

La relation formation-emploi The training-employment relationship

RACHEDI Abdelkader¹

Maître de conférences

Faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de
gestion, Université de Saida, Algérie

ararachedi@gmail.com

abdelkader.rachedi@univ-saida.dz

Date de soumission : 15/09/2021 Date d'acceptation : 15-12-2021 Date de publication : 31-12-2021

Résumé :

Le capital humain est la richesse d'une nation, la relation formation-emploi met en jeu le modèle du système éducatif moderne. L'éducation nouvelle est un courant pédagogique qui défend le principe d'une participation active de l'apprenant à sa propre formation. La formation procure des compétences qui rendent l'apprenant plus apte. L'apprentissage est une accumulation de connaissances et un facteur de progrès global qui accroît le lien entre la formation et l'emploi. Cette relation reste un enjeu crucial pour tous les acteurs impliqués ou il y a des paramètres qui influencent son parcours comme sa formation, son expérience, ses aspirations, son âge et son niveau intellectuel. Cette relation se heurte à la compétence qui peut être mise en œuvre dans l'emploi, le diplôme est le meilleur signal pour le décrocher.

Mots clés: Capital humain, formation-emploi, système éducatif, compétence.

Code JEL: J24, J21, I25, J12

Abstract:

Human capital is the wealth of a nation, the training-employment relationship brings into play the model of the modern education system. New education is an educational trend that defends the principle of the learner's active participation in their own training. Training provides skills that make the learner more capable. Learning is an accumulation of knowledge and a factor of overall progress which increases the link between training and employment. This relationship remains a crucial issue for all the actors involved where there are parameters that influence his career such as his training, his experience, his aspirations, his age and his intellectual level. This relationship comes up against the competence that can be implemented in the job, the diploma is the best signal to get it.

Key Words: Human capital, training-employment, education system, skills

Jel Classification Codes: J24, M53, A2, J24

¹ Auteur Correspondant

Introduction :

Le Covid-19 qui a duré depuis décembre 2019 jusqu'à nos jours est semblable à un astéroïde pandémique qui frappe le monde. Il est survenu avec des effets désastreux avec un sérieux impact sur la formation et l'emploi. La vocation de la formation est d'éduquer, le recours à la formation des jeunes en dépit de ce mal est un avantage pour décrocher un emploi à l'avenir. Il y a deux modèles éducatifs, le modèle traditionnel qui présente une faible influence des progrès scientifiques et technologiques de la formation ce qui s'avère un peu limité tandis que le modèle moderne présente la formation comme un courant pédagogique qui défend le principe d'une participation active des individus à leur propre formation continue qui s'appuie sur les T.I.C comme le e-learning (apprentissage en temps réel), l'apprentissage de la vie sociale est considéré comme essentiel. La relation formation-emploi peut être appréciée au niveau de la logique de fonctionnement de la formation et l'emploi. La formation est un paramètre essentiel pour se préparer à la société de la connaissance. Il apparaît au début des années 70¹. Il joue un rôle dans la stratégie en faveur de l'accès à la connaissance, le développement des aptitudes et des compétences.

La formation est conçue pour apporter une valeur ajoutée qui est multiforme (la connaissance, le diplôme). Le nombre de chômeurs des jeunes surtout les diplômés ne cesse d'augmenter cela 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 que ce soit dans l'éducation ou à l'universitaire. Ce qui impose une interrogation sur le développement de ce système et sur le degré de l'évolution des emplois. 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 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 le milieu scolaire et universitaire². Ce thème est très important parce qu'il touche les problèmes structurels auxquels l'Algérie est confronté. Notre article consiste à dégager quelques théories économiques qui aident à comprendre cette relation et l'objectif principal est de montrer l'adéquation qui existe entre la formation et l'emploi, les tendances à créer les emplois et réduire le chômage.

2-La formation :

Elle est un moyen de produire des compétences (une fonction de production). Elle peut être le perfectionnement, l'apprentissage, le training³. Ces principes sont la production des résultats positifs si elle se fonde sur les besoins clairement définis, former en étroite liaison avec l'acquisition des T.I.C et l'appliquer et dans les délais relativement courts. Ces objectifs sont en fonction des stratégies de l'Etat, assurer l'adéquation entre les capacités et les connaissances, s'adapter aux exigences de l'environnement, donner la possibilité d'acquérir une culture générale.

¹ (2014), Éléments de synthèse sur la relation formation-emploi, Éducation & formations, n° 85, http://cache.media.education.gouv.fr/file/2014/60/8/DEPP_EF_85_2014_elements_synthese_relation_formation_emploi_362608.pdf, consulté le 06/09/2021

²Feroukhi D. (2005), La problématique de l'adéquation formation-emploi, Revue CREAD, n° 02, p.07

³ Le Duff R. (2002), L'encyclopédie de gestion, édition, Ed Dalloz, Paris, France, p.118

2-1-Les théories économiques :

Le modèle d'arbitrage entre le rendement et le risque, les individus de mêmes capacités ne choisissent pas les mêmes études, cette différence est liée à leur origine sociale. L'intérêt est donc d'explicitier des choix différents de cursus¹. Le modèle de concurrence (pour l'emploi)², la productivité n'est plus apportée par le travailleur mais elle est considérée comme faisant partie du poste de travail. Il y a une capacité d'adaptation du à la structure de l'entreprise et de son efficacité. La théorie des attitudes montre la formation prépare à la division du travail. Elle vise à créer des attitudes conformistes qui sont dominées par le capital. Elle forme à l'appareil productif et elle est réservée aux enseignements nécessaires aux tâches d'encadrement et de création³. La théorie du capital humain explique que le capital humain est un investissement, la valeur dépend du coût monétaire et des gains futurs anticipés, elle représente un investissement avantageux (profitable)⁴.

La théorie du filtre faire connaître que la formation et en particulier le diplôme qui sert à apporter de l'information sur les qualités, le système filtre les individus en fonction des qualités. La théorie de la reproduction relève que le système servait à reproduire la domination d'une classe dominante sous couvert de l'égalité des chances. Il exerce un arbitraire culturel. On valorise une culture savante par la classe dominante. La théorie du signal les employeurs sont considérés comme étant en asymétrie d'information vis-à-vis des offreurs. Le diplôme est un signal envoyé à l'employeur. La formation permet aux individus d'envoyer le meilleur signal pour trouver un emploi. La théorie sociologique de l'individu rationnel signifie que les individus procèdent de leur carrière scolaire à des calculs avantages-coûts, les choix sociaux sont différents. La théorie de la recherche d'emploi⁵ indique qu'il s'agit d'une logique d'investissement qui se concentre sur le comportement de l'individu en recherche d'emploi⁶. La théorie du salaire d'efficience⁷ dit que l'effet de l'éducation sur les salaires qui fait le lien entre le niveau et les salaires. En réalité, il s'agit d'une théorie de la demande d'éducation qu'une détermination des salaires. La théorie de l'appariement montre que l'idée est que l'employeur cherche un profil

¹ Mingat P. & S. Eicher (2012), les théories sur l'Education – formation – travail, édition le seuil, Paris, France, P.67

²Thurow L. (1975), Generating Inequality, mechanisms of distribution in the U.S. economy, Basic Books, édition Bailey, New York, USA, p.28.

³Trottier C., (Janvier-Février-Mars 1987), Journal article, la nouvelle sociologie de l'éducation en Grande-Bretagne : un mouvement de pensée en voie de dissolution, Revue française de pédagogie, n° 78, pp. 05-20

⁴ (2021), la théorie du capital humain, http://fr.wikipedia.org/wiki/Gary_Becker, consulté le 13/08/2021

⁵Lippman S., McCall J. (1976), The Economics of Job Search: A Survey, Economic Inquiry, London, England, n°14

⁶Yannick Fondev, (2005), IRES Texte tiré de l'ouvrage, Les mutations de l'emploi (La Découverte, coll. Repères.), Paris, France, p.17

⁷ Akerlof G. (1984), Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views, *The American Economic Review*, n° 74, p.46

parfaitement adapté au poste de travail¹. La théorie de la segmentation du marché du travail explique que la théorie d'économie du travail affirme l'existence de segments sur le marché du travail (le diplôme)². L'insertion en sociologie cela désigne l'intégration d'un diplôme dans une activité adéquate à sa formation³. La profession est liée à la spécialité, leur accès est réglementé par le diplôme.

L'interprétation de la relation, il existe deux modèles dans l'analyse économique l'un met l'accent sur le diplôme signale aux employeurs les qualités. L'autre met l'accent sur le capital humain, à l'inverse, postule que la formation contribue à rendre les individus plus productifs. En revanche, ces modèles ont des implications qui débouchent sur des recommandations de politique de formation. On distingue selon le type de formation au rôle axée sur l'apprentissage de compétences. La relation n'est pas seulement affectée sur les évolutions de l'offre de formation. La science sur laquelle notre technologie est fondée joue un rôle crucial⁴. La formation n'est importante que parce qu'elle contribue à la résolution de problèmes auxquels l'entreprise est confrontée. Sa finalité repose sur les compétences professionnelles et socialement utiles.⁵ Mais la construction d'une politique de formation doit intégrer nécessairement certaines phases⁶. 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. La compétence permet d'agir et / ou de résoudre des problèmes professionnelle de manière satisfaisant dans un contexte en mobilisant diverses capacités de manière intégrées⁷. Le modèle éducatif finlandais est classé comme le meilleur système éducatif dans le monde parce qu'il est décentralisé marqué par la confiance à l'enseignant qui au cœur du système ce qui hausse son statut dans la société (fonction prestigieuse).

2-2-L'apport des T.I.C dans la formation :

Les T.I.C ne datent pas d'Internet et du téléphone mobile, elles ont toujours été une composante important. Les T.I.C comme un des facteurs majeurs de mutations de l'époque contemporaine⁸. Elles contribuent au changement et potentiellement au progrès de la formation. Elles sont vitales et nécessaire à l'évolution de l'éducation. Elles constituent au contenu d'enseignement et un apprentissage dans lesquels les

¹ Jovanovic B. (1979), Job matching and the Theory of Turnover, The Journal of Political Economy, The Journal of Political Economy, n° 8, p. 27

² Chirache S., (2014), synthèse sur la relation formation-emploi Education & formations novembre 2014 Sous-direction des synthèses Cellule des méthodes et des synthèses statistiques Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, n° 85, p.82.

³ Zehnat F., L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail, Mémoire de Magister en sociologie et démographie, 2010-2011, p.13.

⁴ Drucker F. P., (2000), Textes réunis, la formation des dirigeants d'entreprise apprendre à diriger : an 2000, éditions tendances actuelles, éditions du seuil, Paris, France, p. 342

⁵ Weiss D., (2001), les compétences, édition Ed d'Organisation, 3ème édition, Paris, France, p.426.

⁶ Soyer J., (2002), fonction formation, édition Ed d'Organisation, paris, France, p.61,

⁷ Carre P., Caspar P., (2004), traité des sciences et des technique de la formation, édition Dunod, 2ème édition, Paris, France, page 150

⁸ Rachedi A., (2016), T.I.C et structures de l'entreprise, Tome 1, édition Edilivre, Paris, France, ISBN 978-2-334-17083-3, p. 03

apprenants peuvent construire des connaissances sur ces mêmes technologies¹. L'utilisation des T.I.C ne manque pas de contribuer à l'amélioration, lorsqu'elles s'accompagnent d'autres investissements. L'idée selon laquelle l'avenir appartient à ceux qui maîtrisent les T.I.C, est partagée par tous. L'évolution du système éducatif a commencé dès les années 90, des enseignants ont commencé à exploiter depuis quelques années, avec et pour leurs élèves, les apports des T.I.C². Le plan d'action qui s'articule autour des axes suivants (la mise en œuvre du cursus, la généralisation de l'utilisation, le développement de l'enseignement professionnel à distance). Les révolutions technologiques ont généré 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 généralisation de leur usage (les T.I.C), le développement de l'enseignement à distance, la réhabilitation des métiers manuels et enfin leur revalorisations peuvent constituer une solution pour résorber le chômage, les sortants de lycée sont plus diplômés que les sortants de l'apprentissage, bien gagner sa vie est une attente plus chez les jeunes, travailler dans un domaine passionnant, avoir de temps libre et rencontrer des personnes. 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'emploi³. Les politiques n'ont pas permis l'intégration des diplômés universitaires dans le monde du travail, il est plus facile pour un non diplômé de décrocher un travail qu'un diplômé. La formation a permis d'atteindre des résultats quel que soit le choix d'orientation des individus, elle aura acquis un sens civique élevé, pétrie de valeurs saines et sera ouverte, les individus seront épanouis, dotés d'une culture et faire des choix. L'investissement dans le capital humain est le meilleur et le plus rentable. Il est le potentiel qui va devenir l'investissement de longue durée le plus important qu'un pays doit consentir pour garantir la prospérité et la qualité de vie future des citoyens.

3-L'emploi :

L'emploi est relié directement au travail et à la fonction. 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 en contrepartie d'un revenu.⁴ Les transformations sont l'évolution de l'emploi et les qualifications, il y a une différence entre les emplois (typiques et atypiques) et les emplois (atypiques et précaires). 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. Les emplois typiques se définissent par des critères (temps plein et le C.D.I). Ils sont assortis de droits (promotion, sécurité sociale), héritées dès l'intervention de l'état

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.

² (1994), Pour une évolution du système éducatif à l'aube du XXI^e siècle, <https://www.epi.asso.fr/revue/76/b76p003.htm>, consulté le 10/09/21

³Yannick Fondev, (2005), IRES Texte tiré de l'ouvrage « Les mutations de l'emploi » (La Découverte, collections Repères.), p.17

⁴Echaudmaison C. D., (2007), Crego, IAE, P.1888. 2, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition Nathan, Paris, France, p. 134.

pour protéger les salariés du rôle des syndicats. Les emplois atypiques sont à temps partiels, sans carrière, temporaire, autonome à compte propre. Avec la crise, il a explosé (C.D.D, temporaire, intérimaire, partiel), ils sont instables dans le temps. Les emplois précaires peuvent être de contrats à durée déterminée. Cela permet de se séparer sans engager de procédure de licenciement, il se précarise par les formes hybrides d'emploi. Ils se développent pour protéger les travailleurs indépendants mais elles n'apportent qu'une partie des sécurités du salariat.

4- La relation formation-emploi :

Il y a un passage progressif de la qualification à la compétence. La science joue un rôle crucial sur les modèles de la relation. Le lien dépend de la nature et du nombre des emplois, la qualité et possibilité de mobilité¹. On dresse une cartographie selon les professions, le type de relation (niveau, degré, spécialités, jeunes)². Un essai de typologie (l'adéquation restrictive comme des médecins qui ne sont pas assez nombreux ; celle qui est réglementée comme des coiffeurs qui sont trop nombreux ; le modèle concurrentiel comme les administratifs celui de la transférabilité des savoirs comme des électriciens et différents métiers et le modèle en construction les diplômes sont en cours d'élaboration. Ces modèles combinent en fait un critère d'adéquation (quantitative et qualitative ou les deux),.

4-1-le lien spécialité de formation-emploi :

Dans le lien spécialité de formation-emploi, Il y a un passage de la qualification à la compétence. De la relation formation-emploi à la compétences-emploi aux cours de la fin du siècle passé, la mesure des compétences susceptibles d'être acquises en formation et d'être demandées sur le marché. 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 disciplinaire³. Il ne semble pas illogique que la mesure de ces compétences soit intégrée à l'analyse de la relation⁴. Les indicateurs de la relation emploi formation sont le taux de relève qui est le nombre d'actifs de moins de 03 ans (plus de 50 ans), le taux de renouvellement qui est le nombre potentiel de départs en retraite, l'indice du temps partiel, le turn-over est la vitesse de rotation de la M.O.D. Le temps de précarité est son intensité. Le taux de recours à l'intérim est l'intensité de l'emploi intérimaire. L'indice de chômage permet le repérage les déséquilibres sur le marché. Le taux de participation de la main d'œuvre cerne son poids de la population en âge de travailler. Un taux élevé indique une forte participation de la population⁵. L'indice de chômage de longue durée traduit les

¹Verdier É., (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, édition le seuil, Paris, France, vol. 40, no 1, p. 195-225.

² O. Chardon, (2005), retour sur la relation : formation-emploi, (2005), Revue Economie et statistique, n° 04, pp. 388-389

³Garcia-Aracil A. & Van Der Velden R., (2008). Competencies for Young European Higher Education Graduates: Labor Market Mismatches and their Payoffs, édition Leaderman, Baltimore, USA, Vol. 55, n° 2, p. 219-239

⁴ (2015), Face aux mutations des marchés de l'emploi, quelles politiques de formation ?, p. 23-36, <https://journals.openedition.org/rfp/4824>, consulté le 15/07/2019

⁵ (2017), Recueil des principaux indicateurs d'analyse des relations éducation/formation-emploi, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259489>, consulté le 07/09/2021

difficultés de retour. Le taux d'écoulement de la demande évalue sa fluidité. Celui de précarité permet d'observer les phénomènes de récurrence du chômage. Le souci de l'entreprise est la création de conditions au développement des compétences. Il est présenté comme une nouvelle étape de la formation¹. Dans toutes les économies, la situation et l'évolution constituent des préoccupations².

Elle permet d'augmenter les compétences et de maintenir l'employabilité sans elle il est difficile d'accéder. Ces priorités concernent les jeunes sans formation. Le système éducatif tient un rôle important c'est-à-dire les diplômés qu'il délivre deviennent des conditions nécessaires d'entrée dans un marché du travail. Les diplômés pèsent sur l'organisation du marché du travail³. Le taylorisme amènera l'essor du travail déqualifié. Dans les années 70, la qualification va englober une dimension relationnelle (savoir-être). La désignation de managers sur la base de leur aptitude au poste et la mise en place d'un mode de rémunération plus motivant⁴. La formation est une clé ou un atout qui donne une chance aux jeunes. C'est un investissement immatériel qui la valorise (une nécessité), il vaudrait créer des plateformes d'orientation, organiser des pôles de formations qualifiantes. Alors aujourd'hui on parle moins de qualification mais plus de compétence. La logique de la compétence apparaît à la fin des années 90. Elle désigne les savoirs en action, en situation dans un emploi déterminé, elle pourrait être définie comme la capacité à mettre en œuvre sa qualification. On ne se limite pas à l'apprentissage mais on donne à l'apprenant une ouverture sur le monde et la société qui les incite plus tard à s'informer constamment sur l'actualité et devenir de grands lecteurs. On essaye de prôner des valeurs dans notre société comme la rigueur, le patriotisme et la sélectivité. On insiste sur la formation continue et l'autonomie de l'apprentissage pour faire face aux changements (le cas du modèle de la Corée du Sud).

Ces nouveaux savoirs d'entreprise s'appuient tous, peu ou pour sur la compétence et la motivation des hommes⁵. Elle est du ressort de l'employeur tandis que la qualification dépendait de la convention collective. La satisfaction professionnelle permet l'enrichissement du travail, l'implication de l'individu dans l'entreprise, la satisfaction est due au salaire et au statut professionnel⁶. Développer la compétence c'est de donner la possibilité à chacun d'accéder à une qualification certifiée. Le modèle de compétence repose sur l'engagement et la mobilisation des salariés, de l'autonomie et de la responsabilité. Les T.I.C affectent les rapports de l'homme au travail (autonomie, responsabilité, autocontrôle)⁷, le Web devient un vecteur de communication incontournable dans la formation et la recherche de l'emploi.

¹Le Boyer C. L., (2002), Gestion des compétences, éditions Ed d'Organisation, Paris, France, p.130.

² Bernard et Colli (2006), Vocabulaire économique et financier, nouvelle édition augmentée 3 e édition mise à jour et enrichie, édition le seuil, Paris, France, p. 190

³ Trottier C., (2003), Sociologie de l'Éducation, Université Lille 3, L'éducation, la formation et la dynamique sociale de l'emploi, Revue Française de Pédagogie, n° 144, p. 94.

⁴ Grim N., (2004), l'économie algérienne otage de la politique, éditions Casbah, Alger, Algérie, p. 39

⁵ Lorino P., (2005), l'économiste et le mangeur, éditions collection économie ENAG, p. 118

⁶ Orsoni, (2005), économie et organisation des entreprises, édition Vuibert, Paris, France, p. 62

⁷Rachedi A., (2018), l'impact du système de gouvernance sur la performance de la PME, éditions universitaires européennes, Sarrebruck, Allemagne, ISBN 978-613-8- 40468-2, p. 60

4-2- Les indicateurs de la relation formation-emploi :

En ce qui concerne les indicateurs de la relation formation-emploi, la formation est un investissement qui doit produire de la richesse et de bien-être de l'individu. Elle permet d'augmenter les compétences et de maintenir l'employabilité. Il y a le taux d'attractivité et le taux de débouché. Le taux d'attractivité permet la mesure du nombre de vœux exprimés par les individus pour une place offerte en formation. Le taux de débouchés exprime la durée théorique de renouvellement d'une population en place. Il y avait une réalité d'un chômage déguisé qui est présente comme une situation où la productivité est marginale. Ce phénomène est apparu dans presque tous les secteurs économiques¹. Le lien spécialité de formation-emploi est assez stable, et le diplôme et le niveau de formation restent de puissants instruments de classement et d'identification sociale². Une meilleure formation conduirait à une compétitivité accrue des entreprises et à davantage d'emploi³. La relation en termes de qualification des emplois dépend de sa mesure.

La relation en termes de spécialité, l'apprentissage favorise l'ancrage dans un métier proche de la spécialité de formation. Le diplôme semble être un signal pour les entreprises. Elle dépend principalement de la situation économique, évolutions technologiques, gestion de la main d'œuvre, la relation entre le niveau de formation et qualification. Une adéquation stricte entre les flux de formation et d'emploi peut être impossible pour les raisons telles que la modification du contenu des emplois⁴. La limite d'une adéquation entre la formation et l'emploi qui peut être envisagée à chaque formation correspond un emploi, et à chaque emploi correspond une formation. Dans le cadre de la mondialisation on exige des individus talentueux, créateurs ce qui a provoqué l'affaiblissement des repères de la nation (la famille, le travail) les gens deviennent plus 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.

5- La relation formation-emploi (le cas de l'Algérie) :

La relation entre le système éducatif (formation) et le système productif (emploi) consiste à examiner certains aspects du fonctionnement du marché de travail⁵. La population est estimée à 43,4 millions d'habitants avec un taux de croissance se voit maintenir au niveau de 1,7 %. Il s'agit d'une population jeune dans la tranche d'âge de la naissance à 14 ans représente 33,5%. Le taux d'analphabétisme réduit à 7,94%

¹ Boulanger J. M., (1998), La formation et l'emploi, Centre INFFO, Revue Actualité de la Formation Permanente, n°153, pp. 15-16.

² Barrière A., (2005), retour sur la relation : formation-emploi, Revue Economie et Statistique, n° 388-389, p.23.

³ Temmar H., (1975), Approche structurelle du phénomène du sous-développement la structure de l'économie du sous-développement, deuxième édition SNED, p. 98

⁴ Bonvalat G., (1986), Courtois B., (1986), n° 74, un système évolutif pour accompagner la mobilité professionnelle des adultes, Revue formation et développement, n° 74, p. 65

⁵ Rachedi A., (2019), la relation formation-emploi, éditions universitaires européennes, Sarrebruck, Allemagne, ISBN 978-613-8- 49280-1, p. 05

en Algérie en 2021¹, les efforts de l'Etat visant l'éradication d'alphabétisme, surtout avec la gratuité de la scolarité et des cours d'alphabétisation dénotent une forte conviction qu'il s'agit du seul moyen permettant de parvenir à l'émancipation intellectuelle et l'épanouissement socio-économique. L'Algérie s'est ainsi érigée en un modèle à suivre à l'échelle régionale et mondiale méritant la considération des Nations Unies et de l'Unesco au titre de ses efforts de lutte contre ce fléau. L'Etat algérien insiste sur l'amélioration constante de la qualité d'enseignement, le perfectionnement du niveau des enseignants en matière de maîtrise des T.I.C et de leur usage dans leurs tâches, la révision des méthodes d'évaluation et la lutte contre la déperdition sociale. La population active est estimée à 09,1 millions soit un taux d'occupation de 26,6%. La population au chômage est estimée à plus de 1,2 millions de personnes. En effet, près de trois chômeurs sur quatre sont âgés de moins de 30 ans et 87,8% ne dépassent pas 35 ans². Lorsqu'on analyse l'emploi, on raisonne en termes d'âge. L'analyse s'appuie sur la notion de processus d'insertion. Ils rencontrent des difficultés tant qu'ils n'ont pas acquis les compétences. L'Etat consacre un budget pour la scolarisation qui est par excellence les plus concernés.

En outre, ce type de chômage empêche l'ascension sociale, il aggrave aussi les inégalités. La création des antennes qui aura pour mission d'assurer l'information, l'adoption d'un programme d'appui à l'auto-emploi des diplômés chômeurs en vue de créer de leurs propres activités (l'octroi de crédit, action-emploi). Pour stimuler le développement économique le gouvernement a adopté un plan d'action pour la période de cette décennie dont le volet économique prévoit des investissements de 150 milliards de dollars qui devraient créer les conditions objectives d'un développement équilibré et pérenne ne se basant pas seulement sur la rente. Le bon plaisir est la loi de l'organisation formelle l'autorité à chaque échelon continue à être conçue comme une autorité. L'éducation nationale, l'enseignement supérieur, la formation professionnelle sont considérés comme des investissements productifs et stratégiques ; ils bénéficient à ce titre de ressources et de moyens nécessaires à la réponse aux besoins de développement. Une formation est centré sur l'individu, elle le met en situation de faire des choix éclairés tout au long de sa formation.

L'objectif sera de mieux adapter le système aux besoins avec un rendement par une réduction des déperditions, une qualité accrue de l'enseignement, une meilleure efficience des dépenses. Les pays en voie de développement y compris l'Algérie qui a introduit une restructuration macroéconomique en suivant les directives du F.M.I et de la Banque Mondiale. Pour le F.M.I, la stabilité financière et monétaire ne peut être assurée sans prêter attention à ces problèmes, elle est la pré-condition du développement³. Malgré la relance de l'économie par des investissements, on assiste à des suppressions d'emplois dans les activités non compétitives. Les grandes firmes

¹Office national d'alphabétisation et d'enseignement des adultes les chiffres (O.N.A.F.A), séminaire national placé sous le thème « pour une Algérie nouvelle sans alphabétisation informatique », les chiffres selon le ministère de l'éducation nationale

² (2020), Recensement general de la population et de l'habitat, www.ons.dz/IN_DEX1.html, consulté le 06/07/2021

³Arnaud J.C.S., Corm G., Sid Ahmed A, Lichetensztenjn S., José M. Quijano, Gonzalo D. Martner, (1982), dette et développement éditions Publisud, Paris, France, page 129

internationales exigent l'excellence au moment du recrutement qui induira une intense concurrence. La formation doit garantir aux investisseurs étrangers une main-d'œuvre adaptée à leurs besoins et dont les compétences et les savoir-faire seront reconnues. La certification de compétences devient alors une chance à saisir car la course se traduit par l'amélioration de la qualité de la formation et la transparence dans l'évaluation. Elle est considérée comme garante qui participe au développement, favorisant les mobilités qui l'accompagnaient. La hausse de l'emploi en Algérie, lors des travaux de la 2^{ème} édition des journées de l'entreprise algérienne organisé par le F.C.E, que les dispositifs engagés par l'Etat ont permis une baisse du taux national du chômage, mais cette baisse n'est pas uniforme parce qu'il y a une différence entre le chômage chez les jeunes, les adultes et les sexes. L'emploi informel a pu réduire le taux de chômage¹. Cette politique est caractérisée par un marché de travail qui est le lieu de transformations sous l'impulsion des tendances comme l'arrivée massive des femmes, un niveau de qualification, 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. Le chômage des diplômés n'est pas un fait nouveau, il constitue un problème social de plus en plus crucial. Il touche l'ensemble quel que soit son niveau d'éducation. La réalité montre l'extrême gravité du problème des jeunes diplômés. L'augmentation de l'instabilité de l'emploi suivit par la hausse informelle. Le plan d'ajustement structurel a des effets sur la limitation des dépenses publiques et l'augmentation de la pauvreté, l'amélioration des recettes publiques est en fonction des prix des hydrocarbures à la hausse ont conduit à la croissance du marché du travail.

Depuis 2019 la modification structurelle de la population a conduit les nouveaux arrivants vers le haut du marché du travail. L'administration emploi 1.5 millions. Le commerce illustre 01 million est devenu le second secteur d'activité suivie par les transports, les communications, les banques et enfin le tourisme. Le secteur privé a affiché une croissance subite au cours de la dernière décennie, qui emploie plus de 600000 dans les P.M.E concentrées dans la construction, le commerce, les transports et les communications, l'alimentation. Ils fourni 28.2% de l'emploi total, l'Etat essaye de faciliter les prêts auprès des banques afin qu'ils sont investis dans les projets qui créent de l'emploi. Pour investir, il faut posséder ou être en mesure de se procurer des moyens de financement suffisants², les entreprises qui utilisent moins de 500³. Il est rendu plus vulnérable par la croissance économique et l'exode rural, la diversification, les besoins alimentaires d'une population croissante. La parcelle agricole de taille moyenne est passée de 0.85 ha à 0.20 ha par personne. La contribution de la terre à l'économie a chuté à 09%⁴. Les activités agricoles ont des rendements décroissants on ne peut supposer que des avances doubles donnent un

¹ (2016), Chômage: ce que ne dissent pas les chiffres, <http://www.lequotidien.oran.com>, consulté le 21/07/2021

² Darna-Sfez P., (1985), l'entrepreneur face à l'investissement, édition Dunod, Paris, France, p. 10

³ Dadi N. A., (2003), économie de l'entreprise, édition Dar El Mohammedia El Amma, Alger, Algérie, p. 64

⁴ Mouhoubi S., (2000), sous-développement et extraversion financière du monde arabe, édition O.P.U, Alger, Algérie, p. 38

produit double pourquoi ? Parce que la terre est un facteur donné invariable, une même production supplémentaire exige de plus en plus de travail¹.

Il 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 et celle du système marchand qui réside dans la recherche d'une intensification par la mise en valeur quasi exclusives des ressources à l'unité de production², 25% des mineurs n'ont pas de place. Il s'agit bien d'un phénomène mondial, mais les pouvoirs publics doivent penser à des mesures capables de récupérer ces jeunes. L'autre problème réside dans l'absence d'un dispositif spécifique aux jeunes filles universitaires avec un taux de chômage de 38% malgré leurs meilleurs résultats obtenues au cours de leurs cursus universitaires. La mise en œuvre du nouveau (D.A.I.P) a permis de favoriser l'emploi des jeunes et la lutte contre le chômage, l'emploi informel reste prédominant dans le secteur privé sans couverture sociale, il éponge plus de la moitié. Il ne faut pas combattre le marché informel mais plutôt de l'encadrer et des faire la différence entre le travail informel et le travail illicite. Un nombre global de placements a été enregistré dans le cadre du plan d'action pour la promotion de l'emploi d'autres ont été effectués par l'A.N.E ont été créés dans le cadre de la promotion de la micro-entreprise, et l'A.N.S.E de jeunes ainsi que la C.N.A (en faveur des 35-50 ans). Le rôle central du système de formation a été introduit afin de mettre à la disposition de l'économie les compétences nécessaires pour assurer et maintenir un niveau de développement acceptable.

Les mécanismes d'adaptation, les actions ont tentées l'amélioration de la relation et de développer les liaisons entre la formation et le travail. La promulgation de la loi sur l'apprentissage, la formation en entreprise portantes planifications des effectifs du système éducatif ont constitué une tentative de mise en relation de la formation à l'emploi. L'élargissement de la tutelle à l'ensemble des institutions de formation, l'élaboration des programmes. La création des post graduations spécialisées et de l'Université de la formation continue pour répondre aux besoins de l'économie. Mais des limites tiennent aux mutations de la société et à l'insuffisance de travaux d'études permettant d'améliorer le fonctionnement et les performances du système et d'anticiper les évolutions du marché du travail, les efforts fournis par les réformes sont destinées à trouver des solutions à la crise de compétences. On compte des milliers de jeunes chômeurs diplômés universitaires, il n'est pas lié au financement mais nécessite des passerelles entre les différents dispositifs mis en place par l'Etat.

Comment assurer une formation adéquate à des jeunes pour qu'ils puissent être utiles par leurs connaissances aux nombreux chantiers ouverts dans le cadre du programme. Le système L.M.D constitue une formule avec la situation du pays. Ce système a connu une expansion rapide qui s'est traduit par un nombre élevé de

¹ G. Dufort, Gouault A. (1976), Économie générale, tome 1, édition Foucher, Paris, France, p. 22

² Vidrovitch C., (1980), textes réunis par Vidrovitch C., Sociétés Paysannes du Tiers-Monde, édition le seuil, Paris, France, p. 224

diplômes, au moment où l'emploi sous l'effet de la crise et des restrictions budgétaires a connu une contraction qui ont accentué le décalage entre la formation et l'emploi. Le phénomène du chômage des universitaires par la démocratisation des études rendues par des transferts publics (restauration, hébergement, transport presque gratuits ainsi qu'une bourse). L'Etat à créé des conditions optimales, il y a bien de façons de planifier le développement, et non une méthode unique valable pour tous les pays. La compétence technique ainsi que les aptitudes de ceux qui ont à diriger¹. Les autorités luttent contre l'exclusion et œuvrent pour la cohésion afin d'assurer une connaissance de base et l'aide à l'initiative individuelle.

Cette politique prépare les jeunes pour affronter la vie où le travail ne serait plus l'unique facteur qui assure un statut. La finalité est liée à une vie de communauté, il est utile de coopérer avec les autres pour réaliser ses objectifs. Ces nouvelles finalités visent à remplacer la liberté individuelle par un consensus social qui consiste à faire participer tous au développement économique. La formation est une priorité et un enjeu stratégique et d'intérêt national. Sa mission doit répondre aux exigences en formant des techniciens, des ingénieurs et des gestionnaires capables d'assumer des responsabilités et s'adapter à l'innovation technologique au nouveau savoir-faire. La mission de la formation ne se limite pas à inculquer des savoirs, mais elle doit s'inscrire dans un projet pédagogique. On essaye de trouver une réponse aux besoins et inculquer le savoir-faire nécessaire à l'occupation d'un emploi. Il évolue au gré des innovations, il exige des aptitudes et des compétences que le contenu d'un programme doit être capable de prendre en charge ainsi que la formation (ouverture de filières de spécialistes) doivent être souples pour accepter ces changements. Par ailleurs, l'efficacité et le niveau d'efficience d'un système de formation se mesure par sa capacité à répondre aux 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 vit². Trois éléments sont mis en évidence (elle est offerte sur mesure, une collaboration entre les commanditaires de la formation et les l'emploi). L'Etat a défini un plan d'action qui s'articule autour des axes (la mise en œuvre du cursus d'enseignement technique et professionnel). Le pont vers l'emploi des jeunes consiste à utiliser une politique qui recouvre l'intervention publique afin de réduire le chômage et les discriminations à l'embauche. Il existe deux types de politiques, l'une active qui augmente l'emploi des jeunes dans l'économie nationale, l'autre passive qui concerne le traitement social du chômage. On propose les points suivants à commencer par la création d'emploi au même titre que l'éducation ou la sante. On stimule la création d'emploi dans les secteurs primaire et secondaire comme l'agriculture et l'industrie de transformation agricole et animale. On essaye d'améliorer l'employabilité des jeunes diplômés universitaires. On introduit de nouveaux types de contrats de travail tout en réexamine la législation du travail (code du travail). Les pouvoirs publics lancent un programme d'investissement sur la recherche multidisciplinaire sur

¹ Waterson A., (2000), la planification du développement, éditions tendances actuelles, Paris, France, p. 47

² Maury G., Mull C., (2009), Economie et organisation de l'entreprise, tome 2, éditions Foucher, Paris, France, p. 13.

l'emploi des jeunes. Enfin la création d'emplois est une exigence parce le bien-être collectif des populations en dépend.

Conclusion :

Le système de formation souffre de beaucoup de lacunes et la non satisfaction du secteur productif. L'inadéquation de la croissance économique, stimulée par une croissance démographique, s'est traduite par une progression du chômage (jeunes diplômés). La relation peut être appréciée au niveau de la logique interne de fonctionnement du système de (formation et productif). Il est conçu pour apporter une valeur ajoutée à l'individu. Il exige la mise des énergies des différentes parties prenantes. C'est à ce prix que le processus réussira dans sa fonction de production des salariés compétents. La formation est considéré comme une entreprise qui doit produire utile, soumise aux mêmes règles que celles auxquelles sont soumises les grandes entreprises industrielles celles de l'économie de marché, régies par une obligation de résultats et une obligation de qualité. L'investissement dans le capital humain œuvre en faveur de la prospérité, de l'emploi (bien-être). Les choix publics s'orientent vers l'amélioration du niveau formation tout au long du cycle de vie. Le stock de connaissances caractérise la force de travail et résulte d'un investissement en formation. Pour réussir ce changement dans la formation-emploi il ne suffit pas de remplacer un ancien modèle par un nouveau mais un changement à travers lequel sont mobilisées les ressources matérielles et humaines en les orientant vers un système performant sans oublier nos valeurs sociales identitaires et culturelles.

Références bibliographiques:

Livres:

- Arnaud J.C.S., Corm G., Sid Ahmed A** (1982), Lichetensztenjn S., José M. Quijano, Gonzalo D. Martner, dette et développement éditions Publisud, Paris, France, p. 129
- Bernard et Colli**, (2006), Vocabulaire économique et financier nouvelle édition augmentée 3 e édition mise à jour et enrichie, édition le seuil, Paris, France, p. 190
- Carre P., Caspar P.**, (2004), traité des sciences et des technique de la formation, édition Dunod 2ème édition, Paris, France, p. 150
- Chirache S.**, (2014), 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
- Dadi N. A.**, (2003), économie de l'entreprise, édition Dar El Mohammedia El Amma, Alger, Algérie, p. 64
- Darna-Sfez P.**, (1985), l'entrepreneur face à l'investissement, édition Dunod, Paris, France, page 10
- Drucker F. P.**, (2000), Textes réunis, la formation des dirigeants d'entreprise apprendre à diriger : an 2000, éditions tendances actuelles, éditions du seuil, Paris, France, p. 342
- Dufort G., Gouault A.** (1976), Économie générale, tome 1, édition Foucher, Paris, France, p. 22
- Echaudmaison C. D.**, (2007), Crego, IAE, P.1888. 2 Echaudmaison Claude Danielle, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition Nathan, Paris, France, page 134.
- Garcia-Aracil A. Van Der Velden R.**, (2008). Competencies for Young European Higher Education Graduates: Labor Market Mismatches and their Payoffs, edition Leaderman, Baltimore, USA, Vol. 55, no 2, p. 219-239
- Grim N.** (2004), l'économie algérienne otage de la politique, éditions Casbah, Alger, Algérie, p. 39
- Le Boyer C. L.**, (2002), Gestion des compétences, édition Ed d'Organisation, Paris, France, p.130.
- Le Duff R.** (1999), l'encyclopédie de gestion, édition Ed Dalloz, Paris, France, p.118
- Lippman S., McCall J.**, (1976), the Economics of Job Search: A Survey, Economic Inquiry, London, England, p.14

- Lorino P.**, (2005), l'économiste et le mangeur, éditions collection économie ENAG / Editions, Paris, France, p. 118
- Maury G., Mull C.**, (2009), Economie et organisation de l'entreprise, tome 2, éditions Foucher, Paris, France, p. 13.
- Mingat P. & S. Eicher** (2012), les théories sur l'Education – formation – travail, édition le seuil, Paris, France, P.67
- Mouhoubi S.**, (2000), sous-développement et extraversion financière du monde arabe, édition O.P.U Alger, Algérie, p. 38
- Orsoni**, (2005), économie et organisation des entreprises, édition Vuibert, Paris, France, p. 62
- Peraya, 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.
- Rachedi A.**, (2019), la relation formation-emploi, éditions universitaires européennes, Sarrebruck, Allemagne, ISBN 978-613-8- 49280-1, p. 05
- Rachedi A.**, (2016), T.I.C et structures de l'entreprise, Tome 1, édition Edilivre, Paris, France, ISBN 978-2-334-17083-3, p. 03
- Rachedi A.**, (2018), l'impact du système de gouvernance sur la performance de la PME, éditions universitaires européennes, Sarrebruck, Allemagne, ISBN 978-613-8- 40468-2, p. 60
- Soyer J.**, (2002), fonction formation, éditions Ed d'Organisation, Paris, France, p.61,
- Temmar H.**, (1975), Approche structurelle du phénomène du sous-développement la structure de l'économie du sous-développement, deuxième édition SNED, Alger, Algérie, p. 98
- Thurow L.** (1975), Generating Inequality, mechanisms of distribution in the U.S. economy, Basic Books, , édition Bailey, New York, USA, p.28.
- Verdier É.** (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, édition le seuil, Paris, France, vol. 40, no 1, p. 195-225.
- Vidrovitch C.**, (1980), textes réunis par Vidrovitch C., Sociétés Paysannes du Tiers-Monde, édition le seuil, Paris, France, p. 224
- Waterson A.**, (2000), la planification du développement, éditions tendances actuelles, Paris, France, p. 47
- Weiss D.**, (2001), les compétences, édition Ed d'Organisation, 3ème édition, Paris, France, p.426.
- Yannick Fondeur**, (2005), IRES Texte tiré de l'ouvrage, Les mutations de l'emploi, (La Découverte, coll. Repères.), Paris, France, p.17

Articles de revues:

- Akerlof G.** (1984), Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views, *The American Economic Review*, n° 74, p.46
- Trottier C.**, (1987), Journal article, la nouvelle sociologie de l'éducation en Grande-Bretagne : un mouvement de pensée en voie de dissolution, *Revue française de pédagogie*, n° 78, pp. 05-20
- Bonvalat G, Courtois B.** (1986), un système évolutif pour accompagner la mobilité professionnelle des adultes, *Revue formation et développement*, n° 74, p. 65
- Boulanger J. M.**, (1998), La formation et l'emploi, Centre INFFO, *Revue Actualité de la Formation Permanente*, n° 153, pp. 15-16.
- Chardon O.**, (2005), retour sur la relation : formation-emploi, (2005), *Revue Economie et statistique*, n° 04, pp. 388-389
- Feroukhi D.**, (2005), La problématique de l'adéquation formation-emploi, *Revue CREAD*, n° 02, p.07
- Jovanovic B.**, (1979), Job matching and the Theory of Turnover, *The Journal of Political Economy*, *The Journal of Political Economy*, n° 8, p. 27
- Trottier C.**, (2003), Sociologie de l'Éducation, Université Lille 3, L'éducation, la formation et la dynamique sociale de l'emploi, *Revue Française de Pédagogie*, n° 144, p. 94.
- Barrière A.**, (2005), retour sur la relation : formation-emploi, *Revue Economie et Statistique*, n° 388-389, p.23.
- Zehnati F.**, (2010-2011), L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail, Mémoire de Magister en sociologie et démographie, p.13.

Référence Internet:

- (2016), Chômage: ce que ne dissent pas les chiffres, <http://www.lequotidien.oran.com>, consulté le 21/07/2021
- (2020), Recensement general de la population et de l'habitat, www.ons.dz/IN_DEX1.html, consulté le 06/07/2021
- (2017), Face aux mutations des marchés de l'emploi, quelles politiques de formation ?, p. 23-36, <https://journals.openedition.org/rfp/4824>, consulté le 07/09/2021
- (2017), Recueil des principaux indicateurs d'analyse des relations éducation/formation-emploi, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259489>, consulté le 17/04/2018
- (2017), Les grandes transformations de l'emploi, <http://www.lelabo-ess.org/les-grandes-transformations-de-l-emploi.html>, consulté le 11/09/2019
- (2014), Éléments de synthèse sur la relation formation-emploi, Éducation & formations n° 85 novembre http://cache.media.education.gouv.fr/file/2014/60/8/DEPP_EF_85_2014_elements_synthese_relation_formation_emploi_362608.pdf, consulté le 06/09/2021
- (2021), la théorie du capital humain, http://fr.wikipedia.org/wiki/Gary_Becker, consulté le 13/08/2021
- (1994), <https://www.epi.asso.fr/revue/76/b76p003.htm>, Pour une évolution du système éducatif à l'aube du XXI^e siècle réunie à Paris le 19 novembre 1994. Consulté le 09/09/2021