

Les diplômés de la formation professionnelle: Devenir professionnel et modalités d'accès à l'emploi

BERKANE YUCEF

Faculté des sciences économiques
et de gestion/ SETIF

Résumé:

La politique engagée par l'État algérien depuis l'indépendance en matière éducative reflète incontestablement un caractère volontariste se traduisant par une croissance très rapide des institutions d'enseignement et de formation professionnelle. Des progrès énormes ont été réalisés qui concourent au renforcement des capacités du pays pour un développement durable. Par ailleurs, la mise en œuvre de la stratégie de développement a engendré une croissance économique soutenue et des besoins énormes en main-d'œuvre qualifiée dépassant les capacités de formation du système d'éducation et de formation national. De ce fait, l'insertion des diplômés dans le marché du travail se faisait d'une manière presque instantanée, un simple passage de l'inactivité à l'activité.

Les transformations économiques et sociales ayant suivi l'adoption des Programmes d'ajustement structurel, dans les années 1990, ont provoqué des mutations importantes dans le fonctionnement du marché du travail avec pour conséquence la montée du chômage où les diplômés ne sont plus épargnés. Ce papier traitera la question du chômage des diplômés et des primo-demandeurs d'emplois, leurs conditions et modalités d'insertion ainsi que les démarches préconisées par l'État pour leur insertion dans le marché du travail.

المخلص:

تبنّت الجزائر منذ الاستقلال سياسة تربوية ترجمت بتوسع سريع لمؤسسات التعليم والتكوين المهنيين وحقت من خلالها إنجازات كبيرة ساهمت في تعزيز قدرات البلاد نحو تنمية مستدامة. وقد أحدثت الإستراتيجية التتموية المتبعة نموا اقتصاديا معتبرا و احتياجات ضخمة من اليد العاملة المؤهلة جاوزت قدرات التكوين لمنظومة التربية و التكوين الوطنية مما إدى الى إدماج حاملي الشهادات في سوق العمل بطريقة فورية. ولكن التحولات الاقتصادية و الاجتماعية الناجمة عن تطبيق برامج التعديل الهيكلي في التسعينيات أحدثت تغييرات كبيرة في سوق العمل كان من أهم إنعكاساتها تفاقم البطالة التي لم تستثني فئة حاملي الشهادات و المتقدمين لأول مرة إلى سوق العمل. تعالج هذه الورقة مشكلة البطالة لدى فئات الشباب حاملي شهادات التكوين المهني و كذا ظروف و كيفية إدماجهم من جهة و تصورات الدولة من أجل إدماجهم في سوق العمل من جهة أخرى.

Introduction :

Il est aujourd'hui établi que la politique engagée par l'État algérien depuis l'indépendance en matière éducative reflète incontestablement un caractère volontariste se traduisant par une croissance très rapide des institutions d'enseignement et de formation professionnelle.

Le principe directeur de cette politique consiste dans l'objectif, sans cesse, réaffirmé par les autorités centrales à assurer une satisfaction "optimale" des besoins de scolarisation de manière étendue à toutes les tranches de la population. Des progrès énormes ont été réalisés et qui constituent un apport non négligeable au renforcement des capacités du pays pour un développement durable.

Les données concernant aussi bien le secteur d'éducation et de formation que le marché du travail présentent des lacunes énormes qui entravent la compréhension concernant les modes d'insertion des jeunes diplômés dans le marché du travail. Cependant, il a été constaté que le chômage concerne principalement les jeunes, dont beaucoup sont primo-demandeurs d'emplois, diplômés de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur et, par conséquent, on est en présence d'un chômage d'insertion.

L'intérêt pour la problématique de l'insertion professionnelle tient donc en grande partie, d'une part, aux diverses transformations qui ont eu lieu dans les marchés de l'emploi depuis à la fin des années 1980 avec, à la base, la modification progressive du rôle de l'État et les problèmes rencontrés par le secteur structuré. Cette nouvelle situation a conféré aux jeunes des statuts très divers et tracé les contours d'une nouvelle donne de l'insertion professionnelle. Celle-ci est caractérisée par l'allongement de la durée de transition, l'extension de l'emploi instable ou précaire., etc.

D'autre part, on a l'impression aujourd'hui, que le système de formation constitue un monde quasi-fermé se reproduisant indépendamment des exigences et des contraintes du marché du travail, ce qui fait que les produits de formation qui se retrouvent sur le marché ne sont pas adaptés au nouveau contexte économique d'une manière générale et aux besoins des entreprises d'une manière particulière. Par conséquent, il est tout à fait légitime d'évoquer la pertinence d'un tel système de formation afin d'évaluer - au regard des mutations qu'a connu le marché du travail - l'opportunité des

investissements dont le financement est assuré en grande partie par l'État.

Ce travail a pour objectifs :

- de faire une évaluation du secteur de la formation professionnelle afin de mieux connaître la population scolarisée dans ce secteur ainsi que son insertion professionnelle sur le marché du travail ;
- de montrer les modalités et les mécanismes d'accès au marché du travail ainsi que le rôle dévolu à l'État au moment où celui-ci se désengage de la sphère économique ;
- de tenter d'expliquer la diversité des processus et des stratégies d'insertion des jeunes diplômés de la formation professionnelle.

1. L'insertion des diplômés: une logique d'offre

Rappel historique :

Au lendemain de l'indépendance, la formation professionnelle était assurée par une quarantaine d'établissements, créés dans les années 50, de dimensions modestes et peu performants. Ces établissements assuraient des formations destinées principalement aux métiers du bâtiment pour les garçons (pour les besoins d'après guerre de l'ancienne puissance coloniale) et des formations aux arts ménagers et à l'artisanat (tissage de tapis, broderie, couture) pour les jeunes filles.

La période post-indépendance - surtout après la mise en œuvre de la stratégie de développement - a été marquée, sur le plan économique, par une croissance relativement importante qui a généré des besoins énormes en main-d'œuvre qualifiée dépassant les capacités de formation du système public d'éducation et de formation mais, les entreprises algériennes n'étant pas encore suffisamment organisées pour la prise en charge de leurs besoins en main-d'œuvre et pour faire face à cette situation :

- l'Etat a été dans l'obligation de développer, d'organiser et de financer le secteur de la formation afin de ne pas entraver le processus de développement engagé ;

- et, les services publics de l'emploi ont fait appel à la coopération internationale pour couvrir les besoins de la stratégie de développement et ont tenté une opération de réinsertion des travailleurs émigrés (FOURCADE, HAMMOUDA, 2002).

Durant cette phase, l'insertion des diplômés dans le marché du travail se faisait d'une manière presque instantanée, un simple passage de l'inactivité à l'activité et donc à un coût, pour la société, pratiquement nul. La formation était fondamentalement un problème d'offre

1.1. une demande sociale croissante :

Le secteur de la formation professionnelle, à l'instar des autres cycles du système éducatif, se caractérise par une augmentation des capacités d'accueil pour faire face à la demande sociale. En effet, la pression de cette dernière ne fléchit pas sous l'effet combiné de la croissance démographique particulièrement parmi la tranche des 19-24 ans - malgré la baisse significative enregistrée ces dernières années - et d'autres facteurs (insertion dans le secteur moderne, sécurité de l'emploi public, exigences des jeunes du fait de leur passage dans le système éducatif, etc.). La population algérienne s'est multipliée par 2,85 entre 1950 et 1990 alors que les effectifs des 15-24 ans se sont multipliés par 3,14 durant la même période, passant de 1.632.000 personnes à 5.128.000 et les jeunes qui seront en âge d'activité atteindront un pic en 2010 avec 721.000 personnes, pour baisser ensuite et atteindre 656.000 personnes en 2020¹. La formation professionnelle doit donc faire face, pour quelques années encore, à un nombre plus important de jeunes à la recherche d'une qualification leur permettant d'augmenter leurs chances de recrutement.

Cette politique volontariste d'éducation et de formation, a permis certes une augmentation spectaculaire des effectifs notamment, à partir du 1er Plan quinquennal (1980-1984) où l'Etat s'est engagé à bâtir un système public de formation professionnelle en associant, à sa conception et à sa mise en œuvre, les secteurs utilisateurs. A cet effet, une loi relative à l'apprentissage a été promulguée en 1981 afin de prendre en charge les jeunes éjectés du système scolaire et d'impliquer davantage les entreprises à la formation de la main-d'œuvre nécessaire à leurs besoins propres et à ceux de l'économie nationale. Cet édifice a été complété par la création d'Instituts de Formation Professionnelle (I.F.P.) spécialisés par branche professionnelle, de l'Institut National de Formation Professionnelle (INFP) doté de missions telles que l'élaboration des programmes de formation, le soutien pédagogique

aux établissements de formation, la formation et le perfectionnement administratif et pédagogique du personnel d'encadrement mais aussi d'un Centre National d'Enseignement Professionnel par Correspondance (CNEPD).

Les réalisations ainsi que les mesures législatives et réglementaires prises ont permis une progression de la capacité d'accueil en formation professionnelle de 30.000 postes en 1979² à 500.000 places dans le secteur public et 46.000 places dans le secteur privé en 2002³ grâce à une diversification des modes de formation tels que la formation résidentielle, la formation par apprentissage, la formation à distance et la formation en cours du soir. Ces formations dispensées se répartissent sur 22 branches professionnelles subdivisées en 369 spécialités. L'encadrement de la formation professionnelle est assuré par plus de 12.500 formateurs⁴ dont une partie est diplômée de l'enseignement supérieur.

1.2. Les contraintes internes :

Le développement de la formation professionnelle a donné la priorité à l'accroissement des structures d'accueil en multipliant les centres de formation et les instituts à travers le territoire national. Cette politique volontariste de formation, a certes permis une augmentation spectaculaire des effectifs mais, n'a pas pu répondre ni sur le plan quantitatif ni sur le plan qualitatif aux besoins du pays. Le secteur de la formation se trouve confronté à des problèmes qui l'ont éloigné de sa vocation et dont nous citerons :

– *Des enseignements théoriques et inadaptés.* L'absence d'équipements et le recrutement massif d'un personnel enseignant sans expérience confèrent aux formations dispensées un caractère beaucoup plus académique et traditionnel que professionnel et, par conséquent les enseignements sont très éloignées des besoins réels des entreprises. D'autant plus que la formation initiale, assurée dans les CFPA, n'est pas complétée, dans la plupart des cas, par des stages professionnels contrairement aux dispositions contenues dans le décret 93-67 du 1er mars 1993 qui stipule que " les cycles de formation assurés par les CFPA sont progressivement organisés en alternance entre les établissements de formation et le milieu professionnel ". Le secteur de la formation professionnelle, malgré les efforts accomplis, fonctionne de manière cloisonnée et compartimentée par rapport aux

autres secteurs formateurs (Administration, entreprises publiques, réseau privé) et par rapport aux autres cycles du système éducatif. De ce fait, les entreprises avaient pris en charge la formation de leur propre main-d'œuvre grâce à un recours massif à la formation à l'étranger et la création de leurs propres structures de formation. Ces structures, au nombre de 120 en 1993, représentaient une capacité pédagogique de plus de 52.200 postes de formation⁵ destinés à fournir aux entreprises les agents de maîtrise et d'encadrement nécessaires à leur fonctionnement. De plus, certaines spécialités sont obsolètes, dépassent les besoins du marché du travail et manquent de pertinence du fait que les programmes n'ont pas été réactualisés ;

– ***une autonomisation du système.*** Le système d'éducation et de formation se caractérise par son autonomisation par rapport à l'entreprise et au marché du travail et par un refoulement hors du système éducatif formel des modes de connaissances et de savoirs qui ne correspondent pas au modèle dominant (PAQUET, 1995) ⁶. En effet, la politique d'industrialisation a donné au système d'éducation-formation des caractéristiques d'isolement par rapport à l'industrie et, malgré les efforts accomplis, le fonctionnement du secteur public de la formation professionnelle se caractérise par un clivage entre les qualifications académiques fournies et les caractéristiques des emplois offerts;

– ***Des déperditions importantes:*** Sur 100 entrants en formation professionnelle, 35 sortent sans diplôme et seulement 6 d'entre eux arrivent à trouver un emploi⁷. Cependant, les déperditions sont plus accentuées pour le mode résidentiel avec 37,2 % que pour l'apprentissage. Ceci s'explique, d'une part, par le manque d'adaptation du système de formation aux besoins évolutifs des entreprises et de la société, la rigidité des normes d'organisation et de fonctionnement du secteur et le manque de formation du personnel d'encadrement et, d'autre part, par le manque de motivation des stagiaires qui considèrent la formation professionnelle comme étant un choix négatif et socialement peu valorisant.

Par ailleurs, les résultats médiocres en termes de rendement du système éducatif (abandons et sorties sans qualification) sont à l'origine de déperditions énormes qui provoquent un afflux des jeunes

vers la formation professionnelle. A propos des déperditions du cycle fondamental au supérieur, il est observé que sur 100 élèves inscrits en 1^{ère} année fondamentale, 87 élèves arrivent au 3^{ème} palier du fondamental (soit un taux de déperdition de 13 %), 40 élèves au secondaire (soit un taux de déperdition cumulé de 60 %) et 5 élèves seulement obtiennent un diplôme d'enseignement supérieur (soit un taux de déperdition cumulé de 95 %)8. Le système éducatif éjecte plus d'un demi-million d'élèves par an sans la moindre qualification pour affronter le marché du travail et la formation professionnelle est devenue le seul refuge d'une partie des exclus du système d'éducation ;

– **Des contraintes financières:** La crise économique et les destructions importantes, enregistrées à la suite des actes terroristes, limitent considérablement les capacités d'accueil du système dont le rythme de croissance antérieur peut être difficilement maintenu. L'ampleur des besoins met en évidence les limites des capacités de l'Etat à réaliser les objectifs liés à la démocratisation de la formation.

Cette situation provoque le mécontentement de tous les acteurs. Pour les stagiaires et leurs familles, la formation n'est plus un moyen de promotion sociale et d'accès à des places rémunératrices et pour les entreprises, la performance professionnelle médiocre des jeunes diplômés est un signe révélateur de la mauvaise qualité de l'enseignement professionnel.

2. L'insertion professionnelle : L'ampleur du problème

Les P.A.S et leurs conséquences sur l'emploi des diplômés :

Avec le retournement de la situation à partir des années 1980, résultant notamment de la chute des prix du pétrole et de la détérioration des termes de l'échange, les recettes fiscales ont augmenté moins rapidement que les dépenses de l'État. L'Algérie a connu alors des déséquilibres extérieurs très importants, une forte inflation et une dégradation de la production industrielle avec pour conséquences une détérioration des conditions sociales de la population et l'apparition des premiers signes d'une crise de l'emploi public. L'adoption des programmes d'ajustement structurel (PAS) a accéléré la destruction de l'emploi dans le secteur public du fait que l'État a donné la priorité, durant les premières années de ce

programme, à l'équilibre des grandeurs économiques au détriment des investissements.

Cette situation a abouti à un rétrécissement du marché de travail, un allongement des files d'attente ; et les diplômés de l'enseignement supérieur ainsi que ceux de la formation professionnelle, qui étaient jusque là assurés de trouver un emploi ou avaient même le choix entre plusieurs, commencèrent par connaître le chômage. Ainsi, malgré la généralisation de la scolarisation et l'augmentation du nombre d'années d'études, le chômage n'épargne plus cette catégorie de la population. La question du chômage des diplômés et des primo-demandeurs d'emplois est devenue un véritable phénomène de société. En 2003, alors que le taux de chômage représente 23.7% ; 48% des demandeurs d'emploi ont plus de 25 ans et 72% n'ont pas atteint l'âge de 30 ans⁹.

Une analyse de l'emploi, au niveau national et par secteur juridique, montre que l'emploi dans le secteur industriel a connu régression entre 1994 et 2002 passant de 523.000 emplois à 504.000 emplois. La faiblesse de l'emploi dans le secteur structuré est due en grande partie aux performances médiocres du secteur public économique où les pertes d'emplois permanents entre 1992 et 1995 ont été de 4% dans l'industrie, de 2 % dans le commerce et de 7% dans les équipements et l'hydraulique¹⁰. Cette faible création d'emplois aggravée par une réduction des effectifs (dissolution des entreprises, compression du personnel), dans le secteur public a provoqué une crise de l'emploi. Cette crise se manifeste sous la forme d'un double déficit (ROSANVALLON, 2003) :

- un déficit quantitatif des opportunités d'emplois touchant principalement les jeunes, primo demandeurs d'emploi (diplômés ou non), associé à un accroissement démographique dont les effets contraignants vont continuer à s'exercer sur le marché du travail durant les quelques années à venir. Ce déficit s'explique aussi par le manque de qualification et de formation des jeunes éjectés du système éducatif et par la faible productivité à l'embauche des jeunes diplômés arrivés sur le marché du travail ;

- un déficit qualitatif quant au contenu et à la nature des emplois disponibles qui est caractérisé par la généralisation des emplois précaires.

- Toutefois, il est important de signaler que beaucoup de réformes implicites dans l'ajustement étaient nécessaires mais leur application a eu une série d'effets négatifs qu'on aurait pu éviter en donnant la priorité au processus éducatif et aux conditions de vie et de travail dans le cadre de la mondialisation au lieu de se limiter uniquement à des objectifs financiers.

Acquisition des savoirs : les nouvelles exigences

La constitution de grands pôles économiques, l'intensification des échanges de marchandises, de services, de capitaux, mais aussi de technologie, provoque des changements radicaux des pouvoirs de décisions au sein de l'économie mondiale, d'autant plus qu'elle s'opère dans un contexte idéologique de libéralisation, de déréglementation et de privatisation. Au fur et à mesure que les technologies et les méthodes de production transforment l'économie mondiale, l'avenir et la place des nations dépendront de leur aptitude à acquérir et à transmettre des connaissances et à les mettre en œuvre. Le savoir est devenu, plus que jamais, « un déterminant de plus en plus important de la richesse des nations et l'accès au savoir, comme l'aptitude à le diffuser, est devenu une source majeure d'avantage compétitif »¹¹. Les industries et les services ne se délocalisent plus uniquement en fonction des coûts de la main-d'œuvre mais, aussi en fonction de la qualité de celle-ci et de la gestion.

L'exigence de qualité suppose donc la mise en place d'enseignements théoriques et pratiques de niveau avancé permettant d'exploiter les technologies nouvelles afin de promouvoir le développement économique et social du pays et la formation de personnels capables, à travers la formation initiale reçue, de s'adapter à des situations professionnelles complexes et en évolution constante.

Mutations du marché du travail :

Suite à cette évolution, le marché du travail a subi un certain nombre de mutations:

- la recomposition du champ des activités à la suite de l'adoption des programmes d'ajustement, avec comme conséquence la restructuration du système public productif par l'adoption de trois types de mesures : la dissolution des entreprises publiques non

rentables, la privatisation des entreprises économiquement viables et la réorganisation de certaines entreprises publiques (BEJI, 2004) ;

– le désengagement progressif de l'État de la sphère économique a eu pour conséquence directe la réduction progressive des emplois permanents qui offraient une sécurité aux travailleurs. Les diplômés ont, de moins en moins, de chance de trouver des opportunités d'emplois structurés et la loi de 1990 qui abroge le "Statut général du travailleur", institue le contrat à durée déterminée et ne garantit plus le travail ;

– l'élargissement de l'emploi indépendant à la suite de la création d'entreprises avec un appui conséquent de l'Etat ;

– les exigences de qualification de la main-d'œuvre dictées par les perspectives de compétition et de concurrence sur les marchés national et international et l'émergence de nouvelles activités ;

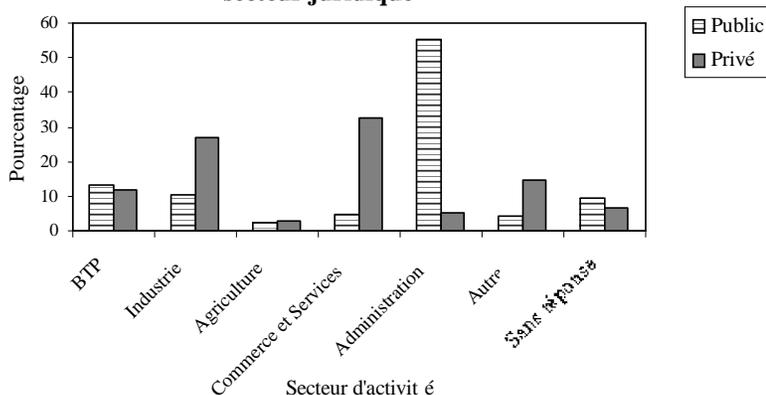
– les besoins de perfectionnement, et de recyclage relativement importants des personnels des administrations, des entreprises et des travailleurs licenciés ou redéployés.

Stratégies d'insertion des diplômés:

L'administration comme principal employeur :

Les résultats de l'enquête CERPEQ (1998)¹², indiquent un net recul du secteur public par rapport au privé dans le recrutement des diplômés de la formation professionnelle (28.1%) et confirme le désengagement de l'État de la sphère productive. Entre temps, l'administration est devenue le principal pourvoyeur d'emplois dans le secteur public (55,3% des emplois) tandis que dans le secteur privé, le commerce, les services et l'agriculture sont les principaux employeurs pour les diplômés de la formation professionnelle comme le montre le graphique suivant :

Répartition des occupés selon le secteur d'activité et le secteur juridique



Source : Enquête CERPEQ (1998)

Si la réduction importante des dépenses salariales dans la fonction publique suite à l'application des PAS s'est répercutée négativement sur l'emploi public dans pratiquement tous les pays du monde, dans le cas algérien cet objectif a été réalisé sans que le nombre de fonctionnaires par rapport à la population totale n'ait cessé d'augmenter - malgré la baisse d'attractivité des salaires. Selon les données des services du Délégué à la Planification, l'emploi total s'élève en 2003 à 7 276 000, et où près de 52% des emplois relèvent des secteurs de l'agriculture et de l'administration. Le secteur de l'industrie ne représente que 7% de l'emploi total¹³. L'augmentation des effectifs dans l'agriculture notamment à partir de 2001 s'explique par le lancement du Programme National du développement agricole (PNDA) et dans le "Bâtiment" par le Programme de relance économique (PSRE).

Mobilité et précarité très importantes:

Dans une conjoncture de récession des secteurs de substitution possibles au secteur public, les PAS ont été à l'origine du blocage de la dynamique qui consiste à créer des emplois dans le secteur étatique et la fonction publique. Les déséquilibres d'emplois ne cessent de s'amplifier et incitent les jeunes à se contenter d'emplois précaires

Tableau : Répartition des occupés selon qu'ils travaillent dans la spécialité ou non et selon l'intention de quitter ou non leur emploi (%)

Situation	Travail dans la spécialité de formation	Travail hors spécialité de formation
Intention de rester dans le même emploi	66,8	58,5
Intention de quitter leur emploi	31,1	39,7
Sans réponse	2,1	1,8
Total	100	100

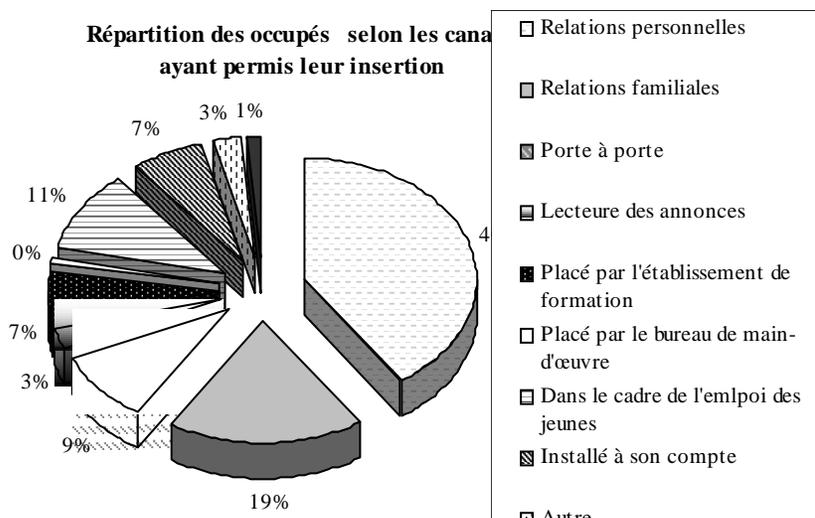
Source : Enquête CERPEQ (1998)

Un peu plus de 31% des jeunes qui travaillent dans leurs spécialités sont à la recherche d'un autre emploi et encore davantage parmi ceux qui ne travaillent dans leurs spécialités (39,7%). Selon cette enquête, les raisons principales qui font que les diplômés de la formation professionnelle désirent quitter leurs emplois s'expliquent soit par des problèmes de rémunération (30%) soit du fait que l'emploi ne correspond pas à leurs spécialités (16,2%). En effet, une enquête réalisée sur les micro-entreprises en Algérie au début des années 1990 montre que le développement du secteur privé fait apparaître des écarts importants des niveaux de rémunérations pratiquées par ce secteur comparativement à ceux du secteur public, une rémunération du travail inférieure au salaire minimum et une durée du travail supérieure à la durée légale (ADAIR et HAMED, 2004). On peut supposer donc que pour les jeunes, l'important est de trouver, dans un premier temps, un emploi dans un marché du travail en crise et de rechercher ensuite un emploi qui correspond mieux à leurs aspirations.

La faiblesse des structures publiques de placement :

Selon cette enquête, les canaux qui sont privilégiés pour l'obtention d'un emploi sont les relations personnelles (40%), le porte à porte (19%) et l'emploi de jeunes (11%) tandis que les bureaux de main-d'œuvre (ANEM) n'arrivent à placer que 0,4% des diplômés. Ces données sont confirmées par les statistiques nationales où on a observé

que les demandes d'emplois reçues par cette structure sont passées de 229.845 en 1990 à 99.913 en 2001 alors que le chômage n'a cessé de prendre de l'ampleur.



Source : Enquête CERPEQ (1998)

Ces données montrent le peu d'engouement des chômeurs pour les structures publiques d'embauche et qui s'explique par les faibles performances de celles-ci et la conviction des chômeurs de l'existence d'autres moyens plus efficaces qui s'inscrivent dans le cadre des nouvelles stratégies de recherche d'emplois développées par ces jeunes. Il met aussi en relief la question du champ d'intervention réel des multiples dispositifs mis en place depuis plus d'une décennie (CNES, 2004)

En effet, l'abandon, dans les années 1980, de la politique de recrutement massif des fonctionnaires a provoqué un changement significatif pour les diplômés qui aspiraient à faire carrière dans la fonction publique. Ils commencent alors à connaître le chômage.

L'allongement excessif de la durée d'insertion professionnelle:

La durée du chômage avant le premier emploi ne cesse de s'accroître et représente 7,37 mois¹⁴ et où les filles sont doublement pénalisées avec un taux de chômage plus élevé et une durée moyenne d'insertion plus longue. Le taux d'insertion des garçons est plus élevé que celui des filles avec 13,4 % contre 7,2 % (soit presque le double). Cette situation s'explique par un rétrécissement du marché du travail,

une concurrence accrue provenant des travailleurs compressés du secteur public, un niveau de productivité à l'embauche jugé inférieur au coût salarial courant, tel que déterminé par le marché du travail et les systèmes de prélèvement sociaux ainsi que des coûts importants de mise à niveaux pour les primo demandeurs d'emplois. Cet allongement de la durée d'insertion a pour conséquence l'émergence d'un processus d'obsolescence du capital humain chez les diplômés. « Très souvent, le capital humain de ces diplômés résulte d'une formation initiale à dominance théorique. Les difficultés d'accès au premier emploi font que ce capital commence à se déprécier avant même qu'il soit mis en valeur dans le processus de production ; Cette absence d'expérience professionnelle amplifie les effets de l'obsolescence du capital humain et contribue à pérenniser la situation du chômage dans laquelle se trouve l'individu. »¹⁵

Enfin, l'effet combiné d'une politique nationale volontariste de généralisation de l'accès à la formation (satisfaction de la demande sociale) et d'une conjoncture d'emploi difficile pousse les jeunes à prolonger la durée des études afin d'échapper au chômage immédiat tout en mettant à profit cette période pour obtenir un diplôme qui augmenterait leurs chances de recrutement.

Les Dispositifs d'emplois pour les diplômés :

Des actions en faveur de l'emploi ont été initiées soit dans les unités déjà en activité soit à travers la création de nouvelles activités, (PME/PMI notamment) afin de favoriser l'insertion des jeunes diplômés de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur. Ainsi, *des contrats de pré-emploi* (CPE) sont l'un des dispositifs de promotion de l'emploi mis en place par l'État en 1998 et destinés aux chômeurs diplômés des universités et de la formation professionnelle afin de leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée (un an) renouvelable une seule fois pour une durée de 06 mois, à la demande de l'employeur. Ce type d'emplois a été financé par l'État à concurrence de 57,7 milliards de dinars durant la période 1999-2003¹⁶. Cependant, les emplois créés dans ce cadre peuvent disparaître à tout moment puisqu'ils dépendent beaucoup plus de l'aisance financière que connaît le pays, grâce aux cours du pétrole qui se maintiennent à des niveaux appréciables, une pluviométrie conséquente, après des années de sécheresse, et des dépenses

publiques stimulées elles aussi par le marché pétrolier, que d'une reprise de la croissance économique. Donc, les créations d'emplois sont fortement dépendantes des dépenses publiques et notamment des programmes PSRE, PNDA et dispositifs d'emploi des jeunes. D'autant plus que ces derniers sont nombreux, confiés à plusieurs organismes (ANEM, ANSEJ, ADS, CNAC, ANGEM), coûtent très chers aux contribuables et ont eu des effets limités sur l'emploi [CNES (2004), CHARMES et MUsETTE (2002)]

L'amélioration globale des indicateurs sociaux, en 2003, s'es accompagnée aussi « de paradoxes (qui) montrent l'écart entre les efforts soutenus de l'État sur le plan financier dans le domaine de l'emploi, du logement, des revenus de la santé et leurs retombées qui ne répondent pas toujours aux questions relatives à leur destination sur le plan catégoriel et régional. Le processus d'acheminement de cet effort financier est altéré soit par des textes inadaptés soit par des pratiques bureaucratiques et/ou spéculatives au niveau des services publics.»¹⁷

La relation formation – emploi : Quelles perspectives ?

La restructuration économique et les défis auxquels le pays est confronté exigent des sortants du système de formation une meilleure qualification et une plus grande adaptation aux besoins réels et évolutifs des entreprises et de la société. Les institutions de formation et les entreprises doivent cesser de se jeter la responsabilité quant aux problèmes d'insertion des sortants du système de formation. L'Etat a mis à la disposition du secteur de la formation professionnelle des moyens très importants qui ne peuvent être augmentés indéfiniment sans que cela ne soit fait au détriment d'autres besoins économiques et sociaux mais, d'un autre côté, la plupart des entreprises, même si elles sont conscientes de l'importance de la formation, n'ont pas les moyens financiers et/ou humains pour prendre en charge la totalité de leurs besoins en formation et faciliter l'insertion des jeunes dans la vie active.

Les décisions en matière économique et sociale ne dépendent plus d'un seul acteur (État), le nouveau contexte incite les différents partenaires concernés à se concerter en permanence sur les objectifs de la formation et les profils des diplômés au regard des besoins économiques et sociaux du pays. Les collectivités locales, les organisations professionnelles, les PME/PMI, les associations et tous les opérateurs économiques doivent mettre en place de canaux de

communication qui imposent aux institutions de formation de repenser certains types de formation et aux entreprises d'investir davantage dans la formation initiale et continue en réservant des allocations budgétaires au moins égales à celles fixées par la loi¹⁸ et de s'engager à fournir une expérience pratique d'apprentissage aux jeunes. A cet effet, ils doivent renforcer la capacité d'analyse du marché du travail en s'appuyant 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

Ces données permettent d'identifier les formations qui sont compatibles avec le nouveau contexte économique et de tracer les grandes lignes de la politique de formation. Mais, il faut que les informations recueillies lors des enquêtes doivent être diffusées auprès du grand public afin que les agents puissent mettre en œuvre des stratégies adaptées au contexte. En effet, il a été observé que les délais de réaction des familles et des jeunes aux évolutions du marché du travail sont très longs et peuvent entraîner des stratégies de formation et d'insertion totalement inadaptées à un contexte économique de crise (PAUL et VERNIERES, 1995).

Conclusion :

Le système éducatif en général et celui de la formation professionnelle en particulier ont réalisé des progrès énormes qui constituent un apport non négligeable au renforcement des capacités du pays pour un développement durable mais, des efforts doivent être déployés pour répondre aux exigences d'une société soumise à une évolution rapide.

Le secteur de la formation professionnelle se caractérise par de très faibles rendements internes (fortes déperditions) et des distorsions entre les besoins en main-d'œuvre qualifiée et les offres de formation - le diplôme ne constitue plus une protection contre le chômage et la réussite sociale ne passe plus par l'école. En effet, malgré, tous les changements intervenus sur le marché du travail, le système d'enseignement et de formation a continué à répondre à une demande sociale de plus en plus importante sans tenir compte des déséquilibres tant quantitatifs que qualitatifs entre le système de formation et les besoins réels de l'économie. L'approche "besoins en main-d'œuvre",

utilisée comme méthode de planification au début des années 70 a essentiellement servi à justifier le développement très rapide des effectifs au niveau post-secondaire sans pour autant freiner ou orienter ce développement lorsque cela s'est révélé nécessaire.

Par ailleurs, les tendances démographiques associées à une situation des entreprises publiques au sein desquelles les pertes d'emplois se poursuivent, à un secteur privé qui ne se développe que grâce à un appui conséquent de l'État et à l'embellie financière qui dope les dépenses publiques font aujourd'hui de la question de la création d'emplois un problème qui est loin d'être résolu.

Enfin, il faut souligner que malgré toutes les critiques qu'on peut formuler à l'égard du système éducatif, dans toutes ses composantes, il n'en demeure pas moins que le problème du chômage est dû en premier lieu au secteur structuré, essentiellement industriel, qui n'arrive à absorber qu'une faible proportion de la population générée par la croissance démographique. En effet, il ressort des différentes données disponibles que le chômage d'une façon générale, et celui des jeunes en particulier est dû essentiellement d'un déficit chronique de croissance entraînant une création d'emplois insuffisante par rapport à la demande.

Références bibliographiques :

- ADAIR P ; HAMED Y (2004) : « Marchés informels et micro-entreprises au Maghreb: emploi, production et financement », Actes du colloque international sur *La question de l'emploi en Afrique du Nord* organisé par le CREAD, 26-28juin, Alger
- BEJI K (2004) : « Réforme du secteur public dans les économies en développement : Quelles frontières pour l'emploi public ? », Actes du colloque international sur *La question de l'emploi en Afrique du Nord* organisé par le CREAD, 26-28juin, Alger
- BLOOM D.E (2003) : « Des idées à l'action pour une réforme l'enseignement supérieur » in « Globalisation et universités : Nouvel espace, nouveaux acteurs » ouvrage collectif sous la direction de BRETON .G et LAMBERT .M, Editions UNESCO, PARIS.
- CERPEQ (1998): « Enquête postale 1998 : Présentation des résultats », Observatoire de l'insertion professionnelle, Rapport N°2, janvier, Alger
- CHARMES J; MUSETTE S (2002): « Employabilité au Maghreb: Cas des femmes et des diplômés de l'enseignement supérieur », Colloque *Economie Méditerranée Monde Arabe*, Sousse 20-21 septembre 2002, Tunisie
- CNES (2004) : « Rapport sur la conjoncture économique et sociale du deuxième semestre 2003 », 24^{ème} session plénière, Alger, 23 mai
- CNES (1999b) : « Rapport sur la formation professionnelle », Alger, mai
- FOURCADE B, HAMMOUDA N E (2002) : « Les observatoires sur l'emploi et la formation professionnelle en Algérie et Tunisie: contexte, obstacles,

- priorités », Colloque *Economie Méditerranée Monde Arabe*, GDRI EMMA, Sousse, Tunisie, 20-21 septembre
- IBOURK A (2004) : « L'intermédiation publique sur le marché du travail des diplômés et processus d'appariement : cas du Maroc », Actes du colloque international sur *La question de l'emploi en Afrique du Nord* organisé par le CREAD, 25-27 juin, Alger
- KOUAOUCI et SEROUR (2004): « La question de l'emploi des jeunes de 15-24 ans au Maghreb, avec une référence particulière au cas algérien », Colloque international organisé par le CREAD, Algérie, 25-27 juin.
- ONS (2003): « Collection statistique », N° 386, Alger.
- PAQUET G (1995) : « La relation formation-emploi : contenus de formation et insertion professionnelle », in *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université*, p 127-147, Presses Universitaires de LAVAL, Sainte-Foy, Canada
- PAUL J.J et VERNIERES M (1995) : « L'insertion dans les pays en voie de développement », In *Ajustement, Éducation, Emploi. ECONOMICA*, Paris, pages 223-250
- ROSANVALLON A (2003) : « Gestion locale de l'emploi, observatoires locaux de l'emploi et amélioration de la gouvernance de l'emploi. », Actes du séminaire international sur *la gouvernance locale et le développement territorial*, Faculté d'économie, Université de Constantine, 26 et 27 avril, pages 216-230

¹ SEROUR et KOUAOUCI (2004), Pages 2 et 10

² CNES (1999)

³ MESLOUH (2002), Op. citée

⁴ Idem

⁵ CNES (1997), Page 23

⁶ PAQUET (1995), Page 134

⁷ CNES (1997), Page 25

⁸ Idem

⁹ ONS (2003)

¹⁰ FOURCADE (2000), Page 3

¹¹ BLOOM (2003), page 152-153

¹² De 1992 à 1998, le Centre d'Etude et de Recherche sur les Professions et les Qualifications (CERPQ) a réalisé 5 enquêtes nationales portant sur l'insertion des diplômés de la formation professionnelle. Les données utilisées dans ce papier concernent les sortants de 1997 (enquête de 1998)

¹³ CNES (2004), Page 93

¹⁴ Selon les données de l'enquête CERPEQ (1998)

¹⁵ IBOURK, (2004)

¹⁶ ANNANE (2004), Page 2

¹⁷ CNES (2004), Page 106

¹⁸ La loi de finances 1991, modifiée par la loi de finances 1998, institue une taxe obligatoire de 0,5 % au moins de la masse salariale annuelle à des actions de formation continue et 0,5 % aux actions d'apprentissage.