

**Le programme d'appui de l'Union européenne pour la région de la PEV-Sud
EUROPEAID/133918/C/SER/MULTI**

Amélioration de l'environnement des affaires dans la région sud de la Méditerranée

Séminaire national pour « l'Algérie »

Concept Paper

**Compétitivité et Compétences des Entreprises: Etat
des lieux des politiques publiques en Algérie et
quelques recommandations**

Mohamed Cherif Belmihoub

17 Juin 2014, Alger



Ce projet est financé
par l'Union Européenne



Un projet mis en œuvre par
GIZ IS and Eurecna

Clause de non-responsabilité

Le contenu du présent rapport relève de la seule responsabilité de l'équipe d'assistance technique du projet dirigé par GIZ IS comprenant Eurecna et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant l'avis de l'Union européenne.

SOMMAIRE

1.	CONSIDERATIONS GENERALES	2
2.	LE CADRE INSTITUTIONNEL ALGERIEN DE FORMATION A L'ENTREPRENEURIAT ET A AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES.	3
3.	LE SYSTEME UNIVERSITAIRE	5
4.	LES POINTS FAIBLES.....	7
5.	QUELQUES RECOMMANDATIONS	10

1. Considérations générales

1.1 Le capital humain dans le développement

Le capital humain devient une préoccupation stratégique de la nation tant au plan de l'effort budgétaire à consentir, qu'au plan des politiques de formation et de la recherche scientifique. Les impacts du capital humain sur le développement économique et social sont largement prouvés par des travaux empiriques sur plusieurs pays. Aussi, l'investissement sur le capital humain et de façon plus directe le système éducatif et d'enseignement est le plus producteur (diffuseur) d'externalités positives sur l'ensemble de la société. (Travaux de la WB, de l'ONUDI, Unesco....)

Il n'y aura de croissance forte que si la société est capable d'aider chacun à trouver les domaines dans lesquels il peut être le plus heureux et le plus créatif.

La croissance dépend à long terme du potentiel de la jeunesse, de sa confiance en elle-même, de son optimisme, de son goût de créer, de sa capacité à innover, enfin de son insertion professionnelle et personnelle au sein de la société.

1.2 Compétitivité et compétences

La compétitivité d'une entreprise est mesurée par son avantage durable sur les concurrents ; cette compétitivité peut être de deux types : compétitivité-produit (hors coûts) et compétitivité-coût. Les deux sources de la compétitivité font appel à la qualité de la ressource humaine. La compétitivité-produit (qualité) suppose une sophistication de l'offre dans le cadre d'une stratégie de différenciation. Cette stratégie implique une qualification spécifique de la ressource humaine. Un bon produit peut donner à l'entreprise qui le produit un avantage même si son prix est élevé. La compétitivité-coûts s'appuie sur une rationalisation du processus de production et a deux dimensions : la compétitivité des facteurs naturels et techniques (matières premières, ressources naturelles, technologie...) et la compétitivité du facteur travail (généralement exprimée par la productivité du travail). Ainsi la qualité de la ressource humaine joue un rôle décisif. Généralement, dans les PME, le facteur travail est dominant dans la structure des coûts et aussi déterminant dans la qualité des produits.

L'enjeu de la compétence est donc critique pour les PME.

Les compétences dont ont besoins les entreprises sont de trois types :

- Compétences scientifiques : nécessaires dans les entreprises à vocation technologique forte et dont la RD est décisive ;
- Compétences technologiques : indispensables pour les entreprises se situant dans la frontière technologique.
- Compétences professionnelles : liées à des métiers d'entreprise et dans toutes les fonctions ; ce sont ces compétences qui sont les plus demandées par toutes les entreprises et particulièrement les PME.

Ces compétences n'ont de sens que par rapport aux besoins exprimés par les entreprises. D'où l'importance de l'analyse des besoins.

2. Le cadre institutionnel algérien de formation à l'entrepreneuriat et à au développement des compétences.

L'Algérie s'est dotée d'un cadre institutionnel très incitatif pour la création d'entreprises, particulièrement par les jeunes et les chômeurs. Ainsi trois agences (ANSEJ, CNAC, ANDI) ont été créées pour canaliser les ressources publiques et promouvoir. Ces agences accompagnent les créateurs d'entreprises grâce à des ressources publiques mises à leur disposition. Parallèlement le système éducatif formel n'a pas connu la même dynamique ; la FEE (la Formation à l'Esprit d'Entreprise) n'est pas encore considérée comme une compétence clé dans les programmes de formation. Cependant, la réforme du système éducation (2008) et celle de la formation professionnelle ont institué des instruments comme le conseil national des programmes et le conseil de partenariat de la formation professionnelle qui comprennent des représentants des secteurs socio-économiques qui sont susceptibles de proposer la FEE comme élément clé de l'éducation et Tout compte fait, la faible prise en charge de la FEE pour la diffusion de la culture entrepreneuriale, en particulier par le système éducatif, fait de l'Algérie un pays où l'on ne crée pas assez d'entreprises par rapport à la taille de la population.

2.1 La Formation à l'esprit d'entrepreneuriat et au développement des entreprises.

Si globalement le cadre politique formel et le cadre institutionnel d'incitation sont corrects, dans la pratique des points faibles sont constatés d'abord dans la mise en œuvre des dispositifs et des mécanismes de soutien et de facilitation. Dans le système éducatif, dans ses trois composantes (éducation nationale, formation professionnelle, et enseignement supérieur) les évolutions sont encore insuffisantes. Les cycles primaire et moyen ignorent totalement cette éducation, alors que le cycle secondaire continue à ne pas considérer la FEE comme une compétence clé. L'enseignement supérieur prend conscience de la dimension FEE, mais elle n'est pas encore intégrée dans les cursus de formation de façon systématique.

Au plan informel, les initiatives des agences de promotion de l'entrepreneuriat et des associations patronales et professionnelles en collaboration avec les universités et les écoles diversifient et deviennent, pour certaines, plus ou moins périodiques et inscrites dans la durée. La coopération Universités / Monde des affaires se développe très lentement et peut favoriser les échanges de bonnes pratiques.

L'analyse des besoins en formation en entreprise et l'organisation de celle-ci est elle aussi inscrite dans une politique publique. L'Algérie s'est donné des instruments budgétaires adéquats pour promouvoir la formation en entreprise. Ainsi un office national de la formation continue, chargé de la promotion de la formation continue (Ondefoc) et au moins deux Fonds spéciaux alimentés par le trésor public ont été créés. Il s'agit du FNAC (Fonds National de l'Apprentissage et de la formation Continue) et le FOTIC : Fonds réservé aux Start-up dans le secteur des Technologie de l'Information et de la Communication. En face de ces fonds publics, l'offre de formation est relativement disponible aussi dans le secteur public que dans le secteur privé.

Ces programmes sont offerts de manière systématique à l'ensemble des porteurs de projets de création d'entreprises par les agences ANSEJ et CNAC. Ils portent fondamentalement sur : le montage financier, études de marché, relation avec les banques, gestion comptable.

2.2 Les mécanismes d'incitation.

D'une manière générale, la formation en entreprise est très encouragée par les pouvoirs publics grâce aux fonds mis en place. Les incitations à la formation continue sont fortes puisque les entreprises sont tenues de dépenser dans la formation et l'apprentissage au moins 2% de la masse salariale annuelle, faute de quoi elles se voient obligées de verser la différence (sommes non dépensées) au FNAC.

La mise en place du Fonds National de l'Apprentissage et de la formation Continue (FNAC) constitue un atout majeur pour aider les entreprises à acquérir des compétences. Cependant cet instrument n'est pas très adapté au TPE qui constitue l'essentiel des entreprises algériennes. Dans le contexte algérien, la formation continue en entreprise est très encouragée par les pouvoirs publics ; le FNAC ou le FOTIC sont les instruments mis en place par l'Etat pour soutenir les entreprises.

Le programme de mise à niveau des entreprises (PNMAN) est l'autre instrument qui participe à l'amélioration des compétences des entreprises. Ici aussi les PME ne sont pas sur le même pied d'égalité. Les TPE sont moins présentes sur ces programmes. Les entreprises candidates à ce programme doivent avoir un niveau minimum d'organisation et de qualifications pour exprimer correctement leur besoins.

L'offre de formation est généralement disponible dans beaucoup de domaines et de métiers. L'offre est mixte entre le secteur public et le secteur privé. Le rôle des institutions intermédiaires (telles que les chambres de commerce, les chambres de métiers, les associations) restent marginal dans ce domaine. La décision prise par le ministère de l'industrie de procéder à répertorier les offres de formation professionnelle, aiderait beaucoup à améliorer le système d'information au profit des PME. Dans le même ordre d'idée, l'association des écoles privées de formation professionnelle joue un rôle d'interface avec les pouvoirs publics dans la diffusion de l'information sur les offres de formation. L'utilisation des TIC dans la diffusion de l'information en ligne à destination des PME doit se généraliser. L'offre de formation existe sur le marché, elle n'est pas toujours adaptée aux besoins des entreprises et particulièrement aux plus petites.

Le système de la formation professionnelle est celui qui s'adapte le mieux aux besoins du monde économique grâce au conseil de partenariat de la formation professionnelle institué par la loi d'orientation sur la formation professionnelle (2008) et créé en 2009. Ce conseil « contribue au développement des filières et des profils de formation demandés par le marché de l'emploi, Il contribue aussi au renforcement de la nomenclature nationale des spécialités.... Et assure le dialogue et la concertation d'une manière régulière et permanente entre l'ensemble des acteurs et partenaires du système de la formation professionnelle ». Sa force est liée à sa composition. Le comité est, en effet, composé de l'ensemble des représentants des secteurs socio-économiques, des organismes de promotion de l'entrepreneuriat, de l'emploi et de l'investissement et des associations patronales, professionnelles, consulaires et syndicales.

C'est incontestablement dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin que l'évolution a été marquée au cours des dernières années. Les programmes destinés aux femmes en matière de création d'entreprise et de formation ont connu de réels succès. Ils restent toutefois très segmentés et ne forment pas encore une politique publique pour l'entrepreneuriat féminin.

Dans ce domaine, beaucoup a été fait ces dernières années, en particulier dans le cadre de programmes de coopération bilatéral ou multilatéral (France, Canada, Belgique, Allemagne, Banque mondiale, FNUAP, BIT, UE, ...). Les ministères, les agences publiques et les associations de femmes ont été les interfaces de ces programmes. Les programmes de coopération orientés sur les droits de la femme et sur le Genre (droits de la femme et de l'enfant, autonomie des femmes, femmes entrepreneurs, ...) ont tous réservé une place à

l'entrepreneuriat féminin. Le ministère délégué chargé de la condition de la femme a été le réceptacle de ces programmes. Au moins deux colloques ont été organisés sur ce thème dans le cadre d'un projet de coopération financé par la Belgique (CTB 2006-2011).

Globalement la formation à l'esprit d'entreprise demeure faible et c'est au niveau du système éducatif, dans ses trois composantes, que le défi doit être relevé :

- Inscrire la FEE comme compétence clé dans les cursus de formation des deux paliers de l'éducation nationale à travers le Conseil National des Programmes, qui comprend en son sein des représentants du monde des affaires.
- Le système de la formation professionnelle est déjà assez ouvert sur cette question ; il s'agira de renforcer le rôle du conseil de partenariat afin de mettre à jour les nomenclatures des formations en y intégrant la FEE et l'analyse des besoins de formation ;
- Pour l'enseignement supérieur, introduire des changements dans le système de gouvernance des universités en instituant des représentants du monde des affaires dans les organes d'administration et les instances pédagogiques et académiques ;
- L'analyse des besoins en formation et la formation en entreprise sont aussi des éléments clés de la promotion de l'entrepreneuriat et de la compétitive des entreprises. Les instruments mis en place sont un atout, il reste cependant à les rendre plus accessibles aux petites entreprises en simplifiant les procédures et les critères d'éligibilité. Souvent ce sont les modalités d'accès à ces incitations qui les rendent caduques et inopérants. C'est pourquoi il est indiqué de mettre en place un « Small Business Act. » dédié aux petites entreprises.

3. Le système universitaire

- Le système universitaire algérien a été soumis, de tout temps, depuis l'indépendance, à la pression démographique, particulièrement au cours des dix dernières années. Ces flux entrants de plus en plus croissants ont contrarié les offres de places pédagogiques mais surtout la qualité de l'encadrement
- En cinquante ans, le système d'enseignement supérieur algérien a produit près de **2.000.000** de diplômés.
- La décennie 1960 a enregistré 3 069 diplômés;
- celle des années 1970 a vu ce chiffre passer à près de 40 000;
- Entre 2001 et 2011: il a été enregistré près de 1.400.000 diplômés sortis des établissements d'enseignement supérieur.
- Au cours des dernières années, il y a entre 200,000 et 250,000 sortants par année,

Actuellement, le réseau universitaire Algérien compte 90 d'établissements d'enseignement supérieur de différents statuts:

- quarante-sept (47) universités
 - dix (10) centres universitaires,
 - dix-huit (18) écoles nationales supérieures six (06) écoles normales supérieures,
 - dix (10) écoles préparatoires.
- La diversification des offres de formation et la différenciation des établissements de formation ont-elles conduit à une amélioration de l'employabilité des sortants ?
 - Le modèle LMD et son implémentation ont eu un impact sur la qualité de la formation ?

- La relation avec le milieu socioéconomique est-elle effective dans les parcours de formation et dans les systèmes pédagogiques ?
- La formation des compétences dans la stratégie nationale de développement
- La compétitive du système productif par le capital humain
- Comment capitaliser sur le volume et mettre à niveau les curricula par une politique de formation continue?
- les réformes ont bénéficié d'un contexte budgétaire très favorable : les budgets publics n'ont jamais été aussi généreux, ces dernières années, grâce aux retombés des recettes des hydrocarbures. Le secteur de l'enseignement a largement bénéficié de ce facteur favorable du contexte. Grâce à cette embellie financière, un programme ambitieux de construction d'infrastructures et d'équipement pédagogique a été mis en œuvre.
- L'édification du système algérien d'enseignement supérieur et de recherche a nécessité un important effort budgétaire au double plan du fonctionnement et de l'équipement.
- 1990: 5% la part du budget du secteur de l'enseignement supérieur sur le budget global de l'Etat
- 2006: Cette part a représenté près de 9%
- 2011: 10%.

Rapporté au produit intérieur brut, le budget du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique représentait près de 2% du PIB en 2013, et 1,8 % 2014.

L'Algérie consacre une part considérable et croissante de sa richesse à l'éducation : la dépense d'éducation a été **(en Mds de DA)**

	2010	2011	2012
MESRS	174	213	277
MEN	391	569	555
MFEP	29	39	50 (???????)
Total Fonctionnement	600	850	900
Equipement	300	550	150
Total	900	1.400	1.050
% du PIB	(6,8)	(8,8)	(6,4)
(Région MENA)	En moyenne	5% du PIB	et 20% des dépenses globales

- En % du PIB, l'Algérie se situe à un niveau appréciable (> 5%) ;
- Plus de 37,5 % des entreprises déclarent qu'elles ne trouvent pas les qualifications demandées sur le marché ;
- En même temps, on note la persistance du chômage des jeunes diplômés de l'université ;
- Une des conséquences de l'inadéquation emploi-formation,
- La faiblesse de la formation professionnelle des diplômés (universitaires et autres) ;
- La faible participation des opérateurs économiques à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes de formation.

Parce que, les employeurs, aussi, ont des obligations dans la formation de la ressource humaine,

- La persistance du décalage entre les profils de formation et les besoins du marché du travail,

Des mécanismes prévus par les lois sur la réforme

- Le conseil de partenariat de la formation professionnelle
- Le conseil national des programmes de l'éducation nationale
- La relation universités /entreprises

a) Le système éducatif n'a pas encore intégré la dimension « Apprentissage de l'Esprit d'Entreprise » dans les programmes de formation. Cependant les référentiels de formation élaborés dans le cadre de la loi de 2008, prévoient cet apprentissage.

Aussi, la mise en place d'un Conseil National des Programmes, composé des représentants de tous les secteurs, devrait permettre d'intégrer les compétences clés dites parascolaires dans les cursus de formation.

Par ailleurs des programmes de promotions de l'emploi et de l'entrepreneuriat réservent une place à la formation à l'esprit d'entreprise.

b) Le système de la formation professionnelle intègre la dimension « éducation à l'esprit d'entreprise » dans les programmes d'apprentissage et dans les conventions qui lient les entreprises aux structures de la formation professionnelle.

4. Les points faibles

Un cadre institutionnel pour la promotion de l'entreprise adéquat

Les points faibles sont encore nombreux et se trouvent principalement dans l'accès à l'information pour les petites entreprises, les relations universités monde des affaires, la formation à l'exportation et au développement durable, la diffusion des bonnes pratiques.

D'une façon générale, les points faibles du cadre institutionnel algérien de promotion de l'entrepreneuriat résident dans sa fragmentation et sa faiblesse dans la coordination des politiques publiques sectorielles. Par ailleurs, les fonds publics mobilisés ne sont pas adaptés aux petites entreprises qui n'ont pas toujours l'information sur ces opportunités. Aussi, les instruments budgétaires sont souvent contrariés, dans leur mise en œuvre, par les procédures administratives et bureaucratiques.

L'exploitation de la documentation institutionnelle sur le sujet laisse apparaître que l'Algérie s'est dotée d'un cadre institutionnel de promotion de l'entreprise correct et incitatif. La loi d'orientation de la PME a défini le cadre général de la politique de promotion du

développement de la PME, alors que d'autres législations (lois et ordonnances et particulièrement les lois de finances complémentaires) et réglementations (décrets, arrêtés, circulaires et instructions...) sont venues pour définir les conditions et les moyens de la mise en œuvre de la politique. Les principaux dispositifs mis en place sont essentiellement les agences de promotion de l'entreprise à travers un cadre institutionnel : Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) et qui s'adresse aux jeunes âgés de moins de 35 ans ; Caisse Nationale d'assurance chômage (CNAC) qui prend en charge à travers un programme de soutien à la création d'entreprise à destination des personnes âgées de 35 et plus et qui sont au chômage. Parallèlement à ces deux principaux dispositifs, les pouvoirs publics ont créé des pépinières d'entreprises et des incubateurs pour aider les porteurs de projets d'entreprises à les faire naître et leur assurer un lancement réussi. Ces mesures peuvent être de nature intersectorielle ou limitées à un secteur particulier :

- Au niveau intersectoriel : L'Office national de Développement de la formation continue a pour mission essentielle de promouvoir la formation continue tout azimut. Il en est de même pour le Fonds National de Promotion de l'Apprentissage et de la Formation Continue (FNAC), qui finance les actions de formation continue organisées par les entreprises. Ici aussi le Fonds ne réserve pas un budget spécifique pour la formation à l'entrepreneuriat.
- Le dispositif de l'Agence Nationale de Soutien à l'emploi des jeunes prévoit effectivement des actions de promotion de l'entrepreneuriat des jeunes. Cette agence a signé des conventions avec certaines universités /écoles et un accord très concret avec l'ANDPT (Parcs technologiques) pour accompagner et promouvoir la création d'entreprises dans les TIC

Au niveau de l'enseignement supérieur, un cadre réglementaire favorable, une volonté de mise en œuvre faible et une gouvernance du système de formation supérieure inappropriée.

La mise en place du système LMD (loi d'orientation sur l'enseignement supérieur 1998) visait effectivement une refonte des programmes de formation et la possibilité est donnée aux universités de proposer des parcours de formation variés et adaptés aux besoins des entreprises. Mais dans les faits, la dimension AEE n'est pas encore considérée comme une compétence clé dans les cursus universitaires.

Il est vrai que des programmes de Masters en entrepreneuriat sont offerts par certaines universités, mais ces masters ne profitent qu'aux étudiants inscrits dans ces programmes, alors que l'AEE doit être transversal et ouvert à toutes les disciplines de formations.

Les stages de fin de formation (dernière année) offrent la possibilité à certains étudiants de se familiariser avec l'esprit d'entreprise.

L'organisation de séminaires et conférences occasionnels permet une vulgarisation de l'EE mais ne forme pas à celui-ci.

Quelques universités organisent des colloques mais pas de façon régulière sur les relations Universités /entreprises ou sur l'entrepreneuriat avec implication des agences d'emploi (ANSEJ, ANEM, ANDI...) / Université de Bédjaia, université USTHB. De même certaines universités ont signé des conventions avec ces agences (en particulier ANSEJ) pour avoir des bureaux ou des stands à l'occasion d'événements universitaires.

Les conférences et autres rencontres ne sont ni régulières (annuelle par ex.) ni donnant lieu à des évaluations et recommandations comme il est exigé par le guide d'évaluation.

Certaines écoles organisent des cycles de formation à l'entrepreneuriat (ENTP, ENP, ENSH). L'ANVREDET fait la promotion des produits de la recherche pour une valorisation par l'industrie.

Globalement, les politiques publiques en Algérie à destination de l'entreprise ne sont pas assez explicites sur la question de la formation à l'esprit d'entreprise ; néanmoins les dispositifs en faveur de la création des entreprises et les aides accordées sont très positifs. (Voir autres dimensions consacrées à ces questions)

Ce qui manque dans les politiques de promotion de la création d'entreprises, ce sont la systématisation des actions de formation à l'esprit d'entreprise dans les programmes formels d'enseignement dans les écoles, les universités et les centres de recherche.

Des dispositifs d'aide aux entreprises pour la formation existent mais discriminant pour les Petites et Très Petites Entreprises.

Cet indicateur est difficile à mesurer lorsqu'il s'agit des petites entreprises :

- D'une part, elles sont généralement peu représentées dans les rouages institutionnels et même dans les institutions patronales et les institutions consulaires comme les chambres de commerce.
- D'autre part, elles ne sont pas dotées de système de gestion leur permettant d'analyser les besoins en formation (ABF) ;

C'est pourquoi, l'intermédiation entre la PME et l'établissement de formation est cruciale.

La mise en place du Fonds National de l'apprentissage et de la formation continue, constitue un atout majeur pour aider les entreprises à évaluer leurs besoins et à financer les formations souhaitées. Il en est de même du FOTIC (Fonds réservé aux entreprises évoluant dans le secteur des TIC). Ces deux instruments très utiles, ne sont pas encore suffisamment orientés sur les TPE et même pour les autres, les conditions sont très contraignantes plus particulièrement pour les PE. De plus ces fonds ne financent que les programmes de formation et non l'analyse des besoins en formation.

Le programme de mise à niveau des entreprises est l'autre instrument qui participe à l'évaluation des entreprises bénéficiaires (mais leur nombre est relativement faible, quelques centaines, alors que les PME (petites) représentent plus de 96% du total des entreprises existantes.

Pour accéder à ces programmes, il faut au préalable avoir analysé et évalué les besoins en formation.

Des dispositifs publics de soutien généreux, mais difficilement accessibles aux PME et TPE.

L'offre de formation est généralement disponible dans beaucoup de domaines et de disciplines. Cette offre est mixte, secteur public et secteur privé. Cependant, le rôle des institutions intermédiaires d'appui est encore très faible à destination des petites entreprises. Le FNAC comme le FOTIC sont des instruments appropriés mais demeurent très bureaucratiques et les procédures d'accès aux aides et subventions sont lourdes et longues, particulièrement pour les petites entreprises.

« Le fonds National de mise à niveau des PME » est l'autre instrument mis à la disposition des entreprises déjà opérationnelles. (Décret exécutif n° 06-240 du 4 juillet 2006). La décision prise par le ministère de l'industrie de recenser et répertorier les offres de formation dans tous les secteurs et filières en relation avec le secteur de la formation professionnelle, comblera au moins partiellement le déficit en terme de système d'information pour les PME. Cette action, si elle est mise en œuvre rapidement, donnerait des résultats positifs pour l'évaluation « Charte SBA » de 2014. Par ailleurs, l'association des écoles privées de formation assure une coordination des activités des écoles membres et joue le rôle d'interface avec les pouvoirs publics ; elle n'est pas encore suffisamment structurée. Ici nous avons une double segmentation : la première par la taille de l'entreprise : les grandes entreprises sont plus orientées sur la formation des employés que les petites ; la deuxième par le statut juridique (entreprise publique / privée) ; l'entreprise publique accorde un intérêt à la formation plus que l'entreprise privée.

Dans le contexte algérien, la formation continue en entreprise est très encouragée par la législation. Un fonds spécial (FNAC) a été mis en place pour financer la formation continue à la demande des entreprises. La même législation oblige les entreprises à financer la formation continue de façon obligatoire à raison de 2 % de la masse salariale (1% pour la formation continue et 1% pour l'apprentissage) le reliquat qui n'est pas dépensé est versé à ce fonds pour faire profiter les entreprises qui satisfont aux conditions exigées.

Par ailleurs, les fonds de la mise à niveau réservent des actions de formation au profit des employés des entreprises bénéficiaires du programme de mise à niveau.

C'est au niveau des Petites entreprises (masse salariale faible et souvent non déclarée) que le problème de la formation continue se pose.

Les points faibles sont encore nombreux et se trouvent principalement dans l'accès à l'information pour les petites entreprises, les relations universités monde des affaires, la formation à l'exportation et au développement durable, la diffusion des bonnes pratiques.

D'une façon générale, les points faibles du cadre institutionnel algérien de promotion de l'entrepreneuriat résident dans sa fragmentation et sa faiblesse dans la coordination des politiques publiques sectorielles. Par ailleurs, les fonds publics mobilisés ne sont pas adaptés aux petites entreprises qui n'ont pas toujours l'information sur ces opportunités. Aussi, les instruments budgétaires sont souvent contrariés, dans leur mise en œuvre, par les procédures administratives et bureaucratiques.

5. Quelques recommandations

Faire ce que font les autres

- **Développer les stages en entreprises.**

Pour améliorer l'orientation, les élèves comme les enseignants doivent apprendre à mieux connaître le monde de la création, de l'entreprise, de la recherche.

Chaque collégien effectuera à partir de la 4e une semaine de stage par trimestre dans des entreprises ou des associations en liaison avec les wilayas ,les zones industrielles, les chambres de commerce et les chambres de métiers.

- **Organiser un Tutorat.**

Ces mécanismes pourraient être mis en place progressivement sur 5 années afin de permettre aux petites et moyennes entreprises de s'organiser.

- **Généraliser l'année de stage validée au cours du cursus universitaire de master.**

Tous les étudiants à l'université doivent se voir progressivement proposer une année de stage en entreprise, validée comme année universitaire, au cours de leur cursus de master.

Un semestre de stage devra avoir lieu au cours de la licence. Les universités qui ne l'ont pas encore mis en place doivent créer un service d'accompagnement pour la recherche de ces stages et passer des accords avec des entreprises de façon à créer une relation continue.

Les entreprises elles-mêmes doivent se mobiliser pour les accueillir, les former et les accompagner avec des tuteurs clairement désignés.

Ces stages seront organisés en liaison avec les chambres de commerce et d'industrie, les associations professionnelles; les Wilayas.

Les étudiants en stage seront décemment rémunérés.

- **Renforcer les formations en alternance.**

Les formations en alternance constituent déjà l'essentiel de la formation à certains métiers comme ceux de la santé. Il est opportun de généraliser ce processus pédagogique, d'utiliser l'apprentissage et le stage dans les cursus, et d'augmenter dès 2009 de 10 000 le nombre d'étudiants en alternance à l'université en 3e année de licence sur le format de 2 jours de cours, 3 jours en entreprise ou 15 jours de cours, puis 15 jours en entreprise.

- **La responsabilité du système de formation,**

- La recherche de l'excellence
- La formation à l'emploi et la formation tout au long de la vie ;
- Plus grande Ouverture sur le monde économique et social ;
- Renforcer les relations contractuelles sur des domaines précis et non des intentions
- Rendre compte à la collectivité nationale des résultats de la dépense publique pour l'éducation ;

- **La responsabilité des employeurs :**

- Plus grande implication des entreprises dans la fonction de « production » du système de formation, à 3 niveaux:
 - Gouvernance du système par une représentation de qualité
 - Dans l'accueil des étudiants et stagiaires ;
 - Dans les programmes d'enseignement et de recherche ;

- La contribution au financement dans le cadre de contrats :
 - Formation continue et formation apprentissage ;
 - Recherche –conseil ;
 - Investissement des capitaux privés dans l'enseignement supérieur

L'ouverture du système sur son environnement socioprofessionnel, en particulier par des relations entre l'université et le milieu professionnel en général et celui des entreprises en particulier renforcerait l'employabilité des sortants du système. Le management des établissements universitaires, avec une dimension gouvernance forte pour intégrer les différentes parties prenantes internes et externes renforcerait les processus de partenariat et de concertation avec le monde économique.

ANNEXES

1. Documents sur la PME (Ministère de l'industrie et de la PME et de la promotion des investissements

(Task Force sur « la relance de l'industrie nationale (oct. 2012)

I- Le SPM, la PME et l'Investissement : Etat des lieux

- **3. La consistance des petites et moyennes entreprises (PME)**
- A fin 2011, la population globale des PME s'élève à 659 309 entités, tous statuts confondus, employant 1 724 197 salariés.
- Plus de 99,9 % de cet ensemble d'entités sont constituées d'entreprises privées.
- Par tranches d'effectifs, les nouvelles PME privées se répartissent comme suit :
 - Très petite entreprise - TPE (1 à 9 salariés) : 95,63 % ;
 - Petite entreprise - PE (10 à 49 salariés) : 3,89 % ;
 - Moyenne entreprise - ME (50 à 250 salariés) : 0,48 %.

/ 31 octobre 2012

28

I- Le SPM, la PME et l'Investissement : Etat des lieux

- Pour pallier à la faiblesse des PME, un programme de mise à niveau d'un montant de 386 milliards de dinars a été concocté par les pouvoirs publics au profit de 20 000 PME algériennes dans le cadre du quinquennat 2010-2014. Ce programme inclut l'environnement de l'entreprise.

/ 31 octobre 2012

32

Quelques observations :

- **Le nombre total des PME a augmenté en 2012(en valeur absolue), mais on a relevé que le taux de croissance annuel de ce stock tend à la baisse.**
- **En taille, les entreprises algériennes privées demeurent petites dans une proportion très importante ;**
- **Alors que les dispositifs d'incitation à la création et au développement sont jugés très favorables aux entreprises ;**

N'est-il pas temps de faire une évaluation des dispositifs et de les adapter aux nouvelles données des entreprises : Taille, formation, gouvernance des institutions d'intermédiation

2. Les instruments et mécanismes de soutien à la formation aux compétences pour les entreprises (Synthèses Tirées du rapport d'autoévaluation 2013)

- **Le Fonds National de promotion de l'Apprentissage et de la Formation Continue**

L'Office National de développement de la Formation Continue (ONDEFOC)

- Prestations en ingénierie de la formation continue au profit des entreprises ;
- formation de conseillers en formation continue ;
- formation de managers de formation des entreprises ;
- formation d'adjoints techniques de la FC ;
- participation à l'élaboration du répertoire national des offres de formation continue du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels.

Le Fonds National de promotion de l'Apprentissage et de la Formation Continue (FNAC)

- Prise en charge du financement des Programmes de formation par apprentissage et de formation continue et en réponse aux demandes émanant du secteur économique ;
 - Il existe une offre de formation structurée pour les entreprises, mais limitée à certaines villes et régions.
 - Réseau national d'universités et de centres de formations qui fournit une offre riche en formation technologique et en sciences économiques et de management

Un fond de développement appuie les prestataires de formation à développer les services de formationy compris ceux en ligne.

Ce fonds encourage largement la promotion de la formation continue en entreprises ;
Le réseau des établissements de formation professionnelle (MEFP) permet d'échanger les bonnes pratiques de formation en son sein.

Ce réseau est animé par :

- **L'Institut National de la formation et de l'enseignement professionnels (INFEP) :**
- **Un Guide de la gestion de la formation continue dans les établissements de formation a été mis en place.**
- La coopération entre l'université et le monde des affaires reste limitée à des actions ponctuelles et conjoncturelles ; bien que beaucoup de déclarations incitent au renforcement de ces relations.
- Les statuts des universités prévoient des structures devant promouvoir cette relation (vice rectorat chargé des relations avec les entreprises) mais dans les faits ces relations restent limitées aux conventions de stages et à quelques projets de recherche.
- ✓ Organisation de forums « Entreprise/Université » :
- ✓ Université de Bejaïa (6ème édition), ANVREDET (Forum de Recherche et Développement en 2005, Université de Tlemcen en avril 2009, Université de Sétif en juin 2009 et 08 autres programmés pour l'année 2013). Les forums sont des espaces de discussions et mise en relation université/entreprise.
- ✓ La question de la relation université / monde des affaires est discutée au sein des conférences régionales des universités,
- ✓ Des chefs d'entreprises et des professionnels sont invités à présenter des conférences et à prodiguer des enseignements à l'université en qualité d'enseignants associés,
- ✓ Des conventions entre l'université et les entreprises ont été signées pour permettre aux étudiants d'effectuer des stages au sein des entreprises , depuis la mise en place de la DGRSDT/MESRS, des initiatives de promotion de la culture d'innovation et de l'entrepreneuriat sont entreprises et ancrées dans la pratique: semaine nationale de la recherche (annuelle), expositions thématiques régulières des résultats de la recherche aux secteurs utilisateurs...
- ✓ Un réseau des services de valorisation existants officiellement dans chaque entité d'enseignement supérieur et de recherche est stimulé par un consortium officiellement établi par convention regroupant les organismes nationaux habilités (officiellement) et intervenant dans toutes les étapes du processus de valorisation (PI, infrastructure qualité, recherche partenariale, investissement et montages financiers).

Intérêt de la relation Université/entreprise :

Leur permettre d'avoir une vision plus large et approfondie sur la discipline de base de leur domaine de compétence, et sur le profil des formations dispensées à leurs futurs employés. Etre réceptif à l'évolution des savoirs dont les universitaires sont en général les premiers acteurs. Etre réceptif à la valorisation possible des résultats de recherche issus du monde universitaire. Contribuer en amont à la formation de ses futurs employés.

- Projet d'incubateur universitaire destiné à impulser l'accompagnement entrepreneurial est prévu dans l'enceinte de l'université de Constantine ; la convention est signée entre l'université de Constantine et la Direction de la DIPMEPI de Constantine

- projet de partenariat en cours d'étude entre l'université de Tlemcen et le Forum des Chefs d'Entreprises (FCE) pour l'accompagnement et le développement de projets de recherche
- mise en place d'un Observatoire de projets d'entreprise à l'université de Babezzouar (USTHB) reliant les industriels et les étudiants en fin de cycle pour leurs travaux de recherche.

Une politique nationale sur la coopération entre l'enseignement supérieur et le monde des affaires a été approuvée par les principales parties prenantes et comprennent un système national de suivi et d'évaluation. Au moins 50% des établissements d'enseignement supérieur ont développé des stratégies de coopération avec les entreprises dans le cadre d'une politique nationale.

La loi n°08-05 du 23 février 2008 sur la recherche scientifique encourage les relations de partenariat entre les entreprises et les laboratoires de recherche à travers les programmes nationaux de recherches PNR en nombre de 34 qui couvrent l'ensemble des secteurs socio-économiques.

Aussi il est à signaler l'organisation de Forums Université-Monde de l'entreprise dont le but est de susciter les relations entreprises/université.

Une politique nationale sur la coopération entre l'enseignement supérieur et le monde des affaires a été approuvée par les principales parties prenantes et comprennent un système national de suivi et d'évaluation.

Cela a permis à l'ANSEJ de constituer un noyau de compétences en matière d'utilisation de la méthode et des outils acquis, tant en direction des promoteurs que du personnel.

Un projet est en cours de réalisation pour la mise en place de maisons de l'entrepreneuriat au sein des pôles universitaires répartis à travers le territoire national.

* concours des « stars de l'entrepreneuriat »

il a été mis sur pied, à partir de l'année 2010, le concours des « stars de l'entrepreneuriat » qui consiste en la sélection des meilleurs projets, par un jury composé d'enseignants et de professionnels telle que l'ANSEJ, afin de leur assurer un accompagnement personnalisé pour la mise en œuvre de leurs activités.

l'université Mentouri de Constantine a connue l'organisation de trois éditions 2010-2011-2013 .

*Introduction de modules de formation sur la création et la gestion d'entreprise dans certaines facultés, au profit des promotions de fin de cycle.

* l'ANSEJ a coopéré pleinement dans la mise en œuvre de la licence professionnelle en entrepreneuriat, dont elle a développé trois modules :

-la démarche de la création d'entreprise

-Le plan d'affaire

-Les outils d'aide à la création d'entreprise.

*le concours des « entrepreneuriales 2013 » se sont déroulées au niveau de la faculté des sciences de la nature et de la vie, de Constantine, du 28 avril au 05 mai 2013.

Au cours de ces journées, l'ANSEJ a participé à l'animation de 04 ateliers de sensibilisation et de formation de 282 étudiants porteurs de projets répartis sur 53 domaines d'activités relevant du secteur de l'environnement et des écosystèmes de vie.

Dans le prolongement de ce programme, l'ANSEJ a organisé du 24 au 29 juin 2013, une session de formation sur le thème « comment élaborer un plan d'affaires ». Ce module décliné de la méthode « CREE-GERME » du BIT, a été dispensé aux étudiants ayant participé aux journées entrepreneuriales au niveau de la faculté des sciences de la nature et de la vie dans les spécialités suivantes : biotechnologie végétale, écologie, biologie animale, biochimie, microbiologie.

Un marché de la formation continue au profit des entreprises existe et est encouragé par la réglementation et les aides accordés par l'Etat (ONDEFOP, FNAC, Fotic, ANDME...). Cependant les PME restent peu intégrées dans ce marché en raison d'abord de la faible connaissance de leurs besoins et de leur faible insertion dans les réseaux d'information sur les opportunités de formation et des aides accordées.

Il existe au niveau du MFEP une structure centrale de la Formation Continue et des Relations Intersectorielles chargée de :

- Promouvoir le développement de la formation continue et son intégration dans les activités des établissements de formation et d'enseignement professionnels;
- Participer à l'élaboration de la politique de formation et d'enseignement professionnels des catégories particulières;
- Développer la concertation et le partenariat avec les secteurs économiques.
- Encourager les initiatives privées en matière de formation et d'enseignement professionnels et de veiller à l'application et à l'adaptation du dispositif réglementaire y afférent.
 - participer à la lutte contre les inégalités et l'exclusion sociale ;
 - améliorer les compétences individuelles et collectives des travailleurs en vue de leur épanouissement personnel et de l'adaptation de leurs qualifications aux besoins des entreprises ;
 - participer à la modernisation économique, à la modernisation sociale, et à la gestion rationnelle des ressources humaines ;
 - atténuer les déséquilibres entre les qualifications acquises par le travailleur et les compétences requises pour l'exercice d'un métier ou d'une profession.

La formation continue peut être organisée en cours du soir au niveau des établissements de formation professionnelle, en alternance ou sur site (en entreprise).

Le programme d'actions engagé par le MFEP vise les objectifs suivants:

- mettre en place le cadre réglementaire adéquat.
- susciter l'expression de la demande de formation, dans le cadre d'un processus de partenariat, en vue de sa prise en charge par le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels à travers son réseau d'établissements (ONDEFOP, INSFP, CFPA)
- définir et mettre en œuvre des mesures incitatives pour encourager le secteur économique à développer des actions de formations au profit de leurs travailleurs et à participer à l'effort national de formation professionnelle (taxe) à travers un financement du FNAC
- développer l'ingénierie de formation continue et les dispositifs d'appui y afférent (programmes à la carte, bilan des compétences, validation des acquis professionnels, guide de gestion de la formation continue ...) au niveau de l'ONDEFOP qui est l'institut référent en matière de formation continue.
- former la ressource humaine chargée de développer et de promouvoir la formation continue :

1-au niveau du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels : formation de cadres au conseil et à l'assistance aux entreprises ; formation des PSEP à l'ingénierie de la formation continue ; formation à la gestion de la formation continue au profit des responsables de formation continue des établissements.

2- au profit des secteurs économiques : formation de managers des entreprises au diagnostic, à l'identification, à la formulation des besoins en formation, à la traduction des besoins en formation identifiés en programmes de recyclage et en plans de formation, à la gestion des activités de formation ; formation des travailleurs de ces entreprises.

- doter l'appareil de formation relevant du MFEP de moyens de prise en charge de la formation continue des travailleurs.
- renforcer les institutions d'appui et de soutien au développement de la formation continue (FNAC et INDEFOC) à travers une assistance technique du programme MEDA :

le renforcement du FNAC a visé sa réorganisation ainsi que l'élaboration et la mise en place de procédures et d'outils de mobilisation et d'accès de ses ressources.

le renforcement de l'ONDEFOC a visé sa réorganisation, une amélioration de ses capacités à développer et à promouvoir le dispositif global de formation professionnelle continue, en sa qualité d'organisme référent et sa stratégie de communication.

Promulgation de la loi N°08-07 du 23 février 2008 portant loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels publiée au JORA N°11 du 02 mars 2008. Ainsi,

L'Office National de développement de la Formation Continue (ONDEFOC)

- Prestations en ingénierie de la formation continue au profit des entreprises ;
- formation de conseillers en formation continue ;
- formation de managers de formation des entreprises ;
- formation d'adjoints techniques de la FC ;
- participation à l'élaboration du répertoire national des offres de formation continue du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels.

Le Fonds National de promotion de l'Apprentissage et de la Formation Continue (FNAC)

- Prise en charge du financement des Programmes de formation par apprentissage et de formation continue et en réponse aux demandes émanant du secteur économique ;
 - Il existe une offre de formation structurée pour les entreprises, mais limitée à certaines villes et régions.
 - Réseau national d'universités et de centres de formations qui fournit une offre riche en formation technologique et en sciences économiques et de management

Un fond de développement appuie les prestataires de formation à développer les services de formation compris ceux en ligne.

Ministère de la formation et de l'Enseignement Professionnels (MFEP)

-La loi N°08-07 du 23 février 2008 portant loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels publiée au JORA N°11 du 02 mars 2008.

-Décrets de création des établissements de formation publics et agréments pour les établissements privés

-Décret exécutif 98-355 du 10 novembre 1998 portant création, organisation et fonctionnement du Fonds National pour le développement de l'Apprentissage et de la Formation Continue (FNAC).,

- L'Office national du Développement de la formation continue (ONDEFOC).

- Ministère de la Poste et des Technologies de l'Information et de la Communication (MPTIC) :

- <http://www.anpt.dz>

- <http://www.inptic.dz>

Entreprises en phase de démarrage

La formation et le coaching favorisent la création d'entreprises et augmentent le taux de survie des entreprises en phase de démarrage.

L'offre de formation et de coaching se développe et est accessible aux entreprises en phase de démarrage, une attention particulière est accordée aux questions relatives au genre.

- 60% des nouvelles entreprises enregistrées (dont au moins 10 % impliquant des femmes) ont bénéficié d'une formation et/ou d'un coaching au cours de la période couverte par le rapport.
- Des services d'accompagnement sont mis à disposition des entreprises en démarrage pour une durée de 12 mois.

Le programme dans ce domaine est articulé sur trois axes :

- Programme de coaching à la création d'entreprise de jeunes demandeurs de formation par apprentissage (Programme ANSEJ)
- Programme national de formation pluriannuel au profit des chefs d'entreprises sur l'entrepreneuriat.(divers plans d'action nationaux ou avec la coopération)
- formation à la reconversion et la création des demandeurs d'emploi (programme CNAC)

-Pour ce qui est du ministère de l'industrie, l'accompagnement des entreprises en phase de démarrage est assuré par les "Centres de facilitations "qui assurent aux porteurs de projets et les entrepreneurs un parrainage de leurs dossiers et les accompagner dans le domaine de la formation et de la gestion.

- Le réseau de pépinières et incubateurs jouent également un rôle en matière d'accompagnement des jeunes porteurs de projets en mettant à leur disposition des locaux et des moyens de communication et de l'assistance technique afin de concrétiser leurs affaires

Ministère de la Poste et des Technologies de l'Information et de la Communication (MPTIC)

FORMATION EN ENTREPRISE

La formation améliore la compétitivité des entreprises

Le monde des entreprises participe de plus en plus à la formation

Entre 11 et 30% des entreprises ont mis en œuvre un projet de formation continue au cours des 12 mois précédents l'autoévaluation

La formation continue en Algérie est très encouragée par les pouvoirs publics

- La loi d'orientation du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels définit les principes généraux du service public de la formation et de l'enseignement professionnels ainsi que le rôle des acteurs du système national de formation professionnelle ; au sens de cette présente loi, le service public de la formation et de l'enseignement professionnels comprend : la formation professionnelle initiale y compris l'apprentissage et la formation continue ; l'enseignement professionnel.
- Création du Fonds National de Développement de l'Apprentissage et de la Formation Continue

- L'Etat assure l'égalité des chances dans l'accès au service public de la formation et de l'enseignement professionnels.
- Des dispositifs particuliers sont mis en place pour la formation des personnes handicapées et des populations spécifiques.

- La Loi N°08-07 du 23 février 2008 portant loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels publiée au JORA N°11 du 02 mars 2008.
- www.fnac-dz.com
- Décret exécutif 98-355 du 10 novembre 1998 portant création, organisation et fonctionnement du FNAC.
- Décret exécutif n 09-170 fixant les attributions, la composition et les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil de partenariat.
- Décret exécutif n 08-70 du 30 septembre 2008 fixant la composition, les attributions et le fonctionnement de la conférence nationale et des conférences régionales de la formation et de l'enseignement professionnels.

Croissance des entreprises

Le développement des ressources humaines en entreprise renforce la compétitivité et la croissance

Les pays accordent une priorité stratégique au développement des ressources humaines en entreprise, appuyée d'un cadre financier adéquat.

- 20% des entreprises en croissance ont bénéficié d'actions d'information, de conseil et/ou de DRH, financés par les fonds disponibles.

Deux catégories d'entreprises sont ciblées par les programmes publics de soutien au développement des ressources humaines dans les entreprises en croissance :

1. Programme ANSEJ : Formation en phase de croissance et d'extension pour les jeunes entreprises créées par les jeunes

Ce programme vise à assurer la pérennité des micro-entreprises créées grâce, notamment à des interventions auprès de partenaires à l'instar des banques pour les micro-entreprises en phase de démarrage et en phase d'extension lorsqu'elles sont en situation d'expansion, après trois (03) années d'exploitation, ainsi que des procédures de rééchelonnement de crédits pour des entreprises en difficulté de trésorerie sont engagées, afin de réduire les risques de disparition qui peuvent affecter les micro-entreprises, notamment en phase de démarrage.

2. Programmes destinés au développement de la ressource humaine des entreprises :

« Fonds de promotion de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle Continue » géré par un établissement public à caractère spécifique (FNAC). sous tutelle du Ministère de la Formation et de l'enseignement professionnels.

Possibilité d'accès à toutes les entreprises économiques publiques et privées au financement par le FNAC des programmes de formation professionnelle continue..

Le fonds mis en place par le ministère de l'industrie pour le développement de la PME est le " fonds national de mise à niveau des PME" notamment pour avoir accès au conseil, à l'expertise ainsi qu'au développement de Ressources Humaines - DRH.

- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels :
 - Loi n° 97-02 du 31 12 97, portant loi de finances pour 1998 notamment ses articles 55, 56, 86 et 87.
 - Loi n° 12-12 du 26/12/2012, portant loi de finances 2013 et notamment son article 57.
 - Décret n° 355-98 du 10/11/1998 organisation et fonctionnement du Fonds National de Développement de l'Apprentissage et de la Formation Continue.
 - Création par le FNAC site web « www.fnac-dz.com » utilisé comme mécanisme d'appui pour la formation, dans une perspective de croissance des entreprises.
 - Dispositif de Mise à niveau ANDPME pour la compétitivité ciblant 20.000 entreprise PME/ TPE à l'horizon 2014.
 - Ministère de la Poste et des Technologies de l'Information et de la Communication (MPTIC)
 - MIPMEPI -ANDPME
 - Ministère de la Poste et des Technologies de l'Information et de la Communication (MPTIC)/ MISE EN PLACE D4UN Fonds public spécial (FAUTIC : Fonds d'assistance aux entreprises des TIC).