient en relation permanente avec le monde du travail puisque les offres de formation étaient, dans leur globalité, structurées par les besoins planifiés.

De ce fait, les structures de formation des secteurs économiques constituaient l'ossature de base du système national de formation.

◆ Ce rappel succinct de cette étape de développement du système de formation permet de tirer quelques enseignements :

- La formation s'est développée, à ses débuts, de manière plus au moins cohérente dans la mesure où elle était en grande partie liée aux préoccupations professionnelles des opérateurs socio-économiques : elle prenait en compte des besoins réels en main-d'œuvre générés par l'activité en expansion des entreprises.
- Le financement était mixte : Etat-entreprises.

- Les méthodes de planification ne distinguaient pas les besoins économiques des besoins sociaux de formation : l'offre et la demande de formation étaient confondues et par conséquent, l'insertion dans la vie active des diplômés était réalisée directement avec l'employeur (souvent formateur) sans passage obligé par le marché du travail.

- L'absence d'un cadre réglementaire régissant les missions, l'organisation et le fonctionnement des sous-systèmes de formation ont eu pour conséquence majeure, l'inexistence d'espaces de coordination et d'intermédiation.

Cet état de fait a abouti à l'application d'une multitude de programmes pédagogiques pour un même diplôme dans une même spécialité, au problème d'évaluation des formations et donc de leur validité scientifique et technique et enfin, à la dispersion des moyens financiers et d'expertise en matière de formation qui ont généré des surcoûts.

III : La période 1980-1989 :

La période coïncide avec la phase d'extension des capacités pédagogiques, de diversification des modes de formation et de mise en place d'un cadre institutionnel de l'appareil national de formation dans tous ses segments.

1- Le support institutionnel :

Le réseau d'établissements de formation initiale et les structures de formation continue mis en place à partir de 1980 s'intégraient dans le schéma général d'organisation de l'éducation et de la formation, défini par l'ordonnance de 1976.

La loi de 1984 relative à la planification des effectifs consacre les principes de l'ordonnance de 1976 en précisant les mécanismes de régulation des flux des élèves entre les cycles d'enseignement, la formation et la vie active.

Les modalités de répartition des élèves sont :

- pour les sortants du cycle d'enseignement fondamental orientés vers le monde du travail, le Plan National d'Emploi détermine les niveaux des contingents ;
- l'affectation par filière des élèves admis au cycle d'enseignement post-fondamental est prononcée par les commissions pédagogiques prévues par les textes en tenant compte des résultats et des aspirations des intéressés en fonction des priorités du Plan National de développement économique et social.

Ainsi, la formation professionnelle est considérée comme un élément du cycle fondamental dont la mission principale est de prendre en charge les déperditions scolaires issues de la 9^{ème} AF orientées vers la vie active .

Les demandes sociale et économique de formation en accroissement accéléré ne pouvant être satisfaites totalement par le seul mode de formation

résidentielle ont contraint les pouvoirs publics à innover pour augmenter les offres de formation en diversifiant les types.

A ce titre, les formations par apprentissage et à distance ont été lancées respectivement en 1982 et en 1985 et visaient un double objectif : augmenter les opportunités de formation et adapter celles-ci aux besoins en qualifications du marché du travail.

En complément à ces modes de formation, il a été fait obligation dès 1982 aux entreprises publiques employant un effectif égal ou supérieur à 20 travailleurs d'organiser et de financer des actions de formation de base et continue au bénéfice de leurs travailleurs et de ceux des autres secteurs déficitaires en main-d'œuvre qualifiée.

2- Le dimensionnement de l'appareil de formation :

Disposant déjà d'un réseau d'établissements densifié et réparti sur l'ensemble du territoire national, le secteur de la formation professionnelle a connu un développement remarquable avec la réalisation d'importantes structures et la multiplication de modes de formation.

Pour une meilleure fonctionnalité et donc une plus grande rentabilisation de ce potentiel, 04 structures d'appui technique et pédagogique, telles que présentées plus haut, ont été mises en place.

2.1- Le potentiel technique et humain du secteur en charge de la formation professionnelle.

☛ La formation résidentielle :

Ce mode de formation se déroule en établissements (CFPA,CFA) et en annexes détachées constituant le réseau de base de l'appareil de formation sous tutelle du secteur en charge de la formation professionnelle. Ils sont à vocation

locale et dispensent des formations de base de l'ouvrier spécialisé (N1) au technicien supérieur (N5).

Leur nombre est passé de 70 en 1979 à 343 en 1989 et totalisait à cette dernière année une capacité pédagogique théorique de 108.300 postes de formation pour un effectif réellement inscrit de 113.000 stagiaires.

Evolution du potentiel de formation et des effectifs 1979-1989

| Années Paramètres | 1979 | | 1985 | | 1989 | |
|---------------------------|--------|-----|--------|--------|---------|-------|
| | CFPA | CFA | CFPA | CFA | CFPA | CFA |
| - Nombre d'établissements | 70 | - | 270 | 31 | 326 | 17 |
| - Capacités pédagogiques | 25 000 | - | 50 200 | 14 000 | 100 800 | 7 500 |
| - Effectifs stagiaires | 25 349 | - | 47 060 | 14 000 | 108 000 | 5 000 |

Sources : - Année 1979 M. du travail (DPCEP) ; - Années 1985 et 1989 CNP (bilan PQ 1985-1989)

Les effectifs stagiaires mobilisaient 6 599 enseignants (1 encadreur pour 17 stagiaires) en 1989 en augmentation de 8,62 % / an entre 1985 et 1989 compte tenu de l'évolution des inscrits.

Effectifs des enseignants 1985 - 1989

| Types d'établissements | Années | |
|------------------------|--------------|--------------|
| | 1985 | 1989 |
| - CFPA | 3 893 | 6 019 |
| - CFA | 847 | 580 |
| Ensemble | 4 740 | 6 599 |

Source : bilan PQ 1985/89 (CNP)

Par niveau de formation, 94 % des stagiaires étaient concentrés dans les niveaux 2/3 (ouvrier spécialisé et/ou qualifié) et 5,2 % dans le niveau de technicien (N4) et seulement 0,9 % dans le niveau de technicien supérieur (N5).

L'examen des effectifs de l'année 1986, et ce à titre d'illustration, par groupe de spécialités indique que 44 % poursuivaient leurs études dans la branche technico-industrielle dont plus de la moitié était regroupée dans les spécialités de la construction mécanique et métallique, 25 % se préparaient à des emplois de bureau et 22 % étaient versés dans les spécialités relevant du BTP.

◆ **La formation par apprentissage :**

Institué par la loi 81-07 et mis en œuvre en 1982, ce mode concerne les jeunes âgés entre 15 ans et 18 ans et jusqu'à 25 ans pour les personnes handicapées.

L'évaluation sommaire des résultats atteints durant cette période sont :

Au plan quantitatif :

- les effectifs ont doublé entre 1982-1989 avec une croissance annuelle moyenne de 12,5 %. Le nombre de stagiaires représentait près de 40 % de l'effectif total sur toute la période ;
- le taux de participation des filles se situait à seulement 8 % en 1989 ;
- le dispositif s'est essoufflé à partir de 1986 puisque les effectifs des apprentis a stagné au niveau de 72.000 sur le reste de la période. Les difficultés de placement s'expliquent essentiellement par le ralentissement de l'activité économique observé dès 1986, notamment dans le secteur privé et par le manque de dynamisme des services de l'APC en charge de cette opération (Commission Communale de l'apprentissage) ;
- le rendement en diplômés a été médiocre : 25 % par rapport aux effectifs mis annuellement en situation d'apprentissage ; cela s'explique par le fort taux d'abandons enregistré pendant le cursus estimé à 22,2 % annuellement.

Effectifs cumulés des apprentis, en formation, diplômés, abandons, échecs, de 82 à 89

| | Effectifs | | | |
|------|--------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| | Formation au 31.12 | Diplômés de l'année | Echecs de l'année | Abandons de l'année |
| 1982 | 31478 | - | - | - |
| 1983 | 39007 | - | - | 8277 |
| 1984 | 50252 | 11604 | 522 | 14717 |
| 1985 | 62583 | 11143 | 332 | 9172 |
| 1986 | 71407 | 12845 | 1041 | 10144 |
| 1987 | 64779 | 18155 | 1917 | 13495 |
| 1988 | 72061 | 18335 | 1951 | 16125 |
| 1989 | 72000 | 18600 | ND | 16000 |

Sources : de 1982 à 1984 : Retrospective 1979-1986/M du travail
de 1985 à 89 : Bilan quinquennal 1985/89/CNP.

Au plan qualitatif, le mode de formation par apprentissage est moins coûteux que la formation résidentielle qui nécessite une importante infrastructure (ateliers, salles de cours, personnel...) et un équipement pédagogique (machines, outils, ouvrages etc.) acquis en devises et périodiquement renouvelable.

Cependant, certaines insuffisances sont à relever :

- les diplômés de l'apprentissage avaient moins de chance que les autres modes de trouver un emploi selon une enquête réalisée en 1992 par le CERPEQ sur un échantillon de diplômés des années 1989 et 1990.

- La réglementation prévoyant pour les employeurs soit de prendre des stagiaires, soit de payer une taxe dite d'apprentissage n'a pas été mise en œuvre en raison de l'absence de textes d'application.
- Les employeurs, considérant l'apprentissage comme moyen de recrutement de la main-d'œuvre à moindre frais, n'ont pas respecté le cahier des charges les liant aux établissements de formation (désignation du poste de travail et description de son contenu, libération périodique de l'apprenti pour lui permettre de suivre des cours théoriques organisés au sein des établissements de formation etc...).
- Le suivi pédagogique des apprentis par des instructeurs peu préparés à ce type de formation et par conséquent non qualifiés, d'une part, et peu nombreux avec un taux d'encadrement allant jusqu'à 1 formateur pour 200 apprentis, d'autre part. Cette situation a été aggravée par le souci des pouvoirs publics de placer un maximum d'apprentis, ce qui a dévoyé les objectifs professionnels de formation.

◆ **La formation par correspondance :**

Ce mode, mis en œuvre en 1985, est dispensé avec des regroupements périodiques des stagiaires. L'enseignement préparait les stagiaires à l'obtention du CAP après deux (02) années d'études dans les spécialités de la comptabilité, des banques et des assurances.

Les effectifs inscrits en 1987 s'élevaient à 10.314 répartis comme suit :

- Comptabilité : 6516 stagiaires, soit 63,17 %
- Banques : 2515 stagiaires, soit 24,38 %
- Assurances : 1283 stagiaires, soit 12,44 %

Les stagiaires participaient pour près d'un tiers au financement des frais de formation évalués à 850 DA/an.

Les perspectives offertes par ce mode de formation du fait de sa souplesse ont suscité un grand attrait auprès des travailleurs désireux d'améliorer leur niveau de qualification et des exclus du système éducatif à la recherche d'une opportunité de formation.

Ainsi, les effectifs inscrits ont atteint en 1989 le niveau de 16 000 correspondants soit une augmentation par rapport à 1987 de 5 659 stagiaires en l'espace de deux (02) années seulement ; la participation des filles à ce mode de formation était faible et ne dépassait pas 7 % de l'effectif total inscrit.

Le potentiel de formation était constitué de quatre (04) structures et de 241 encadreurs constitués à 72 % de vacataires.

Les résultats se sont soldés, à fin 1989, par 1 500 diplômés toutes spécialités confondues depuis le démarrage en 1985.

Les insuffisances apparentes de la formation par correspondance sont :

- l'éventail réduit des spécialités proposées malgré le lancement d'une nouvelle filière technologique à la fin de l'année 1989 ;
- les niveaux des diplômes préparés, limités au CAP et accessoirement au BP (brevet professionnel), ont réduit l'intérêt que pouvaient avoir de nombreux candidats potentiels à ce type de formation.

2.2- La formation hors secteur de la formation professionnelle

Durant la période 1979-1989, le développement de la formation dans les secteurs socio-économiques a connu deux phases distinctes :

- **la 1^{er} phase**, 1979 à 1985, a enregistré le maintien du rythme élevé de croissance du potentiel de formation amorcé au milieu des années 70 et se

caractérise par l'augmentation de 60 % des capacités pédagogiques et le doublement des effectifs des stagiaires et du nombre des diplômés comme l'indique le tableau ci-après :

Evolution des paramètres de formation 1979-1985

| Paramètres | Années | | Variation | |
|----------------------------|--------|---------|-----------|--------------|
| | 1979 | 1985 | Absolue | Relative (%) |
| - Nombre d'établissements | - | 337 | - | - |
| - Capacités pédagogiques | 65 000 | 103 600 | 38 600 | 59,40 % |
| - Effectifs des stagiaires | 50 267 | 101 370 | 51 103 | 101,60 % |
| - Effectifs des diplômés | 30 871 | 60 160 | 29 289 | 95,00 % |

Source : rétrospective 1979-1986/ MFPT

Par secteur économique, la répartition de ces paramètres est partielle ; à titre indicatif, on signale que les secteurs de l'Education Nationale, de la Santé Publique et de l'Agriculture disposaient en 1985 en terme de capacités pédagogiques respectivement 24,2 %, 10 % et 7,4 % ; leurs effectifs représentaient dans le même ordre 24,2 %, 15,6 % et 3,8 %.

S'agissant des diplômés, ces secteurs participaient pour 20,7 %, 14,3 % et 2,2 % dans l'effort national de formation des cadres supérieurs et moyens hors secteur de la formation professionnelle.

Les deux secteurs de l'éducation et de la santé accaparaient plus du tiers des capacités de formation et leurs effectifs représentaient près de 40 % des inscrits.

Le décret 82-289 a permis aux entreprises d'instituer en leur sein des services de formation à travers des actions de recyclage et de perfectionnement.

En 1985, près de 50 entreprises du secteur industriel dépendant de quatre (04) ministères (MILD, Transports, Industrie Légères, Energie et Industries Pétrochimiques) disposaient de 106 structures de formation et totalisaient une capacité de 14380 postes de formation qui ont permis à près de 94000 travailleurs de bénéficier de stages complémentaires à leur formation de base.

- **La 2^{ème} phase** a été marquée par une récession de tous les paramètres de formation entre 1985 et 1989 comme le montre le tableau ci-après :

Evolution des paramètres de formation 1985-1989

| Paramètres \ Années | | | Variation | |
|----------------------------|---------|--------|-----------|--------------|
| | 1985 | 1989 | Absolue | Relative (%) |
| - Nombre d'établissements | 337 | 323 | -14 | -4,15 |
| - Capacités pédagogiques | 103 600 | 71 350 | -32 250 | -31,13 |
| - Effectifs des stagiaires | 101 370 | 61 790 | -39 580 | -39,04 |
| - Effectifs des diplômés | 68 160 | 25 060 | -43 100 | -63,23 |

Source : bilan du PQ 1985-1989 (CNP)

Ce déclin brutal de la formation a concerné tous les secteurs d'activité (Industrie, BTPH, Agriculture, etc.) à l'exception de la santé publique qui a enregistré un accroissement aussi bien de ses capacités pédagogiques que de ses effectifs avec respectivement 26,21 % et 19,48 % sur la période ; par contre, le nombre de diplômés a chuté de près de moitié et semble être lié à l'élévation du niveau des formations dispensées et à l'allongement de la durée des études.

Les entreprises ont enregistré en 1989 une légère diminution de leur potentiel qui est passé à 13.370 postes de formation soit une variation négative sur la période de -7,02 %.

En terme de résultats, plus de 60.000 travailleurs ont bénéficié de formation continue en 1989 soit -36 % qu'en 1985.

Cette régression de la formation en entreprise, consécutive à la baisse de l'activité économique dès 1986, s'est aggravée par la mise en œuvre des textes de loi portant autonomie des entreprises publiques.

Celles-ci ont privilégié la rentabilité économique ce qui a conduit des responsables d'entreprises publiques en difficulté à considérer que les dépenses consacrées à la formation constituaient des charges supplémentaires insupportables.

On assiste, dès lors, au désengagement des employeurs publics vis à vis de la formation en entreprise et à la suppression d'une grande partie des structures de formation fortement intégrées à la production.

Le fait majeur reste l'existence d'un grand potentiel de formation sous utilisé malgré le transfert d'une grande partie vers les secteurs socio-éducatifs et la dispersion d'une grande expertise en matière de formation patiemment accumulée depuis plusieurs décennies.

IV : La période 1990-1998 :

Cette période se caractérise par la mise en place d'un schéma de réforme qui vise à donner les moyens nécessaires à l'appareil national de formation pour qu'il s'adapte aux mutations institutionnelles, économiques et sociales entamées dans le pays et qui portent sur :

- La définition du rôle et de la place de l'Etat dans les fonctions stratégiques de planification et de gestion. Par ailleurs, le rôle des partenaires économiques et sociaux a été précisé et renforcé à travers la mise en place à différents échelons des espaces d'intermédiation sur les questions relatives à la formation.
- La possibilité pour le secteur privé de créer des établissements de formation.
- La définition et le recentrage des missions dévolues au secteur de la formation professionnelle qui s'articule autour de trois (03) objectifs essentiels selon l'ordre des priorités suivant :
 - Préparer les jeunes et les adultes en quête d'un premier emploi et/ou en situation de réinsertion professionnelle,
 - satisfaire une partie de la demande de formation toujours croissante émanant des exclus du système éducatif,
 - améliorer les qualifications des travailleurs en poste.

1- Le secteur en charge de la formation professionnelle.

1.1- Le potentiel physique et humain:

Le réseau de formation est constitué en 1998 de 439 CFPA (90,33%) auxquels sont rattachées 201 annexes, de 41 INSF (8,43%) et de 6 IFP (1,23%).

La répartition des capacités pédagogiques par type d'établissement montre que celles-ci se concentrent à plus de 88% au niveau des CFPA quelle que soit l'année considérée.

L'évolution globale des capacités d'accueil a été de 6,6% annuellement entre 1992 et 1998. Par établissement, on observe toutefois que les capacités des INSFP destinés à l'accueil des recalés au Baccalauréat et des IFP spécialisés dans la formation et le recyclage de l'encadrement, ont baissé entre 1995 et 1997.

Le secteur de la formation professionnelle a bénéficié du transfert de deux (02) instituts de technologie moyens agricoles spécialisés (ITMAS) et cinq (05) centres de formation et de vulgarisation agricole (CFVA) relevant de la tutelle du ministère de l'agriculture; l'institut technologique du froid rattaché au ministère du commerce a également été transféré au secteur.

Sur un autre plan, le secteur a cédé des infrastructures au profit d'autres départements ministériels : Le CFVA de Souk-Ahras, les instituts de formation en hydraulique de M'sila et en travaux publics de Mostaganem, initialement transférés à la formation professionnelle, ont été rétrocédés respectivement à la wilaya de Souk-Ahras et au ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.

Etat des capacités pédagogiques d'accueil : 1992-1998

| Type d'établissements | Année | 1992 | | 1995 | | 1997 | | 1998 | |
|-----------------------|-------|------|-----------------|------|-----------------|------|-----------------|------|-----------------|
| | | Nbr | Capacités Pédag |
| - CFPA | | 327 | | 352 | 117 140 | 403 | 128 508 | 439 | |
| - CFA | | 05 | | | | | | 41 | |
| - INSFP | | 27 | | 27 | 13 490 | 28 | 13 175 | 06 | |
| - IFP (1) | | 06 | | 06 | 2 380 | 06 | 2 070 | 06 | |
| Total | | 365 | 107 000 | 385 | 133 010 | 437 | 143 753 | 492 | 157.000 |

Source : SEFP/annuaires statistiques.

(1) destinés à la formation des formateurs

La distribution géographique des capacités d'accueil est établie de manière équilibrée entre les Wilaya. L'analyse des données permet de tirer deux (02) enseignements importants :

- le souci dominant des pouvoirs publics a été de satisfaire en priorité la demande sociale de formation selon la même logique pratiquée dans le système éducatif (découpage administratif),
- l'absence de critères économiques en liaison avec les vocations naturelles et économiques des Wilaya dans la décision d'implantation des établissements et le choix des spécialités a accentué l'orientation de l'appareil de formation plus vers le système éducatif (accueil des déperditions scolaires) que vers le monde du travail (satisfaction des besoins en main-d'œuvre qualifiée).

S'agissant de l'aspect de rentabilisation brute des capacités, les indications du tableau ci-après montrent qu'en 1992, il est recensé pas moins de 490 sections fermées représentant plus de 14.700 postes de formation ; toutefois, ce nombre, en diminution depuis 1995, se stabilise à 360 sections en 1997 soit l'équivalent de 10.800 postes de formation.

Les motifs invoqués sont au nombre de quatre dont le plus important est le manque de candidats avec 52% en 1997. Les facteurs explicatifs avancés pour ce motif sont principalement la défection de candidats pour certaines filières « dévalorisées » car elles couvrent des activités pénibles et peu rémunératrices et le déplacement des populations de certaines localités pour raison de sécurité.

Etat des sections fonctionnelles et non fonctionnelles 1992-1997

| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Sections Fonctionnelles | 4 637 | 5 389 | 5 641 | 5 918 |
| Sections non fonctionnelles par motif : | 490 | 364 | 337 | 360 |
| - Manque de candidats | | 139 | 147 | 187 |
| - Manque d'enseignants | | 118 | 95 | 60 |
| - Manque d'équipements | | 35 | 35 | 23 |
| - Autres | | 72 | 60 | 90 |
| Total | 5 127 | 5 753 | 5 978 | 6 278 |

Source : Annuaires statistiques

- Les évolutions d'effectifs sont peu significatives pour les modes résidentiel et en apprentissage et négatives pour les formations à distance comme l'indiquent les données du tableau ci-après :

Evolution des effectifs stagiaires par mode de formation et par année

| Modes de Format. Années | Formation Résidentielle | | Formation par Apprentissage | | Formation en cours du soir | | Formation à distance | | TOTAL | |
|----------------------------|-------------------------|------|-----------------------------|------|----------------------------|-----|----------------------|------|---------|-----|
| | | % | | % | | % | | % | | % |
| 1990 | 97 619 | 44,8 | 85 283 | 39,2 | 4 000 | 1,8 | 30 800 | 14,1 | 217 702 | 100 |
| 1991 | 91 298 | 43,1 | 80 136 | 37,8 | Néant | - | 40 277 | 19,0 | 211 711 | 100 |
| 1992 | 101 364 ^(*) | 44,4 | 81 266 | 35,6 | 4 284 | 1,9 | 41 500 | 18,2 | 228 414 | 100 |
| 1993 | 108 841 ^(*) | 55,4 | 83 092 | 42,3 | 4 488 | 2,3 | 00 | - | 196 421 | 100 |
| 1994 | 120 552 ^(*) | 54,1 | 97 937 | 43,9 | 4 414 | 2,0 | 00 | - | 222 903 | 100 |
| 1995 | 121 448 ^(*) | 50,4 | 102 051 | 42,3 | 3 944 | 1,6 | 13 700 | 5,7 | 241 143 | 100 |
| 1996 | 128 330 ^(*) | 51,0 | 104 223 | 41,7 | 5 465 | 2,2 | 13 321 | 5,3 | 251 347 | 100 |
| 1997 | 132 372 ^(*) | 52,0 | 102 983 | 40,6 | 6 657 | 2,6 | 11 862 | 4,7 | 253 874 | 100 |
| 1998 | 121 098 | 50,5 | 98 053 | 40,9 | 8 629 | 3,6 | 11 862 | 4,9 | 239 642 | 100 |
| 1999 (prévisions) | 140 000 | 49,3 | 122 000 | 42,9 | 12 000 | 4,2 | 10 000 | 3,5 | 284 000 | 100 |

Source : SEFP/Annuaire Statistiques.

(*) dont 2113, 3166, 3500, 4213, 3917, 1901 en formation conventionnée pour les entreprises ;

◆ Formation résidentielle :

L'effectif des stagiaires dans ce mode de formation représente en 1998 plus de 50 % de l'effectif total des inscrits. Sa croissance entre 1990-1998 a été annuellement de 2,73 %.

L'effectif des filles a cru de manière remarquable de 11,05 % / an entre 1992 et 1998 ; leur proportion qui était de 38,91 % en 1992 est passée à 50,3 % en 1997.

◆ Formation en apprentissage :

Le poids des effectifs des apprentis représentait 40,9 % en 1998 ; il est en régression depuis 1993. Leur nombre stagne à hauteur de 100.000 stagiaires depuis 1995 et enregistre sur la période 1990-1998 une variation annuelle de 1,75 %.

Cette situation est due à la saturation des capacités des secteurs d'accueil et de placement en raison de la récession économique qui n'a épargné aucune activité même pas l'artisanat où est placé le plus grand nombre de candidats et au manque de concertation avec les employeurs qui ont montré un faible engouement à recevoir des apprentis.

Le mode de formation par apprentissage est confronté à de multiples contraintes notamment :

- l'absence de coordination entre les différents partenaires impliqués légalement dans ce mode de formation. Les relations entre l'entreprise et le centre de formation se limitent à l'identification des capacités d'accueil et au contrôle pédagogique alors que celles relatives aux contenus des programmes sont moins entretenues (31 % des situations renseignées en 1993) ;
- un manque d'harmonie et une insuffisance de rapport entre formation théorique et formation pratique : l'entreprise et le centre de formation s'ignorent mutuellement puisque plus de la moitié (56 %) des entreprises enquêtées indiquent ne disposer d'aucun programme de formation propre à elles et pour celles qui en disposent, il est généralement le fruit de la réflexion du collectif chargé du suivi des apprentis. 10 %, seulement, des entreprises disposent de programmes concertés avec le centre de formation ;
- une qualification insuffisante des maîtres d'apprentissage : une grande partie (38 %) des maîtres d'apprentissage estiment manquer de formation, notamment dans le domaine pédagogique, pour s'acquitter convenablement de leurs nouvelles tâches. Ils affirment, cependant, disposer de capacités nécessaires à la confection de programmes relevant de leur spécialité.

◆ **Formation en cours du soir :**

Le nombre de stagiaires bien qu'il ait doublé entre 1990-1998 reste faiblement représenté avec 3,6 % en 1998. Les résultats modestes s'expliquent par le fait que ce mode a été introduit sans préparation particulière :

- absence d'un dispositif réglementaire approprié précisant les objectifs et les moyens ;
- absence d'instruments pédagogiques propres favorisant son développement.

◆ **Formation à distance :**

Les effectifs ont évolué à la baisse entre 1990 et 1998 au rythme de -11,2 % par an.

L'effectif escompté en 1999 est de 10.000 stagiaires seulement. Aucune mesure ne semble être prise pour enrayer cette régression.

Tout autant que la formation en cours du soir, ce mode devrait bénéficier à l'avenir de plus d'attention en mettant en place un cadre réglementaire favorable : élargissement des spécialités jusque-là confinées à 3 ou 4, élévation du niveau des diplômes et leur validation, suppression de l'obligation faite aux candidats de contribuer financièrement au frais de formation .

◆ **La formation conventionnée :**

Ce mode de formation, initié au début des années 90, vise à assurer le perfectionnement et le recyclage des travailleurs des secteurs public et privé dans un cadre dit « conventionnel ».

Au vu des données, il apparaît que la demande de formation continue émanant des entreprises a décliné puisqu'elle passe de 2.113 en 1992 à 1.901 en 1997 en raison du contexte économique de crise ; de plus celle-ci semble être perçue comme une sanction (mise à l'écart) tant la psychose de la perte d'emploi est forte.

◆ **Les niveaux de formation :**

La répartition des effectifs stagiaires par niveau de formation a connu entre 1992 et 1997 une évolution favorable pour les niveaux 4 et 5 ; cependant les

formations de niveaux 2 et 3 restent dominantes en 1997 avec respectivement 41,9 % et 26,1 %.

Le secteur de la formation professionnelle forme, toujours, dans les niveaux inférieurs sans tenir compte de l'amélioration du niveau d'instruction des demandeurs de formation et de la saturation du marché du travail dans ces qualifications.

Evolution des effectifs stagiaires 1992-1997 par niveau de formation (formation résidentielle)

| Années | N. Formation | Niveau 1 | | Niveau 2 | | Niveau 3 | | Niveaux 4 et 5 | | Total | |
|--------|--------------|----------|-----|----------|------|----------|------|----------------|-------|------------------------|-----|
| | | | % | | % | | % | | % | | % |
| 1992 | | 541 | 0,5 | 49 844 | 49,2 | 29 813 | 29,4 | 19 370 | 19,10 | 101 364 ⁽¹⁾ | 100 |
| 1994 | | 1 078 | 0,9 | 43 193 | 35,2 | 25 903 | 21,5 | 25 931 | 21,9 | 120 552 ⁽²⁾ | 100 |
| 1995 | | 379 | 0,3 | 50 167 | 41,3 | 31 527 | 25,9 | 39 375 | 32,4 | 121 448 | 100 |
| 1996 | | 85 | 0,1 | 53 350 | 41,5 | 32 926 | 25,6 | 41 977 | 32,7 | 128 338 | 100 |
| 1997 | | 95 | 0,1 | 55 518 | 41,9 | 34 502 | 26,1 | 42 257 | 31,9 | 132 372 | 100 |

Source : SEFP/Annuaire Statistiques ;

(1) : dont 1.796 élèves non répartis ; (2) : dont 24.447 élèves non répartis

◆ Les effectifs par branche professionnelle :

Les stagiaires du mode de formation résidentielle sont orientés vers près de 220 spécialités opérationnelles sur les 421 répertoriées dans la nomenclature.

A fin 1997, il est estimé que 65 % des stagiaires sont concentrés dans quatre (04) branches professionnelles classées dans l'ordre suivant :

- Techniques administratives et de gestion : 24,04 %
- Habillement – confection : 17,77 %
- Electricité – électronique : 12,37 %
- BTPH : 10,02 %

Cette structure a très peu évolué si on la compare avec celle de 1994 où la proportion des stagiaires dans ces branches était de 68,62 %. Ceci dénote de la

tendance à la tertiairisation des formations assurées par l'appareil de la formation professionnelle.

Il y a lieu de souligner que ces branches sont confrontées à la baisse de leur activité ; ceci expliquerait, en partie, les grandes difficultés rencontrées par les diplômés, qui en sont issus, à s'insérer dans la vie active.

Par ailleurs, il est à noter qu'en 1986, la répartition des stagiaires était largement favorable pour les branches techniques et industrielles et du BTP avec respectivement 44 % et 25 %.

- ◆ **L'encadrement** pédagogique a augmenté en terme d'effectif de 3,32 % annuellement sur la période 1992-1997 dans le mode de formation résidentielle.

Par grade, la structure de l'effectif des 9442 enseignants était en 1997 la suivante :

- Professeurs spécialisés de formation professionnelle (PSFP) : 1914 = 20,27 %
- Professeurs d'enseignement professionnel (PEP) : 7494 = 79,36 %
- Moniteurs : 34 = 0,36 %

Le taux d'encadrement théorique est satisfaisant avec 1 formateur pour 14 stagiaires. Par contre, le niveau des qualifications des enseignants n'a pas évolué en rapport avec la diversification des modes de formation qui exigent la maîtrise de nouvelles méthodes d'enseignement .

◆ **Actions pour l'amélioration des formations :**

Bien que de grands efforts aient été déployés pour construire un appareil national de formation professionnelle intégré, unifié dans sa conception et

décentralisé dans sa gestion, l'Administration reconnaît que les réseaux de formation ne fonctionnent toujours pas avec l'efficacité et la synergie propres à un système cohérent.

Pour des raisons objectives, liées à leur évolution contextuelle, ces réseaux sont devenus des sphères d'activités juxtaposées, cloisonnées et sans relations ni échanges d'expériences.

La nécessité de remédier à cette incohérence par la mise en place d'espaces de concertation susceptibles de fonder des relations d'écoute, de partenariat et d'échange, a commandé la réactivation du Conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle (CNCFP).

De plus, le programme de « modularisation » des enseignements a été initié et mis en expérimentation dans trois (03) branches, BTP, techniques administratives et de gestion et métiers de l'habillement en 1991 et s'étalera jusqu'à 2002. Son objectif est d'adapter les profils de formation aux besoins en main-d'œuvre qualifiée réellement exprimés par le marché du travail. Ce programme déterminant pour l'amélioration de la qualité des formations dans le secteur, actuellement en cours, n'a pas été encore évalué.

1.2- Les contraintes budgétaires.

- **En matière de budget de fonctionnement,** les crédits alloués sont largement consacrés aux dépenses de personnel.

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

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

Outre le formateur, le programme et l'infrastructure d'accueil, un poste de formation nécessite la disponibilité de moyens techniques et pédagogiques relativement importants.

Cependant le nombre de structures ou de postes non utilisés ou sous utilisés laissent interrogatifs quant à l'importance de ces contraintes.

Evolution des dépenses publiques en éducation et formation (en 10⁶ DA courants)

| ANNEES | BUDGET DE L'ETAT | | | | LE PIB (5) | RATIOS EN % | | | |
|--------|------------------|------------|-----------|-----------|---------------|---------------------|---------------------|------------------------------------|--------------------------|
| | BFE (1) | BEE (2) | BF (3) | BE (4) | | BF/BEF (3) / (1) | BE/BEE (4) / (2) | BF+BE/BFE +BEE (3+4) / (1+2) | BF+BE/PIB (3+4) / (5) |
| 1994 | 355 900 | 135 000 | 95 006 | 16 600 | 1 478 400 | 26,7 % | 12,3 % | 22,7 % | 7,5 % |
| 1995 | 437 976 | 296 900 | 103 757 | 18 500 | 1 961 500 | 23,7 % | 6,23 % | 16,6 % | 6,2 % |
| 1996 | 547 000 | 301 600 | 131 838 | 22 900 | 2 494 800 | 24,1 % | 7,6 % | 18,2 % | 6,2 % |
| 1997 | 640 600 | 273 500 | 136 304* | 25 650 | 2 716 400 | 21,2 % | 9,3 % | 17,7 % | 5,9 % |
| 1998 | 771 722 | 208 500 | 155 654 | 31 600 | 2 788 000 | 20,1 % | 15,1 % | 19,1 % | 6,7 % |

BFE : Budget de fonctionnement de l'Etat; **BEE** : Budget d'équipement de l'Etat ;

BF : Budget de fonctionnement de l'éducation et de la formation ;

BE : Budget d'équipement de l'éducation et de la formation ; **PIB** : Le produit intérieur brut .

(*) : 1995-1998- Estimations/DES/CNES sur la base des lois de finances

1.3- Les Prévisions d'effectifs.

Elles sont estimées au 30 juin 1999 à près de 284.000 stagiaires, ce qui correspond à un accroissement de 44.358 stagiaires (16 %) par rapport aux effectifs de clôture de l'année 1997.

Par mode de formation, ces prévisions, dont la moitié concerne la formation résidentielle, se répartissent comme suit :

| | |
|--|--------------------|
| formation résidentielle soit 49,3 % | 140.000 stagiaires |
| formation par apprentissage soit 34 % | 122.000 stagiaires |
| formation en cours du soir soit 4,2 % | 12.000 stagiaires |
| formation à distance soit 3,5 % | 10.000 stagiaires |

1.4- Les résultats :

- Au plan quantitatif :

- 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 plus de 80.000 diplômés.
- Le taux de rendement apparent pour les années considérées a été de 39,46 % et de 36,09 % tous modes 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 perplexé : est-il dû au manque d'attrait et d'information ou à une formation inadaptée ? Est-il dû aux difficultés matérielles des élèves et de leur famille ce qui explique l'élargissement de l'emploi 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 .

- 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).
- 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 .
- La formation initiale assurée dans les CFPA n'est pas complétée par les stages professionnels contrairement aux dispositions énoncées dans le décret 93-67 du 1^{er} mars 1993 : « les cycles de formation assurés par les CFPA sont progressivement organisés en alternance entre les établissements de formation et le milieu professionnel ».
- L'objectif affiché d'introduire graduellement la formation continue dans le secteur de la formation professionnelle n'a pas été atteint depuis sa proclamation au début des années 90. Le secteur se consacre entièrement à la formation initiale.
- Le secteur de la formation professionnelle, malgré des tentatives, fonctionne de manière cloisonnée par rapport aux autres acteurs formateurs (Administration, entreprises publiques, réseau privé).
- Le cadre réglementaire existant est devenu obsolète au regard des mutations que connaît le pays sur les plans institutionnel, économique et social.

2- La formation dans les autres secteurs.

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

Ce contexte défavorable s'est traduit notamment par un fort rétrécissement du marché du travail et a entraîné l'abandon de l'approche « adéquationniste » de l'offre et de la demande d'emplois qui a prévalu jusqu'à la fin des années 80.

Dans ce cadre, la plupart des établissements, en particulier ceux préparant aux formations d'ingénieur, de technicien supérieur et de technicien ont été rétrocédés aux ministères de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieur et au Secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle.

De plus, une partie importante des structures de formation des entreprises restructurées a été, soit abandonnée, soit transformée et versée à d'autres fonctions comme la production, la commercialisation et parfois même au stockage des produits .

L'estimation du potentiel de formation établie en 1993 fait état de 120 établissements totalisant une capacité pédagogique de 52 200 postes de formation dont près de 15.000 relevaient des entreprises publiques; l'effectif en place a été estimé quant à lui à 56.000 stagiaires.

Ce potentiel est à fin 1998 de l'ordre de 50.000 places pédagogiques dont 13.000 seulement appartiennent aux entreprises.

Le secteur en charge, dans le souci d'accroître l'offre de formation en direction des jeunes et de préserver le potentiel existant, a mis en œuvre une formule d'utilisation de ces capacités dans le cadre de la formation conventionnée intégrant des formations de niveau technicien et technicien supérieur.

Le bilan établi en matière de formation conventionnée fait ressortir que :

- 13 centres ont participé à cette formule,
- 6 745 travailleurs ont été mis en formation depuis 1990,
- 5 206 travailleurs ont suivi avec succès leurs cycles de formation.

Néanmoins, au vu des tarifs exigés par les entreprises dépassant les budgets alloués, le secteur en charge s'est trouvé contraint de ne plus renouveler les effectifs en formation.

Ainsi des formules nouvelles sont à trouver pour la sauvegarde et la rentabilisation du potentiel existant. Cette préoccupation exprimée lors de la rencontre nationale avec les holdings publiques organisée le 17 Février 1998 devrait être prise en charge dans le cadre des nouvelles relations de partenariat et d'échange avec le secteur économique et à la faveur des dispositions contenues dans l'Avant-Projet de loi d'Orientation.

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

3- La formation professionnelle privée :

L'institutionnalisation des écoles privées de formation professionnelle à partir de 1991 s'inscrit dans le cadre de l'ouverture économique aux opérateurs privés et vise l'accroissement et la diversification de l'offre nationale de formation.

Les établissements agréés sont placés sous le contrôle technique et pédagogique du département ministériel en charge de la formation professionnelle. A cet effet, ils bénéficient le cas échéant de toute l'assistance en matière d'élaboration des programmes, de formation pédagogique de leurs formateurs et autres appuis techniques de validation.

De même, la réglementation autorise les stagiaires inscrits auprès des établissements privés à passer les examens organisés par le secteur public de la formation en vue de l'obtention des diplômes d'Etat.

Le potentiel physique de formation du secteur privé est relativement important et a connu des évolutions rapides ces dernières années.

Ainsi, le nombre des établissements privés est passé de 105 en 1993 à 380 en 1998. A juin 1998, les établissements agréés totalisent une capacité d'accueil de 22.500 postes de formation. L'évolution de ces paramètres est illustrée à travers le tableau suivant :

Potentiel de formation du secteur privé :

| Années | 1993 | 1996 | 1998 |
|----------------------------|------|--------|--------|
| Paramètres | | | |
| - Nombre d'établissements | 105 | 304 | 380 |
| - Capacités pédagogiques | - | 20 000 | 22 500 |
| - Effectifs des stagiaires | - | 11 500 | - |

source : SEFP

Sur un total de 380 établissements, concentrés essentiellement dans les grandes zones urbaines, 5 Wilayas en abritent plus de la moitié. Alger dispose du 1/5^{ème} de cette capacité.

| Wilaya | Nombre d'EAFP | % |
|----------------------|---------------|------|
| ALGER | 85 | 22,3 |
| TIZI-OUZOU | 43 | 11,3 |
| ANNABA | 26 | 6,8 |
| ORAN | 37 | 9,7 |
| BEJAIA | 24 | 6,3 |
| SOUS-TOTAL | 215 | 56,5 |
| TOTAL-TOUTES WILAYAS | 380 | 100 |

Les formations assurées sont de courte durée destinées aux élèves issus essentiellement de la 3^{ème} AS à la recherche d'un premier emploi. Les spécialités enseignées relèvent du secteur tertiaire ; elles sont souvent développées après avis des opérateurs économiques et n'exigent pas beaucoup d'investissements (techniques administratives et de gestion, informatique, bureautique, commerce international, techniques comptables et bancaires, etc...).

Les tarifs pratiqués sont libres et varient entre 2.500 DA et 3.500 DA par stagiaire et par mois, allant jusqu'à 7.000 DA par mois pour certaines spécialités.

Dans la conjoncture économique actuelle marquée par la baisse du pouvoir d'achat des ménages , la demande de formation initiale ou diplômante reste limiter puisque les capacités en place ne sont pas rentabilisées de manière optimale (seulement à 57,5 % en 1996).

Pour pallier cette contrainte, les formateurs privés sont de plus en plus portés sur la formation continue (perfectionnement, recyclage, mise à niveau) dans des spécialités très pointues et de courte durée réalisée en partenariat avec les entreprises publiques et privées.

Ce mode de formation alternée est appelé à se développer davantage à compter de 1999 avec la mise en place du fonds national de l'apprentissage alimenté par les cotisations des employeurs rendues obligatoires.

Sur un plan pratique, la formation professionnelle privée, en dépit d'un cahier des charges justifiant l'agrément, est peu suivie et peu contrôlée dans son organisation et ses méthodes.

De plus, les EAFP rencontrent des problèmes :

- dans l'organisation des examens sanctionnant la formation,
- dans la reconnaissance des diplômes délivrés,

- dans l'insuffisance des mesures incitatives, notamment d'ordre fiscal.

V : Les principaux résultats d'enquêtes.

1- Les coûts de formation .

La structure en charge de la Formation Professionnelle a mené une étude, sur les années 1986, 1987, 1988 et 1989, portant sur les coûts de formation, dans l'objectif de déterminer les coûts induits par le mode de fonctionnement et d'organisation de l'appareil de formation professionnelle.

Cette étude a concerné un échantillon de 40 CFPA les 3 premières années et 70 CFPA pour l'année 1989 et a privilégié une approche basée sur la dépense publique budgétisée annuellement ; les facteurs internes et externes qui ont un impact sur les coûts réels et leur évolution étant difficiles à déterminer.

Structure des dépenses : la procédure d'allocation des ressources obéit à la règle des deux maxima : demander le maximum de crédits en réalisant le maximum de dépenses. Cette pratique est peu conforme aux règles d'allocation et de gestion optimales des ressources.

Répartition des ressources : elle dégage un certain nombre de déséquilibres.

La part qui va aux salaires des personnels et aux bourses accapare l'essentiel des ressources (80 %) au détriment du fonctionnement de l'établissement :

- 60 % : salaires du personnel,
- 20 % : bourses des stagiaires,
- 6 % : internat,
- 13 % : biens et services nécessaires au fonctionnement,
- 1 % : énergie - téléphone,
- 0 % : documentation technique.

Utilisation des capacités d'accueil : d'une capacité théorique de 23.500 stagiaires, les établissements de l'échantillon ne totalisent que 16.904 inscrits

soit 72 %. Par rapport au nombre de stagiaires qui suivent effectivement une formation le taux d'utilisation des capacités d'accueil tombe à 54 %.

Activité du personnel enseignant : il a été recensé 1.178 formateurs pour 12.646 stagiaires soit un rapport de 1 formateur pour 11 stagiaires, ce qui laisse envisager une formation de grande qualité, puisque la norme admise est de 1 formateur pour 25 stagiaires. Deux interrogations liées à ce sujet : y a-t-il trop de formateurs ou y a-t-il peu de stagiaires ?

- Pour ce qui est de la charge horaire des enseignants, la moyenne par enseignant est de 30 heures/semaine et même parfois de 24h et 18h/semaine. La norme est de 36h/semaine.
- La durée de formation annuelle est quant à elle de 40 semaines au lieu de 45.

Sans intégrer l'absentéisme, ces éléments mettent en évidence une totale méconnaissance de l'organisation pédagogique et l'emploi du temps.

Personnel administratif et de service : il est enregistré un effectif de 1.592 travailleurs pour 12.646 stagiaires soit une moyenne de 1 pour 8 stagiaires, ce qui représente un taux élevé d'encadrement. Ainsi, les non enseignants sont plus nombreux que les enseignants (1.178) contrairement aux règles.

En terme de dépenses unitaires, la dépense du personnel administratif et de service s'élevait à 5.208 DA/an/stagiaire en 1989, soit 48,3 % de la dépense annuelle moyenne en personnel ; dans les lycées techniques ce ratio est de 28 % et la dépense unitaire par année/stagiaire était de 17.949 DA en 1989 soit 14,95 DA l'heure/stagiaire.

Ce montant a évolué de 38 % comparé à celui de 1986 et correspond à une baisse si l'on tient compte du taux moyen de l'inflation.

Toutefois, le coût de 14,95 DA heure/stagiaire reste nettement au dessus, 3 fois plus, du coût normatif estimé à 5,47 DA/heure/stagiaire et reflète une insuffisance de gestion.

- En s'appuyant sur les résultats de cette enquête les principales conclusions tirées mettent en évidence que « la façon dont sont utilisées les ressources soit la meilleure, ni même que ce soit un objectif prioritaire, ni important. De la procédure d'allocation du budget à l'utilisation du personnel ou du temps de formation, en passant par l'usage des moyens matériels et notamment des capacités d'accueil, tout concourt à l'augmentation des coûts unitaires ».

Ainsi la dépense par « heure/diplômé » qui atteint en réalité le montant de 20,22 DA pourrait permettre dans les conditions idéales de **former 3,6 fois plus de diplômés**. Cela constitue à l'évidence l'indice d'une nette sous efficacité du système qui synthétise dans une certaine mesure de multiples déficiences ou insuffisances caractérisant, entre autres :

- l'utilisation des capacités d'accueil s'élevait à 72 % au stade de l'inscription des stagiaires et à 54 % au stade de la formation proprement dite,
- la durée de formation, théoriquement fixée à 45 semaines de 36 heures, se situait à 74 % de cette norme, soit 1200 heures,
- concernant le personnel enseignant, le ratio normal est fixé à 1 enseignant pour 25 stagiaires. Dans la réalité, il est de 1 enseignant pour 14 stagiaires inscrits et de 1 enseignant pour 11 stagiaires effectivement en formation,
- l'insuffisante ancienneté professionnelle de la grande majorité des P.E.P (près de 75 % d'entre eux ont une ancienneté inférieure à 5 ans),
- le bas niveau de formation de base de la plupart des enseignants (95 % des PEP ont une formation de base du niveau C.A.P).

Etat de formateurs : 1996 et 1997

| Année | Total des Formateurs | Dont | | |
|-------|----------------------|-------|-------|-----------|
| | | PSEP | PEP | Moniteurs |
| 1996 | 9 178 | 1 846 | 7 273 | 59 |
| 1997 | 9 442 | 1 914 | 7 494 | 34 |

Sources : Annuaire Statistiques

Coût unitaire de fonctionnement dans la formation professionnelle en 1994-1995

| Formation professionnelle : Coût unitaire des dépenses de fonctionnement : | Montant en DA | | Structure % |
|--|---------------|-----------|----------------|
| | 1994 | 1995 | |
| Salaires et charges sociales | 27 358,14 | 26 834,30 | 69,60 |
| Autres dépenses de fonctionnement | 11 364,18 | 12 304,20 | 30,40 |
| Total | 38 722,32 | 39 138,50 | 100,00 |
| Recettes propres | 1907,30 | 3649,89 | 7,14 |
| Coût unitaire net | 36815,02 | 35488,61 | 92,86 |

Source : Etude des dépenses publiques d'éducation et de formation professionnelle en Algérie : BM/mai 94

2- L'insertion des diplômés dans la vie active.

L'analyse des principaux points de l'appareil national de formation donne en termes de résultats des données révélatrices quant aux correctifs et aux mesures d'amélioration à entreprendre par le secteur de la formation professionnelle.

Le niveau d'insertion ou de placement des diplômés dans la vie active est un des instruments essentiels de mesure du rendement externe du système de formation. Il permet aussi d'évaluer la qualité de la relation interactive et de ses

déterminants (information /orientation, profil de formation /poste de travail) entre la formation et l'emploi.

Jusqu'à la moitié des années 80, l'économie nationale en phase de croissance élevée était en mesure d'absorber la quasi-totalité des sortants de l'appareil de formation :

- les organismes et entreprises publics formaient pour leurs propres besoins en main-d'œuvre qualifiée identifiés et inscrits dans les objectifs du plan prévisionnel de recrutement,
- le placement des diplômés issus du secteur de la formation professionnelle était facilité par l'offre d'emplois relativement importante.

Le problème de l'insertion des diplômés est un phénomène qui est apparu au début des années 90 lorsque l'économie nationale s'est trouvée en situation de crise .Cette dernière s'est traduite notamment par le rétrécissement des opportunités d'emploi aggravé par le délestage d'importants sureffectifs de travailleurs dans plusieurs secteurs d'activité (Industrie, BTP...) au point où le marché du travail est devenu aujourd'hui saturé par l'offre excédentaire de qualifications.

Pour évaluer l'ampleur du problème d'insertion, nous étudions le cas des diplômés du secteur de la formation professionnelle à travers les résultats des enquêtes réalisées par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Professions et les Qualifications (CERPEQ) .

2.1- Les résultats :

Le CERPEQ a réalisé cinq (05) enquêtes portant sur l'insertion des diplômés du secteur de la formation professionnelle en 1992,1995 ,1996,1997 et 1998.

En raison de l'indisponibilité de données complètes portant sur des variables statistiques homogènes, l'analyse comparative des résultats concerne trois (03) enquêtes (1995-1996-1997). Les résultats des enquêtes 1992 et 1998 sont traités à part.

◆ Résultats de l'enquête 1992 :

L'enquête a concerné un échantillon relativement réduit de 1451 diplômés des années 1989 et 1990. Deux (02) enseignements majeurs sont mis en évidence :

- La faiblesse du taux d'insertion des diplômés, de 10,5 % ; il est de 11,5 % pour le mode résidentiel (MR) et de 9,3 % pour la formation par apprentissage (APP).
- Le niveau de formation est déterminant pour l'insertion des diplômés comme le montrent les résultats suivants :
 - diplômés de N1 : 0 % insérés ; diplômés de N2 : 5,9 % insérés ;
 - diplômés de N3 : 7,5 % insérés ; diplômés de N4 : 22,4 % insérés ;
 - diplômés de N5 : 42,4 % insérés .

◆ Analyse comparative des résultats des enquêtes 1995,1996 et 1997 :

Ces enquêtes postales ont été réalisées sur tout le territoire national. Elles ont concerné les diplômés des années 1994,1995, et 1996.

Il ressort de ces enquêtes les tendances présentées ci-après :

- Les diplômés occupés :

Leur nombre est en baisse sur les trois (03) années avec 4720 en 1995, 4404 en 1996 et seulement 4109 en 1997.

En terme de niveau d'insertion, le taux connaît une évolution irrégulière passant de 14,1 % en 1995 à 16,6 % en 1996 et redescend à 14,5 % en 1997 . Par rapport au mode de formation, les résultats montrent que les apprentis diplômés connaissent une insertion relativement plus facile comparés aux diplômés du mode résidentiel :

- 21,6 % APP contre 9,5 % MR en 1995
- 23 % APP contre 12,6 % MR en 1996
- 22,2 % APP contre 9,2 % MR en 1997

S'agissant de la durée moyenne pour l'accès à un premier emploi, elle est plus courte pour les apprentis et évolue à la baisse pour les deux (02) modes de formation.

Elle est pour les apprentis de :

- 9,4 mois en 1995
- 4,12 mois en 1996
- 2,55 mois en 1997

Elle est pour les diplômés (MR) de :

- 11 mois en 1995
- 5,42 mois en 1996
- 4,15 mois en 1997

Cette situation s'expliquerait par une meilleure et plus grande adaptation des qualifications des apprentis aux postes de travail offerts par les employeurs.

Par ailleurs, les enquêtes révèlent que les apprentis sont beaucoup plus intégrés dans des emplois permanents que les diplômés (MR) :

- 40,8 % APP contre 34,4 % MR en 1995
- 43,8 % APP contre 25,5 % MR en 1996
- 44,2 % APP contre 32,0 % MR en 1997

Les emplois contractuels et saisonniers offerts aux diplômés des deux (02) modes sont en augmentation sur les trois (03) années :

- Apprentis : 9,5 % , 29,6 % et 32,66 %
- Diplômés (MR) : 10,2 % , 38,1 % et 37,3 %

Par secteur juridique d'emplois, les résultats indiquent un net recul du secteur public par rapport au privé dans le recrutement des diplômés .

En effet, le secteur public a recruté 35 % des occupés en 1995, 38,9 % en 1996 et seulement 26,3 % en 1997.

Le secteur privé quant à lui a recruté 39,2 % en 1995 , 35,6 % en 1996 et a atteint un niveau appréciable de 50,6 % en 1997. Ce dernier recrute davantage dans les emplois permanents et le plus souvent dans la spécialité de formation des diplômés avec 81,7 % en 1995, 72,37 % en 1996 et 75,4 % en 1997 .

L'insertion des diplômés se réalise en grande partie dans l'agriculture et l'audiovisuel ; à titre indicatif, le taux d'intégration des diplômés dans l'agriculture a évolué de 5,3 % en 1995 à 47,7 % en 1997 .

- Les diplômés chômeurs :

Les résultats montrent que le nombre de diplômés en situation de chômage a baissé entre 1995 et 1997 de -7,78 % par an .

Sur les trois (03) années l'évolution de l'effectif des diplômés chômeurs est :

- 1995 : 22 343 diplômés chômeurs
- 1996 : 16 771 diplômés chômeurs
- 1997 : 19 852 diplômé chômeurs

Par mode de formation , les diplômés (MR) au chômage seraient plus nombreux .

Par niveau de formation , il est enregistré un taux de chômage des diplômés de niveau 5 (technicien supérieur) plus élevé comparé à celui de niveau 1 (ouvrier spécialisé). Par contre , ces deux (02) niveaux connaissent une baisse de la durée moyenne de chômage au cours des trois (03) années considérées .

La distribution régionale du taux d'occupation montre que le Nord-Ouest et les hauts plateaux Ouest enregistrent un meilleur score par rapport au reste du pays.

Les diplômées filles sont doublement pénalisées avec un taux de chômage plus élevé et une durée moyenne d'insertion plus longue.

◆ **Résultats de l'enquête 1998 :**

L'enquête postale réalisée en 1998 a concerné 27 481 diplômés de l'année 1997.

Les diplômés ayant trouvé un emploi représentaient seulement 10,5 % ; le nombre des diplômés en situation de chômage est de l'ordre de 76,5 % .

Le niveau d'intégration au marché du travail est meilleur pour les diplômés issus de l'apprentissage avec 18,6 % contre 5,6 % pour les diplômés de la formation du type résidentiel .

Par niveau de formation, le placement des diplômés tous modes confondus est dans l'ordre suivant :

- diplômés de N1 : 6,0 % insérés ; diplômés de N2 : 12,1 % insérés ;
- diplômés de N3 : 6,4 % insérés ; diplômés de N4 : 8,7 % insérés ;
- diplômés de N5 : 8,8 % insérés.

Ainsi, il apparaît que le niveau de formation ne constitue plus un atout pour l'insertion.

Le taux d'insertion des garçons est plus élevé que celui des filles avec 13,4 % contre 7,2 % (soit presque le double).

La répartition des diplômés occupés selon les canaux ayant permis l'insertion met en évidence le rôle quasi nul (0,5 %) des services de l'emploi (ANEM)

dans le placement . Par contre les relations individuelles et familiales semblent être des canaux de placement sûrs et efficaces avec 59 %.

2.2- Les enseignements :

Il ressort de ces enquêtes les tendances et les enseignements suivants :

- Le taux d'insertion des diplômés reste faible ; après avoir varié entre 10,5 % et 14,5 %, de 1992 à 1997 avec un « pic » de 16,6 % en 1996, il retombe au niveau de 10,5 % en 1998 . Par mode de formation, la tendance confirme que l'apprentissage enregistre encore le taux de placement le plus élevé depuis 1994. En 1992, cette tendance était favorable au mode de formation résidentielle .
- La part des jeunes insérés dans un premier emploi représente plus de 85 % du total des jeunes ayant trouvé un emploi.
- Le niveau de formation ne constitue plus ces dernières années un avantage supplémentaire pour l'insertion contrairement à l'année 1992. Ainsi, le chômage touche tous les diplômés avec un même degré de gravité.
- Les difficultés d'insertion semblent être plus grandes pour les filles que pour les garçons et ce durant toutes les périodes d'enquête.
- Les canaux d'insertion professionnelle du type relations individuelles et familiales sont dominants.
- Le rôle des services de l'emploi est insignifiant : 1,3 % en 1995 et 0,5 % en 1998 de placements assurés. Cette situation pose le problème de l'égalité des chances dans la recherche et l'accès à l'emploi.

En résumé, les enquêtes réalisées par le CERPEQ, de type ponctuel ne permettent pas de saisir et d'expliquer l'évolution de certains aspects liés, notamment :

- au nombre relativement élevé des sans réponses ,
- au poids de l'informel dans le recrutement des diplômés ,
- à l'influence des modes de formation sur les niveaux d'insertion ,

Pour ce faire, le CERPEQ envisage d'améliorer ses mécanismes d'observation par la mise en œuvre d'enquêtes spécifiques de cheminement qui auront pour objectif le suivi des cohortes de diplômés sortis il y a cinq (05) ans.

Il ressort en fin de compte un certain nombre d'interrogations.

Le problème d'insertion relève-t-il de la seule responsabilité des services de l'emploi ? Quels sont les autres intervenants et leur rôle prévu dans le cadre institutionnel existant ?

Quel est le degré d'intérêt accordé à la question d'insertion par les établissements de formation ? Au vu du taux de leur réponse et du niveau de leur participation aux enquêtes réalisées à ce jour par le CERPEQ, les établissements de formation affichent un intérêt certain pour la contribution au placement de leurs « produits » sur le marché du travail .

- L'insertion professionnelle se réduit-elle à un problème technique de rapprochement entre l'offre et la demande d'emplois ? Au quel cas, il suffirait d'améliorer les outils techniques liés à l'information des intervenants dans le fonctionnement du marché du travail pour régler définitivement ou partiellement ce problème.

- L'insertion professionnelle se pose-t-elle en terme de contenu pédagogique pas/ou peu adapté à la demande économique en main d'œuvre qualifiée ? Auquel cas, il est sous-entendu que la structure quantitative et qualitative des besoins de l'emploi est connue et qu'il suffirait d'introduire des mesures de type pédagogique (rénovation des méthodes d'enseignement, amélioration du niveau de formation des formateurs etc...) pour obtenir les qualifications recherchées .

- Enfin, le faible niveau d'insertion est-il le résultat d'un décalage entre l'offre réduite des opportunités de l'emploi, et le sureffectif des diplômés et l'excédent en qualifications dans certaines filières et spécialités du système de formation ? Auquel cas il faut penser au dimensionnement des composantes de l'appareil de formation en tenant compte des besoins réels du marché du travail, de la demande sociale de formation et des ressources financières du pays.

Cet équilibre apparemment complexe et difficile à réaliser est possible si on opte pour la réduction ou le redéploiement du potentiel de formation résidentielle très onéreux et peu rentable sur tous les plans au profit de modes de formation alternée, par correspondance, en cours du soir et d'autres formules à rechercher .

Cette approche permettra de démultiplier les offres de formation et de préparer les jeunes à des qualifications véritablement ouvertes sur la vie et à moindre coût.

VI : Les actions engagées par le secteur de la formation professionnelle* .

L'analyse de l'évolution de l'appareil de formation professionnelle dégage de nombreuses faiblesses et insuffisances qui n'ont pas échappé au secteur en charge.

En effet, et à titre de rappel, les branches et les spécialités professionnelles se caractérisent aujourd'hui par :

- l'obsolescence d'un certain nombre de spécialités dépassées par la technologie actuelle et non porteuses d'emplois ;

* Rapport sur la rentrée 98/99 de la formation professionnelle ; communication devant le gouvernement, août98

- le manque de pertinence de certains programmes qu'il y a lieu de réaménager de façon à les rendre compatibles avec les exigences du marché du travail ;
- les qualifications ne sont pas orientées vers les postes du secteur industriel moderne et adaptées aux évolutions technologiques.
- Le secteur informel qui possède un potentiel économique insuffisamment exploité et des réserves d'emplois considérables, est totalement ignoré dans la démarche actuelle de prise en charge des besoins de l'économie et de la société.

Aussi, dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie du secteur de la formation professionnelle, de nombreuses actions sont-elles définies à court et à moyen termes

1- Le renforcement de l'édifice législatif et réglementaire.

- Elaboration d'un avant-projet de loi d'orientation sur la formation professionnelle.

Ce texte fondamental de portée législative consacre les grands principes régissant la formation professionnelle et définit les rôles respectifs de l'Etat et de la société dans ce domaine.

- Elaboration d'un avant-projet d'amendements de la loi 81-07 sur l'apprentissage.

Les amendements visent à mieux définir les attributions et les prérogatives de chaque acteur de la formation professionnelle par apprentissage, à associer de façon accrue le niveau local et décentralisé de la décision.

2- La densification et le redéploiement du réseau des établissements publics :

- par l'achèvement des infrastructures en cours de réalisation et la mise en service opérationnel de 41 CFPA réalisés en 1997-1998.
- l'ouverture de 72 sections détachées en milieu rural qui s'effectue sans investissement majeur (les locaux sont mis à disposition par les collectivités locales et les équipements transférés des CFPA et leurs annexes); ceci permettra de créer quelque 7.000 postes de formation dans une première phase.
- le développement du système de la double brigade pour augmenter l'offre en places pédagogiques ;

- la réouverture de 323 sections non fonctionnelles ;
- l'utilisation des équipements par tout diplômé de la formation professionnelle, pendant une période de 6 mois après l'achèvement de sa formation.

3- La promotion de la pédagogie et l'amélioration de la qualité de formation .

Il s'agit de :

- l'assainissement et de l'harmonisation de la nomenclature des spécialités de formation :
 - l'objectif est d'adapter l'offre de formation professionnelle à la réalité de l'emploi. La nouvelle nomenclature sera présentée par familles de métiers.
 - la réalisation de programmes pédagogiques et l'actualisation des lexiques par spécialité :
 - l'opération, qui consiste à définir le contenu de 47 programmes nouveaux relatifs à différentes spécialités de formation dans différents métiers, vise à donner une meilleure assise pédagogique aux enseignements théoriques et pratiques dispensés. Il est également prévu d'actualiser les programmes relatifs à 24 spécialités et d'arabiser 45 autres ;
 - l'amélioration du déroulement des cursus :
- l'opération vise à apporter plus de rigueur dans la réalisation des programmes de formation, à maîtriser le calendrier des événements pédagogiques de l'année

et à rendre plus transparent le système d'examen par l'affichage systématique des résultats ;

- l'introduction de la langue Tamazight dans l'enseignement professionnel et l'élaboration d'un lexique ;

- le lancement de formations dans le métier d'entrepreneur :

le stagiaire à l'issue de sa formation doit avoir la capacité de créer lui-même des emplois ou son propre emploi.

4- La promotion de modes alternatifs de formation professionnelle .

Elle concerne :

- l'étude sur les créneaux de formations à promouvoir dans le cadre de l'initiative privée :

il s'agit de dresser un bilan des formations professionnelles prises en charge dans le cadre des établissements agréés et d'étudier, à la lumière de ce bilan, les possibilités d'élargissement des créneaux de formation pouvant être investis par le secteur privé ;

- le recours accru à l'apprentissage comme mode de formation professionnelle :

le gisement des capacités de formation auprès des opérateurs économiques renvoie à un potentiel de placement de quelques 480.000 apprentis.

Or, ce potentiel n'est exploité qu'à concurrence de 104.000 postes avec un objectif de 240.000 en décembre 2000. Le mode de formation par apprentissage renvoie à des coûts de formation plus réduits, à une qualité de formation plus adaptée à l'emploi et à des possibilités d'insertion professionnelle plus importantes à l'issue de la formation.

Cela impose à améliorer la gestion pédagogique de l'apprentissage, à élaborer les programmes spécifiques y afférents et à renforcer la formation théorique et technologique qui complète ce mode de formation.

5- La concertation sociale et intersectorielle par :

- La réactivation du Conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle, créée en 1978 (voir plus haut).

L'existence d'une telle instance répond à la problématique du manque de synergie entre les différents réseaux (réseau sectoriel, réseau privé de la formation professionnelle, réseau de formation professionnelle des entreprises publiques, réseau de formation professionnelle des administrations) qui composent l'appareil national de formation professionnelle.

Les différents réseaux constituent en fait des sphères d'activités juxtaposées mais cloisonnées, placées sur le même créneau mais non coordonnées. Espace de concertation et de coordination des stratégies, le Conseil a vocation à rendre plus cohérent l'appareil dans sa globalité ;

- le renforcement des prérogatives des commissions de wilaya de la formation professionnelle afin d'assurer une meilleure intégration de l'appareil de formation professionnelle dans le schéma de développement socio-économique local ;

- la signature de neuf conventions intersectorielles pour l'établissement de liens synergiques
avec les secteurs économiques :

L'objectif est de rapprocher le secteur de la formation professionnelle des utilisateurs et de mettre en adéquation les produits de la formation professionnelle avec les besoins des secteurs concernés.

La plate-forme d'actions convenues avec les 11 holdings inclue la participation en milieu professionnel des formateurs du secteur, le placement de jeunes apprentis dans les différentes unités économiques sous tutelle des holdings et la réalisation par les CFPA d'outils et autres pièces de rechange pour le compte de l'industrie et de l'artisanat.

La convention cadre, qui sera suivie de conventions spécifiques à l'échelle locale, prévoit également la formation/reconversion ou de consolidation pour améliorer les performances et les qualifications des stagiaires.

Les autres conventions signées concernent notamment :

- l'équipement et l'aménagement du territoire, pour la réalisation et la maintenance de pompes hydrauliques,
 - l'éducation nationale, pour la réalisation et l'entretien de mobilier scolaire,
 - la culture et la communication, pour la formation de guides de musées et de luthiers,
 - l'habitat pour la réhabilitation de métiers tels que le conducteur de travaux, le contrôleur de qualité etc.
 - l'agriculture, pour le lancement de formations dans les spécialités agricoles.
- Elles concernent également le ministère des Moudjahidine, celui de la Justice, le Conseil National des participations de l'Etat et la Caisse Nationale d'Assurance Chômage.

6- L'action de formation professionnelle en faveur des catégories défavorisées, menée dans le cadre des programmes de solidarité nationale, s'est concrétisée par la prise en charge de 1.000 handicapés

7- L'optimisation de la gestion des ressources humaines à travers la mise en œuvre d'un programme de formation et de perfectionnement en faveur des personnels pédagogiques et administratifs du secteur et l'élaboration d'un fichier des compétences nationales dans le domaine de la formation professionnelle

8- La diversification des sources de financement et la gestion optimale des budgets et des ressources, repose sur :

- la création d'un Fonds National de développement de l'apprentissage et de la formation continue, sous tutelle du secteur. Il recevra ses ressources des

taxes prévues aux articles 55 et 56 de la Loi des finances pour 1998. Il est appelé à être également alimenté, en partie, par les subventions de l'Etat.

- la réorganisation de la formation-production pour permettre au stagiaire en situation de formation de réaliser ou contribuer à la réalisation d'objets utiles qui peuvent être commercialisés. Cette formule a montré son utilité du fait de la motivation qu'elle crée chez l'apprenant et chez le formateur qui, en retour, est récompensé selon les résultats obtenus.

L'intérêt de la formation-production réside dans le fait que le stagiaire est mis en situation réelle de production et qu'il est pleinement impliqué dans le travail qu'il réalise ;

- l'assouplissement des procédures de gestion par la décentralisation de la gestion des dépenses inhérentes aux activités des inspecteurs d'une part et la décentralisation de la prise en charge des dépenses de sécurité sociale des apprentis d'autre part ;

- l'amélioration et la modernisation du système d'information, d'orientation et d'examen du stagiaire ; cette action, expérimentée de façon concluante depuis septembre 1997, permettra de réduire le taux de déperditions en cours de formation (mauvaise orientation, vocations mal décelées, intérêt et motivation insuffisants, aptitudes mal appréciées et...);

Le système qui était en vigueur, comprenant un examen suivi d'une affectation, laisse place à une procédure basée sur le choix concerté et conscient du stagiaire ; la visite par le stagiaire de l'établissement et des sections assurant les différentes spécialités lui permet de découvrir des métiers ; elle est suivie d'une discussion/test avec les enseignants, discussion qui vise à confirmer les capacités du candidat à suivre la formation qu'il aura choisie et de l'informer sur les potentialités d'insertion inhérentes à cette spécialité.

9- Les actions d'information et de communication, portent sur :

- l'organisation de journées « portes ouvertes » au niveau des établissements du secteur pour mieux informer sur les métiers et les possibilités offertes par les secteurs ;

- l'élaboration et la diffusion d'un guide des offres de formation ;
- l'élaboration et la diffusion d'une circulaire sur l'organisation de l'information et des structures d'appui ;
- le développement de l'information de proximité (associations, maisons de jeunes, CIAJ) ;
- l'élaboration et la diffusion d'une circulaire conjointe éducation/formation relative à l'information, en milieu scolaire, sur les métiers et les professions.

Chapitre III : Les défis et les enjeux

Les nouvelles réformes à entreprendre, que suggère la persistance des tendances récentes, suscitent de nouveaux défis au développement de la formation.

Ces défis se situent dans un contexte où les économies subissent des transformations profondes, marquées par la mondialisation et la libéralisation des échanges commerciaux, l'ouverture des frontières aux capitaux, le développement de nouvelles technologies, le développement de la concurrence et l'intensification de la compétition pour élargir ou conquérir de nouveaux marchés, et par la constitution ou le renforcement d'ensembles régionaux.

L'Algérie ne peut ignorer ces tendances globales au risque de se placer durablement à la marge de ce mouvement. Dans ce contexte, le processus de réformes globales doit viser à faciliter et à maîtriser l'insertion de l'économie dans la nouvelle division internationale du travail.

Il doit permettre, aussi, une plus grande intégration du système formation dans sa globalité aussi bien au niveau de sa conception que des voies et moyens de sa mise en œuvre. Il s'agit de créer les compétences nécessaires permettant à une population d'occuper ou d'améliorer sa place dans une organisation du travail donnée.

Dans ce cas le rôle de la formation est incontestable et apparaît comme un investissement rentable à moyen et long terme, c'est-à-dire un investissement durable.

Or, le système de la formation en général se trouve aujourd'hui confronté, tel qu'analysé plus haut, à de graves problèmes.

Compte tenu de cette situation, le système arrive de moins en moins à assurer une réelle contribution à l'intégration et à la promotion sociale, à un moment où les exigences en matière d'équité et de justice sociale s'expriment dans un nouveau contexte de démocratisation de la vie publique .

De nouveaux défis se posent donc au système qui devra engager une réforme profonde afin de jouer pleinement son rôle de principale **institution d'intégration sociale**.

I : Les grands défis de la formation .

1- Le défi démographique et social :

La forte croissance des populations d'âge scolaire et la progression des effectifs analphabètes resteront encore des contraintes majeures pour les politiques de formation.

Cette situation traduit toute l'ampleur du défi à relever par le système; le poids de la démographie et l'extrême jeunesse de la population (environ 50 % ont moins de 15 ans) maintiendront, et pour longtemps encore, une pression considérable sur les efforts à fournir en matière de formation et d'emploi .

Si durant les décennies 60, 70 et 80, l'Etat a pu, en partie, gérer cette situation en payant le prix compte tenu de l'importance des dépenses consacrées au système, il lui est plus difficile d'y faire face au regard du nouveau contexte économique qui prévaut; autrement dit, il est plus difficile de maintenir le niveau des dépenses consacré, auparavant , à la formation et que d'autres alternatives sont à mûrir et à mettre en œuvre, à travers notamment les

économies internes et la contribution obligatoire des partenaires économiques et sociaux.

Elles doivent, donc, viser un ensemble d'actions équilibrées relatives à l'intégration des sous systèmes de la formation afin d'assurer la mobilité sociale, l'épanouissement des aptitudes et la promotion des compétences et de favoriser les capacités d'anticipation au service du progrès social. A cet égard, deux questions primordiales méritent d'être relevées ; **il s'agit des déperditions scolaires et de l'orientation scolaire et professionnelle.**

◆ **Les déperditions** ne constituent pas un problème spécifique à notre système d'éducation-formation ; il est universel sauf que chez nous il revêt une ampleur telle que la comparaison avec d'autre pays est difficile à faire.

Le gaspillage des ressources humaines auquel il aboutit, la désespérance qu'il engendre pour les enfants et les familles et la charge économique et sociale qu'il implique en tant qu'investissement à fonds perdu, en font une question axiale.

Les écrits sur ce thème sont assez nombreux sans toutefois clarifier le contenu de la notion ni identifier les véritables causes.

Si nous nous inscrivons dans la logique du système éducation-formation dont la vocation principale est de former le jeune en lui donnant un niveau de connaissances certifiées pour s'insérer dans la vie active, nous pouvons, alors, mettre dans la catégorie des déperditions tout jeune qui ne satisfait pas à ce seul niveau, purement cognitif. Nous pouvons, aussi, généraliser le problème et dire que tous les enfants non scolarisés sont dans la catégorie des déperditions. Ces deux exemples sont donnés pour souligner l'ambiguïté du problème et la difficulté de le mesurer.

Dans le cadre de ce rapport, nous pensons, comme déperditions, les abandons, les exclus et les élèves qui échouent aux examens de fin de cycle.

Ainsi, les exclus et les abandons totalisaient 409.000 élèves en 1989 et atteignent un chiffre de 532. 000 élèves en 1998. Selon les prévisions du Conseil National de Planification (CNP), le nombre des déperditions scolaires se stabiliserait au niveau de 600.000 élèves/an à partir de l'an 2001 et ce jusqu'à l'an 2005, soit une progression annuelle moyenne de 3,24 % au cours de la période 1989-2001.

L'ampleur de ces déperditions atteint les niveaux les plus élevés dans la dernière classe de chaque cycle :

- Cycle fondamental : la part des déperditions en 9^{ème} AF représente 31,4 % en 1989 et serait de 45 % en 2001. Durant la période, le rythme des déperditions serait de 7,15 % par an.
- Cycle post-fondamental : la part des déperditions en 3^{ème} AS représente 66,21 % et serait de l'ordre de 86 % en l'an 2001 ; durant cette période, l'accroissement de ces déperditions se situerait alors à 4,06 % par an.
- Quant à l'examen du baccalauréat 1998, et ce à titre d'illustration, sur quelques 368.000 candidats, 86.000 soit 23,5 % ont été admis et 282.000 iront affronter un avenir incertain. Sur les 86.000 reçus, 62.000 ont eu une moyenne de 10 et plus et ont pu postuler, plus ou moins facilement, à l'accès par la sélection à l'université et 24.000 récupérés par rachat.
- En ce qui concerne la formation professionnelle, il faut souligner que, depuis 1995, environ 85% des diplômés ne trouvent pas d'emplois structurés, soit un taux de rendement externe de l'ordre de 15%; ce taux est de 22% pour le mode apprentissage et de 10% pour le mode résidentiel.

Les déperditions scolaires par cycle d'enseignement 1997-98 et prévisions 2001-2005

(En milliers)

| Cycle d'enseignement | Années | |
|-------------------------------------|-----------|-----------|
| | 1997-1998 | 2001-2005 |
| Cycle Fondamental | ND | 417 / an |
| dont 9 ^{ème} AF | 134,6 | 188 / an |
| Cycle Post-Fondamental (Secondaire) | ND | 183 / an |
| dont 3 ^{ème} AS | 117,2 | 158 / an |
| Ensemble | 532 | 600 |

Source : CNP

◆ **L'orientation scolaire et professionnelle** est, à ce titre, un autre 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 consiste, actuellement, en une simple formalité arrêtée par les structures du secteur de l'éducation, conférant à l'enseignant un rôle exclusif.

Par ignorance des aptitudes de l'enfant et par absence d'un référentiel commun à tous les enseignants - offrant un guide objectif d'évaluation - l'orientation scolaire et professionnelle annihile le principe de l'égalité des chances caractérisant le « fondamental », et consacre l'inégalité des chances à l'accès au post-fondamental et à l'université ; elle entraîne la dévalorisation de l'accès à la formation professionnelle : toute une dimension psychopédagogique qui fait défaut à notre système.

Il est vrai, cependant que l'orientation scolaire et professionnelle, dans une logique continue, couvre un large spectre à aspects multiples et complexes :

- Les progrès techniques et économiques entraînent des changements permanents dans les débouchés professionnels et des modifications organisationnelles touchant la durée de la scolarité, les programmes et les activités professionnelles dans leur structure, leur procès et leur organisation.
- Les aspects sociologiques qui impliquent nécessairement une formation plus poussée du travailleur ; elle ne peut résulter que d'une formation générale de qualité facilitant l'acquisition de qualifications différentes et la mobilité professionnelle, c'est à dire une durée d'études, sans qu'elle soit normative, plus longue. Comme première conséquence, des inégalités dans l'orientation aggravée par des lacunes dans l'information professionnelle et celle du marché du travail, touchent les catégories sociales les moins favorisées (difficultés matérielles et financières dues à la cherté des études, comportement familial peu favorable à une éducation trop longue, etc...)
- Les aspects matériels ; à ce niveau, il faut tout simplement souligner l'aide insignifiante accordée par le Fonds National de Solidarité aux élèves nécessiteux de plus en plus nombreux et ce au vu des coûts officiels des fournitures scolaires, d'une part, et de la faible quantité de produits scolaires dégagés par le ministère au profit de 1.550. 000 élèves, recensés, nécessiteux, d'autre part.

2- Le défi économique .

Le surcroît d'infrastructures d'accueil à construire, de formateurs et d'enseignants à former et à recruter, de livres et de matériels pédagogiques à fournir, et par conséquent de ressources substantielles à mobiliser, pose un problème considérable. Du fait de l'accroissement démographique, le nombre des enfants et des jeunes augmente plus vite que celui des adultes actifs.

Le maintien des taux de scolarisation et de formation à leur niveau actuel, hypothèse pessimiste, et avec le même niveau de dépense par élève, implique la relance de l'investissement dans la formation qui dépend elle-même de la reprise de la croissance économique. En attendant, la situation économique qui prévaut incite de plus en plus à rechercher des économies d'ordre interne et à approfondir d'autres alternatives.

Car les impératifs économiques pour cette reprise risquent fort d'entretenir une sorte de désinvestissement de la formation, dont les retombées sont préjudiciables économiquement et socialement.

Cela pose la nécessité d'arrêter les priorités qui doivent bénéficier des allocations budgétaires de l'Etat, d'une part, et l'urgence de la rationalisation et de l'optimisation de l'outil de formation dont le rendement, tel que démontré plus loin, est faible, d'autre part.

Ce dernier aspect mérite l'instauration de règles de cohérence entre l'enseignement secondaire, notamment technique, l'enseignement supérieur et la formation professionnelle. Il mérite, aussi, l'implication totale des acteurs et des opérateurs aux niveaux local et national dans l'instauration de ces règles.

Sur un autre plan, il faut souligner que si la demande en formation peut être cernée, il est, par contre, difficile de connaître les besoins de l'emploi, ce qui rend problématique l'adéquation Formation-Emploi.

De plus, s'il est difficile de déterminer les besoins du marché de l'emploi, il est aussi difficile pratiquement d'anticiper sur les évolutions technologiques et de programmer la mise en place des filières nouvelles. Ce cumul de difficulté replace la question de la qualité de la formation, au centre de la réflexion à travers la nécessité d'une formation générale polyvalente permettant adaptation et mobilité et la nécessité d'une formation continue tout au long de la vie.

En effet, le marché de l'emploi, même peu connu dans sa structure et dans son évolution, est toujours ouvert et dépend des capacités d'initiative des individus à même d'entreprendre et de développer leurs propres activités.

3- Le défi de la qualité ou le défi scientifique et technologique :

La pression de la demande sociale a favorisé un développement massif de la formation. La préoccupation de répondre à une demande croissante l'a emporté sur le souci de la qualité. La baisse de la qualité des formations observée est la conséquence logique de cette "massification".

- Cette baisse a été aggravée par la détérioration, due à plusieurs facteurs, des conditions de la formation initiale dans le scolaire, la formation professionnelle et l'université, et la perte de la formation continue en entreprise.

La réduction des dépenses consacrées à la formation n'est certainement pas étrangère au processus de dégradation des facteurs influant sur la qualité de la formation. En effet, il est illusoire de parler de qualité alors que les dépenses par élève ont connu une baisse.

La persistance de ce processus renforcera son inadéquation puisque il fournira dans ce cas, des citoyens de moins en moins instruits et de moins en moins qualifiés, ce qui limitera considérablement leur contribution au développement économique et social.

Le renversement de cette tendance implique d'afficher clairement et concrètement la volonté d'un encouragement à la formation continue et l'application d'une grille référentielle de promotion par l'expérience professionnelle et par les aptitudes des travailleurs.

- Cet objectif n'est réalisable que si les capacités d'accès aux établissements de formation, à l'information et à la documentation sont élargies ; en somme, c'est toute une organisation nouvelle des structures d'accueil, de la pédagogie et

des moyens de formation qui est visée à travers la mise en œuvre de la formation continue pour toute personne engagée dans la vie active. Elle mobilise, ainsi, l'Etat, les secteurs, les entreprises, les collectivités locales, les organisations professionnelles, syndicales et associatives.

Elle laisse une place importante à la négociation collective avec des modalités d'accès à la formation en fonction du statut des individus, car les dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont le résultat d'initiatives des partenaires sociaux dans des accords collectifs et de l'Etat dans les lois et règlements

En résumé, la formation professionnelle continue vise à :

- faciliter l'adaptation à l'évolution des techniques et des conditions de travail ;
- améliorer la qualification professionnelle ;
- favoriser la promotion sociale et professionnelle.

II : La formation professionnelle dans un contexte de crise.

Les effets les plus apparents de la crise de l'appareil de la formation professionnelle réside dans la double contradiction :

- entre les objectifs qui lui sont assignés et les moyens alloués ;
- entre les résultats obtenus et leur efficacité sur le plan économique et social.

La distorsion entre la sous utilisation des capacités et la demande sociale de formation est davantage exacerbée en période de restriction budgétaire.

Les premières mesures arrêtées par les pouvoirs publics ont consisté à réduire les dépenses d'investissement et à stopper la politique d'implantation des centres de formation selon l'optique de répartition entre régions.

Sur le plan du budget de fonctionnement, des coupes drastiques ont été opérées sans méthodologie et en l'absence de normes et de critères nécessaires à tout arbitrage en la matière.

Il faut rappeler que la gestion administrative des établissements de formation a favorisé une logique de consommation budgétaire déconnectée des normes de coûts réels, d'évaluation des résultats et des performances.

1- L'impact du PAS sur la formation professionnelle.

Le PAS a eu des impacts sur tous les secteurs en particulier les secteurs l'éducation et la formation, dont le financement est supporté en totalité par le budget de l'Etat ; dans la philosophie de ce programme, la dotation budgétaire ne doit plus être fonction des effectifs à former.

L'examen des effets du P.A.S sur l'éducation-formation donne en termes de dépenses publiques :

- le budget de fonctionnement et le budget d'équipement, par rapport au budget global de la Nation, ont enregistré une baisse de 27,4 % en 1990 à une moyenne de 18 % ces trois dernières années. Cependant, ce paramètre ne doit pas constituer l'argument choc expliquant les mauvaises performances ; de grandes économies internes, identifiées, sont à réaliser ;
- les outils et produits pédagogiques ont subi des augmentations importantes de prix ;
- les revenus des formateurs n'ont pas connu un accroissement notable ; or, c'est un point nodal pour toute recherche d'efficacité et de qualité, c'est à dire de réduction de l'échec scolaire et professionnel.

Or, quelle que soit l'efficacité des mesures et actions initiées, actuellement, par l'Administration, le secteur de la formation professionnelle doit nécessairement engager une refonte en matière de financement.

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

2- Les approches en matière de formation professionnelle.

Depuis 1990, avec la mise en place d'un « système intégré de formation professionnelle permanente », deux grandes approches se sont dégagées.

- La première approche prône l'augmentation des capacités de prise en charge de la demande sociale en formation professionnelle notamment la formation initiale.

Elle est sous tendue par le fait que les capacités existantes de la formation professionnelle, tous secteurs confondus, sont utilisées partiellement. Cette approche privilégie l'accès à la formation initiale à tous les jeunes qui en font la demande.

- La seconde approche développe une vision qui consiste à ajuster entièrement le sous- système de formation professionnelle à l'évolution du marché du travail et aux capacités disponibles en terme de financement supportable tant par les finances publiques que les agents économiques. Cette approche est fondée sur le fait qu'en période d'ajustement structurel, il est indispensable de tenir compte des déséquilibres économiques et financiers à résorber. Ainsi, le maintien en activité des établissements de formation professionnelle qui alimentent le stock de chômeurs en personnels diplômés, est un choix antiéconomique, voire antisocial .

Cette approche qui confère au système de formation professionnelle une dimension économique et de rentabilité traduit en fait un objectif adéquationniste entre la formation et l'emploi et propose d'adapter l'offre de formation à la capacité d'absorption des diplômés par les employeurs .

En dépit de la raréfaction des ressources financières et de l'augmentation du chômage, la politique développée par les pouvoirs publics vise, toujours, la promotion d'actions qui concourent au maintien de l'appareil de formation tout en engageant une dynamique de rationalisation des activités techniques et pédagogiques afin de les ajuster aux mouvements de restructuration économique et permettre une plus grande compétitivité des entreprises.

3- Qualification des ressources humaines et compétitivité.

Le desserrement de la contrainte financière passe par l'instauration d'une interdépendance plus équilibrée avec l'extérieur en diversifiant nos exportations et en améliorant le potentiel productif national. Ceci suppose que les entreprises doivent réussir leur intégration au marché mondial par une maîtrise des coûts et une plus grande compétitivité.

Ceci suppose, aussi, que les programmes de formation et de qualification des ressources humaines, mis en œuvre aussi bien par le secteur que les entreprises, intègrent ces données et s'attachent à développer les capacités des personnes formées à mieux s'adapter aux évolutions techniques et technologiques et aux changements qui caractériseront désormais les itinéraires professionnels des individus.

4- Les restructurations et privatisations des entreprises.

Les effectifs de travailleurs compressés dans le cadre des restructurations industrielles, constituent une catégorie dont la demande en matière de formation reconversion doit être prise en charge par le secteur de la formation professionnelle, pour faciliter leur réinsertion dans le monde du travail; ceci induit une réorganisation et une intervention de la formation professionnelle, adaptées à cette population.

L'économie algérienne reste pratiquement engagée dans le PAS dont les effets au plan social ont été largement développés par le CNES (Rapport préliminaire sur les effets sociaux du P.A.S).

Les objectifs, affichés par les pouvoirs publics, expriment une stratégie qui prend en charge les finalités propres de la formation professionnelle, à savoir : doter le marché du travail et la population active des qualifications nécessaires à la réalisation de leur projet professionnel tout en se situant dans le contexte spécifique caractérisant l'étape de transition du système socio-économique notamment au plan démographique, économique et socioculturel.

Dans cette perspective, l'appareil de formation professionnelle dans toutes ses composantes, devrait être impliqué dans ces actions en tant que prestataire de services, selon des règles à établir et que l'administration veillera à faire respecter.

De plus, il faut créer les conditions d'une utilisation efficace et efficiente des ressources mobilisées (et mobilisables) dans le cadre de la coopération multilatérale (PNUD, BIT etc.) ou bilatérale.

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

III : Vers une société de connaissances : le véritable enjeu.

Il est établi que la société de demain sera une société de connaissances à laquelle le système éducation-formation doit donner des réponses pour éviter la fracture entre ceux qui savent et comprennent et ceux qui ne savent pas ou entre ceux qui peuvent interpréter, ceux qui ne peuvent qu'utiliser et ceux qui sont marginalisés ; l'enjeu de la transmission du savoir est de réduire ces écarts.

Quatre tendances lourdes alimentent, actuellement, les débats :

- Le développement des technologies de l'information et des télécommunications apparaît aussi importante et radicale que celui de la révolution industrielle .

S'il n'est pas démontré que les nouvelles technologies fassent baisser le niveau de l'emploi, il est certain, en revanche que les technologies de l'information ont transformé radicalement la nature du travail et l'organisation de la production.

La production de masse laisse la place à une production plus différenciée ; la tendance n'est plus au travail à temps plein et à durée indéterminée; flexibilité, souplesse, travail en équipes et décentralisation constituent les nouvelles normes de l'entreprise. Les travaux répétitifs et routiniers sont codifiés et programmés par les machines augmentant, par là, l'initiative et la créativité du travailleur , faisant appel davantage à ses aptitudes cognitives.

- l'accélération et la diffusion des connaissances scientifiques et technologiques .

Le choc de la civilisation scientifique et technique qui peut faire naître un sentiment d'insécurité face à cette avancée inexorable de l'entreprise scientifique et du progrès technologique ; la disparition de cette peur infondée est un enjeu pour la formation au regard des interactions positives entre sciences et progrès humain.

- les transformations de la nature et de l'organisation du travail et de la production ;
- la mondialisation et le préalable de la qualité.

Des éléments de réponses.

La 1^{ère} réponse est centrée sur la culture générale pour donner au jeune et au travailleur la capacité à saisir la signification des choses à travers une culture littéraire, philosophique et scientifique suffisante à comprendre et à porter un jugement à travers une pédagogie de l'innovation et d'une culture pratique

intégrée et à travers le développement de l'esprit critique . Elle ne concerne pas que la formation initiale

« De nombreux exemples montrent que la reconversion professionnelle des salariés peu qualifiés implique l'acquisition d'une telle base, point de passage nécessaire vers l'acquisition de nouvelles compétences techniques » Livre Blanc sur l'Education et la Formation » . Commission de l'Union Européenne 1996.

La 2^{ème} réponse porte sur le développement de l'aptitude à l'emploi et à l'activité.

Les aptitudes requises reposent sur la connaissance qui est une accumulation de savoirs fondamentaux, de savoir technique et d'aptitudes sociales qu'il faut combiner d'une manière équilibrée.

La connaissance de base, socle sur lequel se construit l'aptitude individuelle à l'emploi, doit être prodiguée par le système éducation et formation ; **en plus de la langue nationale, la maîtrise de quelques langues dominantes dans les sciences et la technologie, est à ce titre une priorité.**

Si les connaissances techniques sont acquises dans le système éducation-formation et dans l'entreprise, les aptitudes sociales (capacités relationnelles, comportement au travail, créativité et recherche de la qualité) ne sont pleinement maîtrisées qu'en milieu professionnel.

La 3^{ème} réponse vise l'adaptation aux nouvelles évolutions.

- L'autonomie des acteurs de l'éducation-formation au sens d'une décentralisation ; si les problèmes de l'emploi sont avant tout locaux, ceux de la formation le sont par voie de conséquence, notamment dans la formation continue où les partenaires sociaux sont concernés.

- L'évaluation pour mieux adapter la formation professionnelle initiale et continue à la situation du marché de l'emploi, qui peut présenter 2 caractéristiques simultanées : fort taux de chômage et chômage d'inadéquation spatiale ou professionnelle (Avis sur le PNLC). Cette évaluation permet aussi de rationaliser les dépenses. Enfin, elle contribue à l'information et à la diffusion des expériences.
- L'intérêt aux publics en difficulté : le rôle d'intégration sociale est fondamental pour éviter la fracture sociale et l'exclusion des personnes démunies et/ou handicapées et des zones et quartiers défavorisés : aussi, **des aides publiques accrues et une concentration de moyens institutionnels, s'appuyant sur les autorités locales et le mouvement associatif, sont-elles à promouvoir.**

IV : Vers une nouvelle politique.

1- Proposition de démarche pour un projet de formation intégré au processus de développement

La démocratisation de l'enseignement, dans son principe universel, demeure un objectif majeur pour les décennies à venir.

Ainsi, la situation de crise économique ne devrait pas empêcher l'effort de développement de l'appareil de formation tant il est vrai que la modernisation de l'appareil économique, les réformes structurelles engagées, la libéralisation et l'ouverture des entreprises aux capitaux privés nationaux et étrangers, appellent à l'existence d'un potentiel de ressources humaines qualifiées, capables de répondre aux exigences actuelles et futures.

1.1 : Les évolutions structurelles en cours plaident en faveur d'une révision radicale des schémas antérieurs de formation sur le plan des missions, de l'organisation, de la réglementation et du financement. En effet, il est attendu :

- un redéploiement conséquent des activités économiques par la disparition des entreprises obsolètes et l'émergence de nouvelles activités ;
- le développement de la PME-PMI engendrera des modifications importantes dans la nature des emplois créés qui se traduiront par l'émergence de nouveaux métiers et l'utilisation de nouvelles technologies.
- l'élargissement de l'emploi indépendant à la faveur d'initiatives privées (coopératives, entreprises individuelles et familiales...) donnera naissance à des besoins nouveaux de formation pour les nouveaux entrepreneurs et managers, (fiscalité, droit international, commerce extérieur...);
- les perspectives de compétition et de concurrence sur les marchés national et international exigeront la disponibilité d'une main-d'œuvre diversifiée et hautement qualifiée ;
- des besoins de perfectionnement, d'adaptation et de recyclage relativement importants compte tenu du stock élevé des chômeurs, du nombre important des travailleurs compressés ou redéployés et de l'arrivée de contingents toujours plus élevés de jeunes exclus du système éducatif.

L'appareil national de formation instrument essentiel pour la relance de l'économie nationale, devra nécessairement bénéficier au plus vite d'une mise à niveau lui permettant de mieux s'adapter à l'environnement économique et social.

Il est important de rappeler que le secteur de la formation professionnelle ne crée pas d'emplois mais qu'il s'organise pour que son appareil soit flexible afin d'exploiter toutes les opportunités de formation débouchant sur un emploi.

Les espaces de médiation à mettre en place permettront assurément un dimensionnement rationnel des structures de formation, un choix judicieux des filières et des spécialités en rapport avec les besoins en qualifications et une régulation équilibrée des effectifs des stagiaires et d'apprentis en fonction de la demande réelle en main-d'œuvre du marché du travail.

En définitive, l'évolution du rôle et du statut conférés à la formation au sens large devra être liée de manière étroite à l'évolution économique et sociale du pays.

Dans quelle situation se trouve le système national de formation ? Qu'advient-il de lui demain ? Répondre à ce questionnement, mérite un débat large et permanent.

1.2 : Au niveau de la demande sociale, la formation technique et professionnelle doit faire face à un nombre plus important de jeunes en quête d'une qualification leur permettant d'augmenter les chances d'un recrutement. Si on prend en considération uniquement celle émanant de la déperdition scolaire issue du système éducatif, on relève que plus d'un demi million d'élèves quittent l'école sans la moindre qualification pour affronter le marché du travail, lui même très réduit et très sélectif.

Les deux éléments (offre et demande) montrent que le système dans sa conception actuelle ne peut faire face à l'ensemble de la demande sociale en formation professionnelle.

Il y a lieu d'imaginer un système à même de suivre des pistes fiables :

- Il faut donner la formation voulue à la personne voulue et à un moment précis. Le seul moyen de parvenir à ce minutieux ajustement de la formation est de surveiller la demande de très près.
- La formation doit être déterminée par la demande de ceux qui utilisent les compétences dispensées. Ainsi, pour produire des résultats, le développement de la formation technique et professionnelle devrait être lié aux besoins nés des réalités des **marchés locaux de l'emploi, c'est à dire une organisation fondée sur la « demande » et non pas sur « l'offre » , partant du principe que l'emploi est, avant tout, une préoccupation locale.**
- L'implication des différents partenaires dans la prise en charge financière.

Ainsi, l'entreprise devrait prendre en charge la totalité de ses besoins en main d'œuvre. Une telle situation permettrait de répondre qualitativement à la demande et d'alléger la charge de l'Etat en transférant une partie du coût de la formation vers les opérateurs économiques et les partenaires sociaux. Cette solution difficilement envisageable, notamment sur le court terme, mérite d'être soulignée à chaque occasion.

1.3 : La rénovation des programmes constitue une proposition importante. Les aménagements des filières conduisant à la suppression de certaines spécialités et à la modernisation d'un certain nombre de celles qu'il faudra maintenir en compétition entraîneront des modifications importantes des équipements standards existant actuellement dans les ateliers concernés. L'introduction de branches d'activités nouvelles et la mise à la disposition des structures de la formation technique et professionnelle de nouvelles spécialités nécessiteront la mise au point de nouveaux plans d'équipement et donc une mobilisation accrue de ressources financières pour leur acquisition.

Les branches et les spécialités actuellement développées par l'enseignement technique et professionnel relèvent d'une organisation du travail largement dépassée par une technologie en évolution accélérée au cours de ces vingt dernières années. Le développement de la formation technique et professionnelle dans notre pays notamment au cours des années quatre vingt, s'est limité à l'accroissement des structures d'accueil en multipliant les lycées techniques et les centres de formation à travers le territoire national, les programmes de formation n'ayant subi, entre-temps, **aucune évaluation quant à leur pertinence sociale.**

Dominés par des enseignements généraux, trop souvent théoriques, à cause de l'absence d'équipements et de maîtres suffisamment formés, les établissements techniques et professionnels ont et développent des formations dont la cohérence est plus académique et traditionnelle que professionnelle et éloignées des besoins réels de la société, ce qui a entraîné la rupture Ecole/Entreprise.

1.4 : Les mesures envisagées visant à la rationalisation de la gestion de la formation ainsi qu'à l'amélioration de son rendement interne et externe par la maîtrise des coûts et la recherche de nouvelles formules de financement sont de nature à donner à la démocratisation de l'enseignement son véritable sens et d'éviter de la réduire à une simple massification. En effet, c'est en instituant des règles claires et transparentes de promotion par la formation en fonction des seules capacités et aptitudes des élèves que sera garantie l'égalité des chances.

La démarche centralisatrice et les méthodes bureaucratiques restent encore les seuls choix qui ont caractérisé le fonctionnement et la gestion. Elles ont amené la société civile (parents, enseignants, associations autres...) à se désintéresser de l'institution d'éducation et de formation. Or, l'on assiste aujourd'hui à un véritable mouvement de réappropriation de l'institution par ses partenaires naturels.

La question de la réforme du système est posée de même que la nécessité d'un débat national, mais les approches développées continuent, cependant, à être marquées par des logiques sectorielles ; l'illustration en est donnée par des avant-projets de loi d'orientation de chaque secteur ; celui de l'enseignement supérieur a déjà été adopté par l'A.P.N

Un consensus semble se dégager, dans les divers travaux réalisés, sur la nécessité de privilégier dans les différents cycles du système et aux différents paliers de sortie des méthodes et programmes permettant l'acquisition de **qualifications réelles au sens du "savoir-faire et savoir être"**.

Le développement des **formules "alternatives"**, non résidentielles d'enseignement et de formation déjà existantes (enseignement général et enseignement professionnel à distance - cours du soir - apprentissage) qui associent les entreprises et font participer les bénéficiaires à l'acte et à l'effort de formation doivent constituer des axes forts de son développement.

2- La relation formation/emploi ou la nécessité du dialogue social.

Les débats et les réflexions engagés sur la formation et l'emploi confirment le grand intérêt du développement de la formation continue et son accès à tous les travailleurs.

L'exploitation est évidente au regard du contexte actuel et des évolutions en cours touchant la grande question de l'emploi ; les changements technologiques, les mutations des secteurs, la rapide croissance de l'information et la tendance vers la mondialisation définissent le marché du travail comme un **marché de compétences et de qualifications**, transcendant les âges et le diplôme acquis.

L'enjeu est de taille, et implique les acteurs dans un dialogue social sur les problèmes de compétence et de qualification ; ainsi, ils ne peuvent plus s'en tenir à la seule reconnaissance des qualifications acquises dans les systèmes actuels de classement des emplois et des réglementations, tant les situations de travail s'élargissent et se diversifient (compétences de base, compétences techniques, compétences comportementales et sociales) et tant les aspects du problème de l'emploi comme la flexibilité du travail, les contractualisations de l'emploi et l'aménagement du temps de travail constituent des thèmes de l'heure à clarifier.

C'est là, autant d'éléments stratégiques pour une politique active de l'emploi et la maîtrise des éléments technologiques, permettant à la fois la compétitivité des entreprises, l'insertion des jeunes, la réinsertion des chômeurs et l'épanouissement professionnel et personnel des travailleurs.

La réflexion, donc, sur un dispositif d'appui au dialogue social sur la formation professionnelle continue visant la compétitivité et le partenariat entre les partenaires sociaux eux-mêmes et entre les partenaires sociaux et les autorités publiques peut reposer sur les thèmes de la formation permanente, de l'orientation, des qualifications, et des ressources.

2.1- Progrès technique et scientifique et qualification professionnelle.

Deux tendances principales du progrès scientifique et technique se sont dégagées au cours de ces dernières décennies, l'automatisation de la production et le haut coefficient scientifique de la production.

Elles ont entraîné un tel accroissement des équipements par homme et une telle restructuration de l'économie basée sur les innovations technologiques qu'elles ont transformé les emplois et les besoins du marché du travail. Une analyse statistique de la répartition de la main-d'œuvre scientifique et technique dans l'industrie montre que la formation des techniciens et des scientifiques conduit à terme à une transformation qualitative de la production et du système de production. Le phénomène a pour effet de souligner davantage l'importance du rôle de l'éducation professionnelle et technique dans l'amélioration de la qualification du travailleur.

A l'avenir, les emplois exigeront un large éventail de qualifications et d'expériences et une éducation restructurée comprenant des formations générale, scientifique, technique et professionnelle.

Il en résulte que les rapports entre formation et entreprise sont totalement bousculés par une **nouvelle relation triangulaire** qui commence à associer intimement éducation-formation professionnelle-production, et à transformer le rôle des différents lieux où prend naissance cette relation ; l'entreprise devient de plus en plus un foyer de recherche et de formation en plus de ses fonctions de production.

Face à ces interpellations, le système de formation est amené à changer ses méthodes et ses objectifs. Il est donc soumis à des contraintes considérables :

- contraintes tenant à l'explosion de la population scolaire et étudiante et aux coûts que cela entraîne ;

- contraintes tenant aux pesanteurs anciennes et en particulier à l'organisation du savoir, fondée sur la mono-disciplinarité ;
- contraintes de professionnalisation tenant aux finalités nouvelles quant il s'agit de mieux tenir compte des débouchés professionnels des sortants du système de formation ;
- contraintes tenant à la qualité de la formation ;
- contraintes nées des partenariats à mettre en place. De nouvelles coopérations sont nécessaires avec les entreprises, les professions, les collectivités locales, les associations, et ce, aux niveaux local, national et international.

2.2- Progrès technique et modification de la relation formation – entreprise.

Les entreprises et leurs salariés - et la société toute entière - sont confrontés au développement et à la diffusion massive des sciences et des techniques nouvelles avec leur cortège de mutations. Il faut produire différemment et mieux, et cette exigence de qualité, souvent en rupture avec les méthodes traditionnelles d'organisation du travail, entraîne de la part de l'entreprise une demande de personnels capables, à travers la formation initiale reçue, de s'adapter à des situations professionnelles complexes et en évolution constante.

De nouveaux débats s'instaurent depuis les années 70 entre deux mondes qui, jusque là, avaient le plus souvent vécu dans une grande ignorance. Certes ces relations, parfois anciennes, s'étaient créées au niveau de la recherche, dans le cadre des formations syndicales ou d'actions de promotion. Mais par rapport à celles qui vont naître, à travers la généralisation de la formation permanente, elles étaient souvent ponctuelles et relevaient plus d'initiatives individuelles que d'actions institutionnelles.

Cette évolution entraîne une modification dans la prise en charge de la formation professionnelle et technique.

2.3- Tendances en matière de formation technique et professionnelle.

Parmi les problèmes qu'affronte la société, l'un des plus dramatiques est le chômage, notamment des jeunes. Dans le même temps, la corrélation entre les risques de chômage et la qualité de la formation professionnelle et technique se révèle de plus en plus évidente. La propriété essentielle d'acquisition du savoir est de plus en plus la recherche d'une préparation plus effective à la vie active. Il en résulte de multiples initiatives destinées à développer et à renforcer la formation technique et professionnelle.

Pour atteindre ces objectifs, des efforts dans les étapes qui la précèdent sont nécessaires. L'amélioration de la **formation de base générale** devient ainsi une des préoccupations majeures, **intégrant deux dimensions : l'adaptation et la polyvalence**.

Par ailleurs, le progrès technique a engendré des bouleversements profonds dans l'organisation du travail et de nouvelles qualifications. La formation professionnelle continue devient un des instruments privilégiés des entreprises dans la concurrence internationale. Le développement et l'amélioration de la formation technique et professionnelle portent simultanément sur quatre domaines.

- Augmentation des capacités d'accueil pour faire face à la demande sociale et à la poussée du chômage des jeunes.
- Adaptation des formations professionnelles aux évolutions du marché du travail et des technologies qui rendent obsolètes certains cursus et obligent souvent à en créer d'autres. Les contraintes ont d'abord entraîné une rationalisation accrue des formations, caractérisées à la fois par une diminution de leur nombre par spécialité et par l'introduction dans chaque profil d'une base plus large de connaissances générales et techniques susceptibles de faciliter les reconversions.

- Elévation du niveau des qualifications : on assiste un peu partout à un allongement de la durée de formation professionnelle initiale. Il arrive de plus en plus fréquemment que l'entrée dans la formation professionnelle alternée soit précédée d'une année de base, qui se trouve parfois incluse par les entreprises dans la formation qu'elles assurent de manière générale ; la tendance va vers l'accomplissement de l'enseignement secondaire à l'ensemble d'une même classe d'âge avant de procéder à une spécialisation.
- Resserrement des liens avec les entreprises, car dans beaucoup de situations, les innovations se font dans les entreprises qui possèdent les équipements les plus récents ; on assiste alors à un développement de la concertation entre les milieux professionnelles et les milieux de la formation.

Beaucoup d'entreprises disposent, encore, d'équipements modernes que les instituts de formation et les lycées techniques ne possèdent pas. De plus, elles disposent d'un potentiel d'encadrement en réduction certes mais qui a accumulé une solide expérience et un savoir-faire de haut niveau qui peuvent être mis à contribution dans le processus de formation des jeunes.

Les atouts dont disposent l'Etat et les entreprises peuvent être combinés pour une **prise en charge solidaire et responsable** de la formation technique et professionnelle. Une telle coopération peut contribuer de manière substantielle et durable à la qualité et au financement de la formation professionnelle dans tous ses aspects.

2.4- Renforcement de l'apprentissage : les leçons de l'expérience .

Le système de formation par apprentissage mis en place en 1981 peut constituer le point de départ pour cette approche solidaire, concertée, efficace et procurant une économie d'échelle dans la préparation de la main-d'œuvre. Les données économiques et les expériences internationales indiquent que le mode de formation alternée sera le schéma dominant de la formation professionnelle à l'avenir.

L'expérience de plus d'une quinzaine d'années de fonctionnement de ce mode nous permet de dégager un certain nombre d'enseignements, à partir desquels on peut améliorer sa pertinence.

Les enquêtes entamées sur l'évaluation de la formation par apprentissage ont révélé beaucoup d'insuffisances.

Le dispositif du mode de formation par apprentissage doit être amélioré en accordant un rôle plus actif à l'entreprise dans le procédé d'apprentissage (élaboration des programmes, sélection des candidats, certification, etc). Un nouveau partage des compétences dans la formation professionnelle doit s'opérer avec une implication plus accrue de l'entreprise si on veut assurer une plus grande adhésion des opérateurs économiques et donc la réussite de ce mode de formation.

L'engagement plus ou moins fort au financement de l'apprentissage par l'entreprise dépendra finalement du rôle et des compétences qui lui seraient accordés dans ce nouveau dispositif de formation.

Toute une réflexion autour des différents acteurs de ce mode de formation doit être engagée pour délimiter, de manière précise, le rôle de chacun et pour arrêter les mécanismes de coordination de façon à aboutir à une formation performante, qui puisse prendre en charge les besoins de l'économie.

3- Le cadre du débat .

Le levier monétaire et financier étant stratégique dans la conduite des programmes d'ajustement structurel, il est nécessaire de clarifier la question du financement de formation professionnelle, en particulier celui des établissements publics assurant une formation professionnelle initiale gratuite destinée aux jeunes issus du système scolaire, sans pour autant exclure d'autres catégories.

Comment l'Etat peut-il développer les capacités de formation professionnelle en direction des jeunes et des travailleurs à la recherche de formations (reconversion, recyclage, perfectionnement) si les contraintes qui pèsent déjà sur le fonctionnement des établissements ne sont pas levées notamment la nécessaire mobilisation de **formateurs expérimentés et qualifiés** ?

Sans une politique de rémunération adéquate ces derniers s'orienteront vers des secteurs et des activités lucratives. La valorisation des ressources humaines passent par une évaluation qualitative des personnels afin de déceler ceux qui présentent un haut potentiel d'évolution.

L'équilibre entre les différentes finalités attendues du secteur notamment entre finalité économique, ancrée dans une perspective de calcul économique et de rentabilité, et finalité sociale, se situant dans une perspective de solidarité nationale et/ou de prise en charge de coûts sociaux pour maintenir un niveau de profit aux entreprises, dépend, en définitive de la capacité de l'Etat à en assumer la charge et partant à dégager les moyens institutionnels et financiers en conséquence.

S'il est évident que les actions de formation même performantes ne peuvent créer, mécaniquement, des emplois, elles peuvent, néanmoins, développer, chez les individus qui en ont bénéficié, la capacité d'initiative et l'aptitude à saisir les opportunités d'emplois salariés ou d'activités rémunérées.

C'est pourquoi, il est indispensable de tout mettre en œuvre pour maintenir un standard de qualité aux formations dispensées, veiller à ce qu'elles soient réellement qualifiantes.

Cette exigence ne signifie pas pour autant qu'il faille imposer une gestion des normes et des standards de façon exclusivement centralisée ; approche en vigueur actuellement.

Seuls des objectifs clairs à moyen et long terme, peuvent soustraire le secteur des multiples mesures conjoncturelles et des pressions sociales, le débarrasser

de ses dysfonctionnements précédemment évoqués, notamment ceux qui caractérisent ses articulations avec le système éducatif et le système économique.

Dans le domaine de l'emploi, sans l'intervention de l'Etat et de ses démembrements dans le cadre d'une politique active combinant les mesures de préservation et de promotion de l'emploi, il est illusoire de tenter de crédibiliser la politique de formation professionnelle notamment en tant que moyen d'acquisition de qualifications permettant d'accéder à des statuts socialement et économiquement reconnus et favorisant la mobilité et la promotion sociale.

Ceci étant, la politique de formation professionnelle doit poursuivre l'action engagée autour de **deux axes complémentaires** :

◆ Diversifier l'offre de formation professionnelle par l'implication des différents secteurs, entreprises publiques (nationales et locales), privées, associations professionnelles, etc.

L'administration de la formation professionnelle devra faire respecter les règles déontologiques par tous les établissements agréés selon des modalités et critères adaptés à la spécificité régionale, aux spécialités et aux niveaux de qualifications, tout en veillant au respect des procédures de certification des formations diplômantes à travers tout le territoire national. Les administrations décentralisées devraient faire preuve d'innovation pour organiser les actions de formation qui puissent bénéficier à un maximum de demandeurs.

L'initiative des établissements doit être stimulée, notamment à travers l'organisation de double brigade pour la formation résidentielle, un plus grand intérêt à accorder à l'apprentissage et au développement de formations alternées. Les entreprises et leurs organisations socioprofessionnelles devront être fortement sollicitées pour se mobiliser autour de cet aspect.

Tout en sollicitant l'intervention de spécialistes, une politique de communication sociale dynamique doit s'appuyer sur les actions engagées au niveau local et notamment celles initiées par les établissements de formation. Il y a lieu de favoriser les convergences entre les structures de formation professionnelle, les structures du dispositif d'insertion des jeunes, les associations de jeunes et les organisations professionnelles autour des programmes locaux.

Le rôle des collectivités locales doit être renforcé dans le sens d'une plus grande responsabilisation de ces dernières, dans les domaines de la formation, de l'emploi, de la gestion du chômage et de la politique sociale.

◆ Rénover le contenu des formations professionnelles, actualiser la nomenclature des spécialités, améliorer le fonctionnement technico-pédagogique et promouvoir la qualité.

Trop souvent, l'on a eu tendance à sacrifier la qualité des formations face aux multiples problèmes que pose la gestion de structures de formation qui ploient sous les contraintes.

Mais un individu bien formé a plus de chance de saisir les opportunités qui s'offrent à lui et qu'il peut même les susciter en sachant défendre son projet professionnel.

Aussi, doit-on veiller à préserver et à promouvoir les établissements qui peuvent prétendre au « label de qualité » en mettant en place un référentiel de normes, de critères et de procédures d'évaluation objectifs et éprouvés, qui intègrent même les standards internationaux.

Les institutions spécialisées relevant de l'Administration de la formation professionnelle devront mettre en place un système d'évaluation globale de tous les établissements (tous secteurs juridiques confondus) afin d'identifier

ceux qui peuvent constituer des points d'appui à des plans ou programmes d'amélioration de la qualité des formations .

Ainsi, il paraît important de favoriser des actions de formation qui contribuent à diffuser les techniques modernes d'information et de formation à l'effet d'éviter l'élargissement du « gap » avec les pays développés au moins au niveau du savoir et des connaissances.

Il s'agit en particulier de l'apprentissage professionnel dont la rénovation est en cours et pour laquelle il est nécessaire d'élargir la réflexion et la concertation.

Il y a également la formation à distance et celle en cours du soir qui sont loin d'avoir utilisé toutes leurs potentialités. A titre d'exemple, certains concours et examens professionnels en Europe se préparent grâce à ces formules.

Former les entrepreneurs potentiels selon différentes méthodes et techniques paraît être également une voie fructueuse. Que représente le montant moyen de 3.800 DA par action de formation consacré par le DIPJ (dispositif d'insertion professionnelle des jeunes), lorsqu'on les compare au prix d'un cours d'enseignement général ou de formation professionnelle dispensé par les établissements privés ?

Enfin, il faut envisager de solliciter les institutions du service national à la fois pour y puiser les formateurs et pour dispenser des formations aux jeunes notamment ceux issus des couches défavorisées et/ou qui ont des problèmes d'adaptation socioprofessionnelle.

4- Quelques pistes pour une nouvelle problématique de la formation professionnelle.

4.1- Les instruments d'aide à la décision :

- **Réfléchir à la définition d'un schéma prévisionnel de la formation.**

Il s'agit de définir de nouvelles modalités d'intervention publique alternatives ou complémentaires aux politiques macro-économiques en initiant une approche par le « territoire »

Un schéma prévisionnel de la formation et de l'apprentissage s'appuyant fortement sur le niveau local et « régional » permettrait d'articuler les différents segments de formation professionnelle au développement économique régional et à l'emploi

La région en tant que niveau institutionnel de concertation, voire de décision, reste à définir mais il y a lieu d'ores et déjà de retenir que la territorialisation est un mode de régulation générant une plus grande proximité aux usagers et qui permet de concilier harmonieusement deux objectifs :

- d'une part, l'adaptation de la réponse de formation à la demande des agents économiques (entreprises ou individus),
- d'autre part, garantir une égalité des chances d'accès à la formation grâce à une répartition équilibrée de l'offre de formation sur l'espace régional et utiliser celle-ci comme outil d'aménagement du territoire.

- **Réfléchir à la construction d'un système d'observation sur l'emploi et la formation**

Elaborer des programmes pertinents, les mettre en œuvre en assurant une gestion efficace, évaluer les résultats et les impacts sont autant d'étapes jalonnées par des prises de décision, que celles-ci précèdent, accompagnent ou suivent l'action engagée : c'est un processus que doivent pouvoir suivre tous les

acteurs engagés dans le développement économique et social, en matière d'emploi et de formation plus encore qu'en tout autre domaine

Tout ce processus ne peut se mettre en place sans la disponibilité et le partage d'une information pertinente, fiable, régulière, et constamment mise à jour, et ce à plusieurs niveaux :

- au niveau régional : les décisions en matière économique et sociale ne sont plus du seul ressort de l'Etat ; les collectivités locales, les organisations professionnelles, les PME, et tous les opérateurs qui interviennent dans le champ de l'économie comme dans celui du développement social doivent pouvoir s'appuyer sur des instruments d'information adéquats en particulier un dispositif d'observation du marché du travail qui intègre l'analyse de l'évolution du système de formation, de l'emploi et du processus d'insertion des jeunes
- l'information est aussi indispensable au niveau individuel pour fonder l'orientation professionnelle des jeunes, conseiller ceux qui doivent se reconverter et ceux qui optent pour la création d'une micro-entreprise comme ceux qui optent pour l'auto-emploi.
- Enfin, l'Etat, comme les partenaires sociaux qui sont ses interlocuteurs privilégiés en la matière, doit pouvoir disposer d'informations économiques et démographiques sur l'emploi et la formation pour élaborer, orienter et piloter les politiques et programmes économiques et sociaux.

4.2- L'animation et le pilotage de la mise à niveau.

La complexité et l'interdépendance des phénomènes appellent une réflexion plus approfondie et une sélection sévère des éléments jugés les plus importants du point de vue de l'action publique.

Par ailleurs, les réformes en matière d'éducation formation exigent durée et programmation ; elles ne bénéficient malheureusement pas toujours des délais nécessaires à leur mise en œuvre et à leur évaluation ; de surcroît, les besoins engendrés par ces réformes, notamment en matière de préparation des hommes, sont sous estimés ou appréciés a posteriori : c'est la faiblesse du pilotage du système qui est en cause.

- **Réfléchir sur la façon d'améliorer les capacités d'expertise et d'évaluation.**

L'environnement économique et social du service public de formation professionnelle est en pleine mutation ; les grandes entreprises publiques se restructurent en se recentrant sur leur métier de base ; le secteur privé change de physionomie ; la micro-entreprise et la PME vont jouer un rôle de plus en plus important ; les investissements directs étrangers (IDE) – qui se font attendre- vont imposer la notion de « professionnalité » qui se détermine plus au regard des compétences que sur le seul critère de qualification ; le marché du travail connaîtra des évolutions substantielles (nouveaux statuts pour favoriser la flexibilité et la mobilité, le salariat se recompose, le travail indépendant se développe, l'emploi informel prend de l'ampleur)...

Le rôle du service public de formation professionnelle devient dans ces conditions crucial car lui seul, ou presque, peut disposer d'une vision d'ensemble et de long terme.

Il n'est plus possible, en effet, d'engager des actions publiques d'envergure sans en apprécier le coût et l'efficacité tant au niveau de l'administration centrale qu'aux niveaux décentralisés. Il faut accroître les capacités d'études, d'expertise et d'évaluation ; il faudra, par ailleurs, clarifier les missions des organes d'appui pédagogique et de recherche (INFP, CERPEQ, INDEFOC) et les doter de budgets d'études.

- **Réfléchir sur la formation des formateurs et leur carrière**

C'est sur le corps des formateurs que repose toute la stratégie de rénovation du service public de formation professionnelle. La seule formation de base pour toute une carrière professionnelle est devenue insuffisante pour la plupart des métiers, les enseignants sont d'autant plus concernés qu'ils doivent répondre à tout moment aux besoins changeants des « apprenants » et de la société. Leur

formation continue devra retenir une attention particulière pour constituer le déterminant principal de leur progression de carrière.

Ils doivent actualiser leurs connaissances techniques, mettre à jour leur expérience professionnelle technique par une immersion dans le monde du travail, et maîtriser les nouveaux modes de transmission du savoir dans un contexte où les nouvelles technologies de l'information et de la formation prennent une place grandissante.

La prise en compte de cette dimension nouvelle peut être d'un apport considérable pour repenser le rôle des formateurs et réhabiliter leur position centrale dans le processus d'apprentissage et de construction des compétences.

Mais aussi, il faudra réfléchir à organiser dans le statut des formateurs une mobilité « obligatoire » et des passerelles en direction du monde du travail tout en veillant à une diversification du recrutement.

4.3- L'organisation de la formation.

Rappeler que la finalité, tant de l'enseignement technique que de la formation professionnelle est l'emploi, est un lieu commun. Ce qui l'est moins, est de partir de cette finalité pour dérouler le processus en sens inverse et réfléchir sur les moyens à mettre en œuvre pour l'atteindre.

Le monde du travail a changé, ces transformations sont irréversibles. Les sortants du système éducatifs auront de moins en moins de chance, à l'issue de leur cursus, de trouver des opportunités d'emploi structuré et des entreprises organisées prêtes à les accueillir et à les intégrer dans les postes de travail identifiés et aux contours bien délimités.

Dès lors, ce qui est attendu, ce n'est plus la « demande d'emploi », mais la recherche voire la création de son propre emploi.

Cette attitude active sur le marché du travail n'est pas innée, pas plus qu'elle ne découle automatiquement d'une qualification technique acquise. C'est une compétence, et en tant que telle elle se construit dans le système éducatif.

Comment le système éducatif peut-il répondre à cette nouvelle exigence ?

◆ **Par l'information et l'éducation des choix :**

L'école, en tant qu'institution et l'enseignement, par le contenu des programmes dispensés, produisent des modèles auxquels s'identifient les élèves et qui vont en partie déterminer leurs choix.

Quels sont les modèles transmis par l'école ? Quel éventail de possibilités est offert à l'élève en fin de cursus ? Quelle connaissance a-t-il de ces possibilités ? Il suffit souvent d'observer les inquiétudes et les hésitations des jeunes au moment du choix des filières, soit pour l'accès au post fondamental, soit même pour l'accès à l'université pour réaliser leur méconnaissance des métiers et des possibilités de carrières.

En l'absence d'une information large et complète, il s'orienteront vers les métiers « porteurs » du moment, créant une pression supplémentaire sur certaines filières (informatique, gestion, sciences médicales...) au détriment d'autres.

C'est en ce sens que l'information précoce, l'éducation des choix et l'orientation, conçues comme activités pédagogiques, contribueront à atténuer ce désarroi et à éviter les frustrations des choix que l'on fait « par défaut ».

◆ **Par l'élargissement de l'éventail des qualifications et la réduction des déperditions.**

Le système éducatif gagnerait à engager des travaux d'études systématiques sur les causes des déperditions et sur les connaissances et les qualifications

réellement acquises en fin de cycle. Une appréciation plus fine des causes des déperditions permettrait sans doute de les réduire en proposant des formules alternatives aux cursus classiques.

Au delà de la somme des connaissances contenues dans les programmes d'enseignement et de formation, la recherche pédagogique devrait s'orienter sur les moyens à mettre en œuvre dans ces programmes, pour développer les aptitudes, la capacité d'initiative et d'adaptation aux changements et les compétences.

Ce qu'exige aujourd'hui le marché du travail, en plus des connaissances techniques et académiques, c'est le « savoir-devenir », c'est à dire la capacité de s'adapter techniquement et socialement à des emplois, pour en assurer la pérennité et la valorisation socioprofessionnelle.

C'est sur les modes d'acquisition de ces qualifications clés que le système devrait se pencher.

◆ **Par le développement de formules d'alternance :**

Cette alternance est à penser autant dans les modes de formation initiale, du type de l'apprentissage, que dans le mode de déroulement de la vie professionnelle, par la formation continue.

La recomposition du champ des activités et la tendance à la segmentation du marché du travail relèvent des gisements d'emplois qui nécessitent une formation plus performante et plus qualifiée, permettant d'être immédiatement opérationnel, mais également des reconversions et un perfectionnement plus fréquents.

La disparition progressive des emplois traditionnels qui offraient le confort de trajectoires sans surprise, plus ou moins linéaires, entraîne une remise à jour de la relation entre activité et formation.

Il devient incontournable de réfléchir et de généraliser la formation continue.

En résumé,

L'Algérie traverse une période de transition et de profondes mutations. Le contexte indique que la société se prépare à une nouvelle étape cruciale de son développement marquée néanmoins, par des situations internes et externes dont les contours restent imprécis. Pourtant, cette période offre des conditions propices à de réelles et profondes réformes, englobant l'ensemble des résultats obtenus et intégrant l'ensemble des nouvelles potentialités de développement et de progrès .

Des réformes profondes, car le système de formation dans sa diversité comme celui par ailleurs de l'emploi, conserve trop de rigidités, entretient des cloisons et s'approprie des repères parcellaires et des publics parfois rivaux mais exigeant de plus en plus des besoins évolutifs multiples.

Ce constat n'est pas unique à notre pays ; la crise des systèmes est en débat dans tous les pays et se caractérise par une force d'inertie qui explique que les réformes, et leurs résultats, sont plus longues que celles touchant les domaines politique et économique.

Si ce décalage temporel est établi, il est, dès lors, nécessaire d'y palier par des réponses adéquates que doivent ériger les différents secteurs pour mettre en exergue leurs complémentarités et pour développer les synergies entre les différents lieux de perfectionnement permanent des facteurs d'insertion et de créativité, étant maintenant démontré qu'ils ne sont plus l'apanage des seuls spécialistes de la science, de la technique et de l'art.

Aussi, cette formation continue touchant tous les âges et intégrant l'action d'apprendre à faire à l'action d'apprendre à produire constitue-t-elle le véritable enjeu social et économique pour relever les défis de

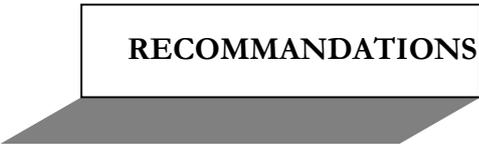
l'ignorance, du chômage, de la productivité et de la qualité. Cependant et en dehors des aspects techniques et pédagogiques du ressort des professionnels de la formation, il est important de souligner, d'ores et déjà:

- l'impérative nécessité d'asseoir la formation initiale, fondamentale et post-fondamentale, sur l'acquisition des connaissances de base permettant « mobilité et adaptabilité » .

Le rôle participatif, actif, que doivent assumer les partenaires sociaux et les opérateurs économiques, au niveau des branches et des entreprises et au niveau local, dans la définition des spécialités et des modes et dans le financement. A cet effet, la relation Education/Formation Professionnelle/Emploi s'inscrit dans une démarche consistant à centrer la formation sur le marché de l'emploi à travers l'impulsion du dialogue social dans ses volets relatifs à l'apprentissage et à la formation continue de tout travailleur en activité.

Dans ce cadre, si le rôle de l'Etat doit demeurer prépondérant, il y a lieu néanmoins d'accorder des avantages fiscaux et autres à toute entreprise qui accueille des stagiaires en vue d'une formation.

- la nécessaire réhabilitation/valorisation des métiers de production et de service et la nécessaire promotion, d'une part, de métiers nouveaux induits par les mutations de l'environnement et les évolutions techniques et technologiques et, d'autre part, de métiers générés par les besoins socioculturels modernes.



RECOMMANDATIONS

A la fin de ce rapport, comment peut-on définir la formation professionnelle en vue de l'élaboration d'une réelle stratégie en la matière ? Les recommandations émises, en soutien ou en complément aux mesures et aux actions conduites par le secteur en charge de la formation professionnelle, peuvent en constituer la trame.

1 : Intégrer le dossier de la formation professionnelle à la réforme du système éducatif dans sa globalité, à même de jeter les passerelles entre les différents sous-systèmes.

2 : Souligner le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration des normes de formation et de gestion comme action centrale à coté de celui de l'Etat qui légifère, régule et contrôle.

Pour ce faire, il s'avère indispensable de mettre en place des mécanismes de concertation et de régulation des actions de formation, tous modes confondus, à tous les échelons (national, local) avec la participation des employeurs et des formateurs.

◆ Au niveau sectoriel : entre l'éducation, l'enseignement supérieur, la formation et l'emploi et les autres secteurs formateurs, la concertation devra porter sur :

- l'organisation des différents cycles d'enseignement en termes de prérequis, de contenus, et de méthodes ;
- la connaissance des différentes populations et des mécanismes d'orientation scolaire et professionnelle ;

- la politique de prise en charge des différentes populations, notamment pour les jeunes marginalisés et les personnes ayant des besoins spécifiques ;
- la connaissance de l'organisation et des réalités du marché du travail ;
- la connaissance du potentiel de formation existant et son utilisation optimale.

◆ Au niveau spatial (wilaya – régional – national), les mécanismes de concertation devront être installés pour regrouper les responsables des différents secteurs afin d'évaluer au niveau local et régional les politiques mises en œuvre.

A ce titre, la redynamisation des Commissions de Wilaya et de Communes constituent une action prioritaire.

3 : Encourager , valider et certifier l'acquisition des connaissances nouvelles et ouvrir de nombreux modes de reconnaissance des compétences acquises en milieu professionnel; un intérêt soutenu doit être accordé aux acquis professionnels et aux besoins spécifiques de chaque individu, à travers des dispositifs adaptés de formation et une réglementation nouvelle des diplômes professionnels (normes d'homologation) ;

4 : Accorder un intérêt soutenu à l'évolution du marché du travail qui tend à devenir de plus en plus un marché de compétences et de qualifications et qui positionne la formation technique et professionnelle comme élément saillant de toute stratégie de développement et d'insertion active dans la compétition mondiale d'une part et d'outil d'intégration et de cohésion sociales, d'autre part.

On peut, à ce titre, dégager 4 fondements :

- Le premier consiste à réhabiliter et à re-situer l'enseignement technique et professionnel à la place qui lui revient normalement pour en faire de nouveau le palier d'excellence et d'impulsion de la qualité ; ainsi, en plus de la langue nationale, la maîtrise de quelques langues dominantes dans les sciences et la technologie, est à ce titre une priorité.

- Le second rend fondamentale la coopération, permanente et entretenue, entre l'enseignement technique et la formation professionnelle afin de récolter les fruits d'une synergie naturelle ; l'orientation scolaire et professionnelle est à cet égard un déterminant essentiel.

- Le troisième repose sur la transmission d'un enseignement moderne et polyvalent afin de mieux armer l'apprenant dans sa vie active et professionnelle et ce par l'intégration de deux caractéristiques essentielles du marché du travail : l'adaptation et la mobilité .

- Le quatrième, enfin, vise la réhabilitation et la valorisation des métiers qui connaissent une évolution constante; elles représentent, d'une part, la dimension fondamentale pour la préservation et la promotion du patrimoine et d'autre part, le vecteur de la transmission du savoir faire.

5 : Améliorer les performances actuelles de la formation continue en établissement et en milieu professionnel et ce, quelles que soient les spécialités et les formules.

6 : Accorder en matière d'investissement la priorité à la formation sachant que l'investissement dans la connaissance, facteur reconnu dans l'emploi, la productivité, la compétitivité et la cohésion sociale, est un investissement durable et déterminant de la croissance . Les activités des établissements de formation qui procurent des ressources financières sont à élargir et à encourager.

7 : Organiser le financement.

Dans le cadre de la démarche développée dans ce rapport, le financement ne peut obéir qu'à un financement pluriel, fixé par la loi, assuré par l'Etat, les entreprises, les collectivités locales et les unions et associations, et ce à l'instar de ce qui se fait dans plusieurs pays. L'objectif visé est d'arriver à harmoniser le partage des coûts des formations dispensées

◆ Pour l'Etat et les collectivités locales, les allocations financières concerneraient :

- des actions de prise en charge partielle ou totale des frais de formation et de rémunération des stagiaires (bourses, présalaires, etc.) ;
- des actions envers des demandeurs spécifiques (handicapés, illettrés, etc.) ;
- des actions visant des filières jugées prioritaires ;
- des actions en faveur de zones à promouvoir ;
- des actions d'aide à l'insertion professionnelle, à l'élaboration et à la mise en place de plan de formation dans les entreprises ;
- des mesures incitatives d'ordre fiscal ou de prêts bonifiés en direction des établissements privés de formation et des entreprises.

◆ Pour l'entreprise et les organismes employeurs non publics, la participation obligatoire prévue par la loi des finances 1991, modifiée par la loi des finances 1998, correspond :

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

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

Cette approche confirme les paradoxes entre les intentions affichées et leur application.

Aussi, est-il urgent de repenser cette participation en fonction, d'une part, des actions prises en charge par l'Etat et les collectivités locales, et d'autre part, envisager sa modulation en fonction de la taille de l'entreprise, de sa nature, du type de sa production et de sa localisation.

Dans cette optique, cette obligation devra être revue en fonction de ces spécificités et versée soit directement par l'entreprise au profit de la formation de ses travailleurs soit par l'intermédiaire d'un espace intermédiaire collecteur qui gère, en mutualité, les fonds destinés à la formation.

8 : Prendre en compte d'une manière permanente les évolutions à travers :

- la diversification des modalités d'accès à la formation selon le statut des individus (salariés, jeunes, fonctionnaires, demandeurs d'emploi...) en posant le principe intangible de la reconnaissance du droit individuel à la formation ;
- la mise en œuvre du processus de décentralisation pour conférer aux collectivités locales et aux branches professionnelles des responsabilités financières et dans l'organisation pédagogique ;
- une meilleure utilisation des capacités et des moyens disponibles dans le secteur de la formation et dans les entreprises, à travers la

maîtrise de la gestion de la ressource humaine et la mise en place de mécanismes d'évaluation de la gestion financière ;

9: Prendre en compte les nouveaux moyens technologiques, l'évolution de l'information et les nouveaux modes d'organisation du travail. Dans ce cadre l'actualisation de la nomenclature est une tâche urgente.

10 : Rénover les programmes est une action centrale qui implique un grand effort à faire dans le domaine de la formation des formateurs pour arriver à un niveau d'encadrement correspondant aux nouvelles normes. Elle passe par :

- un vaste programme de recyclage des formateurs actuellement en place englobant, entre autres, une meilleure connaissance de l'environnement socio-économique ;
- la révision des conditions d'accès aux centres de formation spécialisés et la refonte de leurs programmes de formation ;

- un délestage ordonné des formations légères au profit des établissements privés pour une réelle et meilleure prise en charge pédagogique et financière, par les établissements publics, des formations lourdes.

11 : Orienter et inciter la PME/PMI, notamment les micro-entreprises en concertation avec les différents appareils du système Education-formation, dans la production des outils et équipements pédagogiques.

12 : Appréhender les déterminants de la formation et du marché du travail par l'enrichissement régulier et périodique du portefeuille d'études et d'enquêtes afin, notamment, de :

- cerner les flux des entrants et des sortants ;
- suivre l'insertion des formés et des diplômés ;

- évaluer la qualité des formations aux plans pédagogiques, de l'efficacité interne et des coûts ;
- adapter et anticiper les formations au regard des évolutions technologiques.
- Etudier et identifier, avec les secteurs utilisateurs, les métiers de demain.

Toutes ces recommandations ne sont pas exhaustives. Elles se veulent une contribution au débat, nécessaire et indispensable pour lutter contre l'exclusion sociale à travers la réalisation d'une combinaison équilibrée entre la formation et l'emploi.

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| PREAMBULE | 01 |
| INTRODUCTION | 07 |
| | |
| CHAPITRE I : Les éléments de cadrage historique et juridique | 18 |
| I : Le cadre historique | 18 |
| 1 : Le contexte général | 18 |
| 2 : L'évolution du système éducatif | 19 |
| 3 : La formation professionnelle | 21 |
| 4 : Conclusion | 26 |
| II : le cadre juridique et réglementaire | 27 |
| 1 : L'ordonnance du 16 avril 1976 | 28 |
| 2 : La loi 78/12 portant SGT | 28 |
| 3 : La loi 81/07 relative à l'apprentissage | 29 |
| 4 : le décret présidentiel 81/391 | 32 |
| 5 : La loi 90/11 relative aux relations de travail | 33 |
| 6 : L'Avant-projet de loi d'Orientation | 34 |
| 7 : Les textes réglementaires | 36 |
| III : Présentation de la FP | 41 |
| 1 : l'appareil national de la FP | 41 |
| 2 Les modes de FP | 44 |

| | |
|---|-----------|
| CHAPITRE II : Evolution de l'appareil de la FP | 48 |
| I : : La demande et l'offre de formations | 51 |
| 1 : La demande potentielle | 53 |
| 2 : La demande réelle | 55 |
| 3 : La demande examinée | 55 |
| 4 : L'offre de formations | 57 |
| II : La période 1962/1979 | 58 |
| 1 : Le potentiel | 58 |
| 2 : Les principales caractéristiques | 61 |
| III : La période 1980/1989 | 63 |
| 1 : Le support institutionnel | 63 |
| 2 : le dimensionnement de l'appareil de FP | 64 |
| IV: La période 1990/1998 | 73 |
| 1 : Le secteur de la FP | 73 |
| 2 : La FP dans les autres secteurs | 86 |
| 3 : La formation privée | 87 |
| V : Les principaux résultats d'enquêtes | 90 |
| 1 : Les coûts de formation | 90 |
| 2 : L'insertion des diplômés | 93 |
| VI : Les actions engagées par le secteur | 101 |

| | |
|---|------------|
| CHAPITRE III : Les défis et les enjeux | 108 |
| I : Les grands défis | 109 |
| 1 : Le défi démographique et social | 109 |
| 2 : Le défi économique | 113 |
| 3 : Le défi de la qualité ou le défi scientifique et technologique | 115 |
| II : La formation professionnelle dans un contexte de crise | 116 |
| 1 : L'impact du PAS | 117 |
| 2 : Les approches | 118 |
| 3 : Qualifications des ressources humaines et compétitivité | 119 |
| 4 : Les restructurations et les privatisations | 119 |
| III : Vers une société de connaissances : le véritable enjeu | 120 |
| IV : Vers une nouvelle politique | 123 |
| 1 : Proposition de démarche | 123 |
| 2 : La relation formation/emploi ou la nécessité du dialogue social | 128 |
| 3 : Le cadre du débat | 133 |
| 4 : Quelques pistes pour une nouvelle problématique | 137 |
| RECOMMANDATIONS | 146 |