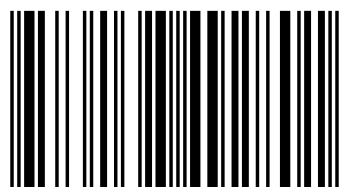


La nécessité de l'évolution technologique rend la formation impérative. Elle est un gain en tant qu'investissement immatériel. C'est l'action de l'amélioration de la compétence en savoir, savoir-faire et savoir être. Elle est un moyen de produire des compétences (résultats positifs). L'individu doit s'adapter aux mutations. L'enjeu est donc de se former aux métiers de demain. Le diplôme est une nécessité car avec un emploi on se sent reconnu socialement. Une formation est en adéquation avec l'emploi quand elle répond à la demande d'une entreprise. La relation formation-emploi se présente à travers le sujet de l'insertion professionnelle des jeunes et la qualification des ouvriers. Les liens entre l'éducation et l'économie ont un impact sur cette relation. Cette relation consiste à examiner certains aspects du fonctionnement du marché du travail. L'objet est de montrer comment cette relation apporte des nouveautés au sein des entreprises et organismes.



Enseignant (cycle moyen) 1977. A.S.E en 1978. BAC Tech Eco. en 1981. Licence. en Sc. Eco. Gestion 1985. Enseignant (cycle secondaire) de 1985 à 2007. Enseignant. Univ. Associé de 2003 à 2006. Magister en Eco & Gestion de l'Entreprise. 2006. Enseignant. Univ. 2007. Dr en Eco. & Gestion de l'Entreprise 2013. Habilitation Universitaire 2015.



978-613-8-49280-1



Abdelkader Rachedi

La relation formation-emploi

Abdelkader Rachedi

La relation formation-emploi

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

Abdelkader Rachedi

La relation formation-emploi

FOR AUTHOR USE ONLY

Éditions universitaires européennes

Imprint

Any brand names and product names mentioned in this book are subject to trademark, brand or patent protection and are trademarks or registered trademarks of their respective holders. The use of brand names, product names, common names, trade names, product descriptions etc. even without a particular marking in this work is in no way to be construed to mean that such names may be regarded as unrestricted in respect of trademark and brand protection legislation and could thus be used by anyone.

Cover image: www.ingimage.com

Publisher:

Éditions universitaires européennes

is a trademark of

International Book Market Service Ltd., member of OmniScriptum Publishing Group

17 Meldrum Street, Beau Bassin 71504, Mauritius

Printed at: see last page

ISBN: 978-613-8-49280-1

Copyright © Abdelkader Rachedi

Copyright © 2019 International Book Market Service Ltd., member of OmniScriptum Publishing Group

FOR AUTHOR USE ONLY

La relation formation-emploi

Table des matières	Page
Introduction	05
Chapitre 1 : La formation	09
Section 1 : Généralité sur la formation	09
a) Définition de la formation	09
b) Les principes de la formation	10
c) Les objectifs de la formation	10
d) Les techniques de la formation	12
e) Les enjeux de la formation	12
f) Le rôle de la formation dans l'entreprise	13
g) La formation sur mesure	13
h) Les différentes formations offertes	14
i) Le plan de formation	14
 Section 2 : Les différents modèles sur le rapport entre l'éducation et la formation :	 ----
a) Le modèle d'arbitrage entre rendement et risque de Mingat et Eicher	16
b) Le modèle de concurrence (pour l'emploi) de Thurow	18
c) La théorie des attitudes de Bowles et Gintis	19
d) La théorie du capital humain de Gary Becker	19
e) La théorie du filtre d'Arrow	20
f) La théorie de la reproduction de Bourdieu et Passeron	22
g) La théorie du signal de Spence	22
h) La théorie sociologique de l'individu rationnel de Boudon	24
i) La théorie de la recherche d'emploi	25
j) La théorie du salaire d'efficience	27
k) La théorie de l'appariement	27
l) La théorie de la segmentation du marché du travail	27
 Section 3 : La qualification professionnelle :	 28
a) La qualification et la formation	30
b) Les principaux facteurs déterminants pour l'évolution de la form	35

c) L'apport des T.I.C dans la formation.....	38
d) L'agence nationale d'intermédiation.....	42
e) La logique de « qualification.....	43
f) Le modèle de la qualification	43
g) De la qualification aux compétences.....	44
Section 4 : La compétence.....	45
a) L'approche par compétences.....	48
b) La logique de compétence.....	50
c) La compétence productive.....	52
d) La gestion des compétences.....	52
e) L'évaluation des compétences.....	53
f) Le système des rémunérations	53
Chapitre 2 : L'emploi.....	56
Section 1 : Les transformations de l'emploi :	56
a) L'évolution de l'emploi.....	56
b) Les emplois typiques	57
c) Les emplois atypiques.....	57
d) Les emplois précaires.....	57
Section 2 : Les formes hybrides d'emploi :	57
a) La logique de poste.....	58
b) La qualification de l'emploi	59
Section 3 : Le marché du travail :.....	60
a) La politique de l'emploi.....	63
b) Les nouvelles formes d'emploi.....	63
c) L'évolution de l'emploi.....	63
d) L'insertion des diplômés dans le marché d'emploi.....	64
Section 4 : Le Chômage :.....	64
a) Les déterminants démographiques.....	67
b) Les déterminants socioculturels.....	67
c) La mesure du chômage.....	68

Chapitre 3 : La relation formation emploi :....	69
Section 1 : Les modèles de la relation formation-emploi.....	69
a) Le lien formation-emploi.....	69
b) La relation formation-qualification-emploi.....	70
c) Le lien spécialité de formation-emploi.....	71
d) De la relation format.-emploi à la relation compétences-emploi....	72
e) Les indicateurs de la relation emploi formation.....	73
Section 2 :L'adéquation et l'inadéquation.....	77
a) L'adéquation formation-emploi.....	77
b) L'adéquation de la formation et l'insertion des jeunes.....	78
c) L'inadéquation des compétences.....	78
Chapitre 4 : La relation formation-emploi en Algérie.....	80
Section 1 : Le système éducatif	81
a) La fonction du système scolaire.....	81
b) Le système éducatif algérien.....	81
Section 2 : Le rôle de l'investissement dans l'éducation.....	82
a) La qualité de l'éducation.....	82
b) La qualité de la formation.....	84
Section 3 : Les réformes.....	85
a) L'objectif des réformes.....	86
b) La réforme des systèmes d'éducation et de la formation	87
c) Les grands pôles de la réforme.....	87
Section 4 : La formation continue en Algérie :.....	87
a) Le principe de la formation continue.....	87
b) Quels sont les impacts ?.....	88
c) Les enjeux autour de l'éducation et de la formation.....	91
Section 5 : Le marché du travail algérien	92
a) Les principales caractéristiques	92
b) La structure de l'emploi et du chômage	95
c) Les caractéristiques de l'emploi	96

d) Le chômage	97
e) Les objectifs de la politique de l'emploi.....	100
f) La formation technique et professionnelle.....	101
g) Le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP).....	102
Section 6 : Etude du cas pratique.....	104
a) L'approche par questionnaire fermé.....	104
b) La méthodologie du sondage.....	104
c) Le critère d'éligibilité.....	104
1) De l'interviewé	104
2) La méthode d'échantillonnage.....	104
3) L'étude sur la relation formation-emploi au cours du dernier trimestre de l'année 2018.....	----- 104
Conclusion du cas pratique.....	156
Conclusion générale :	158
Annexe : 1 Les différents tableaux.....	160
Annexe : 2 La suite des différents tableaux.....	161
Annexe : 3 Les différentes figures.....	162
Annexe : 4 La suite des différentes figures.....	163
Questionnaire.....	164
Bibliographie.....	171

Introduction :

Avec les évolutions technologiques qui provoquent un accroissement spectaculaire des besoins dans la formation. Le thème de la relation formation-emploi se présente souvent à travers le sujet de l'insertion professionnelle des jeunes. Il apparaît au début des années soixante-dix.¹

La relation entre le système éducatif (formation) et le système productif (emploi) consiste à examiner certains aspects du fonctionnement du marché du travail. Le développement remarquable du capital humain n'a pas pour objectif de satisfaire le système productif mais plutôt pour répondre à une demande sociale croissante.²

Cette relation s'inscrit dans le jeu des interactions entre l'éducation, la formation, l'économie et l'emploi. Les liens entre l'éducation et l'économie sont importants et ont un impact sur la relation formation-emploi. Les effets de l'éducation ont une dimension essentielle de la théorie du capital humain, portée par Becker en 1964 et Mincer en 1974.³

La relation formation-emploi n'est cependant pas seulement affectée par les évolutions de l'offre de formation. Il faut s'intéresser aussi aux mutations de la demande. La logique de « qualification » fondait la relation formation-emploi des Trente Glorieuses, où les salaires étaient rattachés au poste de travail, à travers des grilles de classification (Parodi, puis à critères classants) largement déconnectées des caractéristiques des individus (et notamment de leur niveau de formation).⁴D'autres questions liées à la relation formation-emploi comme la nature des liens diplômes-emploi, la construction de l'offre de formation professionnelle et la prospective emploi-formation.⁵

¹Synthèse sur la relation formation-emploi Education & formations n° 85 novembre 2014
Sylvère Chirache Sous-direction des synthèses Cellule des méthodes et des synthèses
statistiques Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

²Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press.

³Becker G. (1964) *Human capital*, University of Chicago Press

⁴Économie et statistique N° 388-389, 2005, Retour sur la relation, formation-emploi

⁵Chirache S., Sauvageot C. (2006), *Prospective emploi-formation à l'horizon 2015*, Note
d'Information, 06.03, MEN-DEPP.

En réalité les recherches de la relation formation- emploi ne sont généralement limitées aux grandes entreprises, elle touche presque toutes les entreprises qui constituent un tissu économique. Les P.M.E rencontrent biens de problèmes au quotidien dont des constances relatives au manque de financement et l'absence d'une réelle gestion de la formation professionnelle.

En Algérie, jusqu'au milieu des années 80, le monde de l'économie et le système éducatif semblaient évoluer en parfaite harmonie. La crise économique qui s'en suivit et la croissance exceptionnelle de la démographie vont bouleverser les données et on assiste depuis cette date-là à un décalage grandissant entre la sphère de la production et l'institution scolaire et universitaire.¹

L'objet du thème est de montrer comment la relation formation- emploi apporte des nouveautés au sein des entreprises et organismes. Notre objectif n'est pas de rester dans la lignée des travaux antérieurs, même si je m'inspire largement, mais plutôt d'apporter des éléments novateurs à ce phénomène de formation et son impact sur l'emploi à long terme surtout pour les jeunes apprenants.

Les objectifs de notre recherche sont tracés ainsi :

- S'il y a une adéquation entre la formation et l'emploi.
- Démontrer les possibilités offertes aux apprenants de trouver un emploi.
- Connaître l'avis des personnes sur l'efficacité des formations.

Nous avons opté pour l'étude d'une thématique importante celle de la formation et de son apport, en matière de compétences, au marché du travail.

Le thème repose sur les théories, l'idée évacue les questions liées à la formation des jeunes apprenants, l'emploi à la performance des ouvriers qualifiés.

¹Feroukhi Djamel, La problématique de l'adéquation formation-emploi, édition Cread, 2005, p.07.

La problématique a comme concept l'ensemble de problèmes que posent une science, un sujet dans le contexte idéologique.¹ Elle est axée sur la question suivante :

Comment s'établit le rapport ou la relation formation- emploi ?

A la lumière de cette question principale, un certain nombre d'hypothèses s'imposent.

H1 : Comment peut-on adapter la formation à l'emploi en dépit des changements?

H2 : Quel système ou plan de formation peut-il être utilisé par l'entreprise ?

H3:Est-ce que les entreprises locales appliquent-elles les principes de la formation ?

H4:Quelle contribution apporte-elle la formation pour l'entreprise locale ?

H5:Quel est l'impact de la formation sur l'insertion des jeunes dans le cadre du marché du travail ?

La méthode et techniques de recherche :

La méthode est un ensemble de pratiques, de procédures mises en œuvre en vue d'obtenir des résultats scientifiques.²

Dans notre recherche, nous avons utilisé la méthode quantitative, Cette méthode choisie consiste à mesurer le phénomène d'étude avec l'usage de calcul, puis analyser les informations recueillies.

La technique utilisée :

Nous avons opté pour la technique du «questionnaire» destiné aux différentes catégories de personnes interrogées. Notre thème exige également le recueil d'informations auprès d'une population qui sont concernées par l'adéquation de la formation emploi.

L'échantillonnage :

La difficulté de faire une étude sur toute la population concernée par notre thème de recherche qui nous a conduits à l'obligation de choisir un échantillon représentatif.

Les difficultés rencontrées :

¹Tshiungu Bamesa, Cours de méthode de travail scientifique, G1 UNILU, 2002

²Angers Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales et humaines, Edition CHC, Québec, 1996, p.58.

Les difficultés que nous avons rencontré au fil de la réalisation de cette présente recherche sont liées au :

Le manque de la documentation relative à l'insertion professionnelle au niveau du marché algérien ;

L'attitude de la population vis-à-vis des enquêtes en général ;

Nous avons éliminé plusieurs questions qui ne sont pas exploitables.

Nous avons scindé notre travail en trois chapitres :

Nous allons dans un premier chapitre, nous intéresser à la définition d'un ensemble de termes et concepts qui reviendront tout au long de notre travail, la formation et l'emploi.

Le deuxième chapitre s'intéressera à l'emploi, nous allons, à travers celui-ci, discuter de l'intérêt des transformations de l'emploi, les formes hybrides d'emploi, le marché du travail, le Chômage.

Le troisième chapitre repose sur les modèles de la relation formation-emploi.

Le quatrième et dernier chapitre a été consacré à la présentation de l'étude de cas de la relation formation-emploi en Algérie ainsi que la démarche du travail, et enfin les résultats liée à l'enquête par questionnaire, nous avons analysé et commenté les différents résultats rassemblés et tirer des conclusions en rapport avec la problématique posée.

Chapitre 1 : La formation

Section 1 : Généralité sur la formation

Avant d'entamer les différentes théories sur la relation entre la formation et l'emploi, il est possible de donner une définition générale de la formation, ses objectifs et ses techniques. Par souci de réussite, l'entreprise accorde de plus en plus de l'importance au capital humain. La formation s'avère être le moyen le plus approprié en considérant son apport aux projets et objectifs de l'entreprise, dans le sens où elle enrichit les compétences et développe le potentiel humain.

Qu'est-ce que la formation ?

a) Définition de la formation :

« La formation est considérée comme un ensemble d'actions, de moyens, de méthodes, et de supports planifiés à l'aide desquels les salariés sont incités à améliorer leur connaissances, leurs attitudes, leurs compétences nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et ceux qu'ils leurs sont personnels, pour s'adapter à leur environnement et accomplir leurs tâches actuelles et futures ».¹

Elle est le moyen de produire des compétences. Dans ce sens, elle peut être considérée comme une fonction de production.²

Elle met l'accent sur le lien qui existe entre action de formation et présence de compétence. Elle est devenue indispensable pour assurer les compétences, un moyen pour les développer, elle constitue un investissement.

La législation algérienne a promulgué un texte dans ce sens en 2001, imposant de ce fait aux entreprises de consacrer 1% de la masse salariale à la formation.³

Elle est facteur d'ajustement et d'adaptation, elle est aussi un facteur de régulation sociale car elle peut être l'une des clés de la réconciliation entre le

¹J.M Peretti. « Ressources humaines et gestion du personnel », 2^{ème} édition. Vuibert, Paris 1998, P.99.

²Sous la direction de Robert le Duff, l'encyclopédie de gestion, Ed Dalloz, Paris, 1999

³Belaid. M & Taouri. D, Edition pages bleues, Alger, 2005, P14.

social et l'économie, dans la mesure où elle contribue à apporter aux salariés des satisfactions professionnelles et à améliorer la performance économique »¹

Autres appellations de la formation :

- Développement individuel,
- Perfectionnement,
- Recyclage,
- Apprentissage,
- Training.

La formation tout au long de la vie comporte une formation initiale, notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures qui constituent la formation professionnelle continue des adultes et des jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. C'est la logique d'adéquation de contenu de la formation aux objectifs du plan de formation.

Par ailleurs, la formation est considérée comme un investissement duquel il faut attendre un «retour sur investissement». Elle est un investissement immatériel, d'où d'ailleurs les difficultés d'isoler ses effets et de mesurer son impact sur l'entreprise.

b) Les principes de la formation :

Une formation produira des résultats positifs si elle se fonde sur les besoins clairement définis des lieux de travail et si elle tient compte de ces besoins et du mode d'apprentissage.

- Former en étroite liaison avec l'acquisition de la technologie et l'appliquer dans le travail.
- Former dans les délais relativement courts.

c) Les objectifs de la formation :

Doivent être définis en fonction des stratégies de l'organisation.

Assurer l'adéquation entre les capacités et les connaissances.

Adapter au changement,

Engendrer un meilleur comportement,

¹Meignant. « A manager la formation », éd. D'organisation, Paris 1991, P 101.

Accroître l'estime de soi,
Favoriser les relations interpersonnelles,
S'adapter aux exigences de l'environnement,
Créer un sentiment d'appartenance,
Donner la possibilité d'acquérir une culture générale.

On peut résumer les objectifs en catégories d'objectifs :

- Informer, à savoir les connaissances spécifiques
- Les compétences et les aptitudes qu'ils vont devoir maîtriser.
- L'attitude, soit les préjugés qui menacent la sécurité du travail.
- Action sociale, la capacité d'analyser un problème (causes, solutions, planifier et entreprendre une action pour le résoudre).

Certains voient les objectifs possibles de la formation d'une autre manière comme Pierre Laourt :

Du point de vue de l'organisation :

- Accroître la compétitivité de l'organisation,
- Développer les compétences (occasion embauche),
- Prévoir des circuits progressifs (montée connaissance)
- Mettre l'accent sur le personnel moins qualifié,
- Associer la formation à la communication,
- Montrer l'organisation dans sa globalité,
- Progresser l'encadrement (compétence intellectuelle),
- Préparer l'avenir pour faire face à toute perturbation.

Du point de vue des individus :

- Avoir une meilleure maîtrise de son métier,
- Se préparer à des changements professionnels.
- Mieux comprendre l'organisation où l'on travail.
- Développer un savoir-faire (domaine des relations).
- Se Permettre de se retrouver avec des collègues.¹

L'évaluation de la formation vise simplement à déterminer si les objectifs ont été atteints et, dans ce cas, si le problème visé a été résolu. Elle peut

¹Pierre Laourt. « Gestion des ressources humaines », éd, Eyrolles, Paris, 1991

être évaluée à plusieurs niveaux. Le niveau d'évaluation suivant consiste à déterminer si les objectifs de l'apprentissage ont été ou non atteints.

Le suivi de la formation : Que la formation ait permis ou non d'atteindre les objectifs fixés, ses effets déclineront avec le temps si un suivi régulier et cohérent n'est pas assuré sur le lieu de travail.

d) Les techniques de la formation :

1. Technique de formation à l'interne :

- Formation de poste : transfert d'un poste à l'autre,
- Coaching : accompagnement à partir des besoins.
- Apprentissage sur le tas : formation sur mesure.
- Monitoring : accompagnement à des compétences.
- Stage : rattaché à un organisme de formation.
- Autoformation : sur les activités d'apprentissage.

2. Technique de formation à l'externe :

- Cas-situation : étude écrite ou audiovisuelle.
- Jeu de rôles : attribution des rôles.
- Cours magistral : enseignement de type traditionnel.
- Cours par micro-ordinateur : basé sur des logiciels.
- Séminaires : experts transmettent les connaissances.
- Antichambre : semblable à celui du travail.
- Training groupe : échange d'idées sur une situation.
- Cours par correspondance : enseignement à distance (examens conventionnels).
- Simulation par le jeu : activités fictives rapprochées de la réalité professionnelle.
- Approche expérientielle : une situation filmée dans laquelle le participant joue un rôle.

e) Les enjeux de la formation :

Du point stratégique :

Il est de l'intérêt de l'entreprise que le salarié soit imprégné de sa culture par le biais de la formation.

Elle est présentée dans les projets d'investissement,

Du point de vue social :

Elle a d'abord une finalité humaine de transmission et de développement d'une personnalité qui se forme¹ afin de maîtriser au mieux le facteur temps, surtout pour les cadres performants dont le processus d'acquisition de leurs services tendent à être lents et exige une prospection très fine des propositions.²

De point de vue du processus de gestion :

Les trois grands processus de la gestion, à savoir la finalisation, l'organisation et l'animation semblent influencés par la formation continue des effectifs.

Elie Cohen dit que « mieux on est formé, plus on est performant » et sur sa contribution au processus d'organisation, l'auteur démontre aussi l'apport de la formation en ce sens par trois missions spécifiques.³

f) Le rôle de la formation dans l'entreprise :⁴

La nécessité de l'évolution technologique rend la formation impérative pour permettre aux entreprises de se développer. La formation doit jouer un rôle où le relais entre le système éducatif traditionnel (école, université) et l'entreprise. Elle permet aux cadres de l'entreprise de développer leurs aptitudes.

g) La formation sur mesure :

Qu'est-ce qu'une formation sur mesure ?

Elle doit être ajustée à une demande et que ses contenus doivent être adaptés au public envisagé. Elle est définie comme une activité de formation planifiée conjointement par une institution d'enseignement public et un milieu de travail afin d'assurer la formation d'une partie des salariés. Elle est à la fois une action publique favorisant l'adéquation formation-emploi.

¹ Cristal Valiez « Encyclopédie de gestion », éd Economica, Paris, 1997, P1502.

² Zemouri et Zennad. « La formation, aspects théoriques et enjeux de valorisation des ressources humaines », mémoire 2002, P8-92. Université de Bejaia

³ Elie Cohen. « Encyclopédie de la gestion », éd economica TII, paris 1997, P 1576.

⁴ S. Saveur & J.P. Lapra, La fonction formation dans l'entreprise, éd. Garnier, Paris 1984, p.14.

h) Les différentes formations offertes :

1. Les ateliers/séminaires,
2. Les programmes de longue durée
3. La formation sur demande
4. La formation créditée mène à une reconnaissance,
5. Les conférences sur un sujet précis.
6. Les écoles de langues
7. Les accréditations (passer des examens).

i) Le plan de formation :

Qu'est-ce qu'un plan de formation ?

Le plan de formation prépare une série d'actions. Les objectifs, les effets attendus, doivent être précisés. Il indique le montant alloué à l'exécution du plan.

Selon Marcel Pariat et autres, pour concevoir un plan de formation de qualité, il convient de suivre le cheminement suivant: Identifier, évaluer et définir les exigences, les besoins et attentes du « client » en matière de formation, au moyen d'études des besoins, de marché, d'analyses et de données conformément à un cahier des charges.¹

Il est un outil de management des ressources humaines.

Il doit prévoir des dispositifs qui favorisent un apprentissage par problèmes, une articulation entre théorie et pratique, et l'intégration des acquis.²

Les points délicats de son l'élaboration :

- 1-l'exemplarité du management,
- 2-la cohérence,
- 3-l'empilage de demandes individuelles,
- 4-la capacité de l'encadrement à lier les objectifs,
- 5-court terme et long terme, emploi et employabilité.

¹ Marcel Pariat et Autres, guide de l'insertion professionnelle et sociale, Ed Dunod, France 1998, p245-246

²Philippe Perrenoud Professeur Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation Université de Genève, La qualité d'une formation se joue d'abord dans sa conception

Comment le gérer :

1. Cerner les orientations stratégiques,
2. Définir les orientations,
3. Recueillir les besoins,
4. Établir et chiffrer le plan,
5. La présentation au comité d'entreprise

La réflexion sur la formation continue à partir de la théorie du capital humain est un champ fertile d'étude encore largement inexploré mais dont on mesure de plus en plus l'importance notamment dans les recherches abordant les solutions pour lutter contre le chômage, les phénomènes de sous-qualification, voire les écarts salariaux entre hommes et femmes. La réflexion sur l'accumulation du capital humain ne se limite pourtant pas à l'analyse du lien entre éducation / formation et niveaux de salaires ou de productivité. Elle fournit aussi des clefs d'analyse entre accumulation du capital et croissance.¹

Elle génère un effet positif et significatif sur la santé. La participation a un effet important sur l'emploi. Mais l'effet le plus fort concerne la vie sociale. Enfin, elle développe l'envie de participer à des activités.

Elle vise à améliorer les compétences individuelles et collectives des travailleurs, et l'adaptation de leurs qualifications aux besoins de l'entreprise, accroître la maîtrise du travail pour la main d'œuvre et son adaptation aux changements technologiques pour qu'elle suive la progression de son travail.²

Certains entreprises y ont vu une charge sociale supplémentaire, d'autres ont découvert un outil de gestion de personnel et de régulation des tensions sociales, certains enfin y ont vu un instrument et un outil de développement.³

¹<http://ses.ens-lyon.fr/articles/b-les-prolongements-de-la-theorie-du-capital-humain-68306>,

Stéphanie Fraisse d'Olimpio, Les prolongements de la théorie du capital humain

²Soyer Jacques « fonction formation », 3^{ème} édition, organisation, c group EYrcelles, paris, 2003, page, 05.

³A.S- Saviour et J.P.Lapra. « La fonction formation dans l'entreprise », éd. Garnier, Paris 1984

La formation c'est l'action de l'amélioration de la compétence en savoir, savoir-faire et savoir être. Il est apte à accomplir une tâche. L'entreprise doit investir pour rétrécir l'écart entre les compétences et requises. Le but ultime est la performance, les comportements et les compétences dans le sens désiré.

Section 2 : Les différents modèles sur le rapport entre l'éducation et la formation:

Avant d'entamer les différents modèles sur le rapport entre l'éducation et la formation qui comptent parmi les théories économiques. Il est possible de donner un aperçu sur le système éducation, son évolution.

L'enseignement a contribué au développement d'une classe moyenne influente, formée des cadres. On peut considérer aussi que l'importance de la présence du système éducatif a beaucoup contribué également à encourager les processus d'urbanisation.

L'évolution du système éducatif a commencé dès les années, des enseignants ont commencé à exploiter depuis quelques années, avec et pour leurs élèves, les apports de l'informatique et des technologies.¹

Elle a largement été conditionnée par une politique éducative qui consacre entre autres les principes de démocratisation, la gratuité la société de demain sera sans doute une société de connaissance à laquelle le système éducatif doit donner les réponses appropriées pour éviter l'apparition d'une fracture numérique.

L'informatique est au cœur des technologies modernes qui ne vont pas forcément de soi. Un certain nombre de connaissances – somme toute relativement limitées – sont de nature à faciliter aux jeunes et aux moins jeunes l'appropriation de ces techniques.²

L'enjeu du système éducatif est de taille car il y a urgence à mettre en œuvre un ensemble d'actions éducatives pour réduire les écarts entre les

¹<https://www.epi.asso.fr/revue/76/b76p003.htm>, Pour une évolution du système éducatif à l'aube du XXI^e siècle, déclaration de l'assemblée générale de l'EPI réunie à Paris le 19 novembre 1994.

²Revue de l'EPI n° 76 de décembre 1994.

individus. Ainsi le système éducatif peut créer les conditions favorables. Selon Olivier Chardon, le « diplôme et le niveau de formation restent de puissants instruments de classement et d'identification sociale ».¹

Selon Liliane Bonnal, Pascal Favard et Sylvie Mendès-Clément constatent que l'obtention du diplôme a un impact relativement important sur les modalités d'insertion, et confirment par-là que « le diplôme semble un signal fort pour les entreprises ».

Le diplôme signale aux employeurs les qualités des travailleurs. Le second modèle, celui du capital humain (Becker, 1964), à l'inverse, postule que l'école contribue à rendre les individus plus productifs.²

Les mutations intervenues dans les différents domaines s'imposent comme éléments constitutifs majeurs du développement que l'éducation doit alimenter en générations formées et qualifiées. Parmi ces mutations on peut citer :

L'économie du marché avec toutes les mesures (réductions des dépenses publiques, privatisation,...) ce qui appelle l'éducation à préparer le futur citoyen à vivre dans cet environnement et à s'y adapter. On sait bien que dans une économie de marché, les décisions économiques ultimes sont prises par des agents économiques en fonction de leurs intérêts particuliers.

Cette économie est caractérisée notamment par l'existence d'un marché de travail, car les travailleurs sont séparés de leurs moyens de production et doivent vendre leur force de travail pour subsister.³

¹ Économie et statistique N° 388-389, 2005, Retour sur la relation, formation-emploi

² Spence M. (1973), « Job Market Signalling », Quarterly Journal of Economics, vol. 87.

³ <http://media.education.gouv.fr/file/85/6/2856.pdf> Claudine Peretti directrice de l'évaluation et de la prospective au 22 novembre 2005 Actes du colloque "Le lien formation-emploi" du 22 novembre 2005 La relation formation-emploi est également « introuvable » en raison d'une évolution de la structure des offres d'emploi faites aux jeunes, plus rapide que celle de la structure des sorties par niveau et spécialité de formation.

Au plan international : la mondialisation de l'économie qui exige de l'éducation la préparation adéquate des individus et de la société à la compétition impitoyable.

Les modalités d'exercice du métier enseignant ont changé à partir des années 1970, il ne s'agit plus de hiérarchiser les élèves ou l'apprenant mais de les aider à faire des choix qui correspondent à leurs aptitudes...¹

Au XXe siècle, le dynamisme de la recherche engendre un grand nombre de découvertes qui bouleversent les conditions de vie des hommes.²

Le développement rapide des connaissances ainsi que des moyens T.I.C dont l'impact sur l'évolution des professions appelle l'éducation à axer ses méthodes sur le développement des capacités de raisonnement qui permettra d'adaptation à cette évolution.

On peut noter différents modèles sur le rapport entre l'éducation et la formation qui comptent parmi les théories économiques. Ce point consiste à dégager quelques outils et méthodologiques susceptibles d'aider à comprendre la relation entre la formation et l'emploi.

Les différents modèles sur le rapport entre l'éducation et la formation :

a)Le modèle d'arbitrage entre rendement et risque de Mingat et Eicher :

Elle pose alors comme hypothèse que les étudiants issus de milieux défavorisés accorderont un poids plus important au risque que les autres. L'intérêt du modèle d'arbitrage entre rendement et risque est donc d'explicitier des choix différents de cursus sur des critères.

La théorie suppose ici que les individus procèdent à un calcul avantages-coûts pondéré par la probabilité de réussite. Les conséquences d'un échec, voire d'un simple redoublement, ne sont pas valorisées de la même façon par tous les individus. L'intérêt du modèle d'arbitrage entre rendement et

¹Bruno Poucet, Professeur en sciences de l'éducation à l'université de Picardie Jules Verne, Evolution du système éducatif et identité professionnelle des enseignants.

²www.pass-education.fr, 2010-2019, Les grandes innovations scientifiques et technologiques au XXe siècle

risque est donc d'expliciter des choix différents de cursus sur des critères sociologiques.¹

b) Le modèle de concurrence (pour l'emploi) de Thurow :

A été développé par Thurow en 1975². Dans cette théorie, ce ne sont pas les travailleurs qui sont productifs mais l'emploi qu'ils occupent. Il s'agit pour l'employeur d'adapter l'individu à cet emploi, ce qui nécessite une formation interne à l'entreprise,

Dans cette perspective, il met en avant le rôle du diplôme ou du niveau d'éducation comme révélateur de potentialités à apprendre et non de productivité immédiate. Il considère que plus l'individu est éduqué, moins la formation interne sera coûteuse pour l'entreprise.

La productivité n'est plus apportée par le travailleur mais elle est considérée comme faisant partie du poste de travail. Il y a la capacité d'adaptation du travailleur et son efficacité à son poste de travail. Il existe deux marchés du travail, l'un interne à l'entreprise l'autre externe. Le premier est moins coûteux. Le deuxième la formation est considéré comme un gage d'ouverture d'esprit et d'adaptabilité (critère de sélection).

Pour désigner l'efficacité des facteurs de production, les économistes calculent la productivité. La hausse de celle-ci (les gains de productivité) est devenue un outil déterminant de la compétitivité d'une firme ou d'un pays, tout comme du combat pour l'emploi et contre le chômage.³

c) La théorie des attitudes de Bowles et Gintis :

L'éducation prépare à la division du travail et La formation vise à créer des attitudes conformistes. Le système éducatif est dominé par le capital. L'école forme et elle réserve aux enseignements nécessaires aux tâches d'encadrement et de création.

¹Mingat et Eicher Les théories sur l'Education – formation – travail

²Thurow L. (1975), Generating Inequality, mechanisms of distribution in the U.S. economy, Basic Books.

³[file:///C:/Users/MARIAS/Downloads/la-productivite-du-travail%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/MARIAS/Downloads/la-productivite-du-travail%20(4).pdf), La productivité du travail

Il est encore trop tôt pour conclure que la « nouvelle » sociologie de l'éducation a cessé d'exister comme mouvement de pensée, mais que celle-ci est arrivée à une croisée des chemins.¹

d) La théorie du capital humain de Gary Becker :

Les fondements de la théorie du capital humain.

- 1) Du facteur travail au capital humain.
- 2) Théodore W. Schultz, l'initiateur.
- 3) Le précurseur de l'économie comportementale Gary Becker.

De la décision rationnelle d'investissement en capital humain aux inégalités de revenus : motivations et fondements du modèle de Becker, par Olivier Monso.²

Gary S. Becker (1962, 1975 et 1993) et Jacob Mincer (1974) sont à l'origine de la théorie du capital humain qui demeure le modèle standard pour l'analyse de la formation professionnelle continue. Dans ce modèle, la F.P.C est considérée comme un investissement dans le capital humain qui est assuré par les entreprises afin d'accroître la productivité des travailleurs. Cette augmentation de la productivité représente une rente qui peut entraîner soit un profit plus élevé, soit un salaire plus élevé.³

Elle a été prise comme point de départ par certains économistes (relation éducation-économie fondées sur des hypothèses).

Ces analyses se focalisent sur le lien entre l'éducation et l'accès à l'emploi (comportements des acteurs) de la relation formation-emploi offreurs et demandeurs. Ces théories de la relation formation-emploi sont souvent plus complémentaires que concurrentes.⁴

¹Claude Trottier, Revue française de pédagogie, No. 78 (Janvier-Février-Mars 1987), Journal article, la « nouvelle » sociologie de l'éducation en Grande-Bretagne : un mouvement de pensée en voie de dissolution ? pp. 5-20

²<http://ses.ens-lyon.fr/articles/b-les-prolongements-de-la-theorie-du-capital-humain-68306>.

Stéphanie Fraisse-D'Olimpio, Les prolongements de la théorie du capital humain

³Gary S. Becker (1962, 1975 et 1993) et Jacob Mincer (1974), la théorie du capital humain

⁴Synthèse sur la relation formation-emploi Education & formations n° 85 novembre 2014
Sylvère Chirache Sous-direction des synthèses cellule des méthodes et des synthèses statistiques direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

La théorie du capital humain reste pertinente pour analyser la demande d'éducation et justifier une relation positive entre l'éducation et les salaires mais aussi entre éducation et emploi. On parvient ainsi au point de vue de Blaug qui est celui de la complémentarité des théories du capital humain et du signalement. Il paraît en effet difficile de limiter le rôle de l'éducation à la seule fonction de signalement. Cela laisserait peu de marge au système éducatif pour contribuer à la croissance économique.¹

Becker (1993, pp. 33-51), a établi une nette distinction entre la formation générale et la formation spécifique.

Dans l'esprit de beaucoup d'employeurs, c'est le niveau initial de formation associé à une activité et une expérience qui sont supposés meilleures capacités d'adaptation à un poste.²

La théorie du capital humain fait de la formation un investissement, générateur d'externalités. Toutefois, la formation prise en charge par la collectivité n'incite pas les entreprises à l'effort de formation qu'elles pourraient supporter. Le problème d'un niveau de formation optimal qui serait efficace pour la collectivité reste ainsi largement irrésolu.³

Les études empiriques de Jacob Mincer ont permis d'observer qu'un individu procède à des choix d'investissement en capital humain à chaque étape de son cycle de vie.

Le système éducatif ne forme pas la main-d'œuvre. L'obtention d'un diplôme marque la fin d'une première étape d'acquisition d'un savoir global et le début d'une période d'acquisition d'un savoir plus spécialisé, de compétences techniques, après l'entrée dans la vie active.⁴

¹M. Blaug, La méthodologie économique, Economica (deuxième édition).1994.

²Jean-claude Kikale Kazasi, Ises/Lubumbashi-RDC - Licence Impact de la formation professionnelle sur la politique de l'emploi en sciences du travail 2009

³<http://ses.ens-lyon.fr/articles/b-les-prolongements-de-la-theorie-du-capital-humain-68306>,
Stéphanie Fraisse- d'Olimpio, Les prolongements de la théorie du capital humain

⁴Mincer J. Schooling, Experience and Earnings, New York, National Bureau of Economic Research. 1974.

L'éducation est un investissement, la valeur dépend directement du coût monétaire de l'éducation et des gains futurs anticipés procurés par l'information. Elle représente un investissement avantageux et profitable, l'éducation procure aussi des gains sociaux grâce à l'intervention de l'état dans la prise en charge du système éducatif. Pour l'employeur la distinction entre éducation et formation spécifique de l'individu revêt une importance capitale. La formation augmente la productivité de l'individu.¹

Le capital humain se décompose en général et spécifique. Cette distinction est indispensable pour comprendre les différences d'insertion et de parcours professionnels.

La formation augmente des compétences qui ne sont pas transférables vers d'autres entreprises. En revanche, étant donné que la formation n'entraîne ni augmentation de la productivité ni hausse salariale auprès d'autres entreprises, l'entreprise formatrice sera prête à partager les coûts de la formation.²

e) La théorie du filtre d'Arrow :

La formation et en particulier le diplôme qui sert à apporter de l'information sur les qualités des individus (intelligence, capacité de travail...). L'éducation ne sert donc pas à accroître les capacités des individus mais à les identifier afin de pouvoir les filtrer. Le système productif filtre les individus en fonction des qualités qu'il recherche.³

f) La théorie de la reproduction de Bourdieu et Passeron :

Le phénomène de reproduction sociale est notamment étudié et décrit par Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron dans *Les Héritiers*, paru en 1964. Ils montrent par l'exemple des étudiants et comment la position sociale des parents constitue un héritage pour les enfants, certains héritant de bonnes

¹ http://fr.wikipedia.org/wiki/Gary_Becker La théorie du capital humain

² Jean Marie Thoss Koerich, L'impact économique de la formation professionnelle continue au Luxembourg

³ Arrow, La théorie du filtre

positions sociales ; d'où les Héritiers (tandis que d'autres au contraire sont les déshérités.).¹

Dans la reproduction, ces mêmes auteurs s'efforcent de montrer que le système d'enseignement exerce un « pouvoir de violence symbolique », qui contribue à donner une légitimité au rapport de force à l'origine des hiérarchies sociales.²

Dans l'inégalité des chances, parues en 1973, Raymond Boudon étudie la mobilité sociale d'étudiants et montre que le facteur le plus important de l'inégalité scolaire est la demande d'éducation, autrement dit l'ambition scolaire des étudiants et de leurs parents, l'origine sociale apparaissant comme un facteur de second rang uniquement.⁴

Boudon met en avant le poids du choix individuel dans la mobilité sociale par rapport au déterminisme social. Il souligne aussi l'importance première de la structure de la société : c'est le nombre de postes de cadres à pouvoir qui détermine la mobilité sociale davantage que le nombre de personnes formées à le devenir. Autrement dit, la baisse des inégalités scolaires n'entraîne pas nécessairement de baisse des inégalités sociales.⁵

Le système éducatif fonctionne comme s'il servait à reproduire la domination de la « classe dominante ». Sous couvert d'égalité, l'institution scolaire conduit à exclure les enfants des classes populaires « classes dominés ».

Le système exerce un « arbitraire culturel » permettant cette sélection. L'école valorise et légitimise une culture dite savante en dehors de ses murs par la classe dominante.

¹https://fr.wikipedia.org/wiki/Reproduction_sociale Bourdieu et Passeron, la théorie de la reproduction de Bourdieu et Passeron

² Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron, La Reproduction, Minit, 1970.

³ « Raymond Boudon, le théoricien de l'"individualisme méthodologique" », Le Monde, 12 avril 2013.

⁴ Nonna Mayer, « Boudon (Raymond) - L'inégalité des chances, La mobilité sociale dans les sociétés industrielles. », Revue française de science politique, 1974

⁵ Camille Peugny, Le destin au berceau : inégalités et reproduction sociale, Seuil, 2013, 111 p.

Cette « violence symbolique » exercée par le système éducatif est à l'origine des écarts entre les taux de réussite des enfants. La démocratisation de l'école a des effets pervers. L'exclusion s'opère via la dévalorisation des diplômes. (Bourdieu et Passeron).¹

Les formes de la formation dans la production :

- les processus d'apprentissage informels liés à l'expérience dans la production (Learning-by-doing présenté par Arrow,) ;
- les processus d'apprentissage formels tels les programmes d'apprentissage associant une part de formation ;
- les programmes ponctuels de formation mis en place au sein des entreprises soit par l'entreprise elle-même soit par un organisme privé sur demande de l'entreprise, les programmes de formation continue au sein de l'appareil productif.²

g) La théorie du signal de Spence :

La théorie du signal est assez proche de la théorie du filtre proposée par Arrow.³

La théorie du signal est un prolongement sur le marché du travail de celle du filtre. Selon cette dernière approche présentée initialement par Kenneth Arrow, le diplôme apporte de l'information sur les qualités des individus (intelligence, travail...).⁴

L'éducation ne sert donc pas à accroître les capacités des individus mais à les identifier afin de pouvoir les filtrer. Le système productif filtre les individus en fonction des qualités qu'il recherche. Arrow s'intéresse aux coûts et avantages pour la collectivité d'un tel processus.⁴

Pour la théorie du signal la formation n'augmente pas les capacités productives. Le niveau est avant tout un critère classant et l'éducation permet de trier, en fonction des compétences innées révélées par le niveau d'études. Ainsi, théorie du signal et du capital humain, ont souvent été

¹ Bourdieu et Passeron, La théorie de la reproduction

² Arrow K. (1962). « The Economic Implications of Learning by Doing », Review of Economic Studies, vol. 80, pp. 155-173.

³ Arrow K. (1973), Higher Education as a Filter, Journal of Public Economics

⁴ Arrow K.J., "Higher education as a Filter", Journal of Public Economics, 2. 1973.

supposées alternatives. Les signaux permettent de révéler l'adaptabilité à l'emploi.

Ainsi, apparaît une nette distinction entre les « jeunes » et les autres travailleurs en termes de correspondance entre spécialité de formation et d'emploi.

L'adéquation varie donc suivant les générations. Pour les plus jeunes, on peut s'attendre à une plus forte adéquation. Toutefois, pour les jeunes sortants de formation professionnelle, une adéquation relativement plus élevée devrait être observée.¹

Elle est un prolongement sur le marché du travail. Les employeurs sont considérés comme étant en asymétrie d'information vis-à-vis des offreurs de travail. Ils disposent de données intangibles telles que le sexe. D'autres, comme le niveau de qualification, peuvent au contraire être modifiées par les individus à la recherche d'un emploi. Le diplôme constitue donc un signal envoyé aux employeurs potentiels.

En outre, la formation professionnelle renforce les effets sociaux produits par l'école, l'université. Le Mouvement des Entreprises Françaises (MEDEF), semble avoir compris qu'il est possible d'être qualifié sans être compétent mais qu'il est plus difficile d'être compétent sans être qualifié.²

Il reste aux individus à choisir la formation qui permet d'envoyer le meilleur signal soit celle qui offre le plus de possibilités pour trouver un emploi soit le meilleur taux de rendement. La théorie du signal est assez proche de la théorie du filtre proposée par Arrow.³

Remarque : Ces deux théories du capital et du signal ont été largement enrichies et interprétées depuis leur formulation originelle. Par souci de

¹<https://www.cairn.info/revue-d-economie-politique-2010-3-page-539.htm>, Mireille Bruyère et Philippe Lemistre, La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ?, Dans Revue d'économie politique 2010/3 (Vol. 120), pages 539 à 561

²Jean-Yves Causer, « Les enjeux sociaux de la formation professionnelle continue », Université Marc Bloch Strasbourg, 2007, P.329

³ Arrow K. (1973), Higher Education as a Filter, Journal of Public Economics.

simplification, elles seront désignées sous le terme générique de théorie du signal, qui est le plus couramment employé cette théorie a été formulée en 1973 par Spence.¹

L'auteur fait l'hypothèse que l'éducation n'est pas un moyen d'augmenter le capital humain mais un moyen de sélection

Les théories du signal ou du filtre. Selon la théorie de Becker, si un travailleur est mieux formé qu'un second, son revenu doit être supérieur. La théorie ne se vérifie pourtant pas systématiquement : un bachelier peut ainsi gagner plus qu'un licencié.²

M. Spence promoteur de la théorie du signal, les études ne sont pas un investissement pour augmenter le capital humain mais un simple moyen de sélection.

L'éducation n'aurait pas pour effet d'augmenter la productivité de l'agent mais de sélectionner les agents qui sont déjà et seront les plus productifs.³

h) La théorie sociologique de l'individu rationnel de Boudon :

Les individus procèdent tout au long de leur « carrière scolaire » à des calculs avantages-coûts. Ils s'opèrent non seulement sous la contrainte des coûts matériels mais aussi et surtout sous l'influence de données sociologiques de chaque individu. Le rendement et le risque d'une formation sont valorisés différemment selon la classe sociale. Les choix et les ascendances sociales qui en découlent sont donc différents selon les individus.⁴

¹ Spence M. (1973), Job Market Signaling, The Quarterly Journal of Economics, n° 87.

² La théorie de Becker

³ Michael Spence, la théorie du signal

⁴ <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/revuescollections/problemeseconomiques/theories/educationformation.shtml>: Théories économiques : Education, formation

i) La théorie de la recherche d'emploi :

Appelée également théorie du salaire de réservation, a été énoncée par Lippman et McCall en 1976.¹

Il s'agit d'une logique d'investissement éducatif, mais aussi dans l'économie du travail. Elle se concentre sur le comportement de l'individu en recherche d'emploi. Il fait un arbitrage entre le coût de sa recherche et le niveau de salaire qu'il peut obtenir compte tenu de son niveau de diplôme.

Afin d'expliquer l'articulation entre la formation et l'emploi, l'étude consiste à examiner certains aspects du fonctionnement du marché du travail.²

j) La théorie du salaire d'efficience :

A été proposée par Akerlof en 1984.³

Cette théorie diverge de la théorie du capital humain à propos du lien éducation- productivité ; elle adopte le point de vue de l'entrepreneur dans son comportement pour la fixation du salaire.

Les effets de l'éducation sur les salaires sont une dimension essentielle de la théorie du capital humain, portée par Becker en 1964 et Mincer en 1974. Cette théorie fait le lien entre le niveau d'éducation, l'expérience et les salaires des individus. En réalité, il s'agit plus d'une théorie de la demande d'éducation que d'une théorie de la détermination des salaires.⁴

k) La théorie de l'appariement :

Formulée par Jovanovic en 1979, repose sur l'idée que l'employeur cherche un profil parfaitement adapté au poste de travail.⁵

¹ Lippman S., McCall J. (1976), The Economics of Job Search: A Survey, Economic Inquiry, n°14

² Yannick Fondeur, IRES Texte tiré de l'ouvrage « Les mutations de l'emploi » (La Découverte, coll. Repères, 2005).

³ Akerlof G. (1984), Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views, the American Economic Review, n° 74.

⁴ Becker G. (1964) Human capital, University of Chicago Press.

⁵ Jovanovic B. (1979), Job matching and the Theory of Turnover, The Journal of Political Economy, n° 87.

l) La théorie de la segmentation du marché du travail :

Présentée par Doeringer et Piore en 1971, est principalement une théorie d'économie du travail qui affirme l'existence de segments sur le marché du travail fonctionnant de manière très différente.¹

Elle nous intéresse cependant par le rôle qu'y jouent les diplômés.²

Section 3 : La qualification professionnelle :

La qualification est une boîte à outil que détiennent les demandeurs d'emplois tandis que la compétence désigne la manière d'utiliser concrètement cette boîte à outil, de la mettre en œuvre.³

Elle est une appréciation, sur une grille hiérarchique, de la valeur d'un salarié, en fonction de sa formation initiale, de son expérience professionnelle, de la nature de son travail et de son niveau de responsabilité.⁴

La qualification est une construction sociale qui permet de distinguer les salariés en fonction d'un certain nombre de qualités, justifiant ainsi les inégalités de salaires. Elle met en évidence des différences entre les travailleurs et les travaux réalisés par ces derniers.⁵

Le diplôme constitue un atout majeur sur le marché du travail, gage de connaissances acquises par la personne et indice d'un potentiel productif utilisable par l'entreprise, il favorise l'accès aux emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés.⁶

¹Doeringer P, Piore M. (1971), Internal labour markets and Manpower analysis, Heath Lexington Book

²http://cache.media.education.gouv.fr/file/2014/60/8/DEPP_EF_85_2014_elements_synthese_relation_formation_emploi_362608.pdf Sylvère Chirache Éléments de synthèse sur la relation formation-emploi

³Philippe Zarifian, « Le modèle de la compétence. Trajectoire historique, enjeux actuels et Propositions », Edit. Liaisons, Paris, 2001, P.9

⁴<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/qualification/654700>, Qualification

⁵Formation et qualification

⁶Emmanuelle Nauze –Fichet et Magda Tomasini, diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement

La qualification d'un poste n'est pas synonyme de qualification et la qualification n'est pas synonyme de compétence.

La qualification désigne la capacité à exercer un métier ou un poste déterminé. Elle est essentielle pour assurer l'employabilité des personnes actives. Elle est « mesurée » par les diplômes.

Cette notion renvoie à deux approches selon que l'on se place du côté de l'emploi à occuper ou du côté du salarié qui occupera cet emploi. Lorsqu'il s'agit de la qualification d'un emploi, on repère les qualités pour occuper ce poste de travail.

L'ensemble des savoir-faire dans l'entreprise doit ainsi être détaillé et répertorié. Ceci permet notamment d'obtenir des grilles de qualification, nécessaires à l'établissement des salaires.¹

Les changements n'ont d'impact sur l'évolution des effectifs mais ils modifient l'évolution de la structure des emplois, en favorisant la main d'œuvre qualifiée.²

Les qualifications n'évoluent que très lentement. Cette situation traduit la difficulté d'insertion des diplômés. L'analyse du marché du travail s'inscrit dans les études de planification qui permet de cerner les emplois. Elle vise le passage de la logique qualification à la logique de compétence.

Éducation ⇒ Capital humain ⇒ Productivité ⇒ Salaires

L'éducation est alors vue comme un moyen d'accroître la productivité ; ⇒ théorie de la demande d'éducation.

Espoir d'un meilleur salaire ⇒ investissement dans l'éducation.³

¹<http://ses.webclass.fr/notion/qualification>, Qualification

²Nathalie Greenan, économie et statistique, progrès technique et changements organisationnels : leur impact sur l'emploi et les qualifications

³https://acides.hypotheses.org/files/2017/03/1_slides_neoc_2017.pdf Économie de l'éducation
Hugo Harari-Kermadec | ENS Cachan et IDHES

a) La qualification et la formation :

La qualification peut être appréciée soit parce qu'elle est acquise par une formation, soit parce qu'elle découle de l'expérience. Les qualifications d'un emploi sont les compétences pour occuper un poste de travail.

Ces savoir-faire et savoir-être pré requis sont explicités dans le cadre d'une activité professionnelle. Elle est la capacité d'une personne à exercer un métier. Elle est censée dépendre de la formation et des diplômes, de l'expérience ainsi que des qualités personnelles et morales.¹

La qualification et la formation initiale des salariés est longue et dans le milieu professionnel elle continue se développe.

Elles ont été regroupées en deux grandes catégories.

- les qualifications professionnelles qui correspondent à la capacité technique d'utiliser l'équipement et peuvent être à leur tour regroupées en deux types :

- 1) les compétences de type cognitif qui correspondent aux connaissances pratiques et théoriques concernant le fonctionnement de l'équipement ;
- 2) les compétences provenant de la formation permanente pour pallier à ses changements internes.

- les qualifications comportementales qui peuvent aussi être regroupées en deux types :

- 1) les compétences sociales, la facilité à communiquer et à travailler en équipe ;
- 2) les qualités personnelles liées à l'esprit d'initiative et à l'autonomie au travail.²

La validation des acquis de l'expérience : Permet à un salarié d'obtenir une certification de qualification professionnelle ou un diplôme.

«La connaissance et le savoir professionnel donnée par le système des écoles et des universités pour affronter les aléas économique technologiques et culturels qui veut dire les nouvelles conditions de travail

¹https://fr.wikipedia.org/wiki/Qualification_professionnelle. Qualification professionnelle

²Daniel Mercure et Annette Dubé, les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualifications du travail Martin April, publié dans aspects sociologiques, vol 8, no 1-2, printemps 2001, pp. 78-79

est un traumatisme majeur, mais peut être aussi une occasion inespérée de modifier la régulation de ses rapports sociaux ».¹

Les types de la formation sont selon les objectifs, on peut distinguer les types de formation qui répondent qui correspondent à tous type (travail, travailleurs).

Ces types de formations sont :

Le perfectionnement professionnel : « toute action de formation visent à une adaptation permanente du travailleur à son poste de travail compte tenu des exigences dictées par l'évolution technologique et ceci par une amélioration des connaissances et capacités des travailleur ».²

Le recyclage : « Toute action de formation visant à une adaptation permanente du travailleur à son poste de travail dont les tâches sont différentes de celles de son poste initial, même niveau de qualification ».³

La formation sur le tas : Ce type de formation s'exerce sur le poste de travail « l'atelier ou le bureau », les personnes concernées par la formation observent les pratiques des autres qu'ont pour mission de rectifier les erreurs et de montrer les bonnes opérations à effectuer.⁴

Selon C. LOIC : « les cadres ou les agents de maîtrise sont incités à devenir formateurs et à transmettre leurs connaissances et leurs savoir-faire aux collaborateurs de l'entreprise ».

La formation des salariés est obligatoire, elle assurée par l'employeur : afin de les adapter à leurs poste de travail, elle assurer la formation d'un jeune en contrat d'insertion. Une formation est faite pour assurer la sécurité au travail et protéger la santé des salariés.

¹Sainsaulieu Renaud, « sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement », 2^{ème} édition, Edition de presse de science po et Dalloz, France, 1997, p.362

²Darbelet, Michel et autres. « Notion fondamentales de gestion d'entreprise », éd Foucher, paris, 1998, page, 216.

³Yahyaoui. Abderrahmane, « législation et réglementation du travail », édition palais du livre, Alger, 1997, page, 19.

⁴C. Loic « Gestion des ressources humaines », Ed Dunod, paris, 1991,298.

Elle concerne :
Les salariés embauchés,
Les salariés sous C.D.D,
Les salariés qui changent de poste,
Les salariés qui reprennent le travail après un arrêt,
Les salariés liés par un contrat de travail temporaire.
Les jeunes ayant quittés les bancs de l'éducation.
Les besoins de la formation dans l'entreprise sont différents des autres besoins. La formation n'est pas une fin en soi, elle est un moyen à disposition, une réponse à un problème rencontré dans le travail.

Selon Pariat Marcel & Allouache-Benayoun Joëlle Le terme insertion renvoie à un ensemble de mesures et de lieux consacrés à la lutte contre l'exclusion, masquant la dimension positive de construction d'identité et de lien social que peut avoir la période d'insertion dans la vie active.

L'insertion professionnelle, en sociologie cela désigne l'intégration d'un diplômé dans une activité adéquate à sa formation initiale.¹

La nomenclature des professions est utilisée depuis plus d'un demi-siècle pour étudier les milieux sociaux et décrire les emplois. Elle combine le statut, le métier et la qualification. Malgré les critiques dont elle fait l'objet de divers points de vue, Elle reste un outil irremplaçable d'analyse de la société.²

Au niveau des salariés, l'accès à la formation varie selon le sexe de l'individu, son âge, le statut de l'emploi et surtout sa qualification initiale. La durée des formations est aussi très variable. Il en résulte une répartition très inégale selon les emplois ; elle est d'autant plus répandue que

¹Zehnati Fatima, L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail, Mémoire de Magister en vue de l'obtention de magister en sociologie et démographie, 2010-2011, P.13.

²Alain Desrosières, Courrier du statistique n° 125, novembre-décembre 2008 Les catégories socioprofessionnelles

l'entreprise est grande, que son activité est liée au progrès technique et que le personnel est qualifié.¹

D'après Wittorsky (2012), la professionnalisation implique qu'une pratique se constitue en profession et donc que des praticiens se regroupent pour acquérir une reconnaissance sociale ; à la professionnalisation-efficacité du travail, qui vise à développer la flexibilité et l'efficacité du travail ; qu'à la professionnalisation des formations.²

Elle s'accompagne d'une diversification des spécificités enseignées. La relation entre formation et emploi devient nécessaire à l'évaluation des politiques éducatives.

Deux approches :

La première est fondée sur la mise en correspondance des formations et des emplois.

La seconde part de l'observation des recrutements survenus au cours de l'insertion.

La professionnalisation qui ne renverrait pas à la formation à un métier mais plutôt à la préparation à une professionnalité permettant l'adaptation à des activités professionnelles.³

Les indices de concentration de (GINI), qui caractérisent alors chaque formation et chaque emploi sont introduits dans les équations de salaire. Le test de deux approches sur un même jeu de données illustre l'intérêt de la seconde.⁴

La profession est étroitement liée à la spécialité de formation. Leur accès est réglementé par un diplôme. Certains offrent des opportunités de

¹<http://www.acgrenoble.fr/webcurie/pedagogie/webses/terminale/travail/qualification1.htm> Par Marion Giaconella et Laurianne Oliveira, évolution de l'emploi, des qualifications et des transformations de l'emploi.

²Émilie Tremblay, Amélie Groleau, Pierre Doray, La professionnalisation des formations universitaires au Québec: analyse de la planification et de l'évaluation de l'offre de formation dans deux établissements montréalais

³José Rose Professeur des Universités, LEST-CNRS, Aix Marseille Université La professionnalisation des formations supérieures : facettes multiples et effets incertains

⁴Jean- Frédéric avril-juin 2008 Organiser les relations entre formations et emplois

changement de carrière, d'autres permettent une insertion en emploi à des jeunes peu diplômés.

En effet, l'interprétation de la relation formation-emploi met en jeu à la fois des modèles de système (éducatif et de fonctionnement du marché du travail).

Il existe deux modèles usuels scolaires dans l'analyse économique :

-Le premier met l'accent sur sa fonction de tri pour reprendre le terme introduit par les théoriciens des années 1970 tels que Spence (1973) ou Arrow (1973) : le diplôme signale aux employeurs les qualités des travailleurs, même si elles doivent peu à l'instruction qu'ils ont reçue.¹

- le second modèle, celui du capital humain (Becker, 1964), à l'inverse, postule que l'école contribue à rendre les individus plus productifs. Il faut signaler que pour les ajustements de court terme.

Les deux modèles ont des implications empiriques similaires. En particulier, tous les deux impliquèrent qu'il y a une relation croissante entre le niveau de formation et salaires.²

En revanche, ces deux modèles ont des implications différentes débouchent sur des recommandations de politique de formation.

Le modèle « filtre/signal » tient sur le rang de la hiérarchie des diplômes qui compte, et non pas le niveau de ces derniers.

A l'inverse, dans le second modèle, l'investissement en formation a toujours un rendement positif. le niveau de formation peut avoir des effets sur la croissance et sur la qualification des emplois proposés.

On peut admettre que la fonction du système scolaire est à la fois de trier (classer) et de « former » (doter de capacités productives).

¹Spence et Arrow, (1973), les modèles usuels scolaires dans l'analyse économique.

²Becker, 1964, le modèle, celui du capital humain

b) Les principaux facteurs déterminants pour l'évolution de la formation :

Les évolutions dans l'organisation du travail, les améliorations de productivité et de rendement qui résultent des progrès ont, ou vont avoir nécessairement un impact à la fois sur les effectifs, les qualifications, les compétences nécessaires pour occuper les nouveaux emplois.¹

Le gouvernement algérien a défini un plan d'action pour la période 2010/2014 qui s'articule autour des axes suivants :

La mise en œuvre du cursus d'enseignement technique et professionnel,
La généralisation de l'utilisation des T.I.C,

Le développement de l'enseignement professionnel à distance, Les révolutions technologiques ont générées d'autres savoirs qu'il faut transmettre, notamment par la formation. Les évolutions réglementaires modifient les besoins de compétences nécessaires pour occuper des emplois ou s'y maintenir.

La revalorisation des métiers de l'artisanat traditionnel qui selon le gouvernement peuvent constituer une solution pour résorber le chômage.²

Les ressources ne peuvent pas à elles seules, mener au développement. Sans le génie humain, rien ne se transforme en richesses.

L'investissement dans l'humain est ainsi le meilleur investissement et le plus rentable. Le capital humain est le potentiel de chaque individu qui va devenir l'investissement de long terme le plus important qu'un pays doit consentir pour garantir la prospérité et la qualité de vie futures de ses ressortissants.³

Selon Adam Smith, les hommes contribuent à la croissance économique. En effet, les travailleurs, qui font des études supérieures, ont du savoir-faire, un bagage culturel et intellectuel important. Ils sont donc plus

¹www.arftlv.org, L Poitou –Charentes, édition 2009 ARGOS en Poitou –Charentes. Bilan, apports et problématiques de la relation formation-emploi

²http://www.crasc.dz/ouvrages/pdfs/2012_formation_emploi_chergou.pdf AkilaChergou, Directrice de la formation Continue et des Relations Intersectorielles, Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels, Alger.

³La banque mondiale, Investir dans l'individu pour renforcer le capital humain

productifs ce qui améliore leur efficacité. Cette meilleure efficacité et efficience leur permet par conséquent d'être plus innovants. Ainsi, la théorie du capital humain assure qu'il est plus rentable d'investir dans l'éducation et la formation des individus que dans les machines et les usines, le retour sur investissement est plus important sur le long terme.¹

Les économies modernes et performantes s'appuient sur les ressources immatérielles qui sont inépuisables et qui génèrent en permanence de la plus-value des systèmes productifs grâce aux savoirs et aux savoir-faire acquis par la formation.

Des agences (principaux acteurs des politiques de l'emploi) : Agence nationale pour l'emploi (Anem),

Caisse nationale d'assurance chômage (Cnac),

Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes,

Agence de développement social (ADS)

Agence nationale de gestion du microcrédit (Angem), dont la tutelle relève des ministères du Travail, l'Emploi et la Sécurité sociale et de la Solidarité nationale ont vu leurs rôles renforcés et leurs activités réorganisées, tout en bénéficiant de l'augmentation de leurs dotations budgétaires.²

La nécessité d'une politique de l'emploi avec l'amélioration de l'environnement des entreprises, de l'enseignement et du système d'apprentissage.

Les réalités actuelles de la formation : Les pratiques des entreprises en matière de formation sont très variées. A. Meignant (1986) propose une typologie des pratiques qui se base sur quatre paradigmes qui caractérisent la formation

1- la formation- impôt : les entreprises qui cherchent à se mettre en conformité avec la réglementation.

2- la formation- pactole : L'entreprise cherche avant tout à bénéficier des financements publics.

3- la formation sécurité : La stabilité pour les salariés.

¹Lexique : théories économiques, Théorie sur le capital humain

²<http://www.algerieinfos-saoudi.com/2014/09/document-politiques-de-l-emploi-et-marche-du-travail-cn-algerie.html>, 6 Septembre 2014 Publié par Saoudi Abdelaziz, Document. Politiques de l'emploi et marché du travail en Algérie

4- La formation- développement : Elle contribue à la performance et à l'efficacité réalisation des objectifs, réorganisation du travail).¹

La formation n'est importante que parce qu'elle contribue à la résolution de problèmes auxquels l'entreprise est confrontée.

La finalité économique repose sur les compétences professionnelles économiquement et socialement utiles.²

Selon Dimitri Weiss, elle a connu trois évolutions :

La première étape a consisté à former avant le début de travail (par la formation initiale).

La deuxième étape faisait que la formation ne précède plus le travail mais elle l'accompagne (développer les compétences des salariés).

Dans la troisième étape, un rapprochement s'est créé entre situation de travail et situation de formation.

Le souci de l'entreprise est la création de conditions favorables au développement des compétences. Il est présenté comme une nouvelle étape dans l'histoire de la formation.³

La politique de formation se définit à travers les buts ou les finalités. Elle vise des objectifs à atteindre. Le style de management conditionne aussi la réussite de cette politique.

En effet, si l'entreprise fonctionne par un management autocratique (O.S.T selon Taylor), les salariés ne vont pas adhérer pas dans la réalisation cette politique et les résultats seront mitigés.

Mais si les salariés ont été associés ils se sentiront partie prenante du projet de cette politique à mettre en œuvre et leur adhésion. Mais selon Jacques Soyer la construction d'une politique de formation doit intégrer nécessairement certaines phases.⁴

¹Dimitri Weiss et al, les compétences, 3ème édition, 2001, p.424.

²Dimitri Weiss et al, les compétences, Ed d'Organisation, 3ème édition, 2001, p.426.

³Claude Lévy Le Boyer, Gestion des compétences, Ed d'Organisation, 2002, p.130.

⁴Jacques soyer, fonction formation, Ed d'Organisation, paris, 2002, p.61,

c) L'apport des T.I.C dans la formation :

Les « T.I.C » est une notion souvent limitée à la description empirique des objets techniques.

« Elles constituent à la fois un contenu d'enseignement et des environnements d'apprentissage dans lesquels les apprenants peuvent construire et produire des connaissances sur ces mêmes technologies».¹

L'expression « T.I.C » inclut trois concepts : un de technologie, l'autre de communication et un autre d'information.²

A l'heure où les T.I.C sont omniprésentes dans tous les domaines de notre quotidien (économie, éducation, recherche médical...), il apparaît que la question qui importe n'est pas celle de « ce qu'il faut pour faire avec » mais plutôt celle de « comment faire avec » ?³

Dans la formation, les TIC construisent des instruments de construction de connaissances et de compétences pour les apprenants, de développement professionnel pour les enseignants, de promotion et d'innovation dans les institutions (Rabardel&Folcher, 2004).⁴

Elles changent les pratiques, les stratégies de recherche d'expérimentation, de publication de celui qui se les approprie et le savoir devient une matière d'échange (Karsenti, 2007).⁵

Comme le relève Karsenti (2006), de nombreuses études montrent que l'on apprend plus vite et mieux avec les T.I.C. Il ajoute que « les avantages sont nombreux en termes de flexibilité, d'accessibilité, de communication et

¹Peraya, D. & Peltier, C. (2012). Une année d'immersion dans un dispositif de formation aux technologies : prise de conscience du potentiel éducatif des TICE, intentions d'action et changement de pratique. *Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire*, 9 (1-2). pp. 111-135.

²Basque, J. (2005). Une réflexion sur les fonctions attribuées aux TIC en enseignement universitaire. *Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire*, 2(1). pp. 30-41.

³Lardellier, P. (2010, mars). Les élèves de l'ère Internet sont-ils vraiment des « mutants numériques » ? Communication présentée au Forum Retz « Le numérique va-t-il bouleverser les pratiques pédagogiques » ? Paris, France.

⁴Folcher V., & Rabardel P. (2004). Hommes-Artefacts-Activités : perspective instrumentale. In P. Falzon (Eds) *L'ergonomie*. Editions : Presses universitaires de France. pp. 251-268.

⁵Karsenti, T. (2007). Conditions d'efficacité de l'intégration des TIC en pédagogie universitaire pour favoriser la persévérance et la réussite aux études, rapports de recherche du CRIFPE. p 124

d'interactions accrues, et de variété des modes d'enseignement et d'apprentissage »¹

Les T.I.C permettent la prise en compte des différences, favorisent l'individualisation des enseignements et représentent de ce fait une alternative pour gérer l'hétérogénéité des élèves. Pour elle, cerner l'impact des T.I.C sur l'enseignement et l'apprentissage n'est pas facile.²

Depuis trois décennies des travaux sont faits sur le sujet aussi bien en œuvre qu'à l'étranger. Ces travaux font apparaître des résultats nuancés sur l'efficacité des T.I.C, voire contradictoires dans certains cas. Dans cette même revue, beaucoup d'avis relatifs à l'impact des T.I.C à l'école ont été recueillis.³

Le rôle inducteur de technologies simples et intuitives pour l'amélioration de la pédagogie devrait nous encourager à penser l'intégration des TIC dans l'action et la durée en faisant évoluer notre système ou dispositif d'enseignement et d'apprentissage non à travers les outils eux-mêmes, mais à travers les usages que font les acteurs de ces outils.⁴

Les moyens de formations, par CD-Rom, par le Web ou un tuteur à distance. Il y aussi des mises en place d'apprentissage en aménageant des locaux, des mises à disposition de cas pratiques.⁵

Il apparaît que les effets des T.I.C varient en fonction de la nature des dispositifs pédagogiques. En outre, il est difficile de trouver des indicateurs efficaces pour évaluer leur impact : la mesure de la performance n'étant pas

¹T. Karsenti, (2006). Comment favoriser la réussite des étudiants d'Afrique dans les formations ouvertes et à distance (F.O.A.D) : principes pédagogiques. TICE et développement, (p.5).

²Françoise Poyet ; Impact des TIC dans l'enseignement : une alternative pour l'individualisation » revue n°41, 2009

³<http://adelaide-pani.over-blog.com/article-34764711.html>, Enjeux et impacts des T.I.C dans l'enseignement, 10 août 2009

⁴Marcel Lebrun (UCL, Louvain-la-Neuve, Belgique), Revue sticef, vol. 18, 2011. Impacts des TIC sur la qualité des apprentissages des étudiants et le développement professionnel des enseignants : vers une approche systémique,

⁵Aediam Tekleab, Gabriella Tafalla, Impact des nouvelles technologies sur l'entreprise, Intégration des NTIC dans nos entreprises

suffisante pour rendre compte, à elle seule, de leurs effets sur les apprentissages.¹

Les T.I.C ouvrent la voie à des activités pédagogiques novatrices allant de l'illustration de concepts par l'image à des activités plus complexes de collaboration et de construction des connaissances.

Elles changent la motivation et la relation enseigné/enseignant et interviennent en tant que catalyseurs de pratiques et d'usages nouveaux. L'utilisation de l'Internet permet de varier les outils pédagogiques et de modifier les conditions de diffusion et d'évaluation des connaissances.² La généralisation de ces T.I.C dans des situations d'enseignement-apprentissage et qui concourent à leur éclatement dans le temps et dans l'espace.

Comme le relève Karsenti (2006), de nombreuses études montrent que l'on apprend plus vite et mieux avec les T.I.C. Il ajoute que « les avantages sont nombreux en termes de flexibilité, d'accessibilité, de communication et d'interactions accrues, et de variété des modes d'enseignement et d'apprentissage ».³

Certains voient que les T.I.C ne doivent pas être un objet d'apprentissage ; les T.I.C doivent être au service de la pédagogie pour que les futurs cadres soient exposés à des modèles efficaces d'intégration pédagogique, et pour mieux l'intégrer par la suite.⁴

Les T.I.C contribuent au développement, elles doivent être encadrées par des dispositifs pédagogiques basés sur des méthodes plus incitatives et

¹<http://eduveille.hypotheses.org/1226>, Olivier Rey, Impact des TIC dans l'enseignement: une alternative pour l'individualisation ?

²https://gerflint.fr/Base/Algerie12/karima_ait-dahmane.pdf, Dr. Karima Ait-Dahmane Université d'Alger 2, L'impact des TICE sur l'enseignement/apprentissage de la langue française dans le supérieur : quels besoins de formation pour quelle pédagogie ?

³Karsenti, T. (2006). Comment favoriser la réussite des étudiants d'Afrique dans les formations ouvertes et à distance (foad) : principes pédagogiques. TICE et développement, (p.5).

⁴Petrein Olivier, l'impact des NTIC dans la formation professionnelle des cadres de l'institution militaire N°198 -8 e Biennale de l'éducation et de la formation Texte publié par l'INRP sous l'entière responsabilité des auteurs

interactives, soutenus par de nouveaux rôles des acteurs, enseignants et étudiants, et finalisés au développement des compétences humaines, sociales et professionnelles de ces acteurs » (Lebrun, 2011).¹

La mesure du taux d'intégration des T.I.C dans les pratiques pédagogiques, selon le modèle LoTI (Levels of Technology Implementation), établi par Moersch qui permet d'établir un lien entre l'approche pédagogique suivie par l'enseignant et le degré d'intégration de la technologie (Moersch, 1995) :

La prise de conscience de l'utilisation de l'ordinateur,

L'exploration des technologies, La pénétration dans l'apprentissage,

L'intégration au processus d'apprentissage,

L'expansion pour l'expérience par les apprenants,

Le raffinement pour l'usage de l'apprentissage.

Les pédagogies comprennent des objectifs qui sont les compétences que l'apprenant doit développer, des méthodes centrées sur lui et ce qu'il sait faire.

Les interactions apprenant-enseignant et apprenant-apprenant' sont privilégiées, l'enseignant intervient pour guider et diffuser des feedbacks sur les travaux.

L'utilisation des T.I.C dans l'entreprise ne manque pas de contribuer à l'amélioration de ces performances, mais seulement lorsqu'elle s'accompagne d'autres investissements et d'autres actions au niveau de l'entreprise, comme par exemple des changements organisationnels et une évolution des compétences.²

Pourtant elles ne datent pas d'Internet et du téléphone mobile, elles ont été toujours une composante importante de l'organisation industrielle.³

¹Lebrun, M. (2011). Impacts des TIC sur la qualité des apprentissages des étudiants et le développement professionnel des enseignants : vers une approche systémique. Revue des Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Education et la Formation (STICEF), 18. 20 p.

²https://www.oecd-ilibrary.org/fr/science-and-technology/les-tic-et-la-croissance-economique/les-tic-et-les-performances-au-niveau-de-l-entreprise_9789264101319-5-fr OECD iLibrary | Les TIC et les performances au niveau de l'entreprise

³ Abdelkader Rachedi, T.I.C & Structures de l'entreprise, tome 1 page 01, maison d'édition Edilivre, Paris France, 2016

Elles ne peuvent améliorer la productivité que si l'apparition des outils de connaissance s'accompagne de formes d'organisation (O.C.D.E, 2004)¹.

Elles permettent un meilleur accès aux informations pour l'ensemble du personnel et facilité le partage pour une performance et une mobilisation accrue en matière d'information et de communication. (B. Henriet ; M. Imbert, 2000).²

Le modèle d'acceptation de la technologie de Fred Davis propose trois niveaux indépendants d'explication de l'impact des T.I.C sur le comportement.

Le premier concerne les caractéristiques individuelles qui sont supposé avoir un effet sur l'utilisation.

Le second concerne les perceptions qui semblent aussi avoir un effet indirect dépendant du premier sur l'impact des T.I.C sur le comportement.

Enfin, le troisième concerne l'utilisation des T.I.C qui suppose avoir un effet direct et dépendant des deux premiers niveaux sur le comportement des salariés.³

L'impact s'étend au mode de distribution du pouvoir, (fluidité, transparence, autonomie et responsabilité).⁴

La performance résulte d'une combinaison efficace des comportements de tous ces acteurs.⁵

d) L'agence nationale d'intermédiation :

Une stratégie en matière d'insertion des diplômés dans le marché d'emploi, la création d'une agence qui aura pour mission d'assurer l'information, de favoriser le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi et de contribuer à la mise en place des programmes de formation insertion professionnelle l'adoption d'un programme d'appui à l'auto-emploi en faveur des diplômés chômeurs en vue de les assister lors de la création de

¹O.C.D.E, 2004, Les T.I.C

²Bruno Henriet ; Maurice Imbert : D.R.H : Tirez parti des technologies communication interne, Knowledge management : fonction Intranet p.19

³Abdelkader Rachedi, Le Modèle d'acceptation de la technologie (M.A.T de Davis 1986) tome 03 page 11, maison d'édition Edilivre, Paris France, 2016.

⁴Abdelkader Rachedi, l'impact des T.I.C sur l'entreprise, l'influence des nouvelles technologies, 2011, page 47 maison d'édition universitaires européennes, saarbrücken, Allemagne, 2011.

⁵Abdelkader Rachedi, T.I.C et comportement des hommes dans l'entreprise, tome 2, page 04, maison d'édition Edilivre, Paris France, 2016.

leurs propres activités Le développement des programmes d'incitation à la création d'emplois pour les diplômés dont les plus importants sont le programme action-emploi.¹

L'une des raisons de formation est de s'intéresser aux « besoins » des entreprises, d'une prospective des métiers et des qualifications à une prospective des compétences, en gardant à l'esprit pour ne pas reproduire une approche adéquate que la formation requise renvoie à un éventail (formation initiale, continue, expérience, ancienneté).

La qualification au sens de l'ISEE, la qualification se réfère aux modalités d'exercice de la profession. C'est dans l'interaction des processus psychologiques en jeu et la situation de travail dans son ensemble, que se définit aujourd'hui la qualification.²

La qualification individuelle inclut l'aptitude du travailleur à exécuter la tâche qui lui est attribuée, mais aussi l'ensemble de ses savoirs faire, que ceux-ci résultent de son niveau culturel et de sa formation, de son expérience ou de sa pratique personnelle.³

e) La logique de « qualification » :

Elle fondait dans les Trente Glorieuses où les salaires étaient rattachés au poste de travail. Un diplôme supérieur ne donne pas à un salaire supérieur : le salaire est rattaché au poste, pas au travailleur. Le lien positif entre diplôme et salaire résulte alors de l'affectation aux postes.

f) Le modèle de la qualification :

Il est considéré comme un critère majeur de définition des emplois.

Il structure les formations,

¹Formation, emploi et insertion dans la vie active

² Madeleine Grawitz, Lexique des sciences sociales, 7^{ème} édition Dalloz, Paris, P.338

³Echaudemaison Claude Daniele, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition Nathan, Paris, 2007, P.134

Les grilles de classifications et bien d'autres formes d'organisation du travail.¹

g) De la qualification aux compétences :

Les employeurs demandent des niveaux plus élevés sans définir les qualités. Ces compétences supposent une mobilisation qui ne sont pas toujours prêts à fournir cet effort. En fait, la mise en œuvre des compétences dépend du statut de l'emploi.

De la qualification officielle aux compétences réelles : La qualification requise par un emploi consiste à s'assurer d'un savoir-faire. On distingue le travail prescrit (basé sur la qualification) du travail réel (qui joint les compétences à la qualification).²

Depuis le début des années 1980, on assiste à un mouvement mondial de révision des systèmes éducatifs selon la logique des compétences. Cette logique a d'abord été appliquée à la sphère du travail et de la formation professionnelle où elle a été clairement associée à l'idée d'efficacité, de rendement dans l'action.³

Le concept renvoi à une formalisation du travail, à une capacité de représentation des processus et d'anticipation des aléas, une intériorisation des normes de qualité et de contrôle qui modifient le niveau d'implication et le degré d'autonomie des individus (Dietrich, 1999).⁴

Mais le plus souvent, les différents modes d'acquisition de compétences coexistent au sein d'un même métier. L'appréciation du lien entre métier et formation est alors relativement partagée.

¹XVIème Conférence Internationale de Management Stratégique La « gestion par la compétence » une pratique managériale en voie d'émergence au sein de l'entreprise Française : Du discours aux pratiques Ouerghi Malika, Doctorante. Laboratoire Orléanais de Gestion (L.O.G), Université d'Orléans (France)

²<http://www.acgrenoble.fr/webcurie/pedagogie/webeses/terminale/travail/qualification1.htm>, Par Marion Giaconella et Laurianne Oliveira, évolution de l'emploi, des qualifications et les transformations de l'emploi.

³<https://doi.org/10.3917/lfa.191.0003>, Max Butlen et Joaquim Dolz, La logique des compétences : regards critiques, dans Le français aujourd'hui 2015/4 (N° 191), pages 3 à 14

⁴Dietrich, A (1999), compétence et performance : entre concepts et pratiques de gestion, Education permanente, n°140, pp. 19-34

Dans les grandes entreprises par exemple, des salariés expérimentés ayant bénéficié d'une promotion interne peuvent ainsi côtoyer des jeunes recrutés sur des spécialités de formation bien déterminées.

Section 4 : La compétence :

Elle est un concept qui est utilisé aujourd'hui dans les discours et les pratiques. Il est désormais question de savoir comment se crée, se mobilise et se développe.

Selon la théorie évolutionniste de la firme le rôle de la compétence est dans le processus de prise de décision dans le cadre d'une «rationalité limitée» des preneurs de décisions, «elle est une aptitude reconnue, une connaissance suffisamment approfondie permettant de juger ou décider».

Selon Becker et Schulz, la théorie de capital humain reconnaît le rôle des compétences dans la croissance et le développement économique (investissements en formation).¹

En sociologie du travail la notion de qualification qui a pris plusieurs définitions suivant le contexte historique (savoir-faire de métier, tenue d'un poste de travail, titres et diplôme) puis à la notion de compétence.

En stratégie d'entreprise² :

C'est à travers le concept de « compétence clé » de la firme que s'est exprimé son intérêt. Il y a trois types de compétences en entreprise à savoir, Les premières s'apparentent à la maîtrise de certaines activités telles que (R&D),

Les secondes se trouvent dans l'organisation d'entreprise (compétences organisationnelles).

Les troisièmes sont liées au patrimoine externe s'est constitué avec le temps tels que l'image de marque, réseaux de coopération et d'alliance.

Les caractéristiques de la compétence en stratégie :

¹Becker, 1964 & Schulz, 1963, la théorie du capital intellectuel

² Arnaud De Meyer, Sophie Dubuisson, Christian Le Bas, innovation et performance, Ed d'Organisation, Paris, 2001, 3eme édition, P.435

- S'intéresser à la compétence collective.
- Avantage concurrentiel, elle doit être rare.
- Identifier elle qui n'apportent rien.

La formation vise le transfert et le développement des compétences individuelles et collectives.

La compétence est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements, s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est validable. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer.¹

Deux notions s'opposent à celle de compétence : savoir et qualification. Le terme, reste difficile à définir de façon satisfaisante. Tantôt, il désigne un point d'arrivée marqué par un niveau de haute performance, tantôt un processus dont le déroulement est ponctué par des bilans d'évaluation.²

La compétence apparaît comme un concept qui valorise l'histoire. Les savoirs permettent de mieux comprendre les actions et leur mise en œuvre.

Comme le soulignait déjà F. Ropé, la notion de compétence « se présente comme l'une de ces notions carrefour dont l'opacité sémantique favorise l'usage inflationniste qui en est fait dans des lieux différents par des agents aux intérêts divers ». Elle est employée avec un nombre de sens tellement différents qu'il est difficile d'en saisir le concept.³

Les recherches ce sont ainsi orientés vers des modèles qui s'appuient sur les ressources capitales physiques (avantages concurrentiels),

Capital humain (capacité d'apprentissage).

Capital organisationnel (planification, contrôle).

Les compétences clés sont à la fois rares, précieuses et difficilement imitables.⁴

¹Zafarian Philippe, Objectif compétence, éditions liaisons, 2001, P.63.

²<https://journals.openedition.org/insaniyat/14002>, Zohra Hassani, La réforme du système éducatif en Algérie : quels changements dans les pratiques des enseignants ?

³F. Ropé, la notion de compétence

⁴J.Aubret, P. Gilbert et F. Pigeyre, les compétences, (2002, p.65)

La logique de compétences se substitue à la logique de postes par le remplacement des postes disponibles au sein de l'entreprise ou dans d'autres unités du groupe.¹

Il n'y pas de différence fondamentale entre cette notion et celles d'aptitude, savoir-faire, habileté, expertise ou capacité. Pour d'autres, la compétence ne se réduit pas à un savoir ou un savoir-faire. Être compétent, c'est pouvoir mobiliser les ressources disponibles dans la réalisation d'une tâche. Pourtant, il est difficile de dire à quel moment les auteurs parlent d'un ensemble de ressources organisées qui permettent la réalisation de la tâche ou de la mobilisation même de ces ressources.²

Les connaissances et savoirs, sont interchangeables, la compétence est un ensemble d'objectifs.

Le savoir-faire et le savoir-être apparaissent comme des évidences qui n'appellent aucune clarification.³

Les compétences au-delà des savoirs renvoient aux savoir-faire et savoir-être ne peuvent pas s'acquérir seulement dans le système de formation initiale.

Le concept renvoi à une formalisation du travail, à une capacité de représentation des process et d'anticipation des aléas, une intériorisation des normes de qualité et de contrôle qui modifient le niveau d'implication et le degré d'autonomie des individus (Dietrich, 1999).⁴

Les modes d'acquisition de compétences coexistent au sein d'un même métier. Dans les grandes entreprises par exemple, des salariés expérimentés ayant bénéficié d'une promotion interne peuvent ainsi côtoyer des jeunes recrutés sur des spécialités de formation bien déterminées

¹http://theses.univlyon2.fr/documents/getpart.php?id=lyon2.2003.faisant_jp&part=76041; Le concept de qualification des postes et des personnes

²<https://doi.org/10.3917/lfa.191.0003>, Max Butlen et Joaquim Dolz, La logique des compétences : regards critiques, dans *Le français aujourd'hui* 2015/4 (N° 191), pages 3 à 14

³<https://journals.openedition.org/insaniyat/14002>, Zohra Hassani, La réforme du système éducatif en Algérie : quels changements dans les pratiques des enseignants ?

⁴Dietrich, A (1999), compétence et performance : entre concepts et pratiques de gestion, *Education permanente*, n°140, pp. 19-34

Le modèle taylorien basé sur la « logique de poste » est généralement associé à la mise en forme de la relation salariale typique d'un modèle dominant de régulation «fordiste», par ailleurs décrit par «l'approche par la régulation » (Boyer, 1987).¹

La qualification des postes de travail se compose de trois phases (Peretti, 2002) : l'étude de poste et la description des postes, l'évaluation des postes et la classification des postes.²

a) L'approche par compétences (A.P.C):

Le mouvement souvent désignée par le sigle A.P.C, semble bien en voie de s'imposer dans presque toutes les sphères de l'activité humaine.³

Parmi la multiple définition de compétence on a retenu trois et que sont les suivant, c'est celle donnée par Maurice De Montmollin et qui semble être la plus approprier a la formation, il définit la compétence comme des « Ensembles stabiliser de savoirs et savoirs faire, de conduites types de procédures standards, de types de raisonnement, l'on peut mettre en œuvre sans apprentissage nouveau ».⁴

La compétence permet d'agir et /ou de résoudre des problèmes professionnelle de manière satisfaisant dans un contexte particulier en mobilisant diverses capacités de manier intégrées.⁵

La compétence est de piloter un organisme dans le but d'atteindre ses objectifs d'une manière efficace et le pouvoir de s'adapter.

L'A.P.C entre nécessité et faisabilité :

En réalité les résistances naissent bien davantage des maladroites des faiseurs de la réforme. Il ne faut pas non plus trop s'étonner du fait que la réforme actuelle du système éducatif suscite de nombreuses critiques.

¹Boyer R., Durant J-P. (1998), l'après fordisme, Syros, Paris

²Peretti J.M., « Ressources humaines », Ed. Vuibert, 7ème édition, 2002, p. 577.

³Gérald Boutin, l'approche par compétences en éducation : un amalgame paradigmatique nr 81 p. 25 à 41

⁴Eray, Philippe, «Précis de développement des compétences : concilier formation et organisation», Edition, Paris, 1999, page 21.

⁵Carre. Phillip et Caspar Pierre, traité des sciences et des technique de la formation, Dunod 2ème édition, paris, 2004, page, 150

La certification de personnes ou encore certification de compétences consiste à vérifier la conformité de la compétence des personnes physiques à des exigences définies.¹

La Certification des Compétences en Entreprise (CCE) est un dispositif qui permet aux individus de se voir certifier des compétences transverses, mises en œuvre dans un cadre professionnel ou extra professionnel.²

La certification de compétences devient alors une chance à saisir pour les hauts responsables. Cette amélioration serait acquise lorsqu'il y aurait une bonne adéquation entre la formation et l'emploi.

Avantages pour le salarié :

- Obtenir une reconnaissance issue de son expérience, sans avoir à justifier d'un cursus de formation,
- Certifier des compétences,
- Développer son employabilité.

Avantages pour l'entreprise :

- Motiver et fidéliser les salariés,
- Reconnaître les compétences des collaborateurs,
- Développer la mobilité interne.³

Il n'est pas facile de standardiser les compétences, si l'homme ne peut plus évaluer les aptitudes et les compétences cela va se répercuter sur la qualité de l'enseignement.

Selon la typologie il y a les compétences générales (ou transversales) qui ne sont pas spécifiques à un métier donc qui sont utiles dans de nombreux emplois.⁴

¹<https://www.dekra-certification.fr/certification-de-personnes.html>, votre certification de personne/ de compétences, DEKRA certification

²<https://www.cci.fr/web/la-formation-continue/cce>, La certification des compétences en entreprise (C.C.E)

³<https://hautsdefrance.cci.fr/solutions/certificat-competences-entreprise/>, Certificat de compétences en entreprises

⁴Emery Yves et Gohin François, dynamiser les ressources humaines, collection diriger l'entreprise, 1999, page, 112.

Selon le développement des compétences il y a les compétences (spécifiques et collectives).¹

Selon Guyle Boterf : «Il y a l'organisation qui envisage le développement de leurs collaborateurs en termes de professionnalisation».²

b) La logique de compétence :

Il y a deux versions :

La première est la décomposition du savoir-faire en différentes compétences. Une des conséquences est la difficulté de retrouver un emploi dans la mesure où la compétence fragilise la qualification dans cette perspective.

La seconde on assiste au contraire à un enrichissement de la qualification. Il s'agit de favoriser l'évolution de l'individu au rythme de l'entreprise. Dans un contexte de flexibilité la valorisation de l'adaptabilité est facteur d'employabilité. Ces nouveaux savoirs s'appuient tous, peu ou pour sur la compétence et la motivation des hommes.³

La « logique compétence » qui vise à instaurer dans les entreprises du secteur une progression professionnelle fondée sur les compétences individuelles des salariés.⁴

Les enjeux de cette logique des compétences sur l'acte de former,

La compétence professionnelle :

Est une combinaison (connaissances, savoir-faire, expériences et comportements) s'exerçant dans un contexte précis. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer. »

¹Batal Christian, la GRH dans le secteur public, tome1, édition d'organisation 1998, p160.

²Guy Boterf, construire les compétences individuelles et collectifs, édition d'organisation, paris 2ème édition 2001, p131.

³Philippe Lorino L'économiste et le mangeur Page 118, éditions collection économie ENAG / EDITIONS

⁴Valérie Devos et Evelyne Leonard «Logique compétence», : modernisation ou illusion ?, Unité de Gestion Sociale et d'Analyse des Organisations, Institut d'Administration et de Gestion, Université Catholique de Louvain, Place des Doyens, 11348 Louvain-la-Neuve, Belgique.

« La formation n'est pas une fin en soi, mais un des moyens permettant de développer des ressources».

La logique modifie les échanges entre l'entreprise et les lieux de formation en développant de nouvelles responsabilités. Etant donné que la logique relève de la responsabilité de l'entreprise.¹

Alain Touraine décrit trois étapes du travail ouvrier. Dans un premier temps, ce travail est peu soumis à la machine et la qualification dépend essentiellement de l'habileté de l'ouvrier.

La deuxième phase est celle de l'ouvrier spécialisé lié à l'organisation taylorienne du travail.

Enfin, la phase actuelle, dominée par l'automatisation, implique un savoir-faire qui n'est pas obligatoirement technique, mais plutôt social dans le sens où il dépend d'aptitudes ayant trait à la personnalité de l'ouvrier.²

La compétence est du ressort de l'employeur tandis que la qualification dépendait de la convention collective. On assiste donc à une individualisation du processus. La satisfaction professionnelle permet l'enrichissement du travail, l'implication de l'individu dans l'entreprise, la satisfaction due au salaire, la satisfaction due au statut professionnel.³

La reconnaissance des compétences en est une, mais de quelle manière peut-elle se faire ?

Cette logique compétence passe obligatoirement par une évolution de la G.R.H. La reconnaissance des compétences peut, tout d'abord, passer par la rémunération. Outre la rémunération, la reconnaissance des compétences peut aussi s'inscrire dans la perspective de la rétribution globale.⁴

Cette reconnaissance suppose de tenir compte des dimensions d'équité et de justice. Les dispositifs de reconnaissance peuvent aussi favoriser le

¹Journées internationales de la formation, 1998, Expert rédacteur : Charles Delorme - CEPEC International, Les effets de la logique, compétences professionnelles, Sur l'acte de former.

²Alain Touraine, qualification et formation, une citation sur la description des étapes du travail ouvrier

³Orsoni économie et organisation des entreprises Vuibert en poche Page 62

⁴<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00863603> Pauline Gauthier, Chloé Guillot-Soulez
Entre logique qualification et logique compétence, comment reconnaître les compétences individuelles?

sentiment de justice à laquelle les salariés sont très attachés, par leur influence sur les trois dimensions (distributive, procédurale) de la justice organisationnelle (Lattes et al. 2007).¹

c) La compétence productive :

Au cours des dernières décennies, cette notion de compétence s'est imposée comme centrale dans un grand nombre de pratiques sociales, au sein des organisations comme dans le domaine de l'éducation et de la formation.²

La compétence productive et le niveau de formation sont liés, à emploi donné quelqu'un de plus diplômé devrait toujours toucher un salaire plus élevé.

d) La gestion des compétences :

Elle peut être interprétée dans un processus long de modernisation profonde d'un secteur d'activité, de la qualification officielle aux compétences réelles, la qualification requise par un emploi consiste à s'assurer d'un savoir-faire.

On distingue le travail prescrit (basé sur la qualification) du travail réel (qui joint les compétences à la qualification).³

Depuis le début des années 1980, on assiste à un mouvement mondial de révision des systèmes éducatifs selon la logique des compétences. Cette logique a d'abord été appliquée à la sphère du travail et de la formation professionnelle où elle a été clairement associée à l'idée d'efficacité, de rendement dans l'action.⁴

¹Lattes, 2007, Les dispositifs de reconnaissance des compétences

²Jean-Claude Coulet, Les notions de compétence et de compétences clés : l'éclairage d'un modèle théorique fondé sur l'analyse de l'activité

³<http://www.acgrenoble.fr/webcurie/pedagogie/webses/terminale/travail/qualification1.htm> Par Marion Giaconelle et Laurianne Oliveira évolution de l'emploi, des qualifications et les transformations de l'emploi.

⁴<https://doi.org/10.3917/lfa.191.0003>, Max Butlen et Joaquim Dolz, La logique des compétences : regards critiques, dans Le français aujourd'hui 2015/4 (N° 191), pages 3 à 14

Zarifian précise quel est le sens de l'évolution en affirmant qu'émerge un nouveau modèle de gestion de la MOD qu'il appellera « modèle de la compétence ».

Ce modèle serait caractérisé par une référence à la qualité comme condition de développement et par « un nouveau jugement porté sur la mainMOD ».¹

Selon les termes de Zarifian Cela donnerait lieu à de nouvelles pratiques axées notamment sur une mobilité du personnel fondée sur la compétence, sur la responsabilisation et une formation continue elle-même liée à la mobilité et à la responsabilisation.²

e) L'évaluation des compétences :

Elle se fait sur la base de grilles. Certaines grilles intègrent des indicateurs de performance.

Elles permettent un échange entre le salarié et son hiérarchique sur la base d'éléments concrets.

La reconnaissance des compétences apparaît comme un facteur d'individualisation de la relation salariale.³

Trois groupes de compétences :

Les compétences expertes dans les technologies,

Celles, exigées en complément plus classiques.

Sociales : travail en équipe, intelligence sociale.

Situationnelles comme l'autonomie.

f) Le système des rémunérations :

A subi d'importants changements à la suite de la baisse du taux d'emploi permanent et de l'augmentation du taux d'emploi temporaire. On peut néanmoins penser que même si l'accès à l'emploi est souvent conditionné par le diplôme ou le niveau de diplôme, c'est l'emploi qui détermine le

¹Zarifian Ph., 1988, « L'émergence du modèle de la compétence », in Stankiewicz Fr. (sous la direction de), Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines, l'après-taylorisme, Paris, Economica, pp. 77-82.

²Zarifian Ph., 1999, Objectif compétence, Paris, Editions Liaisons.

³<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00863603> Pauline Gauthier, Chloé Guillot-Soulez
Entre logique qualification et logique compétence, comment reconnaître les compétences individuelles?

salaire plus que le diplôme ; l'emploi public est exemplaire de ce phénomène. L'éducation est également un investissement rentable pour un pays sous certaines conditions.¹

La compétence réside dans un certain rendement comme (autonomie, responsabilité, flexibilité ainsi que la capacité d'influer sur le système, être compétent dans le monde du travail, c'est surtout être compétitif.

Lattes et al. (2007) identifient trois systèmes de récompense :

- développer l'employabilité des salariés ;
- l'évolution du contenu du poste ;
- la mobilité interne, qui permet d'accéder à des changements de postes.²

FOR AUTHOR USE ONLY

¹Synthèse sur la relation formation-emploi Education & formations n° 85 novembre 2014
Sylvère Chirache Sous-direction des synthèses Cellule des méthodes et des synthèses
statistiques Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

²Lattes J-M., Lemistre O. et Roussel P. (2007), Individualisation des salaires et rémunération des compétences, Economica.

Tableau n° 1 : Les spécificités des deux modes de gestion du personnel¹

Gestion par la « logique de poste »	Gestion par la « logique de compétence »
Les entreprises qui se conforment à ce mode de gestion encadrent très fortement leurs salariés. Ces firmes pourraient se caractériser par de faibles difficultés à recruter, peu de dépenses de formation, un travail défini par des tâches précises à exécuter, un recours permanent à la hiérarchie, une absence de polyvalence des salariés, un contrôle permanent du travail,....	Les entreprises qui se conforment à cette nouvelle pratique managériale proposent un encadrement du travail plus souple en privilégiant la polyvalence, la motivation des salariés, la coopération entre les salariés, en consacrant une large part de la masse salariale à la formation, en encourageant les salariés à être autonome et responsable et en ne procédant qu'à des contrôles occasionnels du travail...

¹XVIème Conférence Internationale de Management Stratégique La « gestion par la compétence » une pratique managériale en voie d'émergence au sein de l'entreprise Française: Du discours aux pratiques Ouerghi Malika, Doctorante. Laboratoire Orléanais de Gestion (L.O.G), Université d'Orléans (France).

Chapitre 2 : L'emploi

L'emploi est relié directement au travail et à la fonction, c'est l'usage qu'on fait d'une chose. C'est un terme indiquant l'utilisation d'un individu par un autre individu qui y consent ou par une institution visant à la réalisation d'un travail particulier en contrepartie d'un salaire ou autre rémunération.¹

Le développement des formes particulières d'emploi et l'émergence de nouvelles formes résultent aussi de modifications de comportement des actifs. Le chômage de masse a modifié le rapport de force sur le marché du travail dans un sens défavorable aux salariés, qui sont ainsi de plus en plus contraints d'accepter des emplois précaires.

De façon plus positive, le développement de nouvelles formes d'emploi reflète également un processus d'individualisation et des modifications dans les aspirations des personnes.²

Section 1 : Les transformations de l'emploi :

L'évolution de l'emploi, des qualifications et des transformations d'emploi.

a) L'évolution de l'emploi :

Il faut faire une distinction entre les emplois typiques et atypiques et les emplois atypiques et précaires.

Traditionnellement, et ce depuis le recensement de 1896 où une distinction est faite entre les personnes au chômage et celles déclarées sans profession, une protection garantie par la convention collective.³

Concernant la différence entre les emplois typiques et atypiques :

¹Crego, IAE, P.1888. 2 Echaudmaison Claude Danielle, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition Nathan, Paris, 2007, P.134.

²http://www.coe.gouv.fr/140430_Rapport_pour_site3d7f1.pdf?file_url=IMG/pdf/140430-Rapport_pour_site-3.pdf, Conseil d'orientation pour l'emploi, L'évolution des formes d'emploi

³<https://comptabilite.savoir.fr/emploi-typique-emploi-atypique/> Emploi typique, Emploi atypique

b) Les emplois typiques : se définissent par des critères principaux :

- Un temps plein,
- un contrat à durée indéterminé,

Sont des emplois assortis de droits (promotion, sécurité sociale), héritées dès l'intervention de l'état pour protéger les salariés du rôle des syndicats.

c) Les emplois atypiques :

C'est un emploi à temps partiel, sans possibilité de carrière, temporaire, autonome à compte propre, ou en cumul d'emplois.¹

Avec la crise, l'emploi atypique a explosé : C.D.D, emploi temporaire, emploi intérimaire temps partiel.

La différence entre les emplois atypiques et précaires :

Les emplois atypiques sont instables dans le temps.

d) Les emplois précaires: Peuvent être de contrats à durée déterminée (C.D.D). Cela permet à l'entreprise de se séparer du salarié sans engager de procédure de licenciement.²

L'emploi se précarise, les formes hybrides d'emploi augmentent.

Les évolutions de l'emploi et du travail convergent vers plus de précarité et une détérioration de la qualité.

L'intérim et les autres formes atypiques d'emploi ne cessent d'augmenter à cause de cette précarisation. Et la durée des CDD ne cesse de raccourcir (70 % ont une durée inférieure à un mois), ainsi que l'augmentation du travail indépendant.

Section 2 : Les formes hybrides d'emploi :

Elles se développent pour protéger les travailleurs indépendants. Mais elles n'apportent qu'une partie des sécurités du salariat.³

Les enseignements sur les nouvelles formes d'emploi ?

L'émergence de l'autonomie (marché du travail).

¹Statistique Canada, 2003, Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi , p. 18-19

²www.aixmrs.iufm.fr/formations/.../ses/.../infoprofvirmag.pdf : l'évolution des formes d'emploi

³<http://www.lelabo-ess.org/les-grandes-transformations-de-l-emploi.html>, Les grandes transformations de l'emploi, Publié le 20 février 2017

Elle démontre que cette aspiration s'accompagne dans tous les pays pour maintenir une couverture sociale, un filet de sécurité.

Les français sont les premiers de ces nouvelles formes d'emploi. En consacrant avec l'arrêté ministériel du 24 mai 2013 le portage salarial comme forme d'emploi sécurisée pour les cadres et les experts indépendants.¹

la qualification s'apparente au savoir à la formation. La politique salariale consiste en le paiement d'une valeur d'échange pour l'usage d'une fraction de la « force du travail social ».

a) La logique de poste :

Elle converge avec une logique de « qualification » remplir un « poste », la qualification apparaît donc comme une relation stable entre valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail, identifiées par deux types de variables :

Les capacités individuelles, identifiées par le titre (reconnaissant l'incorporation formelle des savoirs et savoir-faire par la formation initiale et continue) et /ou l'ancienneté (validant les acquis de l'expérience) et le poste décrit par le contenu présumé exhaustif des tâches.²

La légitimité de la « logique de poste » repose sur le fait qu'il est donc produit par la négociation collective.

Jusqu'au les années 1970, le système de la « logique de poste » est appliqué sans modification majeur, mais au cours de cette décennie il devient un modèle fragilisé avec la recomposition des sources de la productivité et de la compétitivité (Aglietta, 1997). De cette « logique de poste », la GRH évolue progressivement vers des logiques et des pratiques plus ouvertes et plus souples».³

¹<https://www.itg.fr/portagesalarial/lesactualites/etudenouvellesformesemploieure>. Portage salarial et nouvelles formes d'emploi en Europe, étude de la Fondation ITG

²Lichtenberger Y., (1999), Compétence, organisation du travail et confrontation sociale », Formation- Emploi, n° 76, p. 93-107.

³ MEDEF, 2002, p.5

b) La qualification de l'emploi :

C'est une combinaison de trois attributs (savoir, savoir-faire, savoir-être). Elle est définie par une convention collective (négociation entre représentants des salariés, du patronat et de l'Etat).

La négociation influence la façon dont va se définir la qualification de l'emploi demandée.

Par exemple le diplôme est à la fois une ressource et une contrainte (diplômes obsolètes face à l'innovation). La différence entre la qualification et la formation. Du point de vue historique la qualification dépendait du savoir-faire de l'habileté professionnelle. Elle est tout au long de la vie et doit s'adapter au progrès technique (cause de chômage).

Elle correspond à l'ensemble des capacités nécessaires pour tenir un emploi correspondant à un classement dans la classification.¹

Elle est individuelle composée du « savoir, savoir-faire, et savoir-être ».

Savoir : il fait référence au diplôme acquis. Il existe une classification allant de 1 à 6 (le niveau 6 est « sans diplôme »).

Savoir-faire : il s'acquiert par l'expérience branches.

Savoir-être : c'est la capacité de s'adapter vis-à-vis de la clientèle et des collègues (communiquer...).

Piloter les compétences répond probablement à la dernière mode en matière de management des G.R.H.²

La G.R.H évolue progressivement vers des logiques et des pratiques plus ouvertes et plus souples».³

Ce qui était un facteur de cohésion sociale (avoir la « conscience fière » dont parlent Touraine et Dubet⁴ dans leur analyse de la classe ouvrière).

Dans les années 70, avec la crise du taylorisme la qualification va englober une dimension (savoir-être). On met donc l'accent sur l'individu.

¹Note technique sur la classification des emplois dans la métallurgie. Application de l'accord national du 21/07/1975 de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières.

²<http://www.larevuecadres.fr/piloter-les-comp%C3%A9tences-de-la-logique-de-poste-%C3%A0-latout-comp%C3%A9tence>, François Dissert, Piloter les compétences de la logique de poste à l'atout- compétences, Les Editions d'Organisation. 1997,

³ MEDEF, 2002, p.5

⁴ Touraine et Dubet, l'analyse de la classe ouvrière

L'individu doit s'adapter à la mutation. Le diplôme est une nécessité. Il mesure la capacité à s'adapter et à être « flexible ». Il est un filtre au service de l'employeur pour sélectionner la main d'œuvre dans un contexte de sous-emploi généralisé. De ce fait il est logique de constater que le niveau de diplôme augmente.

La qualification de l'emploi y est présente depuis la nomenclature des catégories socioprofessionnelles (CSP) élaborée par l'INSEE pour le recensement de 1954. Elle ne concerne jusqu'à ce jour que les ouvriers.¹

La qualification individuelle (connaissances, savoirs, savoir-faire, savoir-être. La qualification de l'emploi (qualités requises pour occuper un poste).

La GRH évolue vers des logiques plus souples, c'est ainsi que le « modèle de la compétence » naît de cette déstabilisation « tente de renouveler les bases de l'échange salarial, dans des termes qui ne sont pas sans rappeler le modèle du métier ».²

En rupture avec le modèle de la « logique de poste », la « logique de compétence », un salarié compétent devient pour l'employeur celui qui se révèle performant dans les nouvelles conditions d'exigences productives nécessitant des capacités d'appréciation, de décision et d'intervention autonome et non plus seulement une obéissance aux directives fixées »³

Section 3 : Le marché du travail :

Le néo-classique le définit comme la confrontation de l'offre de travail des travailleurs, et de la demande de travail des entreprises.

Au sens économique usuel, il est l'activité rémunérée qui permet la production de biens et services. Avec le capital, c'est un facteur de production de l'économie.

¹<https://www.cairn.info/le-travail-non-qualifie--9782707144683-page-69.htm?contenu=resume>, Mesurer la qualification de l'emploi dans les sources statistiques, Pierre Biscourp Dans Le travail non qualifié (2005), pages 69 à 91

²Aglietta, 1997, le « modèle de la compétence » p.37).

³Lichtenberger, Y. (1999), compétence, organisation du travail et confrontation sociale, formation emploi, n°67, pp.93-107

Le marché du travail désigne l'opération de rencontre entre les offres et les demandes d'emplois, étudié par l'économie.¹

Dans les faits, il existe de nombreux « marchés du travail » : Pour les économistes néoclassiques, il est considéré comme une marchandise. Ce marché est rarement à l'équilibre. Le plein emploi correspondrait à l'absence de chômage.

Certains économistes keynésiens remettent en cause l'existence d'un marché du travail. Ils considèrent qu'une baisse des salaires a pour conséquence mécanique une baisse de la demande. Pour eux, il n'existe pas de mécanisme de régulation du marché du travail et on ne peut donc pas parler de marché du travail au sens strict du terme.²

Sa fonction est d'ordre économique représentant une source de revenu, d'ordre social, car avec un emploi on se sent reconnu socialement, la contribution à la production crée un lien entre la personne et la société dont il fait partie.

Un phénomène qui s'explique par la mondialisation, une économie de plus en plus orientée vers le secteur tertiaire, mais aussi par la transformation numérique.³

L'enjeu est donc de se former aux métiers de demain, ou l'emploi est menacé à moyen terme. Face à ce contexte, de plus en plus de personnes optent pour une reconversion professionnelle, en se tournant vers les métiers qui recrutent.⁴

Il se définit au regard de la population en âge de travailler (PAT) qui regroupe l'ensemble des personnes de 15 ans et plus (la plupart des

¹https://fr.wikipedia.org/wiki/March%C3%A9_du_travail_en_France, Marché du travail en France

²http://www.toupie.org/Dictionnaire/Marche_travail.htm, Patrick Massa - Le mythe méritocratique dans la rhétorique sarkozyste, Marché du travail

³<https://www.itg.fr/portage-salarial/les-actualites/transformation-marche-emploi-solutions>,

Transformation du marché de l'emploi : quelles solutions ?

⁴<https://www.itg.fr/portage-salarial/les-actualites/competences-digital-2017> marché de l'emploi

organisations collectant des statistiques fixent une limite supérieur à 64 ans).

Parmi la population en âge de travailler on distingue ensuite la population active et la population inactive

La population inactive regroupe celle qui ne travaille pas à l'extérieur du foyer et ne cherche pas de travail rémunéré. La population active regroupe celle qui occupe un emploi ou qui est au chômage. On trouve d'une part les personnes occupées ou en emploi qui sont les personnes qui occupent un emploi rémunéré (à temps plein ou à temps partiel).

On distingue enfin le taux de chômage.

Le taux de chômage mesure, parmi la population active, les personnes sans emplois, qui souhaiteraient en posséder un, qui sont disponibles et qui recherchent effectivement un emploi.¹

Selon Walras, en situation de concurrence pure et parfaite, l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail définit un salaire réel d'équilibre.²

La principale difficulté de l'analyse repose sur la description complète du comportement des agents entre les différentes sphères du marché du travail.

¹<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/xwiki/bin/view/vitrine/Le+march%C3%A9+du+travail+et+l'e+ch%C3%B4mage+:+la+d%C3%A9termination+des+salaires.+les+institutions+%C3%A9conomi+ques+et+sociales+et+les+obstacles+au+plein+emploi>, Par Philippe Frouté, Maître de conférences des Universités, Le marché du travail et le chômage : la détermination des salaires, les institutions économiques et sociales et les obstacles au plein-emploi, Modifié par Julien Lenoir le 27 septembre 2018

²<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/xwiki/bin/view/vitrine/Le+march%C3%A9+du+travail+et+l'e+ch%C3%B4mage+:+la+d%C3%A9termination+des+salaires.+les+institutions+%C3%A9conomi+ques+et+sociales+et+les+obstacles+au+plein+emploi>, Par Philippe Frouté, Le marché du travail et le chômage : la détermination des salaires, les institutions économiques et sociales et les obstacles au plein-emploi, Modifié par Julien Lenoir le 27 septembre 2018

a) La politique de l'emploi :¹

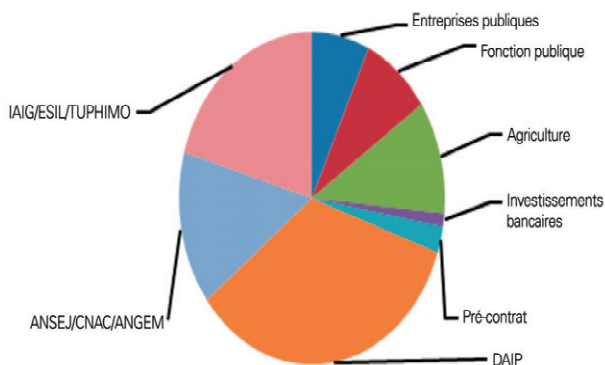


Figure n°01 : Les politiques de l'emploi

b) Les nouvelles formes d'emploi :

Elles sont en plein développement : Il est plus facile de travailler à distance et d'être autonome (indépendants).

L'envie d'être freelance, d'être son propre patron. Il est libéré des parties administratives, juridiques, sociales et comptables de son activité, ce qui lui permet de gagner du temps.

c) L'évolution de l'emploi :

Il y a deux aspects :

Les aspects positifs: des transformations dans la population active : poursuite de la féminisation (avec une forte concentration parmi chez les employés) ;

Les aspects négatifs : Il en résulte peu de créations nettes d'emplois, ce qui explique, en partie, un niveau de chômage qui reste élevé. Une forte augmentation des emplois précaires (CDD, Intérim, Stagiaires), certaines catégories d'actifs (jeunes, peu qualifiés, femmes) sont très exposées à la précarité de l'emploi.²

¹Source: site web du premier ministre, 2012

²<http://www.acgrenoble.fr/webcurie/pedagogie/webses/terminale/travail/qualification1.htm>, Par Marion Giaconelle et Laurianne Oliveira, évolution de l'emploi, des qualifications et des transformations de l'emploi

d) L'insertion des diplômés dans le marché d'emploi :

La stratégie en matière d'insertion des diplômés dans le marché d'emploi avec la création d'une agence d'intermédiation, qui aura pour mission d'assurer, l'accueil, l'orientation et l'inscription, de favoriser le rapprochement et de contribuer à la mise en place des programmes de formation, insertion professionnelle l'adoption d'un programme d'appui à l'auto-emploi en faveur des diplômés chômeurs en vue de les assister lors de la création de leurs propres activités. Le développement des programmes d'incitation à la création d'emplois pour les diplômés, dont les plus importants sont le programme action-emploi.¹

Section 4 : Le Chômage :

Les « chômeurs » comprennent toutes les personnes ayant dépassé un âge spécifié qui, au cours de la période de référence, étaient :

- a) « sans travail », qui n'étaient pourvues ni d'un emploi salarié ni d'un emploi non salarié ;
- b) « disponibles pour travailler » dans un emploi salarié ou non salarié durant la période de référence ;
- c) « à la recherche d'un travail », ceux qui avaient pris des dispositions spécifiques au cours d'une période récente spécifiée pour chercher un emploi salarié ou un emploi non salarié.²

Selon la théorie du capital humain, le chômage est le signe d'une imperfection du marché lié, par exemple, à une fixation institutionnelle des salaires (S.M.I.C supposé supérieur au salaire d'équilibre, par exemple) ; dans le modèle de Thurow³, la file d'attente est la conséquence directe de la présence d'un chômage supposé involontaire, car de type keynésien.

Lorsqu'il publie sa Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie en 1936, John Maynard Keynes veut fournir des solutions au chômage de masse qui frappe alors les pays capitalistes depuis la crise de 1929. Mais il souhaite aussi dépasser l'analyse de ses prédécesseurs,

¹Formation, emploi et insertion dans la vie active

²Activité, emploi & chômage au 4ème trimestre 2013 N° 653

³Thurow, la théorie du capital humain

qu'il regroupe sous le terme de « classiques », en proposant une théorie générale de l'emploi.¹

Quatre-vingts ans après la publication de cet ouvrage majeur, que reste-t-il de l'analyse keynésienne et surtout, peut-on encore prétendre proposer une théorie générale ?²

En d'autres termes, le chômage est constitutif de la théorie de la file d'attente et par extension de celle de l'assignement.³

Christine Erhel et Jérôme Gautié ont réuni autour d'eux les meilleurs spécialistes français. La lecture de leurs contributions vous permettra de constater que le chômage keynésien est loin d'avoir disparu, surtout dans les pays toujours touchés par les effets de la crise des subprimes. Mais des formes de chômage plus structurel sont également présentes, nécessitant un renouvellement théorique profond.⁴

De plus, en privilégiant le volume de l'emploi, Keynes négligeait sa dimension qualitative pourtant essentielle. Face à la persistance du chômage, une théorie générale de l'emploi est alors plus que jamais nécessaire, mais sur des bases élargies.⁵

Pour Keynes, l'explication du chômage ne réside pas dans un manque de flexibilité salariale mais dans un manque de demande effective de la part des entreprises. A la suite de la crise de 1929, il considère que l'économie peut se trouver structurellement en situation de sous-emploi, l'offre de travail ne dépend pas du salaire réel mais du salaire nominal.⁶

Tant que l'économie est en situation de sous-emploi, les salaires nominaux ne s'ajusteront pas et resteront constants. En situation de plein-emploi, les

¹La rubrique « [Re] découverte », p. 66. et de réfléchir sur les identités professionnelles à partir des travaux de Claude Dubar.

²La rubrique « Vie de la discipline », p. 73. .

³<https://www.cairn.info/revue-d-economie-politique-2010-3-page-539.htm>, Mireille Bruyère et Philippe Lemistre, La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ?, Dans Revue d'économie politique 2010/3 (Vol. 120), pages 539 à 561

⁴Christine Erhel et Jérôme Gautié, le chômage keynésien

⁵<https://www.cairn.info/revue-idees-economiques-et-sociales-2016-3-page-1.htm>, Gilles Martin, la théorie générale de l'emploi, c'est fini ? Dans Idées économiques et sociales 2016/3 (N° 185), page 1.htm

⁶John Maynard Keynes, les travaux sur l'explication du chômage

salaires vont devenir flexibles à la hausse. Il conteste l'idée selon laquelle la baisse des salaires pourrait permettre de relancer le marché du travail.¹

Le chômage des diplômés constitue le problème social le plus crucial ils sont plus nombreux. Les explications incriminent un environnement instable, notamment la récession économique mondiale, et le déséquilibre entre la formation et le marché de l'emploi.²

Depuis de nombreuses années, l'un des objectifs des politiques éducatives est de développer les formations professionnelles afin de permettre au plus grand nombre de poursuivre des études et de répondre aux attentes du système productif.³

La spécialité de formation est supposée déterminante pour accéder à un emploi. L'adéquation met en relation une caractéristique formation et l'emploi,

Dans un deuxième temps, une discussion des relations entre le chômage et le choix d'un emploi d'une autre spécialité que la spécialité de formation est effectuée.

Il s'avère notamment que la théorie du capital humain suggère une hiérarchisation des situations (chômage, inadéquation, adéquation).⁴

Le nombre de chômeurs ne cessent d'augmenter s'explique par le fait que le système productif n'est pas en mesure d'assurer les emplois adéquats pour les sortants du système de formation.

¹<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/xwiki/bin/view/vitrine/Le+march%C3%A9+du+travail+et+l+e+ch%C3%B4mage+:+la+d%C3%A9termination+des+salaires,+les+institutions+%C3%A9conomi+ques+et+sociales+et+les+obstacles+au+plein-emploi>, Par Philippe Frouté, Maître de conférences des Universités, Le marché du travail et le chômage : la détermination des salaires, les institutions économiques et sociales et les obstacles au plein-emploi, Modifié par Julien Lenoir le 27 septembre 2018

²Formation, emploi et insertion dans la vie active

³Programme de travail « Education et formation 2010 ». Conseil de la commission des communautés européennes – SEC [2005] 1415.

⁴<https://www.cairn.info/revue-d-economie-politique-2010-3-page-539.htm>, Mireille Bruyère et Philippe Lemistre, La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ?, Dans Revue d'économie politique 2010/3 (Vol. 120), pages 539 à 561

Les préoccupations actuelles en matière d'emploi (montée du chômage qui est parmi les déséquilibres apportées par la crise internationale depuis des années passées, le chômage est celui qui s'est le plus étendu. Ce n'est pas un phénomène spécifique, il atteint tous les pays du monde.¹

Les hommes à la recherche d'un emploi sont nombreux que les femmes. La majorité qui se présente sur le marché du travail réside en milieu urbain.

Les conséquences du chômage des diplômés :

Du point de vue financier et économique, social et professionnel :

-Financier et économique: l'Etat consacre une enveloppe budgétaire.

-Social :les chômeurs provoquent au sein de la société un sentiment de désarroi et d'insécurité.

-Professionnel : la dévaluation des diplômes est un phénomène lié au développement important qui a connu l'enseignement. La déqualification des diplômés est un phénomène qui va de paire avec le chômage des diplômés.²

a)Les déterminants démographiques : Il s'agit de l'accroissement naturel et des flux migratoires.

La première influence sur la population active. le passage de la population totale à la population active dépend certainement des fortes naissances et les décès qui sont des responsables du fort accroissement que connaît la population active (09)10. S'il est positif (naissances supérieur aux décès), il entraîne l'augmentation de la population active.³

Le deuxième, ils émigrent de leur pays pour des causes (droit d'asile...) ou économiques (chômage, pauvreté ...).

b) Les déterminants socioculturels :

- La durée de la scolarité
- L'âge de la retraite
- L'activité féminine.

¹http://regiondeveloppement.univtln.fr/fr/pdf/R35/6_LASSASSI.pdf Région et Développement n° 35-2012 Le fonctionnement du marché de travail en Algérie : Population active et emplois occupés, Moundir Lassassi et Nacer-eddine Hammouda

²Formation, emploi et insertion dans la vie active

³Maurice Compte, 2001, Evaluation des politiques de chômage, chômage et population active données O.C.D.E.

c) La mesure du chômage :

Elle repose sur les indicateurs, le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage.

1. La mesure de l'activité : est le rapport entre l'ensemble de la population active et la population en âge de travailler.
2. Le taux d'emploi : est le rapport entre la population active occupée et la population en âge de travailler.
3. Le taux de chômage : correspond au rapport entre la population au chômage et la population active.

FOR AUTHOR USE ONLY

Chapitre 3 : La relation formation-emploi :

Il faut s'intéresser aussi aux mutations, côté entreprise de la demande. Il y a un passage progressif d'une logique de qualification à la compétence. La science sur laquelle notre technologie est fondée joue un rôle crucial.¹

Section : 1 : Les modèles de la relation formation-emploi

a)Le lien formation-emploi :

Dépend de la nature et du nombre des emplois proposés, de la qualité du travail, des possibilités de mobilité et plus généralement de l'ensemble du rapport salarial. Il s'inscrit également au sein de chaque pays par des positionnements sociétaux définis par les régimes d'action publique en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie (Verdier, 2008).²

Olivier Chardon dresse une cartographie détaillée des liens formation-emploi selon les professions. On y retrouve toutes les professions dont l'accès est fortement conditionné par une spécialité de formation. Pour les autres professions qui ne sont pas liés à des spécialités de formation précises. On retrouve le marché du travail pénalisé par l'éloignement entre le système de formation et le système de production. Au-delà de cette tripartition, l'auteur distingue des classes de professions selon le type de relation formation-emploi (niveau de formation, degré, ajustement à des spécialités, place des jeunes, etc.).³

Sur la base des résultats de certains chercheurs, un essai de typologie, en cinq modèles, de la relation formation-emploi a été dressée :

- «L'adéquation restrictive» comme les médecins pas assez nombreux ;
- «L'adéquation insuffisamment réglementée» comme les coiffeurs trop nombreux (chômage fréquent) ;
- «Le modèle concurrentiel » comme les emplois administratifs ;

¹Textes réunis par Peter Ferdinand Drucker la formation des dirigeants d'entreprise apprendre à diriger : an 2000 Page 342 éditions tendances actuelles

²É. Verdier (2008). « L'éducation et la formation tout au long de la vie : une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution ». Sociologie et sociétés, vol. 40, no 1, p. 195-225.

³Économie et statistique N° 388-389, 2005, Retour sur la relation, formation-emploi

- «Le modèle de la transférabilité des savoirs» comme les électriciens (différents métiers) :

- « Le modèle en construction » où les diplômes sont parfois en cours d'élaboration.

Ces cinq modèles combinent en fait un critère d'adéquation quantitative et un critère d'adéquation qualitative, parfois les deux.¹

L'hypothèse suivante : comment peut-on adapter la formation à l'emploi en dépit des changements ?

Le monde est entré dans une donne démographique, géopolitique, économique et socioculturelle. Elles sont porteuses de risques qui génèrent des peurs, des crispations, mais aussi des espoirs et des volontés de réforme.

Les compétences sont un processus en évolution, la mise en œuvre des instruments d'intervention sur le marché du travail. La Stratégie pour l'emploi organise la coordination des politiques de l'emploi « Lignes directrices ».

Le développement de l'offre de travail, l'activation et la formation, la flexibilité et la transparence du marché du travail et, enfin, la limitation du coût du travail.²

b) La relation formation-qualification-emploi :

Sortir de formation avec un diplôme élevé protège du chômage. Certes, mais ceci n'est pas vrai pour les titulaires de doctorats. Autre paradoxe, un contenu de formation en phase avec les besoins des entreprises n'est pas nécessairement, pour les diplômés, la garantie d'une insertion dans les métiers visés.³

La hiérarchie nous permet de prendre en considération le niveau de diplôme.

¹Synthèse sur la relation formation-emploi Education & formations n° 85 novembre 2014
Sylvère Chirache Sous-direction des synthèses Cellule des méthodes et des synthèses
statistiques Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

²Les citations sont issues du texte des Lignes directrices en vigueur pour les années 2008-2010
(Commission européenne, 2007)

³<http://www.cereq.fr/sous-themes/Transition-de-l-ecole-a-l-emploi/Quelles-relations-entre-formation-et-emploi>. Quelles relations entre formation et emploi?

Le diplôme est le résultat d'un investissement. La qualification suppose une négociation entre partenaires prenant en compte les techniques de production et le mode d'organisation. La qualification apparaît alors plus déterminée par le travail qui doit être effectué que par les qualités du travailleur

L'intensité de la relation entre l'emploi et la spécialité de formation de la personne apparaît donc très variable. Or, selon les métiers, les employeurs mettent les jeunes diplômés en concurrence plus ou moins forte entre eux mais aussi avec les générations plus anciennes et plus expérimentées. Se limiter à l'étude des emplois occupés en début de carrière ne permet donc pas de tenir compte de l'ensemble des arbitrages des employeurs et des individus. Dans les économies la situation et l'évolution de l'emploi constituent des préoccupations fondamentales.¹

c) Le lien spécialité de formation-emploi :

Il y a un passage d'une logique de « qualification » à une logique de « compétence ». La science sur laquelle notre technologie est fondée joue un rôle crucial.²

L'hypothèse suivante : quel système ou plan de formation peut-il être utilisé par l'entreprise ?

Les principes peuvent être résumés comme suit :

- Former en étroite liaison avec l'acquisition de la technologie et l'application des nouvelles techniques.
- Former dans les délais relativement courts.
- Les actions de formation,
- Les bilans de compétences,
- Les actions permettant de faire valider les acquis,
- les actions d'apprentissage.

¹Bernard et Colli Vocabulaire économique et financier nouvelle édition augmentée 3 e édition mise à jour et enrichie édition le seuil Page 190

²Textes réunis par Peter Ferdinand Drucker la formation des dirigeants d'entreprise apprendre à diriger : an 2000 Page 342 éditions tendances actuelles

d) De la relation formation-emploi à la relation compétences-emploi :

Dans les années 1990, une série de recherches sur la relation formation-emploi s'est réorientée vers la mesure des compétences susceptibles d'être acquises en formation et d'être demandées sur le marché du travail.

L'objectif était de mettre en rapport d'un côté les capacités et caractéristiques d'une personne et de l'autre les besoins requis dans les emplois lors de l'exercice des différentes tâches (Spenner, 1990). Souvent issues de travaux anglo-saxons, elles ne se sont développées que récemment, notamment dans le cadre d'enquêtes menées sur plusieurs pays. L'intérêt de se focaliser sur les compétences y est justifié par des facteurs structurels liés aux évolutions du marché du travail.¹

Allen et Van der Velden (2011) proposent ainsi une typologie des 4 grandes compétences qui seraient plus ou moins requises pour les emplois qualifiés en Europe et qui pourraient être acquises en formation pour les diplômés de l'université : l'expertise professionnelle, la capacité à s'adapter, la capacité à innover, la capacité à mobiliser les ressources humaines.²

Les compétences auto évaluées sont souvent très générales et peu spécifiques à certaines formations à l'exception d'une question sur la maîtrise de son domaine disciplinaire.³

Il ne semble pas illogique que la mesure de ces compétences soit intégrée à l'analyse de la relation formation-emploi.⁴

¹Spenner K. I. (1990). « Skill meanings, methods, and measures ». *Work and Occupations*, vol. 17, no 4, p. 399-421.

²Allen J. & Van Der Velden R. (2011). *The flexible professional in the knowledge society*. Berlin: Springer.

³Garcia-Aracil A. & Van Der Velden R. (2008). « Competencies for Young European Higher Education Graduates: Labor Market Mismatches and their Payoffs ». *Higher Education*, vol. 55, no 2, p. 219-239.

⁴<https://journals.openedition.org/rfp/4824>, 192 | juillet-août-septembre 2015 : Face aux mutations des marchés de l'emploi, quelles politiques de formation ?, Les mesures de la relation formation-emploi, Measuring the training-employment relationship, Jean-François Giret, p. 23-36

Depuis les années 1960, de nombreuses recherches ont proposé différentes mesures de la relation formation-emploi. Elles ont été validées par les analyses faites à partir des enquêtes sur le marché du travail.

Il est important de faire la distinction entre, d'une part, l'intérêt de proposer des mesures du lien formation-emploi, d'autre part, le danger de s'inscrire dans un paradigme adéquationniste.

e) Les indicateurs de la relation emploi formation : il y a :

Le taux de relève : le nombre d'actifs de moins de 03 ans pour un actif de plus de 50 ans.

Le taux de renouvellement : le nombre potentiel de départs en retraite.

L'indice du temps partiel : le nombre d'actifs à temps partiel pour un actif à temps complet.

Le turn-over : la vitesse de rotation de la MOD.

Le temps de précarité : l'intensité de l'emploi précaire.

Le taux de recours à l'intérim : l'intensité de l'emploi intérimaire.¹

L'indice ou indicateur de chômage permet le repérage d'éventuels déséquilibres sur le marché de l'emploi, notamment par un rapprochement avec le taux de débouché.

Le taux de participation de la main d'œuvre cerne son poids de la population en âge de travailler. Il permet d'apprécier le degré de participation de la population en âge légal de travailler. Il est théoriquement compris entre 0 % et 100 %. Un taux élevé indique une forte participation de la population en âge de travailler.²

L'indice de chômage de longue durée traduit les difficultés de retour à l'emploi.

Le taux de tension exprime pour une offre déposée. Il permet d'évaluer les tensions au recrutement selon les métiers.

Le taux de satisfaction des offres d'emploi traduit les éventuelles difficultés que rencontrent les entreprises à satisfaire leurs besoins de main d'œuvre.

¹<http://www.crefor.asso.fr/les-indicateurs-de-la-relation-emploi-formation>, Les indicateurs de la relation emploi-formation

²<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259489>, Recueil des principaux indicateurs d'analyse des relations éducation/formation-emploi, Edition 2017

Le taux d'écoulement de la demande permet d'évaluer la fluidité de la demande d'emploi.

Celui de précarité permet d'observer les phénomènes de récurrence du chômage.

Dans la formation il y a le taux (d'attractivité et de débouché).

Le taux d'attractivité permet la mesure du nombre de vœux exprimés par les étudiants pour une place offerte en formation.

Le taux de débouchés exprime la durée théorique de renouvellement d'une population en place (jusqu'à l'âge de 60 ans), un taux inférieur indique une surcapacité de l'appareil de formation.

En Algérie il y avait une réalité » d'un chômage déguisé qui est présentée comme une situation de l'emploi ou la productivité est marginale, nulle ou négative. Ce phénomène est apparait dans presque tous les secteurs économiques.¹

La flexibilité et ses conséquences sur l'emploi : des effets contrastés pour les salariés

Les formes de la flexibilité est un ensemble de moyens permettant d'adapter son organisation productive aux évolutions économiques.

On distingue de formes différentes :

- Flexibilité qualitative interne : développement de la polyvalence des salariés et/ou des équipements automatisés pour accroître l'adaptabilité de l'entreprise.
- Quantitative interne : modulation du temps de travail.
- Quantitative externe : c'est le recours aux emplois temporaires.
- Flexibilité réglementaire : concerne la législation du travail ce qui correspond à modifier les lois.

La loi Seguin : modification de législation qui lève l'autorisation administrative de licenciement.²

¹Hamid Temmar Approche structurelle du phénomène du sous-développement la structure de l'économie du sous-développé deuxième Page 98 édition SNED 1975

²<http://www.acgrenoble.fr/webcurie/pedagogie/webses/terminale/travail/qualification1.htm> Par Marion Giacconella et Laurianne Oliveira Evolution de l'emploi, des qualifications et les transformations de l'emploi

Le lien spécialité de formation-emploi est assez stable : et comme le rappelle pour sa part Olivier Chardon : » le diplôme et le niveau de formation restent de puissants instruments de classement et d'identification sociale ». ¹

Or, selon les métiers, les employeurs mettent les jeunes diplômés en concurrence plus ou moins forte entre eux mais aussi avec les générations plus anciennes et plus expérimentées. ²

Toutes les mesures montrent cependant que la relation formation-emploi est plurielle et que l'adéquation d'une formation à un emploi.

Rapprocher les formations des emplois est souvent considérées comme un objectif naturel pour ceux qui veulent piloter les politiques éducatives en fonction des besoins du marché du travail (Blaug, 1967). ³

De la planification à la mesure de la relation formation-emploi, l'origine de la recherche d'une équivalence entre formation et emploi est généralement attribuée aux travaux du Plan, notamment du I^{er} et du V^e Plan. L'objectif était en premier lieu opérationnel :

il était nécessaire de prévoir les risques associés à d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre en étudiant la structure des besoins en personnel qualifié nécessaire pour l'exécution du Plan (Paul, 1989). ⁴

Les personnes qui se déclassent peuvent choisir de préférence un métier qui correspond à leur spécialité de formation. Le lien entre formation et métier dépasse largement le concept formel d'une adéquation mécanique, souvent démentie par les faits : il est possible d'accéder à un même métier à partir de spécialités de formation très différentes. ⁵

¹www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es388-389a.pdf : Economie et statistique N° 388-389, 2005 retour sur la relation : formation-emploi.

²Bernard et Colli Vocabulaire économique et financier nouvelle édition augmentée 3^e édition mise à jour et enrichie édition le seuil Page 190

³Blaug M. (1967). « Approaches to educational planning ». The Economic Journal, vol. 77, no 306, p. 262-287.

⁴Paul J.-J. (1989). La relation formation-emploi : un défi pour l'économie. Paris : Economica

⁵https://www.persee.fr/doc/AsPDF/estat_0336-1454_2005_num_388_1_7174.pdf

Frédéric Lainé, De la spécialité de formation au métier

La valorisation de l'expérience permet d'élargir l'éventail des métiers qui sont accessibles et donc entraîne un relâchement du lien entre métier et spécialité de formation.

Les générations plus anciennes sont moins diplômées d'où un rôle moins important du diplôme dans l'accès à leur métier. La relation formation emploi est un enjeu majeur pour toute formation professionnelle.

La mondialisation a changé le mode du travail qui exige des talentueux, créateurs et coopératifs donc le système éducatif doit participer à l'instauration d'une société productive.

Elle a réussi à produire des gens stressés incapables d'affronter les difficultés de la vie et qui perdent à la fois l'ardeur au travail et la foi en l'avenir.

Ce phénomène donne aussi lieu au transfert de connaissances, notamment en termes d'organisations du travail destinées à améliorer la productivité et la performance des entreprises.

Elles semblent efficaces, du moins dans le court terme.¹

Son principal impact est d'augmenter la concurrence. La concurrence peut stimuler des améliorations, une compétition injuste entre participantes inégales fait souvent plus de perdantes que de gagnantes. La concurrence grandissante donne un meilleur rapport de force au patronat qui peut mieux jouer la logique du « diviser pour régner ».²

Le lien entre formation et métier dépasse largement le concept formel d'une adéquation mécanique, souvent démentie par les faits : il est possible

¹Marine Coupaud, Mondialisation, conditions de travail et santé Laboratoire d'Analyse et de Recherche en Economie et Finance Internationale (EA2954) Univ. De Bordeaux Avenue Léon Duguit, 33608 Cedex Pessac, Thèse présentée pour obtenir le grade de Dr de l'Univ. De Bordeaux École Doctorale Entreprises, Économie et Société, (ED N°42) Spécialité Sciences Économiques P.49, Soutenue le 7 novembre 2016

²Pierre-Antoine Harvey, mondialisation et travail, I.R.I.S (Institut de recherche et d'informations socio-économiques P.20

d'accéder à un même métier à partir de spécialités de formation très différentes.¹

Les salariés perdent le sentiment de solidarité d'union et de chaleur humaine parce qu'elle est aussi synonyme d'individualisme à l'image d'un capitalisme. Dans ce cas-là l'éducation permet à l'individu d'acquérir des connaissances pour comprendre les valeurs imposées et à l'évolution de son environnement.

Section : 2 L'adéquation et l'inadéquation

La question de « l'adéquation » est restée centrale jusqu'aux années 1970. Il existe deux modèles usuels du système scolaire dans l'analyse économique. Le premier met l'accent sur sa fonction de tri (ou de signalement pour reprendre le terme introduit par les théoriciens des années 1970 tels que Spence (1973) ou Arrow (1973)).²

Si l'adéquation est un enjeu partagé par un grand nombre d'acteurs des milieux de l'économie et de l'éducation, l'approche à privilégier pour y parvenir fait l'objet de nombreux débats.³

L'adoption de deux stratégies pour l'adéquation formation-emploi

1. la réalisation d'activités de veille informationnelle,
2. l'analyse des demandes par le biais d'une ingénierie.

a) L'adéquation formation-emploi :

La difficile adéquation formation-emploi :

Si elle est réussie, elle pourrait être définie comme l'existence d'une relation forte entre une formation et l'emploi auquel elle prépare. Elle s'inscrit dans une triple détermination :

- les caractéristiques des individus,
- le comportement des employeurs,

¹L'institut national de la statistique et des études économiques N° 224-24 décembre 2010 liens emploi-formation de la théorie aux réalités du marché du travail

²Économie et statistique N° 388-389, 2005, Retour sur la relation, formation-emploi

³Pierre Doray, Département de sociologie, CIRST-UQAM, Félix B. Simoneau, CIRST-UQAM, Laurence Solar-Pelletier, CIRDEF-OCE-UQAM, L'adéquation entre la formation et l'emploi : le cas de la formation sur mesure dans l'enseignement supérieur à Montréal, Canada.

- la nature de l'éducation et d'emploi, dans une conjoncture économique et démographique donnée.¹

b) L'adéquation de la formation et l'insertion des jeunes :

Le consultant et coach international évaluation sud pour Essor, Paul Hibon, a développé que cette formation permettra d'avoir une idée sur l'organisation de l'insertion des jeunes en vue de les amener vers l'auto-emploi. Il a expliqué que l'intérêt pour l'Essor et CJID de l'organiser est de créer un cadre de concertation entre les acteurs de formation et de l'insertion professionnelle.²

Une formation est en adéquation avec l'emploi quand elle répond à la demande de l'entreprise et des besoins des travailleurs. Elle doit contenir des dimensions proches de l'environnement de travail immédiat.

c) L'Inadéquation des compétences :

L'inadéquation traduit le fait que certains individus possèdent des talents innés ou acquis hors du système éducatif.

Le faible niveau d'instruction et l'inadéquation des compétences sont préoccupants.³

« Il faut que les entreprises offrent des possibilités de formation et investissent dans ce domaine » : les dessous du problème », datée de mars 2014. « Les données montrent que l'actuelle inadéquation des compétences n'est pas due à une absence de compétences », le déséquilibre entre offre et demande de qualification est important au niveau de formation intermédiaire mais pas aux niveaux peu élevés et supérieurs.⁴

¹ Synthèse sur la relation formation-emploi Education & formations n° 85 novembre 2014
Sylvère Chirache Sous-direction des synthèses cellule des méthodes et des synthèses
statistiques direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

² Promotion de l'adéquation formation-emploi pour l'insertion des jeunes
Brazzaville, Congo (Congo-Site) - Un atelier d'échange entre étudiants, responsables
d'entreprises, centres de formation et la société civile a été ouvert le 26 octobre à Brazzaville, en
vue de créer un processus d'insertion.

³ <https://www.linguee.fr/francaisanglais/traduction/l%27inad%C3%A9quation+des+comp%C3%A9tences.html>, L'inadéquation des compétences

⁴ <http://www.gref-bretagne.com/Actualites/Breves/Comment-lutter-contre-l-inadequation-des-competes>, Comment lutter contre l'inadéquation des compétences

Selon la théorie du capital humain et de l'Assignement se distinguent ensuite très clairement en regard de la hiérarchisation des trois situations :

Chômage, adéquation, inadéquation.

L'adéquation permet de valoriser du capital humain, cette situation sera toujours préférée à l'inadéquation qui sera préférée au chômage.

Un taux élevé de chômage : Cette situation est quelque peu paradoxale compte tenu du faible niveau d'études : les travailleurs qui ont fréquenté l'université ne représentent que 12 % de la main-d'œuvre salariée. Le gouvernement algérien maintient, par ailleurs, sa politique d'importation des travailleurs étrangers qualifiés. L'inadéquation des compétences est dès lors un important défi.¹

FOR AUTHOR USE ONLY

¹Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie, rédigé pour l'E.T.F par Mohamed Saïb Musette, Cread, répartition des nouveaux emplois créés en 2011.

Chapitre 4 : la relation formation-emploi en Algérie

La population algérienne est estimée à 41,32 millions d'habitants le 1^{er} janvier 2017. La population active est estimée à 9,1 millions de personnes soit un taux d'occupation de 26,6%.

L'évolution du système éducatif a largement été conditionnée par une politique éducative qui consacre la gratuité de l'enseignement à tous les niveaux.

Le secteur éducatif algérien a vécu au cours de ces dernières années au rythme soutenu des réformes opérées à tous les niveaux.¹

Les caractéristiques de l'école fondamentale étaient favorables à un "modernisme technologique" mettant en valeur la connaissance scientifique.²

Toutefois le système éducatif doit répondre aux objectifs plus complexes pourquoi ?

Parce que la société de demain sera sans doute une société de connaissance.

L'enjeu du système éducatif :

- Les valeurs : Condorcet qui disait : «un peuple d'ignorants est un peuple d'esclaves».
- Economique et social, celui de l'exclusion, avec les sorties annuelles sans qualification.
- Les moyens, on a dénoncé le plus grand plan social de ces dernières années dans l'Éducation Nationale.³

Il y a urgence à mettre en œuvre un ensemble d'actions éducatives pour réduire les écarts entre les individus. L'éducation doit alimenter en générations formées et qualifiées. On peut citer :

- L'avènement du pluralisme politique.

¹Ahmed Semri, Laboratoire LAID3, Faculté des Mathématiques, Département de Recherche Opérationnelle, USTHB, Alger, Réforme du système éducatif algérien : À propos de l'articulation entre l'enseignement secondaire et le système LMD de l'enseignement supérieur en mathématiques.

²Mustapha Haddab, dimensions du champ éducatif algérien, Analyses et évaluations,. Essai. Éditions Arak, collection Savoirs, Alger, septembre 2014.

³Jean Glavany, ancien ministre, député des Hautes-Pyrénées, les 4 grands enjeux du système éducatif

- L'abandon de l'économie planifiée,

L'économie est caractérisée notamment par l'existence d'un marché de travail, car les travailleurs sont séparés de leurs moyens de production et doivent vendre leur force de travail pour subsister.¹

Au niveau international, la mondialisation est l'un des faits les plus marquants de cette fin de siècle.

Elle affecte de très nombreux domaines, et tout particulièrement la dimension culturelle.²

Elle qui exige de l'éducation la préparation adéquate des individus à la compétition impitoyable.

Elle est un processus conduisant à l'interdépendance croissante des économies en raison de la multiplication de flux de nombreuses natures notamment dans le cadre d'un marché qui tend à devenir mondial.³

Le développement rapide des connaissances ainsi que des moyens modernes d'information dont l'impact sur l'évolution des professions.

Section 1 : Le système éducatif :

a) La fonction du système scolaire :

De même qu'il existe plusieurs façons de comprendre les fonctions du système éducatif, il existe plusieurs théories du marché du travail. Dans le modèle de «compétition pour l'emploi», introduit par Thurow.⁴

b) Le système éducatif algérien :

Il est défini par la constitution où il est stipulé, que : «l'enseignement est un droit inaliénable». Il est, en outre, obligatoire, gratuit pour tout enfant en âge de scolarité jusqu'à l'âge de 16 ans.

L'évolution du système est passée par trois périodes :

¹<http://media.education.gouv.fr/file/85/6/2856.pdf> Claudine PERETTI directrice de l'évaluation et de la prospective au 22 novembre 2005 Actes du colloque "Le lien formation-emploi" du 22 novembre 2005 La relation formation-emploi est également « introuvable » en raison d'une évolution de la structure des offres d'emploi faites aux jeunes, plus rapide que celle de la structure des sorties par niveau et spécialité de formation.

²Olivier Sturge-Moore, La mondialisation de l'économie : de nouveaux enjeux, de nouveaux contextes culturels

³Christophe Rodrigues Lycée La Mennais – Tah 8 Octobre 2016, La mondialisation de l'économie : danger ou opportunité ?

⁴Thurow L. (1975), Generating Inequality, Basic Books, Mac Millan Press.

- Une politique de récupération du système colonial,
- Puis des réformes pour affirmer l'indépendance,
- Et enfin une politique de gestion des flux.¹

Il est divisé en : préparatoire, fondamental, secondaire, professionnel et enfin l'enseignement supérieur.

Chiffres et arguments à l'appui ;

- Nombre d'élèves : 8 946 229.

- Encadrement : + de 456000 enseignants et + de 280 000 personnel administratif

- Infrastructures : +de 18 000 écoles primaires, + de 5000 collèges et + de 2 400 Lycées.

Pour preuve, le budget alloué à ce dernier (secteur), qui est en constante évolution : année 2015 : + de 300 Milliards de DA.²

Section 2 : Le rôle de l'investissement dans l'éducation

a)La qualité de l'éducation :

Elle est considérée comme un investissement productif et stratégique ; elle bénéficie à ce titre de ressources. La formation permet de satisfaire les besoins en main d'œuvre qualifiée et d'améliorer les compétences.

Le développement de l'éducation apparait comme un objectif relativement consensuel à la fois au niveau des Etats et des instances internationales car au travers de l'amélioration de l'éducation et de la formation des individus, plusieurs objectifs peuvent être visés : aide au développement, lutte contre les inégalités, développement humain, lutte contre le chômage et la pauvreté.³

¹https://fr.wikipedia.org/wiki/Syst%C3%A8me_%C3%A9ducatif_en_Alg%C3%A9rie, Système éducatif en Algérie

²Ministère de l'Intérieur et des Collectivités Locales, Ecole Nationale d'Administration « Moulay Ahmed Medeghri », Compte rendu de la Conférence du Mardi 19 Décembre 2017, « Politique Educative en Algérie : Fonctionnement et Organisation des Grands Services Publics », Compte rendu élaboré par, Ghania Cherifi, Chef de Bureau de l'Animation Scientifique, Copie : D /CDRE

³Juliette Cohen , Novembre 2018, L'investissement dans l'éducation, une priorité publique et privée

L'investissement dans le capital humain est un levier de la politique de l'emploi. Les finalités de l'enseignement sont « Instruire/éduquer/former ». Certains pédagogues considèrent que l'éducation doit permettre à l'élève d'apprendre à vivre en société. Comme l'a écrit John Dewey : « l'école n'est pas une préparation à la vie, elle est la vie elle-même ».

Pour Pierre-Joseph Proudhon, la mise en avant de la formation professionnelle met en lumière le rôle de la classe ouvrière dans l'institution de la culture.¹

L'enseignement est un enjeu d'intérêt national. La tâche de l'enseignement qui est la formation des cadres doit répondre aux exigences.

Une enquête du centre national d'études et d'analyses pour la population et le développement (CENEAP) menée en 2005 a montré que sur 100 élèves de six ans inscrits en première année du cycle primaire, 09 réussissent à l'examen du baccalauréat, et 05 obtiennent un diplôme cela représente néanmoins des milliers de nouveaux diplômés sur le marché du travail.²

Il y a une relation entre deux mondes séparés, mais interdépendants, celui de l'éducation et de l'emploi.

Et comme cet emploi évolue au gré des innovations, ils exigent en conséquence de nouvelles aptitudes et compétences que les contenus de programmes doivent être capables de prendre en charge, et les plans d'enseignement et de formation doivent être souples pour accepter ces changements.

Par ailleurs, l'efficacité et le niveau d'efficience d'un système se mesurent par sa capacité à répondre à toutes ces exigences. Dans l'entreprise, l'homme n'est pas là seulement pour produire mais pour vivre. Il ne peut pas faire deux parts dans son existence, l'entreprise est le lieu où il travaille, mais aussi celui où il vit.³

¹<https://sociophilo.jimdo.com/2015/06/27/les-finalit%C3%A9s-de-l-enseignement-instruire-eduquer-former/> Les finalités de l'enseignement

²Statistique du ministère de l'enseignement supérieur et la recherche scientifique

³G. Maury, C. Mull Economie et organisation de l'entreprise page 13 tome 2 éditions Foucher.

b) La qualité de la formation :

La qualité de l'éducation ainsi que la généralisation de la scolarisation et le ciblage de la formation et de la qualification professionnelle sur les perspectives d'emploi envisagées à moyen et à long terme sont manifestement les préalables fondamentaux d'une utilisation plus accrue des ressources humaines.¹

Le système a connu une expansion qui s'est traduit par un nombre élevé de diplômes, il est impérieux de parvenir à une meilleure relation entre le système et le marché du travail par une estimation des qualifications.

Selon le ministre de la formation professionnelle, le secteur doit s'appuyer sur la formation en rapport avec les secteurs d'activité classés prioritaires, à l'instar du tourisme, de l'agriculture et de l'industrie pour réussir une économie alternative aux hydrocarbures.

Il insiste sur la nécessité de développer les spécialités stratégiques pour la concrétisation de cet objectif. Il n'a pas manqué de mettre l'accent sur la disponibilité suffisante en encadrement et en équipements et matériels pédagogiques. Avec pour objectif de mettre sur le marché du travail une main-d'œuvre formée et spécialisée.²

Des postes sont réparties sur plusieurs spécialités pour permettre à tout apprenant désirant acquérir des compétences lui permettant de s'intégrer dans la vie professionnelle. Elles sont axées sur une formation en adéquation avec la demande du marché de l'emploi par profil et par spécialité. Les statistiques fournies par l'agence nationale de l'emploi (A.N.E.M) font ressortir plus de 80% des diplômés trouvent un emploi et que plus de 60% des porteurs de projets au niveau de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (A.N.S.E.J) sont des diplômés.³

¹<http://www.statistic.gov.ma>, Royaume du Maroc, Premier ministre de la prévision économique et du plan, éducation, formation et opportunités d'emploi, direction de la statistique

² Le journal, le quotidien d'Oran, le ministre de la formation professionnelle, plaidoyer pour des formations prioritaires, lundi 25 février 2019.

³ J. Boukraa, le journal le quotidien d'Oran, du 25 février 2019, le coup d'envoi hier de la session de février de la formation professionnelle.

L'hypothèse suivante : Est-ce que les entreprises locales de Saida appliquent-elles clairement les principes de formation professionnelle ?

Les entreprises appliquent les principes de la formation professionnelle parce que les personnes qui disposent d'un diplôme professionnel sont moins exposées au chômage. Ainsi, les formations ont un impact sur la carrière d'un travailleur. Un emploi évolutif et mieux rémunéré. Le niveau de diplôme tient un rôle prépondérant dans la détermination des rémunérations. Les détenteurs d'un diplôme professionnel sont très bien rémunérés lorsqu'ils parviennent à occuper un poste en adéquation avec leur formation.

L'hypothèse suivante : Quelle contribution apporte-elle la formation pour l'entreprise locale ?

Elle est un vecteur de développement.

Les salariés développent leurs compétences.

Elle permet aux salariés de continuer à se former.

Elle a aussi pour but de favoriser l'insertion.

Elle doit permettre à un salarié de conserver son emploi ou de retrouver facilement un travail après avoir perdu le sien.

Elle offre des avantages pour l'entreprise :

Elle permet à l'entreprise de rester compétitive par rapport à ses concurrents.

Elle permet de favoriser la montée en compétences.

Elle joue aussi un rôle au niveau de la cohésion interne.

Elle permet à l'entreprise de construire son image.

Elle est un investissement rentable et durable.

Section 3 : Les réformes :

La réforme du système éducatif algérien, mise en place en 2003, grâce à un programme d'appui de l'UNESCO, est à l'origine d'un processus de refonte des contenus notionnels et des méthodes pédagogiques.¹

La politique éducative en Algérie repose sur un « cadre stratégique » des opérations à entreprendre jusqu'en 2030 pour assurer la continuité de la

¹<https://journals.openedition.org/insaniyat/14002>, Zohra Hassani, La réforme du système éducatif en Algérie : quels changements dans les pratiques des enseignants ?

mise en œuvre de la réforme du système scolaire, dont le principal objectif est un enseignement de qualité.¹

Elles consistent à mettre en œuvre une série de mesures qui s'articulent autour de trois grands pôles :

- L'amélioration de la qualification de l'encadrement,
- La refonte de la pédagogie,
- La réorganisation générale du système éducatif.

Tous les systèmes éducatifs dans le monde sont entrés dans une phase de bouleversements, eu égard à la nature des transformations sociétales et la rapidité des innovations de la société contemporaine.²

Le système Licence Master Doctorat (L.M.D) introduit au début de ce siècle constitue une formule compatible avec la situation du pays.

a) L'objectif des réformes :

Sera de mieux adapter le système aux besoins des entreprises et des individus. Les pays en voie de développement y compris l'Algérie qui a introduit une restructuration du F.M.I et de la Banque Mondiale. Pour le Fonds, la stabilité financière et monétaire ne peut être assurée sans prêter attention à ces problèmes, la stabilité est la précondition du développement.³

Les courants de pensée économique affirment que tout ajustement est automatiquement suivi d'une croissance du chômage. L'état se retire petit à petit de la vie économique mais maintient la gestion des secteurs tels que l'armée, l'éducation, la santé.

¹Ministère de l'Education nationale. Document, intitulé "Politique éducative"

²<https://www.algeriepatriotique.com/2018/06/17/politique-educative-reforme-systeme-scolaire-repose-cad战略ique-strategie-ministere-alger-17-juin-2018-aps-politique-educative-algerie-repose-cad战略ique-strategie-de/>, Yanis Younes , politique éducative : la réforme du système scolaire repose sur un «cadre stratégique», Le secteur de l'éducation exprime de grands besoins de recrutement et de formation

³J.C.Sanchez Arnau (coordinateur), George Corm, A Sid Ahmed, Samuel Lichetensztnjn, José M. Quijano, Gonzalo D. Martner Dette et développement Page 129 éditions Publisud Paris 1982

b) La réforme des systèmes d'éducation et de la formation :

La réforme a trois défis à relever :

- La refonte pédagogique, «clef de voûte, parce qu'elle s'adresse au niveau micro de l'amélioration de l'école ».
- La bonne gouvernance.
- La professionnalisation par la formation.¹

c) Les grands pôles de la réforme :

- Améliorer le perfectionnement des enseignants.
- La refonte de la pédagogie.
- Introduire les T.I.C en vue de faciliter l'accès à (l'information, civilisation scientifique et technique) ;
- La réorganisation par étapes du système éducatif.²

Les grands objectifs à atteindre :

Atteindre les résultats à l'échelle de l'ensemble du pays :

Elle sera bien informé et compétitive dans le monde professionnel quel que soit le choix d'orientation ;

Acquérir un sens civique, pétrie de valeurs saines.

Section 4 : La formation continue en Algérie :

a) Le principe de la formation continue :

Les demandeurs d'emploi peuvent suivre des formations de manière gratuite à travers certains dispositifs financés par l'État.

Comment se déroule ? Elle est réalisée soit pour valider des acquis pour les salariés expérimentés, soit pour obtenir un diplôme. Les entreprises publiques arrivent difficilement à s'adapter.

Il est difficile de prendre en charge la totalité de leurs besoins et une partie du programme d'insertion dans la vie active (apprentissage et lutte contre le

¹<https://www.algeriepatriotique.com/2018/06/17/politique-educative-reforme-systeme-scolaire-repose-cad战略ique-ministere-alger-17-juin-2018-aps-politique-educative-algerie-repose-cad战略ique-strategie-de/>, Yanis Younes , Politique éducative : la réforme du système scolaire repose sur un «cadre stratégique», Le secteur de l'éducation exprime de grands besoins de recrutement et de formation

²<http://www.education.gov.dz/fr/systeme-educatif-algerien/priorites-et-preoccupations-actuelles/>, Réforme du système éducatif

chômage.....).La profonde mutation des techniques de production et l'avènement des T.I.C.¹

b) Quels sont les impacts ?

La formation professionnelle continue semble avoir des répercussions positives sur le parcours des profils. Le taux d'insertion est de 46% pour les qualifications et 51% pour la création d'entreprise grâce aux crédits accordés aux jeunes.

L'expérience renforce les qualités du travailleur, en particulier lorsque celles-ci peuvent être remobilisées dans d'autres entreprises. Elle est d'abord devenue un morceau important de l'activité des institutions scolaires (commissions scolaires, cégeps et universités) en matière d'éducation et de formation des adultes.²

La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.³

L'investissement individuel dans l'éducation est considéré rentable. C'est l'arbitrage fait par chaque individu entre le coût marginal et le rendement

¹B.Abdessalam et C.Abdelatif, La réalité de la formation dans l'entreprise algérienne, In colloque « l'entreprise à l'heure de la GRH, pratiques et approche théorique », Oran, Mai 2002, P 47

² Pierre Doray, Département de sociologie, CIRST-UQAM, Félix B. Simoneau, CIRST-UQAM, Laurence Solar-Pelletier, CIRDEF-OCE-UQAM, L'adéquation entre la formation et l'emploi : le cas de la formation sur mesure dans l'enseignement supérieur à Montréal, Canada.

³OTeN : Observatoire des Territoires Numériques, Les TIC comme outils au service de la formation professionnelle

marginal d'une année supplémentaire d'études qui détermine la demande d'éducation.

Des travaux économétriques ont testé cette théorie avec des résultats faisant l'objet de débats mais n'invalidant pas la théorie du capital humain.¹

L'investissement en formation produit des bénéfices tels qu'une amélioration de la (performance, qualité, satisfaction, ventes, profitabilité).

Les effets de l'éducation sur la croissance développée par Lucas, qui considère l'éducation comme un facteur de croissance au même titre que les infrastructures de transport et les équipements publics.

Cette théorie a influencé largement les politiques éducatives privilégiant l'élévation du niveau de formation des jeunes. Gurgand, certains auteurs posent la question du sens de la causalité : un pays est-il riche parce qu'il investit dans l'éducation, ou parce qu'il est riche.²

Il y a lieu dans ce cas de remettre en cause la rentabilité sociale d'une éducation qui comporte des coûts importants sans pour autant améliorer la productivité des travailleurs. Le diplôme est une preuve que l'agent est meilleur que les autres et qu'il a été sélectionné.³

Les chercheurs considèrent que les performances d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur technologique et professionnel, par rapport aux filières générales, seraient dues plus à la sélectivité de ces formations qu'à leurs contenus. Les jeunes en général et les diplômés en particulier connaissent de nos jours de plus en plus de difficultés d'insertion dans le marché de l'emploi. La proportion des diplômés en chômage, notamment ceux ayant des diplômes moyens ou supérieurs constituerait, de plus en plus, une composante sensible.⁴

¹http://cache.media.education.gouv.fr/file/2014/60/8/DEPP_EF_85_2014_elements_synthese_relation_formation_emploi_362608.pdf Sylvère Chirache Éléments de synthèse sur la relation formation-emploi

²Gurgand, la question du sens de la causalité

³Spence M.A., Market Signaling; informational; transfer in hiring and related screening process, Harvard U.Press. 1974.

⁴Formation, emploi et insertion dans la vie active

L'impact du diplôme sur le salaire est important, mais l'accès à l'emploi à durée indéterminée reste stable. Le mode de formation n'est pas neutre, l'apprentissage est un atout pour l'accès à l'emploi.

Les jeunes occupent une position particulière sur le marché du travail par rapport aux autres actifs : taux de chômage élevé, les jeunes sont surreprésentés parmi les candidats à l'embauche et sont ainsi placés au cœur des dynamiques conjoncturelles du marché du travail.

Les entreprises doivent continuer à trouver les moyens de motiver leurs salariés et, en particulier, de reconnaître ceux qui disposent de compétences pour l'organisation. La reconnaissance vise à reconnaître les performances. Si la reconnaissance des compétences dans le cadre des classifications semble privilégiée, celle-ci n'est pas sans susciter des difficultés de mise en œuvre.¹

La théorie du capital humain fait de la formation un investissement. Le problème d'un niveau de formation optimal qui serait efficace pour la collectivité reste ainsi largement irrésolu.²

Il y a la formation initiale validée par un diplôme (qualification personnelle, acquise par l'enseignement), ou de l'expérience (qualification acquise au sein de l'entreprise), reprise parfois sous le terme de Learning by doing, elles sont essentielles pour évoluer au sein de l'entreprise. Pour les observer on utilise des grilles qui permettent de repérer à la fois des qualifications (postes, salariés), puisqu'on associe souvent un poste à un niveau de diplôme minimal. Alors on utilise le diplôme obtenu comme indicateur de la qualification personnelle.³

Elle est un moyen de transformation et d'adaptation individuelle et sociale et un moyen de régulation sociale.

¹<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00863603> Pauline Gauthier, Chloé Guillot-Soulez Entre logique qualification et logique compétence, comment reconnaître les compétences individuelles ?

²<http://ses.ens-lyon.fr/articles/b-les-prolongements-de-la-theorie-du-capital-humain-68306>,

Stéphanie Fraisse-D'Olimpio, Les prolongements de la théorie du capital humain

³<http://ses.webclass.fr/notion/qualification>, Qualification

La politique nationale d'éducation et de formation et sa mise en œuvre varieront selon le contexte. On prend en considération les aspects les plus importants, y compris la forme et le fond de la formation.

La raison d'être de la formation et de l'éducation

L'objectif et la motivation propres à chaque mode de formation varient selon le groupe cible.

Les jeunes apprenants qui ont quitté les bancs de l'éducation nationale.

Les travailleurs : Les lieux de travail contribuent à favoriser l'éducation et la formation du personnel.

Les syndicats : Ont mené une action, préconisant une formation plus accessible et de meilleure qualité, et en concevant des programmes et du matériel pédagogique.

c) Les enjeux autour de l'éducation et de la formation :

La première vocation de l'école est celle d'éduquer, c'est-à-dire d'aider les jeunes à grandir et à s'insérer dans la vie. Les objectifs de formation intellectuels, civiques, sociaux et personnels ne sont pas moins importants que ceux de classement et de sélection professionnelle. Cette première série d'objectifs est fondamentale. Par conséquent, il est nécessaire que chaque individu puisse atteindre un certain niveau d'éducation.¹

Le diplôme est considéré comme une étape vers un emploi de qualité. Certes, pour une partie d'entre eux, l'obtention du diplôme occulte leur future recherche d'emploi ; mais la plupart savent le chemin du diplôme à l'emploi peut être plus ardu que la course au diplôme. Ils attendent donc que leurs études les placent dans la meilleure position possible pour entrer sur le marché de l'emploi.²

L'innovation en éducation et en formation est soumise à de nombreuses controverses. Cela a-t-il un sens que de parler d'innovation dans les

¹Bonnal Liliane & Favard Pascal, Conséquences de l'augmentation du nombre de diplômés sur la relation formation-emploi, rapport final pour le haut conseil de l'éducation, janvier 2007, p.04.

²Goulard François (sous la direction), L'enseignement supérieur en France, Etats des lieux et propositions, version finale, P.23.

mondes de l'éducation et de la formation ?¹La formation, un investissement générateur d'externalités. La théorie du capital humain, elle considère que sans éducation, la force de travail est indifférenciée ; à l'équilibre, le salaire est égal à la productivité.

La théorie du capital humain fait de la formation un investissement. Toutefois, la formation prise en charge par la collectivité n'incite pas les entreprises à l'effort de formation qu'elles pourraient supporter. Le problème d'un niveau de formation optimal qui serait efficace pour la collectivité reste ainsi largement irrésolu.²

Elle est un moyen d'assurer « l'employabilité » de la population active ou encore la sécurité d'emploi, est relative à la certitude de pouvoir obtenir facilement un emploi sur le marché du travail.³

l'employabilité est l'ensemble des compétences et des conditions de gestion des ressources humaines nécessaires et suffisantes pour permettre au salarié de retrouver à tout moment un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions raisonnables.⁴

Section 5: Le marché du travail algérien :

a)Les principales caractéristiques :

Il est déterminé par deux sources d'information : l'Office national des statistiques et la Caisse nationale des assurances sociales des travailleurs salariés.

- Croissance démographique en hausse,
- Faiblesse du système de production,
- Prédominance du secteur privé,
- Le chômage un phénomène urbain.

¹Françoise Gros, l'innovation en éducation et en formation : topiques et enjeux, dans les logiques de l'innovation (2002), pages de 211 à 240.

²<http://ses.ens-lyon.fr/articles/b-les-prolongements-de-la-theorie-du-capital-humain-68306>.

Stéphanie Fraisse-D'Olimpio, Les prolongements de la théorie du capital humain

³Benhassen Noura, Le développement de l'employabilité dans les organisations : une aide à la rénovation de gestion des ressources humaines et à l'accroissement de performances économiques et sociales Business administration, thèse de Doctorat, Conservatoire national des arts et métiers - CNAM, 2011, P.69.

⁴Saint-Germes Ève, L'employabilité, une nouvelle dimension de la GRH, Université Montpellier

- Ralentissement de l'emploi informel.¹

L'enquête de l'O.N.S : Le taux de participation des femmes au marché du travail est en progression : en 2013 plus de deux millions de femmes travaillent, soit trois fois plus qu'en 1990.

Le taux de chômage féminin s'est donc accru et représente le double de celui qui affecte les hommes.²

Le milieu urbain augmente la probabilité des femmes d'accéder à un emploi, contrairement aux femmes issues d'un milieu rural.

FOR AUTHOR USE ONLY

¹Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie, Rédigé pour l'E.T.F par Mohamed Saïb Musette, Cread, répartition des nouveaux emplois créés en 2011.

²<https://www.cairn.info/revue-mondes-en-developpement-2014-2-page-45.htm> Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie. Le cas de la wilaya de Bejaia Hassiba Gherbi Dans Mondes en développement 2014/2 (n° 166), pages 45 à 58

Tableau n° 02 : Répartition de l'activité économique par secteur¹

Répartition de l'activité économique par secteur	Agri	Ind	Ser
Emploi par secteur (en % de l'emploi total)	12,8	47,0	40,2
Valeur ajoutée (en % du PIB)	12,3	36,3	44,1
Valeur ajoutée (croissance annuelle en %)	1,2	0,6	2,2

Indicateurs socio-éco	2018	2019	2020
Taux de chômage (%)	11,6	12,3	13,3

L'administration emploie 1.5 million. Le commerce compte 01 million suivie par les transports, les communications, les banques et les compagnies d'assurance, le tourisme.

L'Etat essaye de faciliter les prêts auprès des banques afin qu'ils sont investis dans les projets qui créent de l'emploi. On sait bien que l'investissement consiste à dégager un capital d'où naîtront ultérieurement des bénéfices.²

¹Source : FMI - World Economic Outlook Database - Dernières données disponibles

²Paul Darna-Sfez l'entrepreneur face à l'investissement page 10 édition Dunod

Comme dans tous les pays en voie de développement, le secteur agricole occupe une grande partie de la population active alors que la part de l'agriculture dans le P.I.B est relativement modeste.¹

Comme il disait Turgot à propos des activités agricoles dont il voulait souligner surtout sur les rendements décroissants :

« On ne peut jamais supposer que des avances doubles donnent un produit double » pourquoi ?

Parce la terre est un facteur donné invariable, une même production supplémentaire exige de plus en plus de travail.²

Elle peut se caractériser par l'existence d'une structure complexe de système de production et ce dernier se reproduit selon le dépassement continu qu'il opère de sa contradiction qui est celle du système capitaliste qui réside dans la poursuite du profit et dans la réduction simultanée du travail salarial qui réside dans la recherche d'une intensification par la mise d'une valeur quasi exclusives des ressources à l'unité de production.³

b) La structure de l'emploi et du chômage :

La population algérienne est passée de 12 millions en 1965, de 34 591 000 le 1^{er} juillet 2008, à 37,5 millions d'habitants en 2010, 39,5 millions d'habitants au 1^{er} janvier 2015, à 40,4 millions d'habitants au 1^{er} janvier 2016 et à 41,3 au 01 janvier 2017.

L'augmentation du volume de la population s'explique par un accroissement du volume des naissances.⁴

En 2005, 40% des actifs n'avaient pas le bac. Mais le rôle du diplôme en Algérie est discuté. Dans le cas où il n'y a pas de diplôme l'insertion devient très difficile. L'absence de diplôme devient un facteur d'exclusion.

¹ Salah Mouhoubi sous-développement et extraversion financière du monde arabe O.P.U Page 38

² G. Dufort A. Gouault économie générale page 64 tome 1 édition Foucher

³ Textes réunis par Catherine Vidrovitch Sociétés Paysannes du Tiers-Monde Page 224

⁴ <https://www.algerie1.com/eclairage/quelle-politique-de-l-emploi-en-algerie-face-a-l-accroissement-du-taux-de-chomage>, Quelle politique de l'emploi en Algérie, face à l'accroissement du taux de chômage ?, Par Pr Abderrahmane Mebtoul | 14 Aout 2017 |

Et de plus en plus, le fait d'avoir suivi une formation donnée ne garantit pas d'atteindre un niveau de qualification espéré. Maintenant la désignation de managers sur la base de leur aptitude au poste et la mise en place d'un mode de rémunération plus motivant.¹

c) Les caractéristiques de l'emploi :

- Relation ambiguë entre le niveau du volume d'emploi créé et le taux d'investissement,
- Un mouvement de désalarisation importante,
- Une dépermanisation de l'emploi.

Quatre tendances méritent d'être présentées :

- L'effondrement du salariat,
- La ruralisation de l'emploi, de sa privatisation,
- Le développement relatif de l'emploi administratif.”²

En Algérie, la forte urbanisation de la population s'est accompagnée à la fois d'un effondrement de la salarisation et d'une forte ruralisation de l'emploi.

L'emploi administratif qui occupe depuis longtemps la première place dans la structure de l'emploi global structuré a été rejoint au cours de la dernière année par l'emploi agricole.³

Les mécanismes d'adaptation de la relation formation – emploi :

Les ajustements pour l'amélioration de la relation formation-emploi,

Développer les liaisons entre l'enseignement et le monde du travail.

L'inclusion dans (l'accord d'association à l'Union européenne et les négociations pour l'adhésion à l'O.M.C) n'est pas encore produit les résultats attendus sur les investissements et la création d'emplois.

Depuis 2001 les modifications structurelles de la population (l'élévation du niveau de l'éducation) a conduit les nouveaux arrivants vers le haut du marché du travail en particulier les femmes. La chute du taux de chômage

¹Nordin Grim l'économie algérienne otage de la politique page 39 éditions Casbah 2004

²M.Ahmed Bouyacoub de l'Université d'Oran, prononcée lors d'un colloque international ayant pour thème : “La question de l'emploi en Afrique du Nord.”

³<https://www.djazairress.com/fr/liberte/43541>, Meziane Rabhi Les principales caractéristiques de l'emploi en Algérie, Effondrement du salariat et ruralisation Publié dans Liberté le 31 - 08 - 2005

à 10% implique que l'économie croisse au rythme annuel de 7% pendant dix ans.¹

La politique de l'emploi est caractérisée par:

- L'arrivée massive des femmes,
- Un niveau de qualification élevé,
- Une accélération de la création d'emploi,
- Une offre plus importante de biens et services sur le marché qui accroît les besoins de revenus des ménages.

d) Le chômage :

Caractéristiques du chômage en Algérie :

Le taux de chômage en Algérie a atteint 11,1% en avril 2018 contre 11,7% en septembre 2017, soit une baisse de 0,6 point entre les deux périodes, a appris l'APS auprès de l'Office national des statistiques (O.N.S).

Quant au nombre de la population en chômage, il a été estimé à 1,378 million. Le taux de chômage a atteint 9% auprès des hommes et 19,5% chez les femmes, tandis que des disparités sont observées selon l'âge, le niveau d'instruction et le diplôme obtenu. Le taux de chômage des jeunes de la tranche d'âge 16-24 ans a ainsi atteint 26,4%.

Par ailleurs, la répartition des chômeurs selon le diplôme obtenu fait ressortir que 680.000 chômeurs n'ont aucun diplôme, Les chômeurs sont toutes les personnes âgées de 16 à 59 ans, l'ONS signale qu'en avril 2018, le nombre de la population active a atteint 12,426 millions de personnes. La population active (ou force de travail) est l'ensemble des personnes en âge de travailler et disponibles sur le marché du travail, qu'elles aient un emploi ou qu'elles soient en chômage. Quant à la population occupée (personnes ayant un emploi), elle était estimée à 10,769 millions de personnes en avril 2017.²

¹Hocine Benissad L'ajustement structurel O.P.U Page 88

²<http://www.radioalgerie.dz/news/fr/article/20170812/119277.html>, Office national des statistiques : Le taux de chômage en hausse à plus de 12% en avril 2017

Les diplômés de la formation constituent 24,1% des sans-emploi, tandis que les diplômés de l'enseignement supérieur représentent 23,7% des chômeurs.

Selon l'O.N.S, la situation du marché du travail en avril 2018 s'est caractérisée par une augmentation du volume de la population active. Il explique que cette variation est la résultante d'une augmentation de la population, associée à une baisse de la population à la recherche d'un emploi. Une augmentation de la main d'œuvre masculine, alors que celle féminine a connu une quasi-stagnation. Les femmes ont constitué 17,9% de la population occupée totale en avril 2018.

En outre, l'Office relève une augmentation du volume de l'emploi salarié non permanent par rapport à septembre 2017, avec un solde positif de 231.000, ainsi qu'une augmentation moins importante du volume des salariés permanents par rapport à septembre 2017 (hausse de 51.000), alors que le volume de l'auto-emploi (les employeurs et les indépendants) a baissé de 74.000 personnes.¹

La population au chômage est estimée à plus de 1,2 millions de personnes soit un taux de plus de 11,3% en légère baisse par rapport aux années précédentes. En effet, près de trois chômeurs sur quatre sont âgés de moins de 30 ans et 87,8% ne dépassent pas 35 ans.²

Un taux de chômage des jeunes plus élevé que celui des adultes

Le Chômage par tranche d'âge : Il y a les moins de 20ans, 20-24ans, 25-29ans, 30-34ans.

Le chômage et l'emploi informel, il y a une dualité, les lacunes du « marché formel » obligent une bonne partie à s'installer à son propre compte dans des emplois précaires.³

¹<http://www.radioalgerie.dz/news/fr/article/20180718/146443.html>, Léger recul du taux de chômage à 11,1% en avril 2018

²www.ons.dz/IN_DEX1.html : ONS ETF Working together Learning for life, Algérie Note d'information 2010

³Lahcène Bouriche, Chaib Bounoua, Les Cahiers du MECAS N°6/Décembre2010, Les déterminants du marché du travail en Algérie : Une analyse quantitative des structures de, l'offre et la demande d'emploi (1980-2009)

L'emploi dans le secteur informel, nous avons d'abord extrait ceux qui travaillent dans l'administration, puis ceux qui travaillent dans le secteur économique. Ensuite, nous avons distingué entre ceux qui travaillent dans les entreprises et les PME en se basant sur deux critères. Pour les indépendants et les employeurs qui sont considérées comme informelles, celles qui ne sont pas enregistrées administrativement (immatriculation au registre du commerce).¹

D. Feroukhi écrit :

« Dans le domaine de l'emploi et de la formation, l'Etat était le principal entrepreneur.

Pour stimuler le développement économique du pays le gouvernement a adopté un plan d'action qui devraient créer les conditions objectives d'un développement équilibré et pérenne »,

Le bon plaisir est la loi de l'organisation formelle l'autorité à chaque échelon continue à être conçue comme une autorité absolue.²

Face à une demande d'emploi marquée par une transition démographique une politique de l'emploi qui doit trouver sa traduction dans la formation, de l'organisation du service public de l'emploi et des normes de travail telles qu'éditées sur le plan international sous le concept de travail décent, des efforts à même de répondre aux besoins annuels d'emplois à créer aux horizons 2008, 2013 et 2018.

¹https://www.researchgate.net/publication/309293154_L'emploi_informel_en_Algerie_tendances_et_caracteristiques_2001-2010 L'emploi informel en Algérie : tendances et caractéristiques (2001-2010), Souag Ali, University Mustapha Stambouli of Mascara, Philippe Adair, University of Paris-Est, Nacer-Eddine Hammouda, Centre for Research in Applied Economics for Development

²Michel Crozier le phénomène bureaucratique éditions du seuil Page 271

Selon divers scénarios d'évolution de la population active et du taux de chômage, estimés comme suit :

- 329 000 à 488 000 emplois par an jusqu'en 2008
- 359 000 à 423 000 emplois par an jusqu'en 2013
- 385 000 à 458 000 emplois par an jusqu'en 2018¹

Le phénomène du chômage des universitaires par la démocratisation de l'enseignement supérieur rendue possible par d'importants transferts publics vers les universités (restauration, hébergement presque gratuits ainsi qu'une bourse, l'Etat a créé des conditions optimales dans ce domaine). Il y a bien de façons de planifier le développement, et non une méthode unique valable pour tous les pays.

D'ailleurs celle qu'adopte un pays donné variera dans le temps. Beaucoup de facteurs en effet entrent en jeu, notamment la nature de la main-d'œuvre qualifiée, compétence technique et administrative ainsi que les aptitudes de ceux qui ont à diriger.²

L'Etat lutte contre l'exclusion sociale en encourageant l'initiative et l'autonomie. On prépare les jeunes pour affronter une vie en constante transformation et en constante évolution.

e) Les objectifs de la politique nationale de l'emploi :

1. Lutté contre le chômage ;
2. Promouvoir une main-d'œuvre qualifiée ;
3. Développer l'esprit d'entreprise ;
4. Adapter les filières et profils de formation ;
5. Soutenir l'investissement ;
6. Créer des organismes intersectoriels ;
7. Moderniser les services (surveillance, contrôle) ;
8. Améliorer et consolider l'intermédiation ;

¹https://www.researchgate.net/publication/264894455_Marche_du_travail_et_emploi_en_Algerie_e_elements_pour_une_politique_nationale_de_l'emploi, Nacer-Eddine Hammouda, Marché du travail et emploi en Algérie : éléments pour une politique nationale de l'emploi, Musette Mohamed Saib

²Albert Waterson la planification du développement éditions tendances actuelles. Page 47

9. Concrétiser le programme d'emploi ;
10. Continuer à promouvoir l'emploi des jeunes ;
11. Réduire le taux de chômage.

Pour atteindre les objectifs, Il y a sept axes d'intervention :

1. l'appui à l'investissement (créateur d'emplois) ;
2. la promotion de la formation qualifiante (notamment l'insertion dans le monde du travail) ;
3. la promotion d'une politique de création d'emplois ;
4. la promotion de l'emploi des jeunes ;
5. l'amélioration de la gestion du marché du travail ;
6. le suivi, le contrôle et l'évaluation ;
7. la création d'organes de coordination.¹

La demande d'emploi a enregistré de profondes mutations sous l'effet des modifications :

- La venue en nombre croissant des femmes,
- L'important chômage des jeunes,
- Le chômage croissant des diplômés,
- Le retour des retraités,
- La réapparition du travail des enfants,
- La quasi exclusion des catégories vulnérables.²

f) La formation technique et professionnelle :

Elle doit être rattachée pour assurer la formation de personnels qualifiés. Dans la société, qui évolue et change, il est essentiel de renforcer son rapport et ses liens avec le monde du travail pour satisfaire les besoins sans cesse grandissants.

¹Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché de travail en Algérie, Rédigé pour l'E.T.F par Mohamed Saïb Musette, Cread, répartition des nouveaux emplois créés en 2011.

²https://www.researchgate.net/publication/264894455_Marche_du_travail_et_emploi_en_Algerie_e_elements_pour_une_politique_nationale_de_l'emploi, Nacer-Eddine Hammouda, Marché du travail et emploi en Algérie : éléments pour une politique nationale de l'emploi, Musette mohamed Saib

g) Le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (D.A.I.P) :

Il repose sur l'amélioration des compétences pour une meilleure performance et, par conséquent, une meilleure productivité».

Le grand déficit en main-d'œuvre qualifiée les oblige à recourir à la main-d'œuvre étrangère comme les chinois et les turcs. Il est prévu des conventions avec les compagnies étrangères portant sur l'organisation des cycles de formation au profit des jeunes.

Le nombre global de placements enregistrés dans le cadre du plan d'action par l'Agence nationale de l'emploi (ANEM). Des emplois ont été créés dans le cadre de la promotion de la micro-entreprise par l'Agence nationale de soutien à l'emploi de jeunes (ANSEJ) et la Caisse nationale d'assurance chômage» (en faveur des 35-50 ans).

Le dispositif prévoit des mesures visant l'amélioration des qualifications, à travers l'encouragement de la formation. C'est pourquoi elle n'est significative que si l'on se fonde sur une unité de consommation de base, comme la famille dont les besoins déterminent les choix qui portent non seulement sur l'utilisation du revenu, mais aussi sur les rentrées de revenus.¹

Enfin le marché du travail algérien aurait connu des changements selon les données statistiques avec un taux de chômage à 12,3%, une croissance économique à 2,7% et un rythme d'inflation à 6,7% (ONS).

Les perspectives socioéconomiques de l'Algérie pour 2019, selon les nouvelles prévisions FMI, publiées sur son site internet. Le rapport semestriel d'octobre 2018 (la Banque mondiale, le FMI) prévoit ainsi une hausse à 12,3% du taux de chômage en pour l'année 2019, contre une prévision stable de 11,6% pour l'année en cours.

Selon le FMI, les perspectives socioéconomiques pour cette année seront ainsi globalement défavorables, aussi bien pour la l'emploi que pour l'évolution des prix à la consommation.

¹ Simon Kuznets La croissance économique moderne : Taus, structure, diffusion, page 117 éditions tendances actuelles

De fait, alors que le projet de loi de finances 2019, adopté en Conseil des ministres, table sur un taux d'inflation de 4,5%, les projections du FMI sont moins optimistes, pronostiquant un niveau de 6,7% pour l'évolution des prix à la consommation durant l'exercice prochain.¹

Le taux d'emploi est fonction du taux de croissance et des structures des taux de productivité. Sion ne crée pas des emplois que deviendront les 02 millions d'étudiants sortis des universités ces années ?

L'inflation et le chômage que l'on comprime artificiellement par la rente des hydrocarbures sont les conséquences de la maladie du corps social.²

FOR AUTHOR USE ONLY

¹<https://www.elwatan.com/edition/economie/hausse-du-chomage-et-de-linflation-en-2019-10-10-2018>, Prévisions du FMI sur l'Algérie, Hausse du chômage et de l'inflation en 2019
AkliRezouali 10 Octobre 2018 À 2 H 06 MIN 3133

²<https://www.algerie1.com/eclairage/quelle-politique-de-l-emploi-en-algerie-face-a-l-accroissement-du-taux-de-chomage>, Quelle politique de l'emploi en Algérie, face à l'accroissement du taux de chômage ?, Par Pr Abderrahmane Mebtoul | 14 Aout 2017 |

Section 6 : Etude du cas pratique

a) L'approche par questionnaire fermé :

L'objectif de notre étude est de mettre en relief la façon dont la formation professionnelle se fait à SAIDA que ce soit avec des jeunes apprenants, la perfection des travailleurs ou des agents d'administration et sa relation avec l'emploi. L'étude est réalisée dans le cadre d'une enquête téléphonique et de présence. La finalité de l'enquête était de disposer d'un éclairage sur la sensibilité du système ou plan de formation.

b) La méthodologie du sondage :

Un questionnaire a été préparé et les interviews téléphoniques ont été entamées au cours du troisième trimestre de l'année 2018. Une série d'interview a été réalisée avec les formateurs, les apprenants et les travailleurs de certaines entreprises.

c) Le critère d'éligibilité :

1) De l'interviewé :

L'objectif de cette recherche étant de décrire un niveau général de l'application, de la formation, j'ai décidé d'interroger en priorité les formateurs, les employés, les jeunes apprenants ainsi que certains dirigeants d'entreprises.

2) La méthode d'échantillonnage :

Elle suppose donc un redressement à l'issue de la phase de recueil de l'information de façon à rendre la formation son impact réel sur le marché de l'emploi.

3) L'étude sur la relation formation-emploi au cours du dernier trimestre de l'année 2018:

Le nombre d'interviews permet de donner le niveau global de sensibilité envers la formation. Les résultats décèlent des différences nettes entre les stagiaires.

A-Effectif :

1) – le sexe : Féminin & Masculin

Tableau n° 03 –Sexe

Sexe	Fréquences	%
Femmes	70	37,23
Hommes	118	62,77
TOTAL	188	100

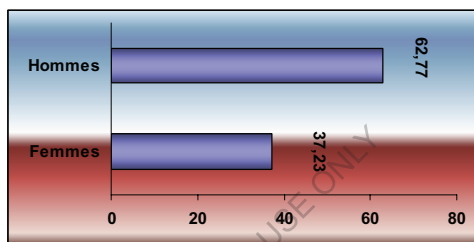


Figure n° 02 – Sexe

On remarque selon le graphe que le nombre d'hommes est supérieur 62,77%, le taux de participation des femmes est de 37,23% en dépit de l'émancipation de la femme et l'encouragement des parents à leurs enfants de poursuivre leurs études parce que la vie est devenue de plus en plus chère.

02) - Quel est votre niveau hiérarchique ?

Tableau n° 04 –Niveau hiérarchique

Niveau hiérarchique	Fréquences	%
Dirigeants	04	02,12
Formateurs	10	05,32
Apprenants	144	76,60
Travailleurs	30	15,96
TOTAL	188	100

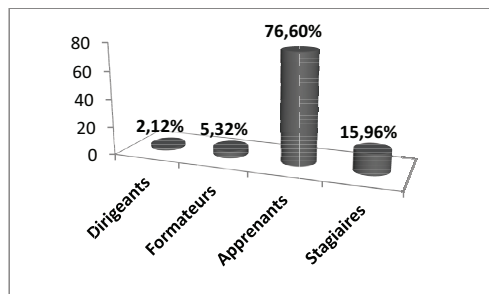


Figure n° – 03 Niveau hiérarchique

Selon le questionnaire que nous avons distribué et reçu par la suite que le nombre de dirigeant est 02,12%, celui des formateurs de toutes les spécialités confondues et de 05,32%, le nombre d'apprenants est le plus élevés parce le thème les concerne 77,77% tandis que les stagiaires qui sont des travailleurs avec des niveaux différents.

B - L'application de la formation :

*** - L'objet de ces questions est de connaître le degré de connaissance et d'application de la formation :**

01) –Avez-vous une connaissance de la formation ?

Tableau n° 05 –Connaissance de la formation

Connaissance	Fréquences	%
Oui	180	95,75
Non	02	01,06
Sans réponse	06	03,19
TOTAL	188	100

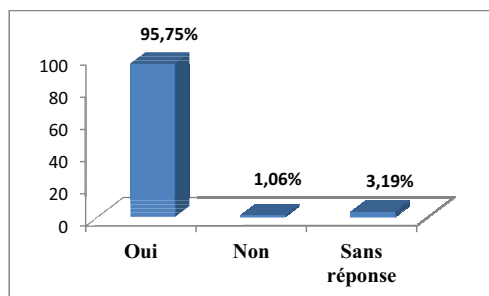


Figure n° 04 – Connaissance de la formation

Selon les réponses qu'on a reçues presque toutes les personnes ont une idée sur la formation professionnelle mais ça diffère d'une personne à une autre selon sa spécialité.

02) Est-ce qu'il y a une égalité entre les hommes et les femmes concernant la formation professionnelle ?

Tableau n° 06 –Egalité entre les sexes

Egalité	Fréquences	%
Oui	120	63,82
Non	40	21,28
S.R	28	14,90
TOTAL	188	100

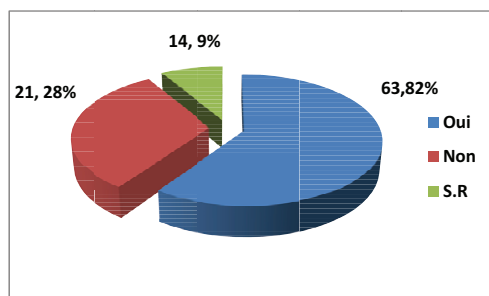


Figure n° 05 – Egalité entre les sexes

Il y a une certaine égalité entre les deux sexes avec 63,82% parce que l'état a fait tout son possible depuis l'indépendance 1962 en construisant dans toutes les départements et les arrondissements des centres de formation de garçons et de filles qui permettra d'accueillir tous les gens qui veulent recevoir une formation dans tous les secteurs d'activité, l'agriculture, l'industrie que ce soit dans le bâtiment, le froid, la menuiserie, l'administration, la comptabilité ainsi que l'hôtellerie.

03) – Est-ce qu'il y a une transparence dans la prise de décision de la formation professionnelle ?

Tableau n° 07 – Transparence dans la prise de décision

Transparence	Fréquences	%
Oui	130	69,15
Non	23	12,23
Sans réponse	35	18,62
TOTAL	188	100

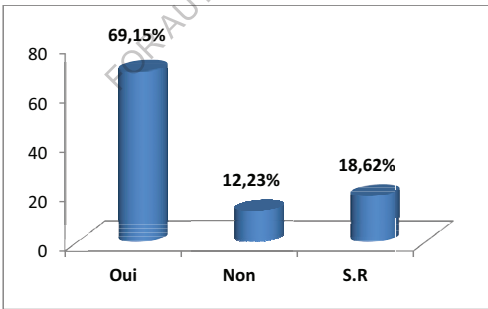


Figure n° 06– Transparence dans la prise de décision

Il y a une transparence dans la prise de décision dans la formation professionnelle avec l'arrivée des normes de la gouvernance au niveau des établissements en affichant des notes que ce soit dans le site ou dans les affichages des entreprises ou les écoles ou les centres avec des délais plus

au moins long afin de donner la chance à tout le monde désirant participer à une formation selon son choix.

04) – Est-ce qu’il y a un traitement équitable entre les apprenants ?

Tableau n° 08 – Traitement équitable

Traitement	Fréquences	%
Oui	150	79,79
Non	34	18,08
S.R	04	02,13
TOTAL	188	100

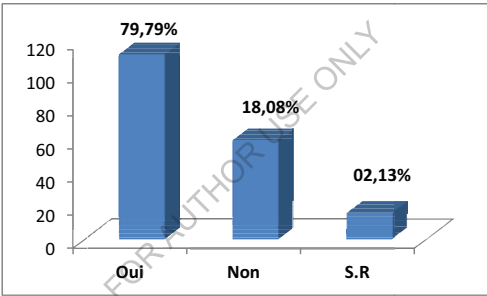


Figure n° 07 – Traitement équitable

Le traitement équitable entre les apprenants 79,79% est très important si on veut réussir à une mission, normalement on doit traiter les apprenants de la façon afin de les inciter à apprendre et de décrocher un diplôme qui leurs servent de déboucher à l’avenir.

C) Les informations concernant la formation

1) L’entreprise dispose-t-elle de centre de formation ou partage-t-elle de centre avec d’autres entreprises ou organismes en vue d’offrir jeunes apprenants, aux salariés des activités de formation professionnelle ?

Tableau n° 09– Disposition d'un centre

Centre	Fréquences	%
Oui	10	05,32
Non	178	94,68
TOTAL	188	100

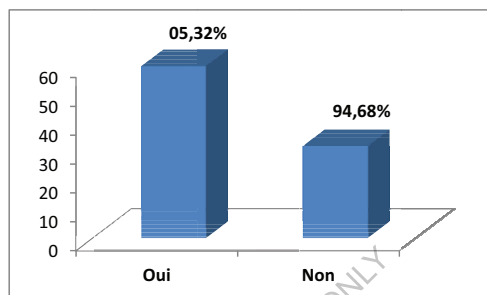


Figure n° 08 – Disposition d'un centre

En réalité les apprenants ne sont pas au courant des centres s'ils appartiennent à l'entreprise ou non avec 94,68% mais peu d'entreprise ont des centres de formation professionnelles, les centres de formation sont à la charge du ministère de la formation professionnelle en collaboration avec d'autres ministères ce qui permet d'ouvrir des spécialités selon les recommandations des secteurs intéressés.

2) Y-a-t-il dans votre entreprise une personne déterminée, ou un département spécifique qui est responsable de l'organisation de la formation ?

Tableau n° 10 – Organisation de la formation

Organisation	Fréquences	%
Oui	167	88,82
Non	21	11,18
TOTAL	188	100

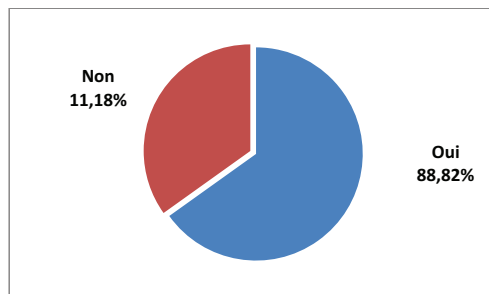


Figure n° 09 – Organisation de la formation

Dans chaque entreprise, il y a une sous-direction, un département ou service chargé de la formation. La formation se fait dans un centre le plus proche que ce soit un travail manuel, administratif (comptabilité) ou service (hôtellerie) selon le secteur d'activité,

3) Est-ce que votre entreprise examine-t-elle les besoins de formations professionnelles ?

Tableau n° 11–Examination des besoins

Examination	Fréquences	%
Oui	143	76,06
Non	45	23,94
TOTAL	188	100

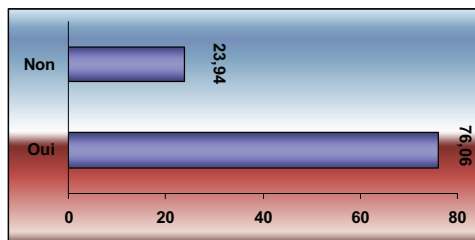


Figure n° 10 – Examination des besoins

Presque toutes les entreprises examinent les besoins de la formation professionnelle 76,06% afin d'améliorer la productivité du personnel engagé ou d'actualiser certains métiers selon la norme internationale. Depuis quelques années les entreprises essayent de former le personnel nouveau afin d'être compétitif.

4) Est-ce que votre entreprise examine-t-elle les compétences

Tableau n° 12–Examination des compétences

Examination	Fréquences	%
Oui	112	59,57
Non	60	31,91
S.R	16	08,52
TOTAL	188	100

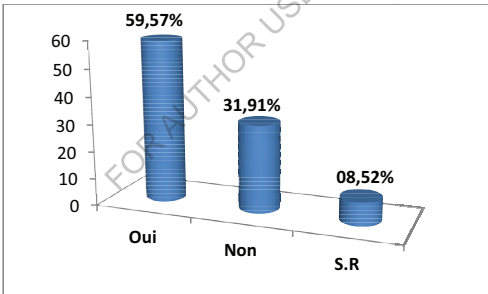


Figure n° 11 – Examination des compétences

Si l’entreprise veut assurer sa pérennité et ne veut pas disparaître au fil du temps, elle doit engager des compétences dans tous les métiers de l’administration à la production, Il y a une rupture avec le modèle de la «Logique de poste » vers la « logique de compétence », un personnel compétent devient pour l’entreprise celui qui se révèle performant dans les nouvelles conditions d’exigences productives nécessitant l’intervention autonome et non plus seulement une obéissance aux directives.

5) Quelles sont les aptitudes et les compétences qui sont importantes pour votre entreprise ?

- Informatique
- Travail en groupe
- Administration
- Compétence en gestion
- Communication
- Je ne sais pas

Tableau n° 13– Aptitudes et compétences

Aptitudes & compétences	Fréquences	%
Informatique	33	17,55
Travail en groupe	16	08,51
Administration	40	21,29
Compétence en gestion	23	12,23
Communication	31	16,49
Je ne sais pas	45	23,93
TOTAL	188	100

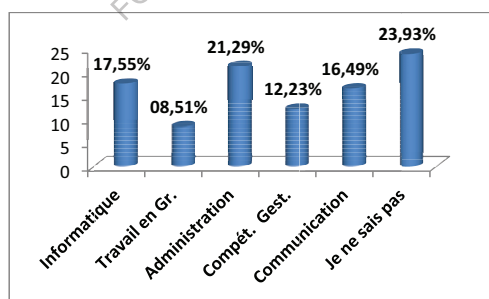


Figure n° 12 – Aptitudes et compétences

Les aptitudes et les compétences qui sont importantes diffèrent en réalité d'une entreprise à une autre ou d'un organisme à un autre. La plus part des personnes interrogées que ce soit les apprenants ou stagiaires ne sont pas au

courant des aptitudes. Les aptitudes ou compétences (administration 21,29% et l'informatique 17,55%) prennent le dessus par rapport aux autres aptitudes comme la communication 16,49%, la compétence en gestion 12,23%, le travail en groupe reste en dernier lieu avec 08,51%.

6) La mise en place de la formation se fait telle selon un programme ou système ou un plan de formation ?

Tableau n° 14–Programme ou plan de formation

Programme ou plan	Fréquences	%
Oui	125	66,49
Non	42	22,34
S.R	21	11,17
TOTAL	188	100

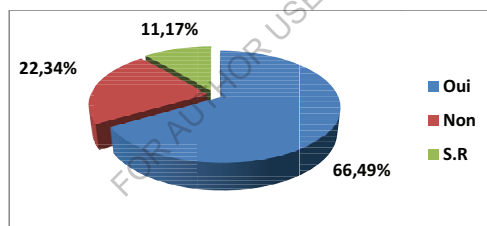


Figure n° 13 –Programme ou plan de formation

Le plan de formation doit prévoir des dispositifs qui, notamment, favorisent un apprentissage par problèmes, une articulation entre la théorie et la pratique. Dans les grandes entreprises, des salariés expérimentés ayant bénéficiés d'une promotion interne peuvent ainsi côtoyer des jeunes recrutés sur des spécialités de formation bien déterminées.

Le gouvernement algérien a défini un plan d'action pour la formation professionnelle qui s'articule autour des axes suivants :

La mise en place ces dernières années d'enseignement technique et professionnel,

La généralisation de l'utilisation des TIC,

Le développement de l'enseignement à distance,
Les évolutions technologiques ont toujours influencé les comportements humains

Les évolutions réglementaires modifient les besoins de qualifications et de compétences nécessaires

7) Est-ce que l'entreprise est capable d'adapter la formation à l'emploi en dépit des changements technologiques, organisationnels ?

Tableau n° 15 –Adaptation de la formation

Adaptation	Fréquences	%
Oui	84	44,68
Non	19	10,11
S.R	85	45,21
TOTAL	188	100

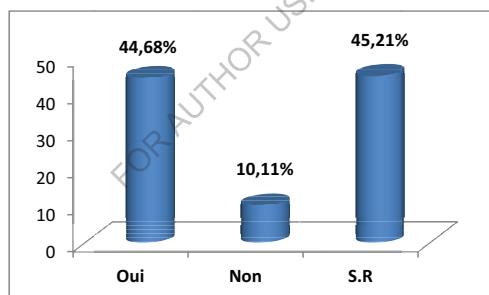


Figure n° 14 – Adaptation de la formation

A l'heure où les T.I.C sont omniprésentes dans tous les domaines de notre quotidien, il apparaît que la question qu'importe n'est pas celle de « ce qu'il faut pour faire avec » mais plutôt celle de « comment faire avec »
Presque la moitié est consciente de l'adaptation de la technologie en dépit des changements organisationnels mais d'autres ne savaient pas.

8) Est-ce que les entreprises locales de Saida appliquent-elles clairement les principes de formation ?

Tableau n° 16 –Principes de formation

Principes	Fréquences	%
Oui	117	62,23
Non	35	18,62
S.R	36	19,15
TOTAL	188	100

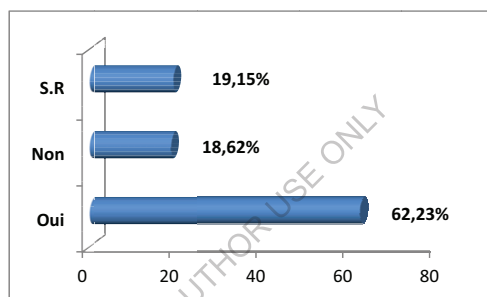


Figure n° 15 –Principes de formation

62,23% savent bien que les entreprises locales de Saida appliquent clairement les principes de formation professionnelle. Les évolutions dans l'organisation du travail, les améliorations de productivité qui sont dues de la formation, ou vont avoir un impact à la fois sur les qualifications pour occuper les nouveaux emplois.

9) Est-ce que l'entreprise prévoit-elle un budget ?

Tableau n° 17 –Budget

Budget	Fréquences	%
Oui	124	65,96
Non	31	16,49
S.R	33	17,55
TOTAL	188	100

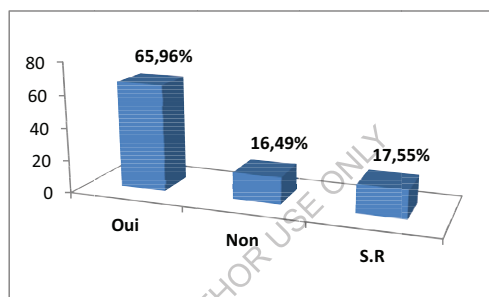


Figure n° 16 –Budget

Plus de la moitié 65,96% ont répondu que l'entreprise prévoit un budget annuel de formation professionnelle pourquoi ? Parce que Le plan de formation doit prévoir des dispositifs qui favorisent un apprentissage. La formation professionnelle permanente constitue une obligation. Elle comporte une formation initiale et ultérieure destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

Ces formations constituent la formation professionnelle continue. Cette dernière fait partie de l'éducation. Elle a pour objet de permettre l'adaptation au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux.

10) Est-ce que le syndicat est associé à la gestion ?

Tableau n° 18—Association à la gestion

Association à la Gest.	Fréquences	%
Oui	113	60,11
Non	24	12,77
S.R	51	27,12
TOTAL	188	100

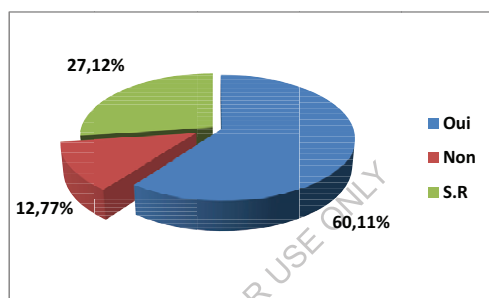


Figure n° 17 — Association à la gestion

Le syndicat est associé à la gestion de la formation professionnelle 60,11% parce qu'il défend leurs droits mais il y a des agences qui sont considérées comme les principaux acteurs des politiques de l'emploi :

Cinq principales agences publiques :

L'Agence nationale pour l'emploi (Anem),

La Caisse nationale d'assurance chômage (Cnac), l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (Ansej),

L'Agence de développement social (ADS),

Et enfin l'Agence nationale de gestion du microcrédit (Angem), dont la tutelle relève des ministères du Travail, l'Emploi et la Sécurité sociale et de la Solidarité nationale ont vu leurs rôles renforcés et leurs activités réorganisées.

D) Les caractéristiques concernant la formation :

01) Connaissez-vous les différentes formations ?

- Ateliers/séminaires,
- Programmes de longue durée,
- Formation sur demande,
- Formation créditée mène à une reconnaissance,
- Conférences sur un sujet précis,
- Accréditations permettent de passer des examens.

Tableau n° 19–Différentes formations

Différentes formations	Fréquences	%
Ateliers/séminaires	21	11,17
Programmes L.D	58	30,86
Form/Demande	43	22,87
Form / créditée	11	05,85
Conférences	13	06,91
Accréditations	42	22,34
TOTAL	188	100

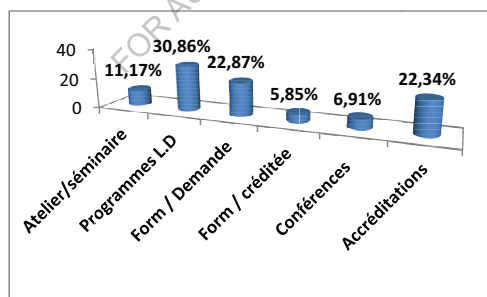


Figure n° 18 – Différentes formations

Les différentes formations sont les ateliers/séminaires 11,17%, les programmes de longue durée sont les plus demandés 30,86%, la formation sur demande 22,87%, la formation créditée mène à une reconnaissance. Il y a enfin des conférences sur un sujet précis et enfin les accréditations qui permettent de passer des examens.

02) Connaissez-vous les enjeux entre l'éducation et la formation ?

Tableau n° 20 –Enjeux entre l'éducation et la formation

Enjeux	Fréquences	%
Oui	12	06,38
Non	122	64,90
S.R	54	28,72
TOTAL	188	100

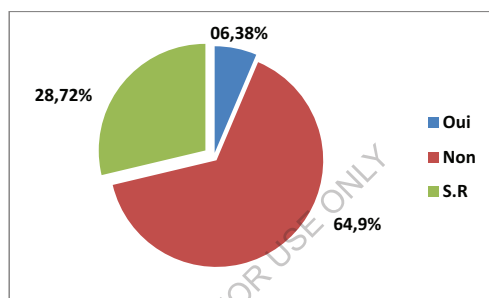


Figure n° 19 – Enjeux entre l'éducation et la formation

64,90% ne connaissent pas les enjeux entre l'éducation et la formation et 28,72% sont sans réponse alors que l'enjeu du système éducatif est de taille car il y a urgence à mettre en œuvre un ensemble d'actions éducatives pour réduire les écarts entre les individus. Ainsi le système éducatif peut créer les conditions favorables. Selon Olivier Chardon, le diplôme et le niveau de formation restent de puissants instruments de classement et d'identification sociale.

03) Est-ce qu'il y a une formation sur mesure ?

Tableau n° 21 –Formation sur mesure

Formation / mesure	Fréquences	%
Oui	144	76,60
Non	21	11,17
S.R	23	12,23
TOTAL	188	100

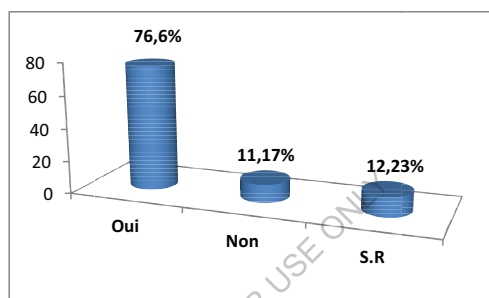


Figure n° 20 –Formation sur mesure

Il y a une formation sur mesure 76,60 %, l'idée que la formation doit être ajustée à une demande et que ses contenus doivent être adaptés au public envisagé. Elle est à la fois une action publique favorisant l'adéquation formation-emploi.

04) Comment les salariés suivent les cours ?

Tableau n° 22–Cours

Cours	Fréquences	%
Externe	160	85,11
Interne	28	14,89
TOTAL	188	100

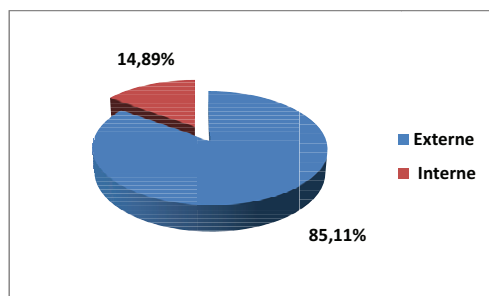


Figure n° 21 –Cours

Les salariés suivent les cours selon le centre, certaines entreprises envoient les stagiaires dans des centres régionaux qui appartiennent à leurs directions en interne tandis que d'autres 85,15% reçoivent des cours de formation en externe, ils appartiennent au ministère la formation professionnelle.

5) quelles sont les modes de formation ?

- Formation planifiée
- Rotation des postes
- Détachements
- Ateliers
- Exposés
- Autoformation.

Tableau n° 23 –Modes de formation

Les modes	Fréquences	%
Formation planifiée	121	64,36
Rotation des postes	11	05,85
Détachements	23	12,24
Ateliers	18	09,57
Exposés	12	06,38
Autoformation	03	01,60
TOTAL	188	100

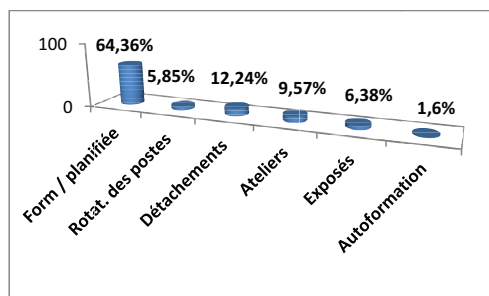


Figure n° 22 – Modes de formation

Les modes de formation qui sont proposés :

Des formations planifiées 64,36%,

La rotation des postes 05,85%,

Les détachements 12,24%,

Les ateliers 09,57%, les exposés 06,38%,

Tandis que l'autoformation est 01,60%.

05) Votre entreprise bénéficie-elle de subventions destinées à financer les activités de la formation ?

Tableau n° 24–Subventions de financement

Subventions	Fréquences	%
Oui	155	82,45
Non	21	11,17
S.R	12	06,38
TOTAL	188	100

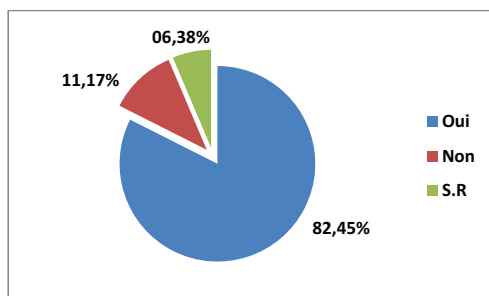


Figure n° 23–Subventions de financement

Beaucoup d’entreprises bénéficient de subventions destinées à financer les activités de la formation 82,45% afin d’embaucher des jeunes qui sont au chômage ainsi qu’une réduction des taxes et des impôts sur le bénéfice.

E) Les cours de formation (interne ou externe) :

1) Combien de salariés ont suivis les cours ?

Tableau n° 25 –Nombre de salariés

Nombre de salariés	Fréquences	%
Oui	91	48,41
Non	23	12,23
S.R	74	39,36
TOTAL	188	100

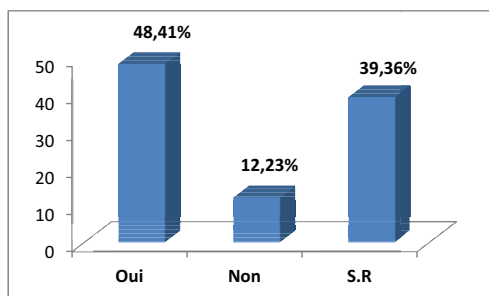


Figure n° 24 – Nombre de salariés

Presque la moitié 48,41% des jeunes interrogées sont pas au courant du nombre de personnes qui prennent des cours de formation, on remarque qu'il y a une certaine transparence dans la prise de décision, le tiers des gens questionnés sont sans réponse.

Le gouvernement a défini un plan d'action : Un cursus d'enseignement technique,

La généralisation des T.I.C,

Le développement de l'enseignement à distance,

2) Combien d'heures de cours (interne et externe) ont été consacrées à la formation professionnelle

Tableau n° 26– Nombre d'heures consacrées

Nombre d'heures	Fréquences	%
Cours interne	165	87,77
Cours externe	23	12,23
TOTAL	188	100

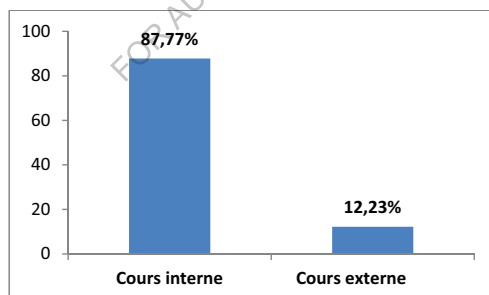


Figure n° 25 – Nombre d'heures consacrées

Le nombre d'heures de cours (87,77% interne et 12,23% externe) qui ont été consacrées à la formation professionnelle diffère d'une spécialité à une autre et d'un secteur à un autre et même d'un travail manuel à un travail intellectuel

3) Est-ce que les cours visent les compétences ou autres?

- Compétences en informatique
- Compétences en gestion
- Compétences techniques
- Aptitudes (travail en groupe)
- Communication
- Autoformation.

Tableau n° 27– Compétences

Participation	Fréquences	%
Compétences en informatique	65	34,57
Compétences en gestion	45	23 ,94
Compétences techniques	44	23,40
Travail en groupe	21	11,17
Communication	11	05,85
Autoformation	02	01,07
TOTAL	188	100

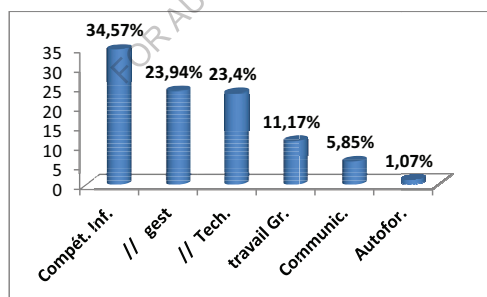


Figure n° 26 – Compétences

Les entreprises cherchent les compétences requises pour augmenter la productivité de ces employés, c'est pour cette raison que le taux de participation aux cours diffère d'une compétence à une autre et la participation visent les compétences plus que les aptitudes.

- Compétences en informatique 34,57%

- Compétences en gestion 23 ,94%

- Compétences techniques 23,40%

Tandis que les aptitudes ont un taux réduit par rapport aux compétences,

- Aptitudes (travail en groupe) 11,17%

- Communication 05,85%

- Autoformation 01,07%

4)Connaissez-vous les principaux facteurs déterminants pour l'évolution de la formation ?

Tableau n° 28 –Facteurs déterminants

Evolution	Fréquences	%
Oui	21	11,17
Non	146	77,66
S.R	21	11,17
TOTAL	188	100

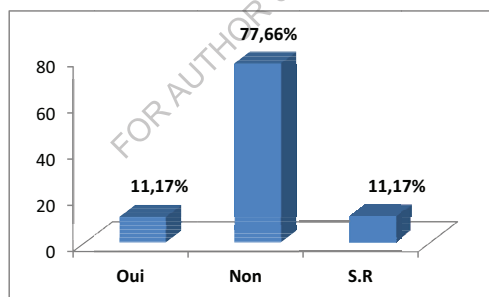


Figure n° 27 –Facteurs déterminants

Plus des deux tiers 77,66% ne connaissent pas les principaux facteurs déterminants pour l'évolution de la formation à cause de leurs niveaux éducatifs, la plus part ont un niveau du cycle secondaire, tandis que 11,17% connaissent certains facteurs comme les évolutions dans l'organisation, les améliorations de productivité et de rendement.

F) Qualités et résultats

1) Votre entreprise assure-t-elle la qualité professionnelle

- Certificat
- Perfectionnement
- Aucun aspect spécifique pris en considération

Tableau n° 29—Assurance de la qualité

Qualité	Fréquences	%
Certificat	134	71,28
Perfectionnement	32	17,02
Aucun aspect	22	11,70
TOTAL	188	100

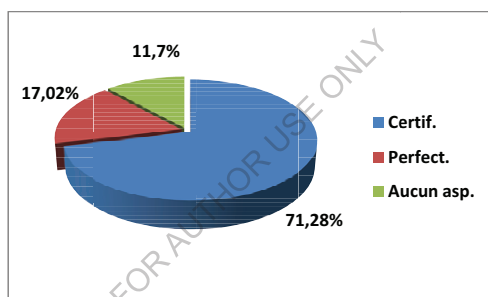


Figure n° 28 –Assurance de la qualité

L'entreprise fait attention à l'assurance de la qualité :

- Le certificat avec un taux de 71,28% il est le plus important pour les jeunes apprenants afin de décrocher un emploi selon leurs spécialités,
- Le perfectionnement avec un taux de 17,02% qui réservé pour les travailleurs ou administrateurs qui cherchent à accéder à un échelon supérieur
- Aucun aspect spécifique avec 11,70 %

2) Est-ce que votre entreprise évalue les résultats ?

Tableau n° 30–Evaluation des résultats

Evaluation	Fréquences	%
Oui	101	53,72
Non	57	30,32
S.R	30	15,96
TOTAL	188	100

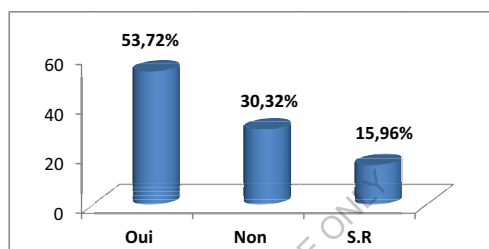


Figure n° 29 –Evaluation des résultats

L'entreprise évalue les résultats des activités pour les stagiaires afin de juger leurs compétences parce qu'elle donne une prime de rendement tous les trimestres. Tandis que les jeunes diplômés passent au crible afin d'être embaucher par un examen écrit ou oral et d'une durée d'essai de quelques mois pour passer au stade de titulaire du poste.

3) Quelles sont les méthodes utilisées ?

- Attestation à l'issue d'une épreuve
- Etude de satisfaction
- Evaluation du comportement

Tableau n° 31–Utilisation des méthodes

Utilisation	Fréquences	%
Attestation	134	71,28
Etude de satisfaction	30	15,96
Evaluation du compor.	24	12,76
TOTAL	188	100

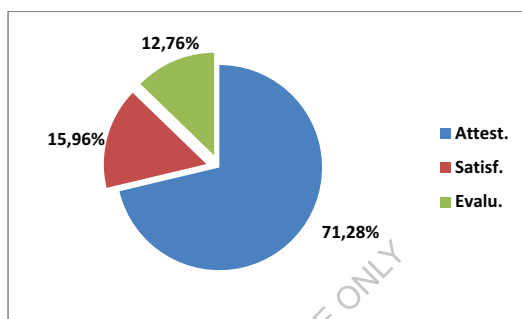


Figure n° 30 –Utilisation des méthodes

Les méthodes utilisées par les entreprises diffèrent d'une entreprise à une autre ou d'un secteur d'activité à un autre,

- Attestation à l'issue d'une épreuve 71,28%, elle est la plus répandue dans toutes les entreprises.

Le diplôme est un instrument de classement,

- Etude de satisfaction 15,96% des activités,

- Evaluation du comportement avec un taux de 12,76% les jeunes apprenants, leurs tenues vestimentaires, la communication avec le groupe

4) Lequel a fait obstacle à la formation professionnelle

- Formation appropriée

- Cout de la formation

- Autres raisons

Tableau n° 32–Obstacles

– Obstacles	Fréquences	%
Formation appropriée	134	71,28
Coût de la formation	22	11,70
Autres raisons	32	17,02
TOTAL	188	100

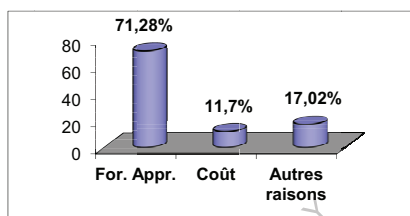


Figure n° 31 –Obstacles

Lequel a fait obstacle à la formation professionnelle

- Formation appropriée avec un taux de 71,28% à cause de l'orientation des jeunes ou la spécialité est indésirable donc l'apprenant n'a pas le choix,
- Coût de la formation 11,70% est faible parce que l'état prend en charge la formation des apprenants.
- Autres raisons 17,02% n'ont pas été mentionnées par les apprenants.

5) La formation se réfère-t-elle à l'apprentissage au temps réel ?

Tableau n° 33–Apprentissage en temps réel

Apprentissage en T.R	Fréquences	%
Oui	154	81,92
Non	32	17,02
S.R	02	01,06
TOTAL	188	100

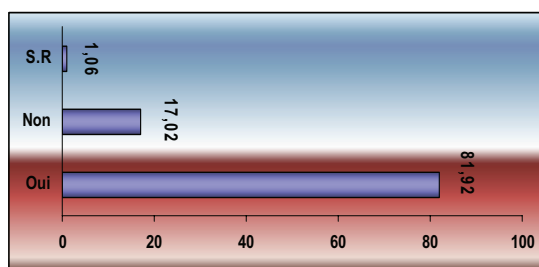


Figure n° 32 –Apprentissage en temps réel

La formation professionnelle se réfère à l'apprentissage au temps réel avec un taux de 81,92% parce que un grand nombre de jeunes quittent les bancs donc ils sont obligés de planifier des nouveaux stages, l'obtention d'un diplôme marque la fin d'une première étape d'acquisition d'un savoir global et le début d'une période d'acquisition d'un savoir plus spécialisé, de compétences techniques, après l'entrée dans la vie active.

06) Quel est l'impact de la formation sur l'emploi?

Tableau n° 34–Impact de la formation sur l'emploi

Impact	Fréquences	%
Beaucoup	165	87,77
Peu	12	06,38
Je ne sais pas	11	05,85
TOTAL	188	100

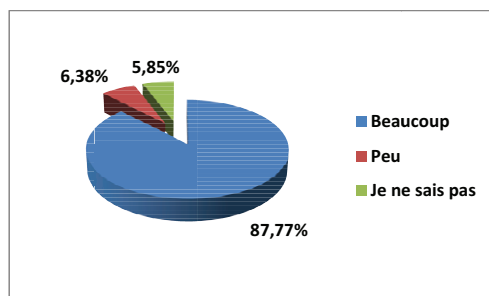


Figure n° 33 –Impact de la formation sur l’emploi

La formation a un impact plus élevé 87,77% sur l’emploi parce les jeunes occupent une position particulière sur le marché du travail par rapport aux autres actifs : taux de chômage élevé, forte proportion d’emplois de courte durée.

La formation professionnelle est un investissement. Elle est un moyen d’assurer « l’employabilité » de la population active. Le diplôme constitue un atout majeur sur le marché du travail.

07) Quelle contribution apporte-elle la formation pour l’entreprise locale?

Tableau n° 35 – Contribution de la formation pour l’entreprise locale

Contribution	Fréquences	%
Beaucoup	145	77,13
Peu	29	15,42
Je ne sais pas	14	15,42
TOTAL	188	100

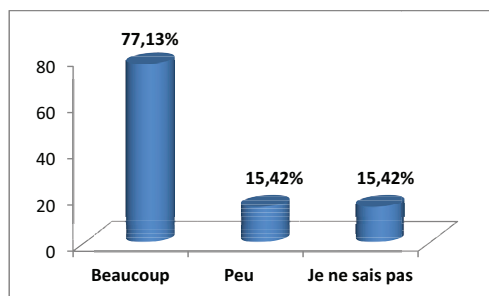


Figure n° 34 – Contribution de la formation pour l’entreprise locale

Les formations professionnelles dans les différents centres apportent une très grande contribution avec un taux de 77,13% pour les entreprises. Elles sont alors vues comme un moyen d’accroître la productivité, Les qualifications d’un emploi sont les compétences et aptitudes nécessaires pour occuper un poste de travail. L’accès à la formation varie selon le sexe de l’individu, son âge, le statut de l’emploi et surtout sa qualification initiale. La profession est étroitement liée à la spécialité de formation. Leur accès est parfois réglementé par la possession du diplôme.

6) Quelle est l’apport des T.I.C dans la formation

Tableau n° 36–Apport des T.I.C

Apport des T.I.C	Fréquences	%
Beaucoup	164	87,23
Peu	09	04,79
Je ne sais pas	15	07,98
TOTAL	188	100

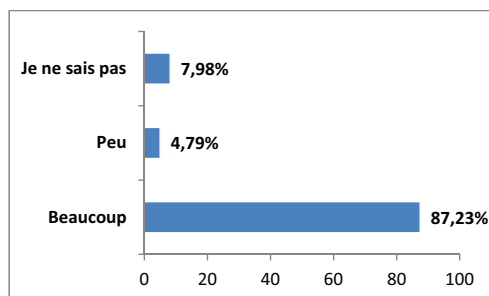


Figure n° 35 –Apport des T.I.C

L'apport des T.I.C dans la formation professionnelle se résume sur le changement des pratiques, les stratégies d'expérimentation, les avantages sont nombreux :

Flexibilité,

L'accessibilité, de communication,

Variété des modes d'enseignement,

Selon Rabardel & Folcher les T.I.C construisent des instruments de construction de connaissances pour les apprenants, de développement pour les enseignants.

7) Quelles sont les avantages des T.I.C ?

Tableau n° 37 –Avantages des T.I.C

Avantages	Fréquences	%
Organisationnel	106	56,38
Productivité	22	11,70
Je ne sais pas	60	31,92
TOTAL	188	100

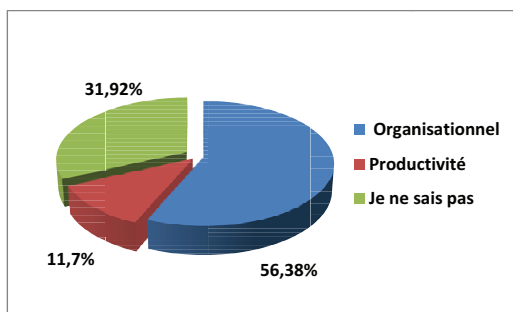


Figure n° 36 –Avantages des TIC

L'utilisation des T.I.C dans l'entreprise ne manque pas de contribuer à l'amélioration de des performances, mais d'autres actions au niveau de l'entreprise, comme par exemple des changements organisationnels 56,38% et une évolution des compétences, la productivité 11,70%, Selon l'O.C.D.E les T.I.C ne peuvent améliorer la productivité que si l'apparition des outils de connaissance et de formes d'organisation

Mais un tiers des personnes interrogées ne sont pas au courant des avantages des T.I.C pourtant elles ne datent pas d'Internet et du téléphone mobile, elles ont toujours été une composante importante. Les T.I.C permettent un meilleur accès aux informations.

G) Ces questions concernant les jeunes apprenants

1) Est-ce que votre formation se fait-elle sous l'autorité d'une entreprise ?

Tableau n° 38 –Autorité d'une entreprise

Autorité	Fréquences	%
Oui	156	82,98
Non	10	05,32
Je ne sais pas	22	11,70
TOTAL	188	100

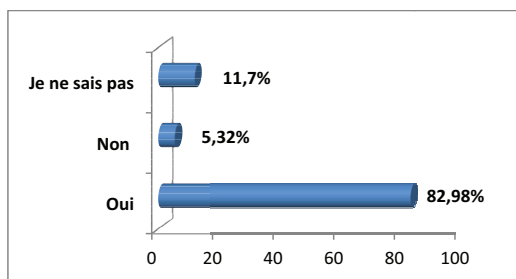


Figure n° 37 –Autorité d’une entreprise

La formation se fait sous l’autorité de l’entreprise avec un taux très élevé de 82,98%, l’une des raisons de formation est de s’intéresser aux « besoins » des entreprises locales surtout les P.M.E ces dernières créent de la valeur ajoutée. La qualification requise par un emploi consiste à s’assurer d’un savoir-faire. Beaucoup savent que le salaire est rattaché au poste, pas au travailleur. Le lien positif entre diplôme et salaire résulte alors de l’affectation des travailleurs aux postes. Maintenant il y a une autre logique c’est la logique de compétences qui se substitue à la logique de postes. La reconnaissance des compétences suppose de tenir compte des dimensions d’équité et de justice. L’enjeu de cette logique des compétences est basé sur l’acte de former

2) Si c’est en dehors d’une entreprise

- Le travail est assuré après la formation

Tableau n° 39 –Emploi après la formation

Emploi	Fréquences	%
Oui	158	84,04
Non	30	15,96
TOTAL	188	100

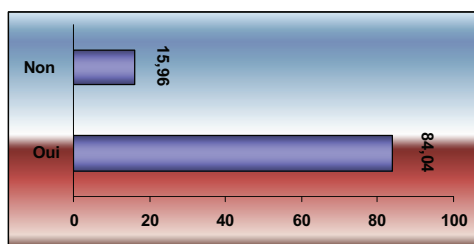


Figure n° 38 –Emploi après la formation

Le travail est assuré après la formation professionnelle avec un taux de 84,04% du moment que l'état prend en charge les frais de formation des jeunes apprenants, les jeunes trouvent du travail après la formation ou de fonder leurs propres projets avec un crédit accordé par la banque d'un taux de 0% d'intérêt d'une durée de remboursement par tranche.

- Le contrat à durée déterminée (C.D.D) :

Tableau n° 40 –Contrat à durée déterminée (C.D.D)

C.D.D	Fréquences	%
Oui	153	81,38
Non	35	18,62
TOTAL	188	100

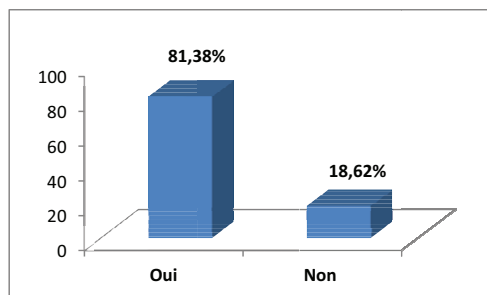


Figure n° 39 – Contrat à durée déterminée (C.D.D)

Le contrat à durée déterminée avec un taux de 81,38% surtout dans les administrations que ce soit publiques ou privées renouvelables afin d’éviter le chômage, Les statistiques fournies par l’agence nationale de l’emploi (ANEM) font ressortir plus de 80% des diplômés de la formation professionnelle trouvent un emploi et que plus de 60% des porteurs de projets au niveau de l’agence nationale de soutien à l’emploi des jeunes (ANSEJ) sont des diplômés de la formation.

- Une formation libre :

Tableau n° 41 –Formation libre

Formation libre	Fréquences	%
Oui	132	70,21
Non	56	29,79
TOTAL	188	100

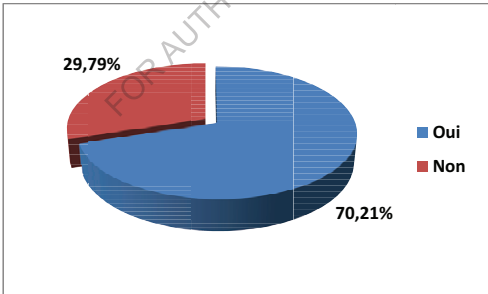


Figure n° 40 –Formation libre

La formation libre avec un taux de 70,21% selon les métiers et activités, certains sont assurés par l’état ou les collectivités locales d’autres sont des porteurs de projets au niveau de l’agence nationale de soutien à l’emploi des jeunes (ANSEJ) qui sont des diplômés. Pour stimuler le développement économique du pays le gouvernement a adopté un plan d’action qui devraient créer les conditions objectives d’un développement équilibré et

pérenne » ne se basant pas seulement sur la rente. Face à une demande d'emploi marquée par une transition démographique une politique de l'emploi qui doit trouver sa traduction dans la formation.

3) Les frais sont supportés par un organisme public

Tableau n° 42–Frais de formation

Frais	Fréquences	%
Oui	180	95,75
Non	08	04,25
TOTAL	188	100

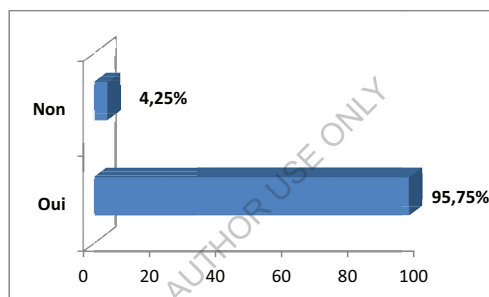


Figure n° 41–Frais de formation

Les frais de formation sont supportés par un organisme public avec un taux de 95,75%, L'Etat lutte contre l'exclusion sociale en encourageant l'initiative et l'autonomie individuelle. On prépare les jeunes pour affronter une vie en constante transformation et en constante évolution où le travail ne serait plus l'unique facteur qui assure un statut social.

Les objectifs de la politique nationale de l'emploi :

- Lutté contre le chômage ;
- Promouvoir une main-d'œuvre qualifiée ;
- Adapter les profils de formation ;
- Soutenir l'investissement des jeunes ;
- Concrétisation du programme d'emplois ;
- Promouvoir l'emploi des jeunes.

4) L'Etat accorde-t-il des crédits aux jeunes (Ansej)

Tableau n° 43 –Crédits accordés aux jeunes

Crédits	Fréquences	%
Oui	182	96,81
Non	06	03,19
TOTAL	188	100

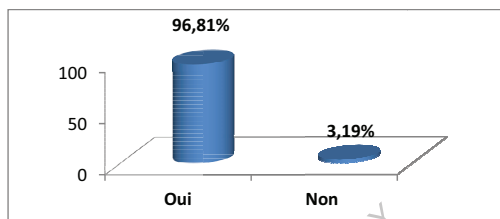


Figure n° 42 – Crédits accordés aux jeunes

L'Etat accorde des crédits aux jeunes comme l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (A.N.S.E.J) avec un taux de 96,81% oui aux porteurs de projets au niveau qui sont des diplômés. Selon le ministre de la formation professionnelle, le secteur de la formation doit s'appuyer sur la formation en rapport avec les secteurs d'activités classés prioritaires.

5) Est-ce que vous êtes au courant de la réforme des systèmes d'éducation et de la formation

Tableau n° 44–Réforme des systèmes d'éducation et la formation

Réforme des Syst.	Fréquences	%
Oui	122	64,89
Non	60	31,92
Je ne sais pas	06	03,19
TOTAL	188	100

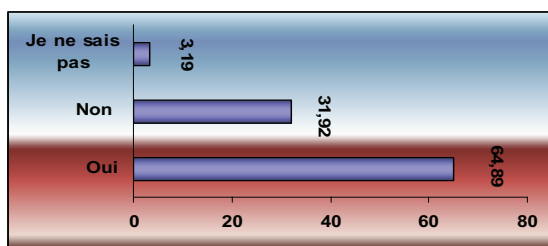


Figure n° 43–Réforme des systèmes d'éducation et la formation

Plus de la moitié des personnes interrogées sont au courant de la réforme des systèmes d'éducation et de la formation 64,89% oui. La réforme du système éducatif algérien, mise en place en 2003, grâce à un programme d'appui de l'UNESCO, est à l'origine d'un processus de refonte des méthodes pédagogiques. Elle sera de mieux adapter le système aux besoins des entreprises et des individus.

Elle s'articule autour de trois grands pôles :

- L'amélioration de l'encadrement,
- La refonte de la pédagogie,
- La réorganisation du système éducatif.

La réforme a trois défis à relever :

- La refonte pédagogique,
- La bonne gouvernance.
- La professionnalisation des personnels.

6) Est-ce qu'il y a un passage de la relation formation-emploi à la relation compétences-emploi ?

Tableau n° 45–Relation formation-emploi à la relation compétence-emploi

Relation	Fréquences	%
Oui	95	50,53
Non	41	21,81
Je ne sais pas	52	27,66
TOTAL	188	100

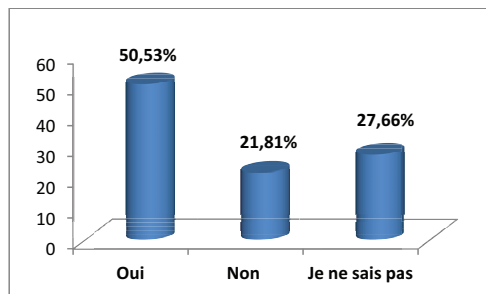


Figure n° 44–Relation formation-emploi à la relation compétence-emploi

50% des personnes interrogées sont au courant du passage de la relation formation-emploi à la relation compétences-emploi. Pour les jeunes et encore plus pour les salariés expérimentés, trouver un emploi en rapport avec sa formation initiale ou même utiliser les compétences acquises lors de leur formation n'est pas une finalité en soi. Il y a la capacité à s'adapter, la capacité à innover, la capacité à mobiliser les R.H.

7) Est-ce qu'il y a une relation formation-qualification-emploi ?

Tableau n° 46–Relation formation-qualification-emploi

Relation	Fréquences	%
Oui	143	76,06
Non	32	17,02
Je ne sais pas	13	06,92
TOTAL	188	100

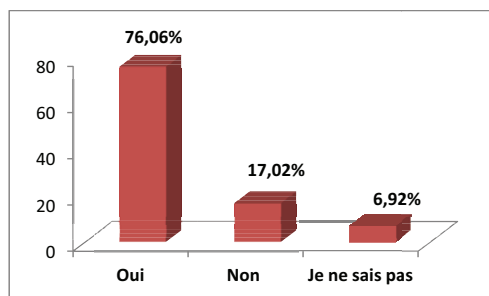


Figure n° 45– Relation formation-qualification-emploi

Il y a une relation formation-qualification-emploi avec un taux de 76,06% selon le secteur d'activité (agriculture, industrie ou service) que ce soit public ou privé et le métier à exercer. L'établissement d'une hiérarchie de profession dans les entreprises dans le travail permet de prendre en considération le niveau de diplôme, sortir de formation initiale avec un diplôme élevé protège du chômage. Un contenu de formation en phase avec les besoins des entreprises n'est pas nécessairement, pour les diplômés, la garantie d'une insertion dans les métiers visés.

8) Connaissez-vous les indicateurs de la relation emploi formation

Tableau n° 47–Indicateurs de la relation emploi formation

Indicateurs	Fréquences	%
Oui	57	30,32
Non	129	68,62
Je ne sais pas	02	01,06
TOTAL	188	100

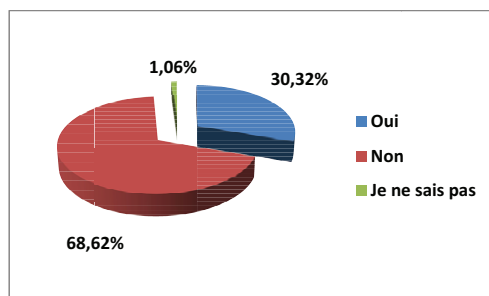


Figure n° 46– Indicateurs de la relation emploi formation

La plupart des personnes interrogées ne connaissent pas les indicateurs de la relation emploi formation 68,62%. 30,32% sont au courant de ces indicateurs.

Parmi les indicateurs de la relation emploi-formation : le taux (de relève, renouvellement, recours à l'intérim), le turn-over, le temps de précarité, le marché du travail, l'indice ou indicateur (chômage, précarité).

9) Est-ce qu'il y a une adéquation formation-emploi ?

Tableau n° 48 –Adéquation formation-emploi

Adéquation	Fréquences	%
Oui	149	79,25
Non	05	02,66
Je ne sais pas	34	18,09
TOTAL	188	100

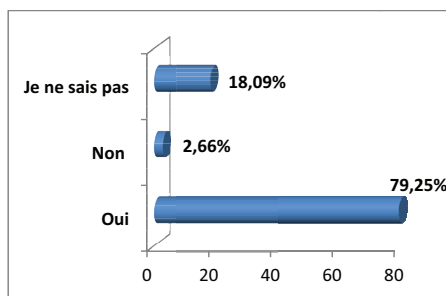


Figure n° 47 – Adéquation formation-emploi

Il y a une certaine adéquation formation-emploi avec un taux de 79,25% de réponse oui, l'existence d'une relation forte entre une formation et l'emploi auquel elle prépare.

Cette relation s'inscrit dans une détermination des caractéristiques des individus, le comportement des employeurs, et la nature des politiques publiques en matière d'éducation et d'emploi. 18,09% des réponses n'ont aucune idée de cette adéquation.

10) Est-ce qu'il y a une relation entre la formation et l'emploi ?

Tableau n° 49 –Relation entre la formation et l'emploi

Relation	Fréquences	%
Oui	163	86,70
Non	06	03,19
Je ne sais pas	19	10,11
TOTAL	188	100

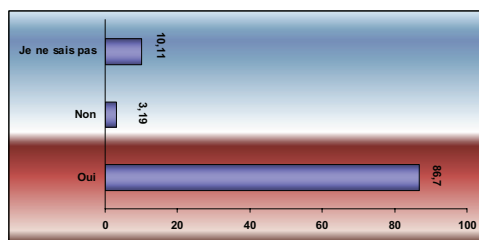


Figure n° 48 –Relation entre la formation et l’emploi

Cette question reflète presque la même réponse que la question précédente avec des réponses de 86,70% oui, on a juste changé le terme pour voir s’ils sont au courant de cette relation entre la formation et l’emploi. Une formation est en adéquation avec l’emploi quand elle répond à la demande d’une entreprise. Ainsi, elle se fonde sur une demande liée à des compétences à développer.

En plus, elle doit répondre aux besoins des employés. Cette formation doit contenir des dimensions proches de l’environnement de travail immédiat.

11) Est-ce qu’il y a des mécanismes d’adaptation de la relation formation – emploi

Tableau n° 50 –Mécanismes d’adaptation

Mécanismes	Fréquences	%
Oui	122	64,89
Non	04	02,13
Je ne sais pas	62	32,98
TOTAL	188	100

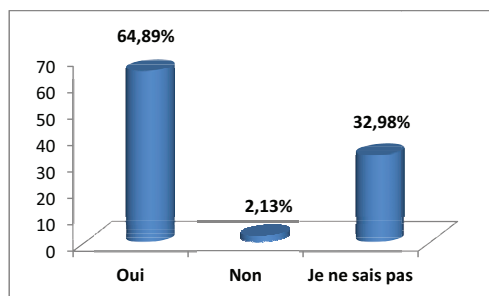


Figure n° 49 –Mécanismes d’adaptation

Il y a des mécanismes d’adaptation de la relation formation–emploi avec un pourcentage de 64,89% oui, les ajustements pour l’amélioration de la relation formation–emploi et le développement des liaisons entre l’enseignement technique et le monde du travail. L’inclusion dans le processus de la mondialisation (l’accord d’association à l’Union européenne et les négociations pour l’adhésion à l’Organisation Mondiale du Commerce (O.M.C)) n’est pas encore produit les résultats attendus sur les investissements et la création d’emplois. 32,98% n’ont aucune idée des mécanismes.

12) Est-ce qu’il y a un dispositif d’aide à l’insertion professionnelle (DAIP)

Tableau n° 51 –Dispositif (D.A.I.P)

D.A.I.P	Fréquences	%
Oui	154	81,91
Non	03	01,60
Je ne sais pas	31	16,49
TOTAL	188	100

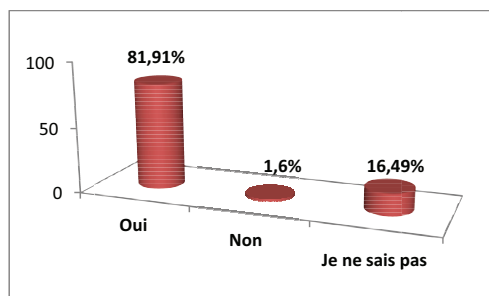


Figure n° 50 – Dispositif (D.A.I.P)

Il y a un dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (D.A.I.P) avec des réponses de 81,91% oui, presque 16,49% n'ont aucune idée du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, l'importance accordée à la qualification des jeunes, la nouvelle politique d'emploi repose sur « l'amélioration des compétences pour une meilleure performance des différentes entreprises et, par conséquent, une meilleure productivité ».

L'état pense à mettre en œuvre des politiques de formation et de qualification. Il est prévu des conventions avec les compagnies étrangères portant sur l'organisation des cycles de formation au profit des jeunes. Le nombre global de placements enregistrés dans le cadre du plan d'action pour la promotion de l'emploi par l'Agence nationale de l'emploi. Des emplois ont été créés dans le cadre de la promotion de la micro-entreprise, par l'Agence nationale de soutien à l'emploi de jeunes et par la Caisse nationale d'assurance chômage.

13) Est-ce que La demande d'emploi a enregistré de profondes mutations sous l'effet des modifications

- La venue des femmes,
- Le chômage des jeunes sans diplômes,
- Le chômage croissant des diplômés,
- Le retour des retraités,
- La réapparition du travail des enfants,
- L'exclusion des catégories vulnérables

Tableau n° 52– Profondes mutations

Mutations	Fréquences	%
Femmes	32	17,02
Jeunes sans dipl.	65	34,57
Diplômés Univ.	76	40,43
Retraités	11	05,85
Enfants	03	01,60
Exclusion	01	00,53
TOTAL	188	100

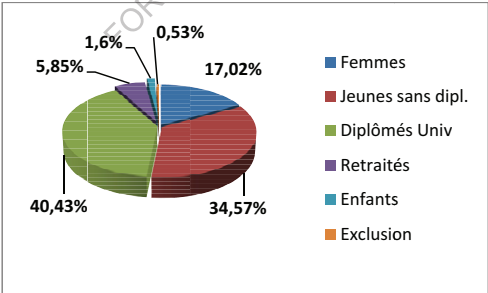


Figure n° 51 –Profondes mutations

La demande d'emploi a enregistré de profondes mutations sous l'effet des modifications suivantes :

- La venue en nombre croissant des femmes 17, 02%, leur nombre adoubé depuis 1990.
- Le chômage des jeunes sans diplômes 34,57% suite à leurs échecs aux études,
- Le chômage croissant des diplômés 40,43% qui viennent des universités et des écoles avec (L.M.D) le système de la licence avec 03 années d'étude, master 02 années, et enfin le doctorat 03 ans et plus,
- Le retour des retraités 05,85% dans certains emplois,
- La réapparition du travail des enfants 01,60% dans certains métiers,
- La quasi exclusion de diverses catégories vulnérables 01,60% qui n'ont aucune capacité.

14) Est-ce qu'il y a une évolution de l'emploi ?

Tableau n° 53 –Evolution de l'emploi

Evolution	Fréquences	%
Oui	176	93,62
Non	10	05,32
Je ne sais pas	02	01,06
TOTAL	188	100

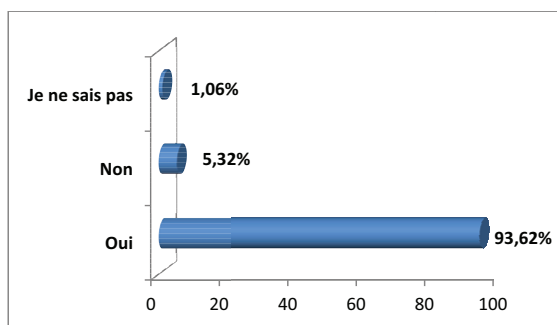


Figure n° 52 –Evolution de l'emploi

Il y a une évolution de l'emploi 93,62% avec de profondes transformations dans la population active et l'arrivée massive des femmes dans le secteur de l'éducation, l'administration, la santé, l'industrie du textile (forte concentration). Une forte augmentation des emplois précaires (C.D.T, Intérim, Stagiaires), certaines catégories d'actifs (jeunes, peu qualifiés, femmes) sont très exposés à la précarité de l'emploi. L'enjeu est donc de se former aux métiers de demain, notamment pour ceux dont l'emploi est menacé. Face à ce contexte, de plus en plus de personnes optent pour une reconversion professionnelle, en se tournant vers les métiers qui recrutent.

15) Est-ce qu'il y a un système des rémunérations ?

Tableau n° 54 –Système des rémunérations

Système	Fréquences	%
Oui	172	91,49
Non	04	02,13
Je ne sais pas	12	06,38
TOTAL	188	100

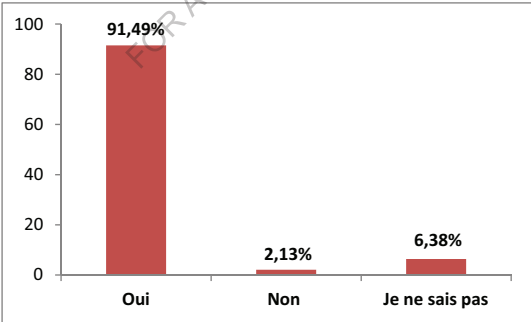


Figure n° 53 –Système des rémunérations

Il y a un système des rémunérations avec un taux de 91,49% oui c'est l'emploi qui détermine le salaire plus que le diplôme ; L'emploi public est exemplaire de ce phénomène. L'éducation est également un investissement rentable. Il ya des systèmes de récompense

dans l’entreprise, la formation qui permet de développer leurs perspectives de carrière, l’évolution du poste avec un élargissement des responsabilités et la mobilité interne, qui permet d’accéder à des changements de postes.

16) Est-ce que les objectifs de la politique nationale de l’emploi sont atteints ?

Tableau n° 55 –Objectifs de l’emploi

Objectifs	Fréquences	%
Oui	94	50,00
Non	54	28,72
Je ne sais pas	40	21,28
TOTAL	188	100

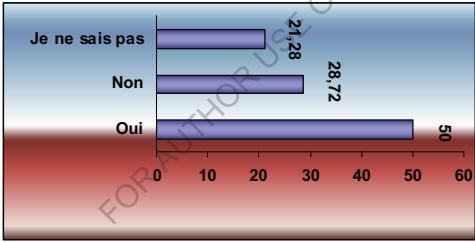


Figure n° 54 –Objectifs de l’emploi

50% pensent que les objectifs de la politique nationale de l’emploi sont atteints :

Comme la lutte contre le chômage, une main-d’œuvre qualifiée, l’adaptation des différentes filières et profils de formation, la soutenance de l’investissement, la création des organismes en facilitant l’insertion des jeunes dans le monde du travail.

17) Quelle est la caractéristique du marché de travail sous l'impulsion des variables suivantes :

- Arrivée des femmes,
- Niveau de qualification,
- Accélération de la création d'emploi,
- Offre de biens et services.

Tableau n° 56 – Caractéristique du marché de travail

Caractéristique	Fréquences	%
Femmes	34	18,09
Qualification	54	28,72
Créat. d'emploi	89	47,34
Offre (biens, ser)	11	05,85
TOTAL	188	100

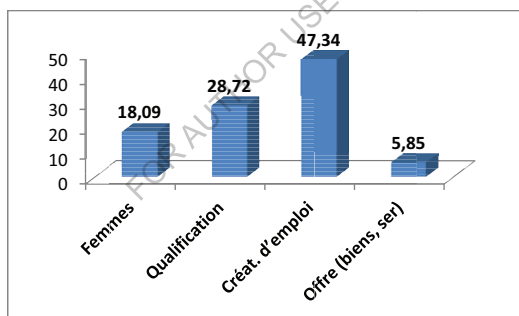


Figure n° 55 – Caractéristique du marché de travail

Les caractéristiques du marché de travail ou de l'emploi sous l'impulsion des variables suivantes :

L'arrivée massive des femmes dans le marché du travail avec la cherté de la vie et son émancipation, les femmes des générations récentes occupent des postes de responsabilité dans tous les domaines ou presque en comparaison des décennies passées 18, 09%. Le niveau de qualification est

très demandé par les entreprises afin d'augmenter la productivité du personnel 28,72%,

- Accélération de la création d'emploi avec 47,34%,

- Offre de biens et services est trop faible 05,85%.

18) Est-ce qu'il y a une insertion des diplômés

Tableau n° 57 – Insertion des diplômés

Insert. Des diplômés	Fréquences	%
Oui	158	84,04
Non	22	11,70
Je ne sais pas	08	04,26
TOTAL	188	100

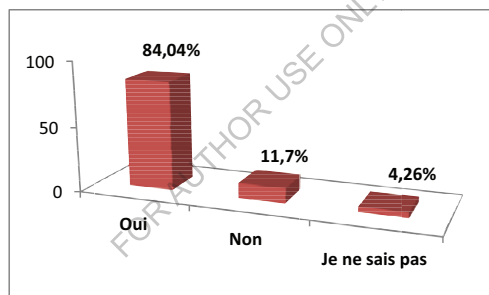


Figure n° 56 – Insertion des diplômés

il y a une insertion des diplômés dans le marché d'emploi 84,04% avec la création d'une agence d'intermédiation, qui aura pour mission l'orientation et l'inscription des demandeurs d'emplois, de contribuer à la mise en place des programmes de formation insertion professionnelle l'adoption d'un programme d'appui à l'auto-emploi en faveur des diplômés chômeurs en vue de les assister lors de la création de leurs propres activités L'une des raisons de formation est de s'intéresser aux « besoins » des entreprises, (formation initiale, continue, expérience, ancienneté).

Conclusion du cas pratique :

La formation est un investissement. Elle est un moyen d'assurer « l'employabilité ». Le diplôme constitue un atout majeur. Selon Olivier Chardon, le diplôme et le niveau de formation restent de puissants instruments de classement et d'identification sociale.

Elle assure l'adaptation à l'évolution des métiers afin qu'ils puissent rester performants. Elle assure la maîtrise du métier (gain de productivité).

L'objectif qui correspond à un but précis celui de l'évolution des savoirs, savoir-faire et savoir-être. Le programme doit être en cohérence avec les objectifs.

Le gouvernement algérien a défini un plan d'action : un enseignement technique, professionnel et à distance, l'utilisation des T.I.C,

La réforme du système éducatif s'articule autour de l'amélioration de l'encadrement avec la refonte de la pédagogie et de la réorganisation du système. Cette réforme a des défis à relever telles que la refonte pédagogique et la bonne gouvernance.

Les objectifs de la politique d'emploi sont la lutte contre le chômage afin de promouvoir une main-d'œuvre qualifiée avec une adaptation des profils de formation et le soutien de l'investissement de l'emploi des jeunes.

Les principaux acteurs qui sont les cinq principales agences publiques de la politique d'emploi : L'Agence nationale pour l'emploi (Anem) avec le nombre global de placements enregistrés. Des emplois ont été créés dans le cadre de la promotion de la micro-entreprise par l'Agence nationale de soutien à l'emploi de jeunes (ANSEJ) et la Caisse nationale d'assurance chômage» (en faveur des 35-50 ans).

La Caisse nationale d'assurance chômage (Cnac),

L'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (Ansej), L'Agence de développement social (ADS), Et enfin l'Agence nationale de gestion du microcrédit (Angem), dont la tutelle relève des ministères du Travail,

l'Emploi et la Sécurité sociale et de la Solidarité nationale ont vu leurs rôles renforcés et leurs activités réorganisées.

Le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (D.A.I.P) repose sur l'amélioration des compétences pour une meilleure performance et, par conséquent, une meilleure productivité». Il prévoit des mesures visant l'amélioration des qualifications, à travers l'encouragement de la formation.

Selon le ministre de la formation professionnelle, le secteur doit s'appuyer sur la formation en rapport avec les secteurs d'activités classés prioritaires.

« La Liberté de choisir son Avenir Professionnel ». Le gouvernement a fait de cette réforme son cheval de bataille. Il a responsabilisé les apprenants en leur donnant les moyens de poursuivre la voie qu'ils ont choisie et avec une totale liberté dans le choix de leur orientation professionnelle.

Il leur attribue des moyens afin qu'ils puissent réaliser leurs choix de développement de compétences ou de créer leurs propres projets grâce aux crédits alloués sous la direction de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeunes (Ansej).

Conclusion générale :

La formation est un gain en tant qu'investissement immatériel. Elle a aussi une dimension sociale avec l'esprit de groupe et une culture d'entreprise), elle est un atout (nouveau savoir).

Le plan de formation doit prévoir des dispositifs qui, notamment, favorisent un apprentissage par problèmes, une articulation entre la théorie et la pratique.

La relation formation-emploi peut se faire selon un établissement d'une hiérarchie de profession en prenant en considération le niveau de diplôme parce que sortir de la formation initiale avec un diplôme élevé protège du chômage.

Cette relation s'inscrit dans une détermination des caractéristiques des individus, le comportement des employeurs, et la nature des politiques publiques en matière d'éducation et d'emploi.

Une formation est en adéquation avec l'emploi quand elle répond à la demande d'une entreprise. En plus, elle doit répondre aux besoins des employés. Cette formation doit contenir des dimensions proches de l'environnement de travail immédiat.

La relation formation-emploi exige la mise en place de toutes les énergies des différentes parties concernées. L'investissement dans le capital humain œuvre en faveur de la prospérité économique. Les choix publics s'orientent notamment vers l'amélioration du niveau d'éducation et formation tout au long du cycle de vie. Dans un contexte où le chômage a atteint un niveau très élevé, le travail reste une énigme aux sans emplois et une monnaie courante aux personnes amadouées au monde du travail.

La formation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification, de contribuer au développement.

L'agence d'intermédiation a pour mission l'orientation des demandeurs d'emplois, de contribuer à l'insertion professionnelle et l'adoption d'un programme d'appui à l'auto-emploi en faveur des diplômés chômeurs en vue de les assister lors de la création de leurs propres projets L'une des raisons de formation est de s'intéresser aux « besoins » des entreprises, (formation initiale, continue, expérience, ancienneté).

FOR AUTHOR USE ONLY

Annexe 01 : Les différents tableaux

n°	Intitulé du tableau	Page
01	Spécificités des 02 modes de gest. du pers...	55
02	Répartition de l'Act. Eco par secteur.....	94
03	Sexe.....	105
04	Niveau hiérarchique.....	105
05	Connaissance de la formation.....	106
06	Egalité entre les sexes.....	107
07	Transparence dans la prise de décision.....	108
08	Traitement équitable.....	109
09	Disposition d'un centre.....	110
10	Organisation de la formation.....	110
11	Examination des besoins.....	111
12	Examination des compétences.....	112
13	Aptitudes et compétences.....	113
14	Programme ou plan de formation.....	114
15	Adaptation de la formation.....	115
16	Principes de formation.....	116
17	Budget.....	117
18	Association à la gestion.....	118
19	Différentes formations.....	119
20	Enjeux entre l'éducation et la formation.....	120
21	Formation sur mesure.....	121
22	Cours.....	121
23	Modes de formation.....	122
24	Subventions de financement.....	123
25	Nombre de salariés.....	124
26	Nombre d'heures consacrées.....	125
27	Compétences.....	126
28	Facteurs déterminants.....	127
29	Assurance de la qualité.....	128
30	Evaluation des résultats.....	129
31	Utilisation des méthodes.....	130
32	Obstacles.....	131
33	Apprentissage en temps réel.....	131

Annexe 02 : La suite des différents tableaux

N°	Intitulé du tableau	Page
34	Impact de la formation sur l'emploi.....	132
35	Contribution de la form. pour l'E locale..	133
36	Apport des T.I.C.....	134
37	Avantage des TIC.....	135
38	Autorité d'une entreprise.....	136
39	Emploi après la formation.....	137
40	Contrat à durée déterminée.....	138
41	Formation libre.....	139
42	Frais de formation.....	140
43	Crédits alloués aux jeunes.....	141
44	Réforme des syst. d'éduc. & format.....	141
45	Relation (form. empl. vers comp-empl.)	142
46	Relation formation-qualification-emploi.	143
47	Indicateurs de la relation emploi format..	144
48	Adéquation formation-emploi.....	145
49	Relation entre la formation et l'emploi...	146
50	Mécanismes d'adaptation.....	147
51	Dispositif (D.A.I.P).....	148
52	Profondes mutations.....	150
53	Evolution de l'emploi.....	151
54	Système des rémunérations.....	152
55	Objectifs de l'emploi.....	153
56	Caractéristique du marché de travail.....	154
57	Insertion des diplômés.....	155

Annexe 01 : Les différentes figures

N°	Intitulé des figures	Page
01	Politiques de l'emploi.....	63
02	Sexe.....	105
03	Niveau hiérarchique.....	106
04	Connaissance de la formation.....	107
05	Egalité entre les sexes.....	107
06	Transparence dans la prise de décision.....	108
07	Traitement équitable.....	109
08	Disposition d'un centre.....	110
09	Organisation de la formation.....	111
10	Examination des besoins.....	111
11	Examination des compétences.....	112
12	Aptitudes et compétences.....	113
13	Programme ou plan de formation.....	114
14	Adaptation de la formation.....	115
15	Principes de formation.....	116
16	Budget.....	117
17	Association à la gestion.....	118
18	Différentes formations.....	119
19	Enjeux entre l'éducation et la formation....	120
20	Formation sur mesure.....	121
21	Cours.....	122
22	Modes de formation.....	123
23	Subventions de financement.....	124
24	Nombre de salariés.....	124
25	Nombre d'heures consacrées.....	125
26	Compétences.....	126
27	Facteurs déterminants.....	127
28	Assurance de la qualité.....	128
29	Evaluation des résultats.....	129
30	Utilisation des méthodes.....	130
31	Obstacles.....	131
32	Apprentissage en temps réel.....	132

Annexe 02 : La suite des différentes figures

N°	Intitulé des figures	Page
33	Impact de la formation sur l'emploi.....	133
34	Contribution de la form pour l'E. locale.....	134
35	Apport des T.I.C.....	135
36	Avantage des TIC.....	136
37	Autorité d'une entreprise.....	137
38	Emploi après la formation.....	138
39	Contrat à durée déterminée.....	138
40	Formation libre.....	139
41	Frais de formation.....	140
42	Crédits alloués aux jeunes.....	141
43	Réforme des syst. d'éduc. et de formt.....	142
44	Relation (form.-empl. vers comp.-empl.).....	143
45	Relation formation-qualification-emploi.....	144
46	Indicateurs de la relation empl. Format.....	145
47	Adéquation formation-emploi.....	146
48	Relation entre la formation et l'emploi.....	147
49	Mécanismes d'adaptation.....	148
50	Dispositif (D.A.I.P).....	149
51	Profondes mutations.....	150
52	Evolution de l'emploi.....	151
53	Système des rémunérations.....	152
54	Objectifs de l'emploi.....	153
55	Caractéristique du marché de travail.....	154
56	Insertion des diplômés.....	155

Questionnaire

Nom de l'Organisme:..... - SAIDA -

Objet de l'enquête :

Cette enquête est réalisée au niveau des entreprises et centre de formation de Saida en vue d'une étude dont le thème est le suivant :
La relation formation-emploi.

L'objectif est de mettre en relief la façon dont le personnel des entreprises et jeunes apprenants du centre de formation au niveau de Saida qui perçoivent la relation formation-emploi.
Merci de consacrer un peu de temps à ce questionnaire

Prière de répondre aux questions dans les espaces prévues ou cochez la réponse qui correspond à votre situation.

A- Effectif :

01) – le sexe :

Féminin

☐

Masculin

☐

02) - Quel est votre niveau hiérarchique :

Dirigeant

☐

Formateurs

☐

Apprenants

☐

Travailleurs

☐

B) L'application de la formation :

- L'objet de ces questions est de connaître le degré de connaissance et d'application de la formation :

01) –Avez-vous une connaissance de la formation ?

Oui

☐

Non

☐

02) – Est-ce qu'il y a un traitement équitable entre les apprenants ?

Oui

☐

Non

☐

S.R

E) Les informations concernant la formation

11) L'entreprise dispose-t-elle de centre de formation ou partage-t-elle de centre avec d'autres entreprises ou organismes en vue d'offrir jeunes apprenants, aux salariés des activités de formation professionnelle ?

Oui ☐ Non ☐

12) Est-ce qu'il y a dans votre entreprise une personne déterminée, ou un département spécifique qui est responsable de l'organisation de la formation ?

Oui ☐ Non ☐

13) Est-ce que votre entreprise examine-t-elle les besoins de formations professionnelles ?

Oui ☐ Non ☐

04) Est-ce que votre entreprise examine-t-elle les besoins de formations professionnelles ?

Oui ☐ Non ☐

05) Est-ce que votre entreprise examine-t-elle les compétences

Oui ☐ Non ☒ S.R ☐

06) Quelles sont les aptitudes et les compétences qui sont importantes pour votre entreprise ?

- Informatique ☐
- Travail en groupe ☐
- Administration ☐
- Compétence en gestion ☐
- Communication ☐
- Je ne sais pas ☐

07) La mise en place de la formation professionnelle se fait t-elle selon un programme ou un plan de formation ?

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

08) Est-ce que l'entreprise prévoit-elle un budget annuel de formation professionnelle ?

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

09) Est-ce que l'entreprise est capable d'adapter la formation à l'emploi en dépit des changements technologiques, organisationnels ?

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

10) Est-ce que les entreprises locales de Saida appliquent-elles clairement les principes de formation ?

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

11) Est-ce que l'entreprise prévoit-elle un budget ?

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

12) Est-ce que le syndicat est associé à la gestion de la formation professionnelle ?

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

D) Les caractéristiques concernant la formation professionnelle :

01) Connaissez-vous les différentes formations ?

- Ateliers/séminaires, ☐

- Programmes de longue durée, ☐

- Formation sur demande, ☐

- Formation créditée mène à une reconnaissance, ☐

- Conférences sur un sujet précis, ☐

- Accréditations permettent de passer des examens. ☐

02) Connaissez-vous les enjeux entre l'éducation et la formation ?

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

03) Est-ce qu'il y a une formation sur mesure ?

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

04) Est-ce que les salariés suivent les cours de formation professionnelle en interne ou en externe ?

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

05) quelles sont les modes de formation qui sont proposés aux salariés ?

- formation planifiée ☐

- rotation des postes ☐

- détachements ☐

- ateliers ☐

- exposés ☐

- autoformation ☐

06) Votre entreprise bénéficie-elle de subventions destinées à financer les activités de la formation professionnelle

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

E) Les cours de formation professionnelle (interne ou externe)

01) Combien de salariés ont suivis les cours de formation professionnelle

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

02) Combien d'heures ont été consacrées à la formation professionnelle

Cours interne Cours externe : Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

03) La participation aux cours visent t-elle les compétences ou les aptitudes ?

- Compétences en informatique ☐

- // gestion ☐

- Compétences techniques ☐

- Aptitudes (travail en groupe) ☐

- Communication ☐

04) Connaissez-vous les principaux facteurs déterminants pour l'évolution de la formation ?

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

F) Qualités et résultats

01) Votre entreprise a-t-elle fait attention pour s'assurer de la qualité professionnelle

- Certificat ☐

- Perfectionnement ☐

- Aucun aspect spécifique pris en considération ☐

02) Est-ce que votre entreprise évalue les résultats de l'activité professionnelle ?

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

03) Quelles sont les méthodes utilisées ?

- Attestation à l'issue d'une épreuve ☐

- Etude de satisfaction ☐

- Evaluation du comportement ☐

04) Lequel ont fait obstacle à la formation professionnelle

- Formation appropriée ☐
- Cout de la formation ☐
- Autres raisons ☐

05) La formation professionnelle se réfère-t-elle à l'apprentissage au temps réel ?

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

08) Quel est l'impact de la formation sur l'emploi ?

Beaucoup ☐ Peu ☐ Je ne sais pas ☐

09) Quelle contribution apporte-elle la formation pour l'entreprise locale ?

Beaucoup ☐ Peu ☐ Je ne sais pas ☐

07) Quelle est l'apport des T.I.C dans la formation professionnelle

Beaucoup ☐ Peu ☐ Je ne sais pas ☐

08) Quelles sont les avantages qui sont tirées des TIC ?

Organisationnel ☐ productivité ☐

G) Ces questions concernant les jeunes apprenants sans travail

01) Est-ce que votre formation se fait-elle sous l'égide d'une entreprise ?

Oui ☐ Non ☐

02) Si c'est en dehors d'une entreprise ou d'un organisme

- Le travail est assuré après la formation professionnelle

Oui ☐ Non ☐

- Le contrat à durée déterminée

Oui ☐ Non ☐

- Une formation libre

Oui ☐ Non ☐ S.R ☐

03) les frais de formation sont supportés par un organisme public

Oui ☐ Non ☐

04) l'état accorde-t-il des crédits aux jeunes comme l'Ansej

Oui ☐ Non ☐

05) Est-ce que vous êtes au courant de la réforme des systèmes d'éducation et de la formation

Oui ☐ Non ☐ je ne sais pas ☐

06) Est-ce qu'il y a un passage de la relation formation-emploi à la relation compétences-emploi ?

Oui ☐ Non ☐ je ne sais pas ☐

07) Est-ce qu'il y a une relation formation-qualification-emploi ?

Oui ☐ Non ☐ je ne sais pas ☐

08) Connaissez-vous les indicateurs de la relation emploi formation

Oui ☐ Non ☐ je ne sais pas ☐

09) Est-ce qu'il y a une adéquation formation-emploi ?

Oui ☐ Non ☐ je ne sais pas ☐

10) Est-ce qu'il y a une relation entre la formation et l'emploi

Oui ☐ Non ☐ je ne sais pas ☐

11) Est-ce qu'il y a des mécanismes d'adaptation de la relation formation – emploi

Oui ☐ Non ☐ je ne sais pas ☐

12) Est-ce qu'il y a un dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP)

Oui ☐ Non ☐ je ne sais pas ☐

13) Est-ce que La demande d'emploi a enregistré de profondes mutations sous l'effet des modifications

- La venue des femmes, ☐
- Le chômage des jeunes sans diplômes, ☐
- Le chômage croissant des diplômés, ☐
- Le retour des retraités, ☐
- La réapparition du travail des enfants, ☐
- L'exclusion des catégories vulnérables ☐

14) Est-ce qu'il y a une évolution de l'emploi ?

Oui ☐ Non ☐ je ne sais pas ☐

15) Est-ce qu'il y a un système des rémunérations ?

Oui ☐ Non ☐ je ne sais pas ☐

16) Est-ce que les objectifs de la politique nationale de l'emploi sont atteints ?

Oui ☐ Non ☐ je ne sais pas ☐

17) Quelle est la caractéristique du marché de travail sous l'impulsion des variables suivantes :

- Arrivée des femmes, ☐

- Niveau de qualification, ☐

- Accélération de la création d'emploi, ☐

- Offre de biens et services. ☐

18) Est-ce qu'il y a une insertion des diplômés

Oui ☐ Non ☐ je ne sais pas ☐

Quelques remarques éventuelles :.....

.....
.....
.....

Bibliographie :

A.S.Saveur et J.P.Lapra. « La fonction formation dans l'entreprise », éd. Garnier, Paris 1984

Abdelkader Rachedi, l'impact des T.I.C sur l'entreprise, l'influence des nouvelles technologies, 2011, page 47 maison d'édition universitaires européennes, saarbrücken, Allemagne, 2011.

Abdelkader Rachedi, Le Modèle d'acceptation de la technologie (M.A.T de Davis 1986) tome 03 page 11, maison d'édition Edilivre, Paris France, 2016.

Abdelkader Rachedi, T.I.C et comportement des hommes dans l'entreprise, tome 2, page 04, maison d'édition Edilivre, Paris France, 2016.

Abdelkader Rachedi, T.I.C & Structures de l'entreprise, tome 1 page 01, maison d'édition Edilivre, Paris France, 2016

Abderrahmane Yahyaoui, «législation et réglementation du travail », édition palais du livre, Alger, 1997, page, 19.

Aglietta, 1997, le « modèle de la compétence » p.37).

Ahmed Semiri, Laboratoire LAID3, Faculté des Mathématiques, Département de Recherche Opérationnelle, USTHB, Alger, Réforme du système éducatif algérien : À propos de l'articulation entre l'enseignement secondaire et le système LMD de l'enseignement supérieur en mathématiques.

Alain Desrosières, Courrier des statistiques n° 125, novembre-décembre 2008 Les catégories socioprofessionnelles

Alain Touraine, qualification et formation, une citation sur la description des étapes du travail ouvrier

Albert Waterson, la planification du développement éditions tendances actuelles. Page 47

Allen J. & Van Der Velden R. (2011). The flexible professional in the knowledge society. Berlin: Springer.

Angers Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales et humaines, Edition CHC, Québec, 1996, p.58.

Arrow, La théorie du filtre.

B. Jovanovic (1979), Job matching and the Theory of Turnover, The Journal of Political Economy, n° 87.

Batal Christian, la GRH dans le secteur public, tome1, édition d'organisation 1998, p160.

Becker, La théorie de Becker

Becker, 1964, le modèle, celui du capital humain

Benhassen Noura, Le développement de l'employabilité dans les organisations : une aide à la rénovation de gestion des ressources humaines et à l'accroissement de performances économiques et sociales Business administration, thèse de Doctorat, Conservatoire national des arts et métiers - CNAM, 2011, P.69.

Bernard et Colli, vocabulaire économique et financier nouvelle édition augmentée 3 e édition mise à jour et enrichie édition le seuil Page 190

Blaug M. (1967). «Approaches to educational planning ». The Economic Journal, vol. 77, no 306, p. 262-287.

Bonnal Liliane & Favard Pascal, Conséquences de l'augmentation du nombre de diplômés sur la relation formation-emploi, rapport final pour le haut conseil de l'éducation, janvier 2007, p.04.

Bourdieu et Passeron, La théorie de la reproduction.

Boyer R., Durant J-P. (1998), l'après fordisme, Syros, Paris

Bruno Henriet ; Maurice Imbert : D.R.H : Tirez parti des technologies communication interne, Knowledge management : fonction Intranet p.19

Bruno Poucet, Professeur en sciences de l'éducation à l'université de Picardie Jules Verne, Evolution du système éducatif et identité professionnelle des enseignants.

C .Loïc « Gestion des ressources humaines », Ed Dunod, paris, 1991,298.

Camille Peugny, Le destin au berceau : inégalités et reproduction sociale, Seuil, 2013, p.111.

Carre. Phillip et Caspar Pierre, traité des sciences et des techniques de la formation, Dunod 2ème édition, paris, 2004, page, 150

Catherine Vidrovitch, Textes réunis, Sociétés Paysannes du Tiers-Monde Page 224

Catholique de Louvain, Place des Doyens, 11348 Louvain-la-Neuve, Belgique.

Christine Erhel et Jérôme Gautié, le chômage keynésien

Christophe Rodrigues, Lycée La Mennais – Tahi8 Octobre 2016, La mondialisation de l'économie : danger ou opportunité ?

Claude Daniele Echaudemaison, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition Nathan, Paris, 2007, P.134

Claude Dubar, la rubrique « [Re] découverte », p. 66. à partir des travaux Claude Dubar, réfléchir sur les identités professionnelles.

Claude Trottier, Revue française de pédagogie, No. 78 (Janvier-Février-Mars 1987), Journal article, la « nouvelle » sociologie de l'éducation en Grande-Bretagne : un mouvement de pensée en voie de dissolution ? pp. 5-20.

Cristal Valiez « Encyclopédie de gestion », éd Economica, Paris, 1997, P1502.

D. Peraya & C. Peltier, (2012). Une année d'immersion dans un dispositif de formation aux technologies : prise de conscience du potentiel éducatif des TICE, intentions d'action et changement de pratique. Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire, 9 (1-2). pp. 111-135.

Michel Darbelet, et autres. « Notion fondamentales de gestion d'entreprise », éd Foucher, paris, 1998, page, 216.

Daniel Mercure et Annette Dubé, les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualifications du travail Martin APRIL, Publié dans Aspects sociologiques, vol 8, no 1-2, printemps 2001, pp. 78-79

A. Dietrich, (1999), compétence et performance : entre concepts et pratiques de gestion, Education permanente, n°140, pp. 19-34

É. Verdier, (2008). « L'éducation et la formation tout au long de la vie : une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution ». Sociologie et sociétés, vol. 40, no 1, p. 195-225.

Émilie Tremblay, Amélie Groleau, Pierre Doray, La professionnalisation des formations universitaires au Québec: analyse de la planification et de l'évaluation de l'offre de formation dans deux établissements montréalais

Emmanuelle Nauze –Fichet et Magda Tomasini, diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement

Élie Cohen. « Encyclopédie de la gestion », éd economica TII, paris 1997, P 1576.

Eray Philippe, « Précis de développement des compétences : concilier formation et organisation », Edition , Paris, 1999, page, 21.

Ève Saint-Germes, L'employabilité, une nouvelle dimension de la GRH, Université Montpellier

F. Ropé, la notion de compétence

Françoise Poyet ; Impact des TIC dans l'enseignement : une alternative pour l'individualisation » revue n°41,2009

G. Akerlof, (1984), Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views, the American Economic Review, n° 74.

G. Becker, (1964) Human capital, University of Chicago Press.

G. Dufort A. Gouault, économie générale page 64 tome 1 édition Foucher

G. Maury, C. Mull, Economie et organisation de l'entreprise page 13 tome 2 éditions Foucher.

Garcia-Aracil A. & Van Der Velden R. (2008). « Competencies for Young European Higher Education Graduates: Labor Market Mismatches and their Payoffs ». Higher Education, vol. 55, no 2, p. 219-239.

Gary S. Becker, (1962, 1975 et 1993) et Jacob Mincer (1974), la théorie du capital humain

Gérald Boutin, l'approche par compétences en éducation : un amalgame paradigmatique nr 81 p. 25 à 41

Ghania Cherifi, Chef de Bureau de l'Animation Scientifique, Ministère de l'Intérieur et des Collectivités Locales, Ecole Nationale d'Administration «Moulay Ahmed Medeghri», Compte rendu de la Conférence du Mardi 19 Décembre 2017, «Politique Educative en Algérie: Fonctionnement et Organisation des Grands Services Publics », Compte rendu élaboré, Copie : D /CDRE

Gurgand, la question du sens de la causalité

Guy Boterf, construire les compétences individuelles et collectifs, édition d'organisation, paris 2ème édition 2001, p131.

Hamid Temmar, Approche structurelle du phénomène du sous-développement la structure de l'économie du sous-développé deuxième Page 98 édition SNED 1975

Hocine Benissad, l'ajustement structurel O.P.U Page 88

Institut national de la statistique et des études économiques N° 224-24 décembre 2010 liens emploi-formation de la théorie aux réalités du marché du travail

J. Basque, (2005). Une réflexion sur les fonctions attribuées aux T.I.C en enseignement universitaire. *Revue Internationale des technologies en pédagogie universitaire*, 2(1). pp. 30–41.

J. Mincer, (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press.

J. Mincer, *Schooling Experience and Earnings*, New York, National Bureau of Economic Research. 1974.

J.C. Sanchez Arnau, (coordinateur), George Corm, A Sid Ahmed, Samuel Lichetensztnjn, José M.

J.M Peretti. « Ressources humaines et gestion du personnel », 2^{ème} édition. Vuibert, Paris 1998, P99.

J.M. Peretti, « Ressources humaines », Ed. Vuibert, 7ème édition, 2002,p. 577.

Jean- Frédéric, avril-juin 2008 Organiser les relations entre formations et emplois

Jean Marie Thoss Koerich, L'impact économique de la formation professionnelle continue au Luxembourg

Jean-Claude Coulet, Les notions de compétence et de compétences clés : l'éclairage d'un modèle théorique fondé sur l'analyse de l'activité

Jean-Claude Kikale Kazadi, Ises/Lubumbashi-RDC - Licence Impact de la formation professionnelle sur la politique de l'emploi en sciences du travail 2009

Jean-Yves Causer, « Les enjeux sociaux de la formation professionnelle continue », Université Marc Bloch Strasbourg, 2007, P.329

John Maynard Keynes, les travaux sur l'explication du chômage

José Rose, Professeur des Universités, LEST-CNRS, Aix Marseille Université La professionnalisation des formations supérieures : facettes multiples et effets incertains

C. Delorme, Journées internationales de la formation, 1998, Expert rédacteur : - CEPEC International, Les effets de la logique, compétences professionnelles, Sur l'acte de former.

K. Arrow, (1962). « The Economic Implications of Learning by Doing », *Review of Economic Studies*, vol. 80, pp. 155-173.

K. Arrow, (1973), *Higher Education as a Filter*, *Journal of Public Economics*

- K. Arrow**, "Higher education as a Filter", *Journal of Public Economics*, 2, 1973.
- L. Thurow**, (1975), *Generating Inequality, mechanisms of distribution in the U.S. economy*, Basic Books.
- Lahcène Bouriche & Chaib Bounoua**, *Les Cahiers du MECAS* N°6/Décembre 2010, Les déterminants du marché du travail en Algérie : Une analyse quantitative des structures de, l'offre et la demande d'emploi (1980-2009)
- Lattes J-M., Lemistre O. et Roussel P.** (2007), *Individualisation des salaires et rémunération des compétences*, Economica.
- Lattes**, 2007, *Les dispositifs de reconnaissance des compétences*
- Laurence Solar-Pelletier**, CIRDEF-OCE-UQAM, *L'adéquation entre la formation et l'emploi: le cas de la formation sur mesure dans l'enseignement supérieur à Montréal*, Canada.
- Lichtenberger, Y.** (1999), *compétence, organisation du travail et confrontation sociale, formation emploi*, n°67, pp.93-107
- M. Belaid & Taouri. D.**, *Edition pages bleues*, Alger, 2005, P14.
- M. Blaug**, *La méthodologie économique*, Economica (deuxième édition).1994.
- M. Spence**, (1973), « *Job Market Signalling* », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87.
- M. Lebrun**, (2011). *Impacts des TIC sur la qualité des apprentissages des étudiants et le développement professionnel des enseignants : vers une approche systémique*. *Revue des Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Education et la Formation (STICEF)*, 18. p.20
- M.A Spence.**, *Market Signaling, informational; transfer in hiring and related screening process*, Harvard U.Press. 1974.
- M. Ahmed Bouyacoub**, de l'Université d'Oran, prononcée lors d'un colloque international ayant pour thème : "La question de l'emploi en Afrique du Nord."
- Madeleine Grawitz**, *Lexique des sciences sociales*, 7 eme édition Dalloz, Paris, P.338
- Marcel Lebrun**, (UCL, Louvain-la-Neuve, Belgique), *Revue sticef*, vol. 18, 2011.

Marcel Pariat et Autres, guide de l'insertion professionnelle et sociale, Ed Dunod, France 1998, p245-246

Marine Coupaud, Mondialisation, conditions de travail et santé Laboratoire d'Analyse et de Recherche en Economie et Finance Internationale (EA2954) Univ. De Bordeaux Avenue Léon Duguit, 33608 Cedex Pessac, Thèse présentée pour obtenir le grade de Dr de l'Univ. de Bordeaux École Doctorale Entreprises, Économie et Société, (ED N°42) Spécialité Sciences Économiques P.49, Soutenue le 7 novembre 2016

Maurice Compte, 2001, Evaluation des politiques de chômage, chômage et population active données O.C.D.E.

Meignan. « A manager la formation », éd. D'organisation, Paris 1991, P 101.

Michael Spence, la théorie du signal

Michel Crozier, le phénomène bureaucratique éditions du seuil Page 271

Mingat et Eichler, Les théories sur l'Education – formation – travail.

Ministère de l'Education nationale. Document, intitulé "Politique éducative"

Mohamed Saïb Musette, Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail n Algérie, Rédigé pour l'E.T.F par, Cread, répartition des nouveaux emplois créés en 2011.

Mustapha Haddab, dimensions du champ éducatif algérien, Analyses et évaluations,. Essai. Éditions Arak, collection Savoirs, Alger, septembre 2014.

Nonna Mayer, « Boudon (Raymond) - L'inégalité des chances, La mobilité sociale dans les sociétés industrielles. », Revue française de science politique, 1974.

Nordin Grim, l'économie algérienne otage de la politique page 39 éditions Casbah 2004

Olivier Sturge-Moore, La mondialisation de l'économie : de nouveaux enjeux, de nouveaux contextes culturels

Orsoni, économie et organisation des entreprises Vuibert en poche Page 62

Ouerghi Malika, Doctorante. Laboratoire Orléanais de Gestion (L.O.G), Université d'Orléans (France)

P. Doeringer, M. Piore, (1971), Internal labour markets and Manpower analysis, Heath Lexington Book

P. Lardellier, (2010, mars). Les élèves de l'ère Internet sont-ils vraiment des « mutants numériques » ? Communication présentée au Forum Retz « Le numérique va-t-il bouleverser les pratiques pédagogiques » ? Paris, France.

Paul Darna-Sfez, l'entrepreneur face à l'investissement page 10 édition Dunod

Paul J.-J. (1989). La relation formation-emploi : un défi pour l'économie. Paris : Economica

Peter Ferdinand Drucker, Textes réunis, la formation des dirigeants d'entreprise apprendre à diriger : an 2000 Page 342 éditions tendances actuelles

Petrein Olivier, l'impact des NTIC dans la formation professionnelle des cadres de l'institution militaire N°198 –8 e Biennale de l'éducation et de la formation Texte publié par l'INRP sous l'entière responsabilité des auteurs

Philippe Lorino, L'économiste et le mangeur Page 118, éditions collection économie ENAG / EDITIONS

Philippe Perrenoud, Professeur Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation Université de Genève, La qualité d'une formation se joue d'abord dans sa conception

Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron, La Reproduction, Minuit, 1970.

Pierre Doray, Département de sociologie, CIRST-UQAM, Félix B. Simoneau, CIRST-UQAM,

Pierre Doray, Département de sociologie, CIRST-UQAM, Félix B. Simoneau, CIRST-UQAM,

Pierre-Antoine Harvey, Mondialisation et travail, I.R.I.S (Institut de recherche et d'informations socio-économiques P.20

Pierre Laourt. « Gestion des ressources humaines », éd, Eyrolles, Paris, 1991

Quijano, Gonzalo D. Martner, Dette et développement Page 129 éditions Publisud Paris 1982

Raymond Boudon, le théoricien de l'"individualisme méthodologique" », Le Monde, 12 avril 2013.

Renaud Sainsaulieu, « sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement », 2ème édition, Edition de presse de science po et Dalloz, France, 1997, p.362

S. Chirache, C. Sauvageot, (2006), Prospective emploi-formation à l'horizon 2015, Note d'Information, 06.03, MEN-DEPP.

S. Lippman., J. McCall (1976), The Economics of Job Search: A Survey, Economic Inquiry, n°14

Salah Mouhoubi, sous-développement et extraversion financière du monde arabe O.P.U Page 38

Simon Kuznets, La croissance économique moderne : Taus, structure, diffusion, page 117 éditions tendances actuelles

Spence et Arrow, (1973), les modèles usuels scolaires dans l'analyse économique.

Spenner K. I. (1990). « Skill meanings, methods, and measures ». Work and Occupations, vol. 17, no 4, p. 399-421.

Statistique du ministère de l'enseignement supérieur et la recherche scientifique

Sylvère Chirache, Synthèse sur la relation formation-emploi Education & formations n° 85 novembre 2014 Sous-direction des synthèses Cellule des méthodes et des synthèses statistiques Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, promotion de l'adéquation formation-emploi pour l'insertion des jeunes

T. Karsenti, (2006). Comment favoriser la réussite des étudiants d'Afrique dans les formations ouvertes et à distance (F.O.A.D) : principes pédagogiques. TICE et développement, (p.5).

T. Karsenti, (2007). Conditions d'efficacité de l'intégration des TIC en pédagogie universitaire pour favoriser la persévérance et la réussite aux études, Rapports de recherche du CRIFPE. 124 p

Thurow L. (1975), Generating Inequality, Basic Books, Mac Millan Press.

Thurow, la théorie du capital humain

Touraine et Dubet, l'analyse de la classe ouvrière

Union des Industries Métallurgiques et Minières, Note technique sur la classification des emplois dans la métallurgie. Application de l'accord national du 21/07/1975.

Tshiungu Bamesa, Cours de méthode de travail scientifique, G1 UNILU, 2002

V., Folcher& P. Rabardel, (2004). Hommes-Artefacts-Activités : perspective instrumentale. In P. Falzon (Eds) L 'ergonomie. Editions : Presses universitaires de France. pp. 251-268.

Valérie Devos et Evelyne Leonard, «Logique compétence», : modernisation ou illusion ?, Unité de Gestion Sociale et d'Analyse des Organisations, Institut d'Administration et de Gestion, Université

Yannick Fondeur, IRES Texte tiré de l'ouvrage « Les mutations de l'emploi » (La Découverte, coll. Repères, 2005).

Yves Emery et François Gohin, dynamiser les ressources humaines, collection diriger l'entreprise, 1999, page, 112.

Zarifian Ph., 1988, «L'émergence du modèle de la compétence », in Stankiewicz Fr. (sous la direction de), Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines, l'après-taylorisme, Paris, Economica, pp. 77-82.

Zarifian Philippe, 1999, Objectif compétence, Paris, Editions Liaisons.

Zarifian Philippe, Objectif compétence, éditions liaisons, 2001, P.63.

Zarifian Philippe, « Le modèle de la compétence. Trajectoire historique, enjeux actuels et Propositions », Edit. Liaisons, Paris, 2001, P.9

Zehnati Fatima, L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail, Mémoire de Magister en vue de l'obtention de magister en sociologie et démographie, 2010-2011, P.13.

Zemouri et Zennad. « La formation, aspects théoriques et enjeux de valorisation des ressources humaines», mémoire 2002, P8-92. Université de Bejaia

Articles :

Activité, emploi & chômage au 4ème trimestre 2013 N° 653

FMI - World Economic Outlook Database - Dernières données disponibles

Formation emploi et insertion dans la vie active

La banque mondiale, Investir dans l'individu pour renforcer le capital humain

La rubrique « Vie de la discipline », p. 73.

Brazzaville, Congo, un atelier d'échange entre étudiants, responsables d'entreprises, centres de formation et la société civile a été ouvert le 26 octobre à Brazzaville, en vue de créer un processus d'insertion.

XVIème Conférence Internationale de Management Stratégique La « gestion par la compétence » une pratique managériale en voie d'émergence au sein de l'entreprise Française: Du discours aux pratiques

XVIème Conférence Internationale de Management Stratégique La « gestion par la compétence » une pratique managériale en voie d'émergence au sein de l'entreprise Française: Du discours aux pratiques

Conseil de la commission des communautés européennes, Programme de travail « Education et formation 2010 ».- SEC [2005] 1415.

Économie et statistique, N° 388-389, 2005, Retour sur la relation, formation-emploi.

MEDEF, 2002, p.5

OTeN : Observatoire des Territoires Numériques, Les TIC comme outils au service de la formation professionnelle

Sites Internet :

www.arftlv.org, L Poitou-Charentes Edition 2009 Argos en Poitou-Charentes Bilan, apports et problématiques de la relation formation-emploi
<https://www.epi.asso.fr/revue/76/b76p003.htm>, Pour une évolution du système éducatif à l'aube du XXI^e siècle, déclaration de l'assemblée générale de l'EPI réunie à Paris le 19 novembre 1994.

<http://media.education.gouv.fr/file/85/6/2856.pdf> Claudine Peretti directrice de l'évaluation et de la prospective au 22 novembre 2005 Actes du colloque "Le lien formation-emploi" du 22 novembre 2005 La relation formation-emploi est également « introuvable » en raison d'une évolution de la structure des offres d'emploi faites aux jeunes, plus rapide que celle de la structure des sorties par niveau et spécialité de formation.

www.pass-education.fr, 2010-2019, Les grandes innovations scientifiques et technologiques au XX^e siècle

[file:///C:/Users/MARIAS/Downloads/la-productivite-du-travail%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/MARIAS/Downloads/la-productivite-du-travail%20(4).pdf),

La productivité du travail

<http://ses.ens-lyon.fr/articles/b-les-prolongements-de-la-theorie-du-capital-humain-68306>, Stéphanie Fraisse-D'Olimpio, Les prolongements de la théorie du capital humain

<http://ses.ens-lyon.fr/articles/b-les-prolongements-de-la-theorie-du-capital-humain-68306>, Stéphanie Fraisse-D'Olimpio, Les prolongements de la théorie du capital humain

http://fr.wikipedia.org/wiki/Gary_Becker La théorie du capital humain

https://fr.wikipedia.org/wiki/Reproduction_sociale Bourdieu et Passeron, la théorie de la reproduction de Bourdieu et Passeron

<https://www.cairn.info/revue-d-economie-politique-2010-3-page-539.htm>,
Mireille Bruyère et Philippe Lemistre, La formation professionnelle des
jeunes : quelle valorisation de la spécialité ?, Dans Revue d'économie
politique 2010/3 (Vol. 120), pages 539 à 561
<http://mlsed.over-blog.com/article-theories-en-economie-37766293.html>
par Christian Théories en économie
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/revuescollections/problemeseconomiques/theories/educationformation.shtml>: Théories économiques :
Education, formation
http://cache.media.education.gouv.fr/file/2014/60/8/DEPP_EF_85_2014_elements_synthese_relation_formation_emploi_362608.pdfSylvèreChirache
Éléments de synthèse sur la relation formation-emploi
<http://ses.ens-lyon.fr/articles/b-les-prolongements-de-la-theorie-du-capital-humain-68306>, Stéphanie Fraisse-D'Olimpio, Les prolongements de la
théorie du capital humain
http://cache.media.education.gouv.fr/file/2014/60/8/DEPP_EF_85_2014_elements_synthese_relation_formation_emploi_362608.pdfSylvèreChirache
Éléments de synthèse sur la relation formation-emploi
<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00863603> Pauline Gauthier,
Chloé Guillot-Soulez Entre logique qualification et logique compétence,
comment reconnaître les compétences individuelles ?
<http://ses.ens-lyon.fr/articles/b-les-prolongements-de-la-theorie-du-capital-humain-68306>, Stéphanie Fraisse-D'Olimpio, Les prolongements de la
théorie du capital humain
<http://ses.webclass.fr/notion/qualification>, Qualification
<http://ses.ens-lyon.fr/articles/b-les-prolongements-de-la-theorie-du-capital-humain-68306>, Stéphanie Fraisse-D'Olimpio, Les prolongements de la
théorie du capital humain
<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/qualification/654700>,
Qualification
<http://ses.webclass.fr/notion/qualification>, Qualification
https://acides.hypotheses.org/files/2017/03/1_slides_neoc_2017.pdf
Économie de l'éducation Hugo Harari-Kermadec¹ ENS Cachan et IDHES
¹https://fr.wikipedia.org/wiki/Qualification_professionnelle, Qualification
professionnelle

<http://www.acgrenoble.fr/webcurie/pedagogie/webses/terminale/travail/qualification1.htm> Par Marion Giaconella et Laurianne Oliveira, évolution de l'emploi, des qualifications et des transformations de l'emploi.

www.arftlv.org, L Poitou –Charentes, édition 2009 ARGOS en Poitou – Charentes. Bilan, apports et problématiques de la relation formation-emploi http://www.crasc.dz/ouvrages/pdfs/2012_ formations_ emploi_ chergou.pdf A kilaChergou, Directrice de la formation Continue et des Relations Intersectorielles, Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels, Alger.

<http://www.algerieinfos-saoudi.com/2014/09/document-politiques-de-l-emploi-et-marche-du-travail-en-algerie.html>, 6 Septembre 2014 Publié par Saoudi Abdelaziz, Document. Politiques de l'emploi et marché du travail en Algérie

<http://adelaide-pani.over-blog.com/article-34764711.html>, **Enjeux et impacts des T.I.C dans l'enseignement, 10 août 2009**

<https://eduveille.hypotheses.org/1226>, Olivier Rey, Impact des TIC dans l'enseignement : une alternative pour l'individualisation ?

https://gerflint.fr/Base/Algerie12/karima_ait-dahmane.pdf, Dr. Karima Aït-Dahmane Université d'Alger 2, L'impact des TICE sur l'enseignement/apprentissage de la langue française dans le supérieur : quels besoins de formation pour quelle pédagogie ?

<http://www.acgrenoble.fr/webcurie/pedagogie/webses/terminale/travail/qualification1.htm>, Par Marion Giaconella et Laurianne Oliveira, évolution de l'emploi, des qualifications et les transformations de l'emploi.

<https://doi.org/10.3917/lfa.191.0003>, Max Butlen et Joaquim Dolz, La logique des compétences : regards critiques, dans Le français aujourd'hui 2015/4 (N° 191), pages 3 à 14

<https://journals.openedition.org/insaniyat/14002>, Zohra Hassani, La réforme du système éducatif en Algérie : quels changements dans les pratiques des enseignants ?

http://theses.univlyon2.fr/documents/getpart.php?id=lyon2.2003.faisant_jp&part=76041; Le concept de qualification des postes et des personnes

<https://doi.org/10.3917/lfa.191.0003>, Max Butlen et Joaquim Dolz, La logique des compétences : regards critiques, dans Le français aujourd'hui 2015/4 (N° 191), pages 3 à 14

<https://journals.openedition.org/insaniyat/14002>, Zohra Hassani, La réforme du système éducatif en Algérie : quels changements dans les pratiques des enseignants ?

<https://www.dekra-certification.fr/certification-de-personnes.html>, votre certification de personne/ de compétences, DEKRA certification

<https://www.cci.fr/web/la-formation-continue/cce>, La certification des compétences en entreprise (C.C.E)

<https://hautsdefrance.cci.fr/solutions/certificat-competences-entreprise/>,

Certificat de compétences en entreprises

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00863603> Pauline Gauthier, Chloé Guillot-Soulez Entre logique qualification et logique compétence, comment reconnaître les compétences individuelles?

<http://www.acgrenoble.fr/webcurie/pedagogie/webses/terminale/travail/qualification1.htm> Par Marion Giaconelle et Laurianne Oliveira évolution de l'emploi, des qualifications et les transformations de l'emploi.

<https://doi.org/10.3917/lfa.191.0003>, Max Butlen et Joaquim Dolz, La logique des compétences : regards critiques, dans Le français aujourd'hui 2015/4 (N° 191), pages 3 à 14

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00863603> Pauline Gauthier, Chloé Guillot-Soulez Entre logique qualification et logique compétence, comment reconnaître les compétences individuelles?

http://www.coe.gouv.fr/140430_Rapport_pour_site3d7f1.pdf?file_url=IMG/pdf/140430-_Rapport_pour_site-3.pdf, Conseil d'orientation pour l'emploi, L'évolution des formes d'emploi

<https://comptabilite.savoir.fr/emploi-typique-emploi-atypique/> Emploi typique, Emploi atypique

www.aix-mrs.iufm.fr/formations/.../ses/.../infoprofvirtualmag.pdf : l'évolution des formes d'emploi

<http://www.lelabo-ess.org/les-grandes-transformations-de-l-emploi.html>,

Les grandes transformations de l'emploi, Publié le 20 février 2017

<https://www.itg.fr/portagesalarial/lesactualites/etudenouvellesformesemploi> eure, Portage salarial et nouvelles formes d'emploi en Europe, étude de la Fondation ITG

<http://www.larevuecadres.fr/piloter-les-comp%C3%A9tences-de-la-logique-de-poste-%C3%A0-latout-comp%C3%A9tence>, François Dissert,

Piloter les compétences de la logique de poste à l'atout- compétences, Les Editions d'Organisation. 1997,

<https://www.cairn.info/le-travail-non-qualifie--9782707144683-page-69.htm?contenu=resume>, Mesurer la qualification de l'emploi dans les sources statistiques, Pierre Biscourp Dans Le travail non qualifié (2005), pages 69 à 91

https://fr.wikipedia.org/wiki/March%C3%A9_du_travail_en_France,

Marché du travail en France

http://www.toupie.org/Dictionnaire/Marche_travail.htm, Patrick Massa -

Le mythe méritocratique dans la rhétorique sarkozyste, Marché du travail

<https://www.itg.fr/portage-salarial/les-actualites/transformation-marche-emploi-solutions>, Transformation du marché de l'emploi: quelles solutions ?

<https://www.itg.fr/portage-salarial/les-actualites/competences-digital-2017> marché de l'emploi

<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/xwiki/bin/view/vitrine/Le+march%C3%A9+du+travail+et+le+ch%C3%B4mage+:+la+d%C3%A9termination+des+salaires,+les+institutions+%C3%A9conomiques+et+sociales+et+les+obstacles+au+pleinemploi>, Par Philippe Frouté, Maître de conférences des Universités, Le marché du travail et le chômage : la détermination des salaires, les institutions économiques et sociales et les obstacles au plein-emploi, Modifié par Julien Lenoir le 27 septembre 2018

<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/xwiki/bin/view/vitrine/Le+march%C3%A9+du+travail+et+le+ch%C3%B4mage+:+la+d%C3%A9termination+des+salaires,+les+institutions+%C3%A9conomiques+et+sociales+et+les+obstacles+au+plein-emploi>, Par Philippe Frouté, Maître de conférences des Universités, Le marché du travail et le chômage : la détermination des salaires, les institutions économiques et sociales et les obstacles au plein-emploi, Modifié par Julien Lenoir le 27 septembre 2018

<http://www.acgrenoble.fr/webcurie/pedagogie/webses/terminale/travail/qualification1.htm>, Par Marion Giaconelle et Laurianne Oliveira, évolution de l'emploi, des qualifications et des transformations de l'emploi

<https://www.cairn.info/revue-d-economie-politique-2010-3-page-539.htm>,

Mireille Bruyère et Philippe Lemistre, La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ?, Dans Revue d'économie politique 2010/3 (Vol. 120), pages 539 à 561

<https://www.cairn.info/revue-idees-economiques-et-sociales-2016-3-page-1.htm>, Gilles Martin, la théorie générale de l'emploi, c'est fini ? Dans Idées économiques et sociales 2016/3 (N° 185), page 1.htm

<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/xwiki/bin/view/vitrine/Le+march%C3%A9+du+travail+et+le+ch%C3%B4mage+:+la+d%C3%A9termination+des+salaires,+les+institutions+%C3%A9conomiques+et+sociales+et+les+obstacles+au+plein-emploi>, Par Philippe Frouté, Maître de conférences des Universités, Le marché du travail et le chômage : la détermination des salaires, les institutions économiques et sociales et les obstacles au plein-emploi, Modifié par Julien Lenoir le 27 septembre 2018

<https://www.cairn.info/revue-d-economie-politique-2010-3-page-539.htm>, Mireille Bruyère et Philippe Lemistre, La formation professionnelle des jeunes : quelle valorisation de la spécialité ?, Dans Revue d'économie politique 2010/3 (Vol. 120), pages 539 à 561

http://regiondeveloppement.univtln.fr/fr/pdf/R35/6_LASSASSI.pdf Région et Développement n° 35-2012 Le fonctionnement du marché de travail en Algérie : Population active et emplois occupés, Moundir Lassassi et Nacer-eddine Hammouda

<http://www.cereq.fr/sous-themes/Transition-de-l-ecole-a-l-emploi/Quelles-relations-entre-formation-et-emploi>, Quelles relations entre formation et emploi?

<https://journals.openedition.org/rfp/4824>, 192 | juillet-août-septembre 2015 : Face aux mutations des marchés de l'emploi, quelles politiques de formation ?, Les mesures de la relation formation-emploi, Measuring the training-employment relationship, Jean-François Giret, p. 23-36

<http://www.crefor.asso.fr/les-indicateurs-de-la-relation-emploi-formation>, Les indicateurs de la relation emploi-formation

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259489>, Recueil des principaux indicateurs d'analyse des relations éducation / formations-emploi, Edition 2017

<http://www.acgrenoble.fr/webcurie/pedagogie/webses/terminale/travail/qualification1.htm> Par Marion Giaconella et Laurianne Oliveira Evolution de l'emploi, des qualifications et les transformations de l'emploi

www.inse.fr/fr/ffc/docs_ffc/es388-389a.pdf : Economie et statistique N° 388-389, 2005 retour sur la relation : formation-emploi.

https://www.persee.fr/docAsPDF/estat_03361454_2005_num_388_1_7174.pdf Frédéric Lainé, De la spécialité de formation au métier

<https://www.linguee.fr/francaisanglais/traduction/1%27inad%C3%A9quation+des+comp%C3%A9tences.html>, L'inadéquation des compétences

<http://www.gref-bretagne.com/Actualites/Breves/Comment-lutter-contre-l-inadequation-des-competences>, Comment lutter contre l'inadéquation des compétences

<http://media.education.gouv.fr/file/85/6/2856.pdf> Claudine PERETTI directrice de l'évaluation et de la prospective au 22 novembre 2005 Actes du colloque "Le lien formation-emploi" du 22 novembre 2005 La relation formation-emploi est également « introuvable » en raison d'une évolution de la structure des offres d'emploi faites aux jeunes, plus rapide que celle de la structure des sorties par niveau et spécialité de formation.

https://fr.wikipedia.org/wiki/Syst%C3%A8me_%C3%A9ducatif_en_Alge%C3%A9rie, Système éducatif en Algérie

<https://sociophilo.jimdo.com/2015/06/27/les-finalit%C3%A9s-de-l-enseignement-instruire-eduquer-former/> Les finalités de l'enseignement

<http://www.statistic.gov.ma>, Royaume du Maroc, Premier ministre de la prévision économique et du plan, éducation, formation et opportunités d'emploi, direction de la statistique

<https://journals.openedition.org/insaniyat/14002>, Zohra Hassani, La réforme du système éducatif en Algérie : quels changements dans les pratiques des enseignants ?

<https://www.algeriepatriotique.com/2018/06/17/politique-educative-reforme-systeme-scolaire-repose-cadrage-strategique-ministere-alger-17-juin-2018-aps-politique-educative-algerie-repose-cadrage-strategique-de/>,

Yanis Younes , Politique éducative : la réforme du système scolaire repose sur un «cadrage stratégique», Le secteur de l'éducation exprime de grands besoins de recrutement et de formation

<https://www.algeriepatriotique.com/2018/06/17/politique-educative-reforme-systeme-scolaire-repose-cadrage-strategique-ministere-alger-17-juin-2018-aps-politique-educative-algerie-repose-cadrage-strategique-de/>,

Yanis Younes , Politique éducative : la réforme du système scolaire repose sur un «cadrage stratégique», Le secteur de l'éducation exprime de grands besoins de recrutement et de formation

<http://www.education.gov.dz/fr/systeme-educatif-algerien/priorites-et-preoccupations-actuelles/>, Réforme du système éducatif

<https://www.cairn.info/revue-mondes-en-developpement-2014-2-page-45.htm> Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie. Le cas de la wilaya de Bejaia HassibaGherbi Dans Mondes en développement 2014/2 (n° 166), pages 45 à 58

<https://www.algerie1.com/eclairage/quelle-politique-de-l-emploi-en-algerie-face-a-l-accroissement-du-taux-de-chomage>, Quelle politique de l'emploi en Algérie, face à l'augmentation du taux de chômage ?, Par Pr Abderrahmane Mebtoul | 14 Aout 2017

<https://www.djazairress.com/fr/liberte/43541>, Meziane Rabhi Les principales caractéristiques de l'emploi en Algérie, Effondrement du salariat et ruralisation Publié dans Liberté le 31 - 08 - 2005

<http://www.radioalgerie.dz/news/fr/article/20170812/119277.html>, Office national des statistiques : Le taux de chômage en hausse à plus de 12% en avril 2017

<http://www.radioalgerie.dz/news/fr/article/20180718/146443.html>, Léger recul du taux de chômage à 11,1% en avril 2018

www.ons.dz/IN_DEX1.html : ONS ETF Working together Learning for life, Algérie Note d'information 2010

https://www.researchgate.net/publication/309293154_L'emploi_informel_en_Algerie_tendances_et_caracteristiques_2001-2010 L'emploi informel en Algérie : tendances et caractéristiques (2001-2010), Souag Ali, University Mustapha Stambouli of Mascara, Philippe Adair, University of Paris-Est, Nacer-Eddine Hammouda, Centre for Research in Applied Economics for Development

https://www.researchgate.net/publication/264894455_Marche_du_travail_et_emploi_en_Algerie_elements_pour_une_politique_nationale_de_l'emploi, Nacer-Eddine Hammouda, Marché du travail et emploi en Algérie : éléments pour une politique nationale de l'emploi, Musette Mohamed Saïb

https://www.researchgate.net/publication/264894455_Marche_du_travail_et_emploi_en_Algerie_elements_pour_une_politique_nationale_de_l'emploi, Nacer-Eddine Hammouda, Marché du travail et emploi en Algérie : éléments pour une politique nationale de l'emploi, Musette mohamed Saïb

<https://www.elwatan.com/edition/economie/hausse-du-chomage-et-de-linflation-en-2019-10-10-2018>, Prévisions du FMI sur l'Algérie, Hausse du chômage et de l'inflation en 2019 Akli Rezouali 10 Octobre 2018 À 2 H 06 MIN 3133

<https://www.algerie1.com/eclairage/quelle-politique-de-l-emploi-en-algerie-face-a-l-accroissement-du-taux-de-chomage>, Quelle politique de l'emploi en Algérie, face à l'accroissement du taux de chômage ?, Par Pr Abderrahmane Mebtoul | 14 Aout 2017 |

[AediamTekleab](#), [Gabriella Tafalla](#), Impact des nouvelles technologies sur l'entreprise, Intégration des NTIC dans nos entreprises

[Les 4 grands enjeux du système éducatif](#) Jean Glavany, Ancien Ministre, Député des Hautes-Pyrénées,

[Juliette Cohen](#), Novembre 2018, L'investissement dans l'éducation, une priorité publique et privée

[Lexique : théories économiques](#), Théorie sur le capital humain

Lichtenberger Y., (1999), Compétence, organisation du travail et confrontation sociale », Formation– Emploi, n° 76, p. 93–107.

[Impacts des TIC sur la qualité des apprentissages des étudiants et le développement professionnel des enseignants : vers une approche systémique](#), Impacts des TIC

[Revue de l'EPI n° 76](#) de décembre 1994.

[Statistique Canada, Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi](#), (2003), p. 18-19

FOR AUTHOR USE ONLY

**More
Books!**



yes
I want morebooks!

Buy your books fast and straightforward online - at one of world's fastest growing online book stores! Environmentally sound due to Print-on-Demand technologies.

Buy your books online at
www.morebooks.shop

Achetez vos livres en ligne, vite et bien, sur l'une des librairies en ligne les plus performantes au monde!

En protégeant nos ressources et notre environnement grâce à l'impression à la demande.

La librairie en ligne pour acheter plus vite
www.morebooks.shop

KS OmniScriptum Publishing
Brivibas gatve 197
LV-1039 Riga, Latvia
Telefax: +371 686 204 55

info@omniscryptum.com
www.omniscryptum.com



FOR AUTHOR USE ONLY