

FORMATION EN ENTREPRISE ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

(APPROCHE INSTITUTIONNELLE)

Le plan quinquennal, adopté en juin 1980 par le Congrès extraordinaire du Parti FLN, n'a pas eu pour seule fonction de fixer les orientations de l'Algérie. Au terme de la première année de la présidence Bendjedid, il permet au successeur de Houari Boumediène de dresser un état de la situation et d'établir, en filigrane, un constat des insuffisances passées. Loin de perpétuer le discours triomphaliste sur les trois Révolutions, agraire, industrielle et culturelle (1), le Pouvoir met en évidence le déficit agricole, la structuration défectueuse des entreprises, la faible rentabilité du système éducatif...

En quelques mois, la Formation Professionnelle émerge, alors, au niveau des grandes questions nationales. Elle suscite un réquisitoire vigoureux et provoque débats et mesures législatives et gouvernementales. C'est que ses faiblesses sont d'autant plus graves qu'elle-même est censée pallier les insuffisances du système éducatif général.

Quelques chiffres donnent la mesure du déficit. Pour l'année scolaire 79-80, 45 % des élèves de fin de cycle primaire n'accèdent pas en cycle moyen, soit 225 000 enfants; de même, 45 % en fin de cycle moyen n'accèdent pas au cycle secondaire, soit 85 000; enfin, sur les 55 % élus du secondaire, seulement 15 % obtiennent le baccalauréat, et 55 000 demandeurs de formation se sont ajoutés, en juin 80 aux 310 000 « sortis » (exclus) des écoles, collèges ou lycées...Ce nombre de 310 000 s'élèvera à 505 000 pour l'année 1983-84 (il faut le doubler si l'on prend en compte les déperditions tout au long de la scolarité, sans se limiter aux passages de cycles). Voilà recensés ces « 14-17 ans », « déshérités scolaires » (2), désireux d'apprendre un métier, qui constituent une demande sociale, voire politique, si elle reste insatisfaite.

Face à cette demande, les réponses ont été faibles. La capacité totale de formation, en 1981, est évaluée à 95 000 postes pour des promotions de 45 000

(1) FLN, *Charte Nationale 1976*, Alger, Imprimerie de l'Armée Nationale Populaire, 1976, Titre Troisième.

(2) D'après la documentation, fournie en 1981, par le Secrétariat d'État à la Formation Professionnelle. Cf. « Les déperditions scolaires », *Révolution Africaine*, n° 919, 2-9 oct. 1981, p. 15 sq., *Algérie-actualités*, n° 823, 23-29 juillet 1981, p. 3-6.

par an. Elle était de 9 000 en 1973, elle passe de 17 000 à 26 000 avec le deuxième plan quadriennal; le quinquennal double la capacité actuelle en la portant à 180 000 postes en 1984... ce qui, même en 1981, serait déjà inférieur à la demande.

La formation professionnelle était le parent pauvre du système éducatif national. Le rattrapage exige de l'imagination. Les formules classiques ne permettent pas de combler le fossé, même si le nombre de Centres de Formation Professionnelle passe de 99 à 380, selon le Quinquennal. Les structures étatiques ne sauraient suffire. La création récente d'un Secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle (3) témoigne de l'intérêt nouveau pour ce parent pauvre, mais ne signifie pas une volonté de centralisation, d'ailleurs irréaliste. Le projet de politique nationale de formation professionnelle prétend orchestrer des actions diversifiées et dispersées qu'il aura encouragées ou suscitées et, dans tous les cas, soutenues. On mesure déjà la difficulté de l'équilibre entre le centre et la périphérie.

Précisons l'enjeu : il ne s'agit pas simplement pour l'Etat de se décharger sur autrui d'une charge trop lourde, mais de mobiliser, là où ils se trouvent, la totalité des moyens disponibles. Ainsi, la loi sur l'apprentissage (4) vient de définir celui-ci comme « un mode de formation professionnelle... en cours d'emploi »; et tout organisme employeur est tenu d'accueillir un quota d'apprentis qui bénéficient de ses moyens matériels et de l'expérience de son personnel. La contribution de l'apprentissage restera modeste, et l'intérêt de l'Etat se porte vers les entreprises, et spécialement celles du secteur public.

L'entreprise se présente comme un ensemble d'unités de production dispersées sur le territoire national. De manière très variable, selon son importance et son histoire, elle intervient dans la formation de son personnel, lors du recrutement et en cours de carrière (par la formation continue).

L'Etat se propose de prendre appui sur les entreprises pour rendre opératoire sa politique « intégrée » de formation professionnelle. Politique qui, d'ailleurs, s'inscrit elle-même dans une large action de rationalisation du monde du travail, au niveau de la nation entière. Aussi un des objectifs de la formation professionnelle est-il de faciliter, non seulement la mobilité dite verticale du personnel par la promotion au sein de l'entreprise, mais encore la mobilité dite horizontale entre les diverses entreprises ou lieux de production du pays.

Est-ce une gageure pour l'Etat de miser fortement sur le concours des entreprises à la formation professionnelle en leur demandant de ne plus orienter celle-ci dans l'unique perspective de leur propre personnel ? Une formation professionnelle ouverte sur la mobilité peut rencontrer des réticences dans les entreprises. La présente étude se propose d'éclaircir ce nouveau chapitre des relations entre l'Etat et les entreprises selon une approche institutionnelle.

(3) Décret n° 80-175 du juillet 1980, portant réaménagement des structures du gouvernement, *JORA* 22 juillet 1980.

(4) Loi n° 81-07, du 27 juin 1981, relative à l'apprentissage, *JORA*, n° 26, du 30 juin 1981.

Si souvent le « vide juridique » est invoqué comme cause première de tous les maux - et c'est bien le cas ici -, que le juriste trouve quelque légitimité à faire un bout de chemin avec le sociologue et l'économiste en leur fournissant l'analyse du discours de l'Etat en cette matière. Textes politiques et juridiques doivent être vus comme les media de la parole étatique avant même que soit considérée leur valeur normative, souvent faible d'ailleurs. Or, ladite parole, émise depuis quinze ans, nous apprend que le Pouvoir, traitant la formation professionnelle en parent pauvre, en a négligemment laissé le soin aux entreprises, privilégiées d'ailleurs par le projet de développement des années 70. L'Etat prétend aujourd'hui convertir à un projet intégré des entreprises qui auront peut-être des difficultés à rompre avec des comportements particularistes. De cette conversion dépend, à la fois, le succès de la formation professionnelle globale et le degré de mobilité de la main-d'œuvre nationale.

I - LE CHOIX PROGRESSIF DE LA FORMATION EN ENTREPRISE

Le discours étatique sur la formation professionnelle est resté longtemps hésitant, ou simplement peu disert. Aussi est-ce de manière implicite qu'il a privilégié la formation en entreprise, ce qu'il est possible de lire à travers les discours sur les finalités et, plus encore, à travers celui sur la mise en œuvre de la formation professionnelle. Récemment, le discours s'est fait plus résolu et, d'implicite, le choix de la formation en entreprise est devenu un des axes explicites de la doctrine du nouveau Secrétariat d'Etat.

A - LES FINALITÉS.

Il est vain d'opposer la dimension individuelle et la dimension collective de la formation professionnelle. L'Etat veut satisfaire, en même temps, le développement de l'homme et celui du pays. Mais, selon l'éclairage, l'individu à former est plus ou moins fortement intégré à la réalisation du projet étatique. Le discours politique aussi bien que le discours juridique de l'Etat traduisent la priorité accordée progressivement aux exigences du développement national.

1) Le discours politique.

La comparaison entre la Charte d'Alger (1964) et la Charte nationale (1976) s'impose d'emblée. La première (5), qui voit dans la formation professionnelle une des « aspirations des masses populaires », veut « rompre avec la conception classique qui en faisait une solution réservée à ceux qui se voyaient interdire l'enseignement général destiné aux privilégiés ». En dépit de cette

(5) FLN *Charte d'Alger*, Alger 1964, 2^e partie, chap. 3.

envolée populiste, la Charte d'Alger n'en fait que le prolongement d'un enseignement de base, « au moins primaire », ce qui n'est pas si éloigné de la conception classique.

Avec la Charte de 1976, la formation professionnelle est, d'abord, un élément de « la Révolution culturelle » (6); élément d'ailleurs modeste, puisqu'elle s'adresse aux jeunes « qui n'auront pas la possibilité de faire des études secondaires ». Le texte est court. La préoccupation est sociale, mais marginale. La formation professionnelle est, ensuite, un élément de la « Révolution industrielle » (7); en élevant la qualification des travailleurs, elle permet à ceux-ci de s'adapter aux exigences de la technologie moderne. La préoccupation est plus économique; le bénéficiaire n'est plus le jeune « laissé-pour-compte », mais le travailleur adulte en cours de carrière; implicitement, l'entreprise devient le relais de la formation professionnelle.

Déjà, en 1971, la Charte de l'organisation socialiste de l'entreprise (8) s'était employée à tenir la balance égale entre les deux niveaux de finalités en affirmant que la formation : « ...aura des répercussions bénéfiques en ce qui concerne la productivité de l'entreprise par le fait de l'augmentation des capacités professionnelles du producteur dont la situation sociale se trouve ainsi sensiblement améliorée ». L'intérêt du travailleur, aussi bien en amont (promotion technique) qu'en aval (promotion sociale) de l'entreprise, permet d'éviter l'accusation de technocratie dont, plus tard, la gestion socialiste de l'entreprise (GSE) ne sera pas épargnée. Il est vrai que l'entreprise socialiste est le lieu idéal ou s'harmonisent intérêts individuels et collectifs, en vertu du syllogisme selon lequel « elle appartient à l'ensemble des travailleurs du pays à travers l'Etat qui est le leur » (9). La GSE doit être vue comme « un prolongement de l'action de l'Etat » (10). Dès lors, tout droit du travailleur devient en même temps l'objet d'une obligation – ou devoir – qui pèse sur lui vis-à-vis de la société par le truchement de l'entreprise, ce qui sera précisé par les textes juridiques, notamment à propos de la formation professionnelle (11).

Les discours du Président Houari Boumediène (12), s'ils ont privilégié le thème politique de la GSE, ont négligé celui de la formation professionnelle *stricto sensu*, celle des techniciens et des ouvriers spécialisés, alors que celle des cadres, nettement valorisée, répondait mieux – semblait-il – aux priorités de la phase de développement engagée (13).

(6) *Charte Nationale*, o.c., p. 66.

(7) *Ibid.*, p. 82.

(8) *Charte de l'Organisation Socialiste des Entreprises*, JORA, n° 101, 13 déc. 1971.

(9) *Ibid.*

(10) *Charte Nationale*, o.c., p. 89.

(11) *Cf. infra.*

(12) *Discours du Président Boumediène*, éd. Ministère de l'Information et de la Culture, Alger, 1970 sq.

(13) Un discours isolé peut toutefois être cité : « Que la formation soit organisée au niveau de l'entreprise ou au sein des structures appropriées du pays, qu'elle le soit sous forme d'enseignement méthodique ou de stages, l'important est qu'elle conduise le travailleur à posséder et à maîtriser une technique capable de lui permettre d'assurer efficacement ses propres responsabilités, notamment de production, de gestion et de développement (Président BOUMEDIENE, Discours lors de l'inauguration de l'aciérie d'El-Hadjar, le 15 mai 1972, o.c.).

C'est, au contraire, la prolixité et une certaine technicité qui caractérisent le discours politique sur la formation professionnelle, depuis la mort du Chef de l'Etat (décembre 1978). Trois moments privilégiés permettent aux instances du FLN de formuler doctrine et directives : le 4^e congrès (27-31 janvier 1979), la 2^e session du Comité central (5 janvier 1980) et le Congrès extraordinaire consacré au plan quinquennal (15-19 juin 1980). Le ton a changé. Aux constructions ambitieuses, exaltantes mais peut-être trop théoriques, succèdent les constats techniques chiffrés et des recommandations disparates, mais concrètes. A la conception tend à se substituer la gestion, ce qui n'exclut nullement la critique, voilée, de la gestion antérieure.

Eu égard aux circonstances de sa réunion, le 4^e Congrès se borne à recenser les problèmes et évoque les solutions de façon générale; le nouveau système national de formation professionnelle est motivé par le souci de « l'amélioration de la qualification des travailleurs et leur promotion » (14). Plus réaliste, le Comité Central, un an plus tard, décide que « la plan national rigoureux de formation professionnelle » sera conçu en fonction des « exigences du développement et des besoins sans cesse grandissants en main d'œuvre » (15). Le Congrès extraordinaire met une tonalité plus sociale en insistant sur la responsabilité « à l'égard des enfants écartés du système éducatif » à qui la formation est d'abord destinée, ces « jeunes de 14 à 17 ans » jusque-là trop oubliés (16).

Ainsi, sous des apparences bonhommes, les successeurs de H. Boumediène tiennent un discours qui en dit suffisamment sur les bénéficiaires de la formation professionnelle. On peut avoir le sentiment, à sa lecture, que le discours antérieur est resté velléitaire et que ni « la mobilisation des forces productives » ni le développement de la personnalité humaine n'y ont vraiment trouvé leur compte.

2) Le discours juridique.

De nombreux textes organisent les structures centrales et fixent les statuts des agents de la formation professionnelle. Toutefois, l'éclairage recherché sur les finalités nous est donné par les textes plus généraux relatifs aux situations juridiques des travailleurs.

En 1966, le statut général de la fonction publique (17) inaugure ces textes. Première réforme importante de l'Etat depuis le 19 juin 1965, il est destiné à s'appliquer aussi bien au secteur public économique qu'aux administrations proprement dites. En pratique, seules ces dernières seront régies par des dispositions, qui n'en gardent pas moins valeur de principes originels. Les articles 22 et 23 de l'ordonnance prévoient la formation des candidats à un

(14) *El Moudhahid*, 4 fév. 1979.

(15) *Ibid.*, 3 janv. 1980.

(16) *Ibid.*, 30 juin 1980.

(17) Ordonnance n° 66-133 du 2 juin 1966 portant statut général de la fonction publique, *JORA* n° 46 du 8 juin 1966.

emploi public, ainsi que le perfectionnement et la promotion des fonctionnaires en activité. Le système de carrière — ou « statutaire » —, adopté par l'Algérie en 1966, implique que la formation soit étroitement conçue en vue du service public. Un décret de 1969 l'exprime plus ouvertement (18) : « L'Etat, les collectivités locales, les établissements et organismes publics... doivent assurer l'amélioration du rendement des services publics en organisant des cycles de formation ».

Avec l'Ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 (19) relative à la gestion socialiste des entreprises, l'identification droit-obligation à propos d'une même prestation commence à apparaître, conformément à l'esprit de la Charte qui l'annonçait. Ainsi le même article 16 reconnaît-il un droit à la formation professionnelle et à la promotion socio-culturelle à tout travailleur; mais il impose à celui-ci de « veiller à l'amélioration constante de sa qualification et de ses connaissances techniques ». La formation professionnelle est donc déjà un devoir, et les interventions de la commission permanente, « pour le compte de l'assemblée des travailleurs » (20), ne sauraient être comprises, de façon étriquée, comme uniquement motivées par l'intérêt des travailleurs.

Tout autre devrait être l'esprit des textes régissant les travailleurs du secteur privé, lesquels est « caractérisé par une contradiction permanente entre les intérêts du patron et ceux des travailleurs » (21). L'Ordonnance n° 71-75 (22), également du 16 novembre 1971, régit les rapports collectifs de travail dans le secteur privé. Or, on y lit sans doute que le bureau syndical contrôle le service de formation professionnelle (art. 12.c), mais aussi qu'il propose toute mesure susceptible d'accroître la production et d'améliorer le rendement (art. 11). D'ailleurs, le travailleur lui-même n'est-il pas « tenu de veiller à la bonne marche de l'entreprise, à une plus grande productivité et à l'amélioration de la production » (art. 14)? Les intérêts ne paraissent pas aussi « totalement divergents » que le dit la Charte. Il est vrai que, si le travailleur est exploité par le patron, son exploitation est — en partie — compensée par le profit qu'en retire la production nationale. L'important texte de 1975 (23), relatif aux conditions générales de travail dans le secteur privé, est plus orthodoxe, puisqu'il définit et organise la formation professionnelle dans la seule perspective des droits des travailleurs (24).

(18) Décret n° 69-52 du 12 mai 1969 édictant des mesures destinées à favoriser la formation et le perfectionnement des fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités locales, des établissements et organismes publics, *JORA*, du 20 mai 1969.

(19) Ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises, *JORA* n° 101 du 13 déc. 1971.

(20) Décret n° 74-253 du 28 décembre 1974 fixant les modalités de constitution, les attributions et le fonctionnement de la commission permanente du personnel et de la formation dans les entreprises socialistes, *JORA* n° 2, du 2 janvier 1975.

(21) *Charte de l'Organisation socialiste des Entreprises*, o.c.

(22) Ordonnance n° 71-75 du 16 novembre 1971 relative aux rapports collectifs de travail dans le secteur privé, *JORA* n° 101 du 13 déc. 1971.

(23) Ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé, *JORA* n° 39 du 16 mai 1975.

(24) *Ibid.*, art. 111 à 123.

Le débat sur la convergence ou la divergence des intérêts s'élargit avec le statut général du travailleur qui, en 1978 (25), peut être vu comme le testament idéologique du Président Boumediène. Sa principale innovation, comme il a déjà été dit ailleurs (26), par rapport aux textes déjà analysés, est de régir tous les travailleurs algériens en Algérie, les entreprises socialistes et les entreprises privées étant expressément citées. Le chapitre consacré à la formation (art. 171 à 179) s'inscrit sans difficultés dans la problématique générale du texte. La double finalité de la formation professionnelle est d'emblée proclamée par l'article 171 : d'une part, promotion sociale et professionnelle des travailleurs, et, d'autre part, développement économique du pays. Toutefois, plus prolixes, les articles 176 et 177 donnent la priorité aux besoins de l'organisme employeur sur ceux de l'ensemble du personnel.

Ces remarques passeraient pour formelles si elles ne recevaient pas le soutien du texte tout entier et, en particulier, de sa conception des droits et des obligations. L'article 172 en est une bonne application : « l'action de formation est une obligation d'intérêt national qui s'impose au travailleur, à l'organisme employeur et à l'Etat ». Cette solidarité triangulaire entre les trois partenaires fait que l'objet de l'obligation est, en même temps, l'objet d'un droit, qui bénéficie autant au sujet même de l'obligation qu'aux autres partenaires. L'article 1^{er} a posé le principe que les devoirs du travailleur sont la contrepartie de ses droits. S'il a droit au développement de sa personnalité, notamment au plan professionnel (art. 11), il doit veiller à l'élévation continue de son niveau professionnel (art. 5). En outre, il est tenu de suivre les actions de formation, organisées dans le cadre des besoins de l'organisme employeur, qu'il s'agisse simplement d'améliorer ses talents ou de se préparer à une promotion (art. 178).

Notre lecture du statut général du travailleur confirme l'évolution assez parallèle des discours politique et juridique de l'Etat sur les finalités de la formation professionnelle. Celle-ci est une nécessité économique avant d'être un devoir social. Le discours exprime l'incertitude et la marginalité de son statut. Toutefois, de façon subreptice, il désigne l'entreprise comme le lieu idéal où la formation professionnelle concilie finalités individuelles et collectives. Quant à la mise en œuvre de cette formation, le discours est plus explicite : il traduit que l'Etat s'est principalement reposé sur l'entreprise.

B - LA MISE EN ŒUVRE.

L'Etat a habitude les entreprises à se comporter en fournisseurs privilégiés de la formation professionnelle au plan national. On peut y voir une attitude de facilité de la part des gouvernants ; attitude excusable au début des années 70, le système éducatif général n'ayant pas encore révélé ses limites. On peut y voir

(25) Loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au Statut Général du Travailleur, *JORA* du 8 août 1978.

(26) IGL (G.) *Le Statut Général du Travailleur en Algérie*, AAN 1978, p. 315.

aussi la logique de la stratégie industrielle, inaugurée au même moment, qui faisait des entreprises nationales les piliers du développement. Productrices de formation professionnelle, les entreprises se voyaient par là même invitées à en être les consommatrices, c'est-à-dire à prendre en charge la formation de leur personnel. Leur action, dans ce domaine, se fonde sur le discours juridique de l'Etat, et aussi sur l'incapacité de celui-ci à faire face pratiquement aux besoins de formation.

1) L'entreprise, cadre privilégié de la formation professionnelle.

Le cadre institutionnel a imposé la formation professionnelle aux entreprises sans pour autant leur fixer des règles précises. On dénonce, à ce propos, aujourd'hui, le « vide juridique ». Dès le 25 août 1962, une Ordonnance crée un Commissariat à la formation professionnelle et à la formation des cadres, ainsi qu'un Conseil National Consultatif. Ce Commissariat devait préparer les réformes et coordonner l'action des secteurs public et privé. Toutefois, en 1963, le code des investissements fait obligation aux entreprises étrangères agréées « d'assurer la formation et la promotion professionnelle de leurs ouvriers et cadres algériens ». En 1964 (27), c'est toute entreprise algérienne – d'auto-gestion, publique, semi-publique ou privée – qui doit se doter d'un service de formation professionnelle, si elle emploie au moins 100 personnes. Pour les entreprises employant de 20 à 100 personnes, le principe d'une organisation interprofessionnelle ou inter-entreprise est posé sans autres mesures pratiques. Ces règles, pour incomplètes qu'elles soient, demeurent jusqu'à maintenant les seules précises en matière de formation en entreprise. Elles ont été pratiquement reprises par l'Ordonnance de 1975 précitée relative au secteur privé ; pour les entreprises employant moins de 100 personnes – le seuil de 20 étant écarté pour le secteur privé – ce dernier texte prévoit, sans plus de fermeté que le précédent, que le ministre du travail peut rendre obligatoire la création d'un service de formation, soit au sein de l'entreprise, soit au niveau inter-entreprise (art. 116).

On doit noter que, en dépit de leur importance stratégique, les entreprises de la 1^{re} catégorie – plus de 100 personnes – sont peu nombreuses et que, en pratique, faute de textes ou simplement de volonté politique, la plupart des employeurs algériens échappent à l'obligation de former, et la plupart des travailleurs... à la formation.

Les autres grands textes n'ont guère enrichi le droit à la formation professionnelle ; ils ont néanmoins précisé son statut au sein de l'entreprise. La Charte et l'Ordonnance relative à la gestion socialiste des entreprises instituent en 1971 la Commission permanente du personnel et de la formation, qui sera organisée par décret en 1974 (28). Celle-ci contrôle, on l'a vu, le service de formation de l'unité ou de l'entreprise, pour le compte de l'assemblée des

(27) Décret n° 64-214 du 3 août 1964 portant obligation aux entreprises de posséder un service de formation professionnelle et de promotion ouvrière. *JORA* n° 64 du 7 août 1964.

(28) Décret n° 74-253 du 28 déc. 1974, o.c.

travailleurs, et elle suit également l'exécution des contrats de formation. Ceci implique que toute entreprise socialiste possède nécessairement son service de formation et qu'il en soit de même au niveau de chacune de ses unités. En pratique, cette condition est satisfaite puisque les entreprises publiques nationales auxquelles est appliquée la GSE sont divisées en unités dont les effectifs dépassent largement 100 personnes. Dans le cas d'unités, voire d'entreprises plus réduites, il serait aisé au ministre du travail d'imposer la création dudit service; en l'absence d'un statut commun aux entreprises publiques, ce sont, en effet, les règles du secteur privé (ord. de 1975) qui leur sont appliquées.

Quant au statut général du travailleur, si prolixo pourtant sur les absences ou les congés, il ne saurait contribuer à combler le « vide juridique » qui caractérise la formation professionnelle ! L'article 176 stipule de la façon la plus vague : « Chaque organisme employeur, en association avec les représentants des travailleurs, est tenu de s'organiser en vue de promouvoir et de réaliser les actions de formation... ». On n'est pas plus avancé lorsque le même article indique que les efforts de formation de l'organisme employeur tiennent compte de « l'évolution générale de cet organisme » et de tous les moyens et actions de formation à tous niveaux... Dans le SGT, la formation professionnelle reste encore le parent pauvre; ses dispositions sont plus timides que celles de 1964 et de 1975; n'étant pas formellement contredites, ces dernières devraient rester en vigueur, au moins en ce qui concerne le secteur privé... dans l'attente de textes d'application plus précis du SGT.

2) Le recours nécessaire de l'Etat au concours de l'entreprise.

Au cours des années 70, l'Etat aurait dû fournir un effort plus important, au lieu de compter sur les entreprises. Au cours des années 80, l'Etat ne pourra pas, à lui seul, fournir l'effort nécessité par les besoins, et il doit intégrer les entreprises à son projet national de formation professionnelle.

Un bilan établi en 1981 par les pouvoirs publics retient trois causes pour expliquer l'insuffisance quantitative actuelle des structures de formation (29). En premier lieu, la modestie de l'héritage colonial, ce qui, à la veille du vingtième anniversaire de l'Indépendance, fait figure de clause de style, en vue d'atténuer, peut-être, la portée politique des deux autres causes. En effet, la deuxième cause, à savoir « le rythme très lent de réalisation des investissements de formation » ne s'explique lui-même que par — troisième cause — « la faiblesse des investissements consentis au domaine de la formation, jusqu'à la veille du Quinquennal ». Bilan certes embarrassé, mais qui permet, à la fois, de se démarquer des prédécesseurs et d'excuser dès à présent les insuffisances futures.

(29) Documentation établie par le Secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle à l'occasion de la V^e session du Conseil National Consultatif de la Formation Professionnelle, 3-4 février 1981.

L'action des entreprises a trop faiblement compensé la négligence de l'Etat. Il faudrait pouvoir mieux cerner « l'effort louable de certaines entreprises publiques » (30). Seules la Société Nationale de Sidérurgie (SNS) et la Société Nationale de matériel électrique (SONELEC) ont un service autonome de formation. La plupart maintiennent ce service intégré dans le service (ou direction) du personnel, ce qui ne signifie pas nécessairement que l'effort soit négligeable (31). Les besoins massifs en nouveaux personnels souvent très spécialisés ont conduit les entreprises à privilégier la formation initiale, lors du recrutement, et particulièrement pour les agents de maîtrise et d'exécution, et à négliger la formation continue en cours de carrière. Toutefois, cette action comporte un revers; elle ne pouvait qu'être désordonnée et donne lieu aujourd'hui à « une juxtaposition de structures », à un défaut complet de cohérence.

Aussi, dès 1979, le nouveau discours du Pouvoir à l'égard des entreprises en ce qui concerne la formation est-il marqué par la circonspection. Il convient « d'établir une politique nationale et une conception unifiée de la formation professionnelle » (32), sans s'aliéner les entreprises accoutumées à une liberté sans entraves en ce domaine. En termes abstraits, la réponse est facile : « centralisation de la conception... décentralisation des actions de formation » (33). En 1980, Comité Central et Congrès extraordinaire du FLN insistent sur la nécessité d'intégrer les secteurs de l'Education, de l'Enseignement supérieur et de la formation, sur leur complémentarité et leur indispensable collaboration. Quant aux entreprises, seule une allusion discrète y est faite par les décisions du Comité Central spécifique à la formation professionnelle (34).

Mais, en février 1981, à l'occasion de la V^e session du Conseil national consultatif de la formation professionnelle, le Secrétariat d'Etat annonce la place importante que l'entreprise devra occuper dans la politique nationale de formation professionnelle. « Partout dans le monde et de tous les temps » est-il répété par tous les rapports, « une partie importante, et parfois la partie la plus importante, de la main-d'œuvre qualifiée nécessaire au développement est formée et perfectionnée directement au niveau de l'entreprise » (35). L'Etat est prudent, les entreprises sont méfiantes.

(30) *Ibid.*

(31) A titre d'exemple, le SONELGAZ a dû prendre en charge, au cours de la décennie écoulée, la formation de 3 733 agents, selon les critères et modalités suivants (d'après des documents établis par la Sonelgaz):

Catégories d'agents	Structures de formation		
	nationales	étrangères	entreprises
cadres 959	62 %	37	1 %
maîtrise 1 300	34 %	4 %	62 %
exécution 1 474	-	-	90 %

(32) *El Moudhahid*, 4 fév. 1979.

(33) *Ibid.*

(34) Décision n° 58, *El-Moudhahid*, 3 janv. 1980.

(35) Discours de M. NABI, Secrétaire d'Etat à la Formation Professionnelle, lors de la V^e session du CNCFP [3 fév. 1981].

L'idée de « système unifié et intégré » permet de rejeter celle de « monopole » ou de « centre unique de gestion ». Les textes récents ne créent pas d'obligation nouvelle; ils visent à « organiser la participation de l'entreprise à l'action de l'Etat tendant à assurer la satisfaction des besoins de l'économie en main-d'œuvre qualifiée et cadres de maîtrise » (36). Il s'agit, en clair, d'orienter différemment la politique de formation pratiquée par les entreprises en la mettant au service de la collectivité nationale. Une telle « intégration » heurte les habitudes acquises. Pourtant, elle est exigée tant par la mobilisation de tous les moyens de formation que par la mobilité de la main-d'œuvre qu'il s'agit de former.

II - UNE FORMATION EN ENTREPRISE COMPATIBLE AVEC LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

L'enjeu pour l'Etat consiste à sortir de l'impasse suivante : il se voit contraint de recourir aux entreprises pour la réalisation de son projet de formation professionnelle; par ailleurs, ledit projet s'intègre lui-même dans une œuvre de rationalisation du monde du travail, inaugurée par le statut général du travailleur, et qui implique une relative mobilité du travailleur; or, les entreprises ont acquis, au cours de la décennie passée, des comportements et des expériences qui les conduiraient plutôt à se montrer réticentes face à une formation génératrice de mobilité professionnelle.

A - LE COMPORTEMENT PARTICULARISTE DES ENTREPRISES.

La crainte de l'Etat de voir les entreprises s'intégrer avec peine à la politique nationale de formation professionnelle trouve un double fondement selon notre approche institutionnelle. La tendance au particularisme des entreprises fut d'abord encouragée par les textes mêmes relatifs à la formation professionnelle. Mais, de façon plus large, elle exprime l'absence de règles communes aux travailleurs, notamment dans le secteur public économique, tant en ce qui concerne leurs situations juridiques que leurs rémunérations.

1) Le cadre juridique d'une formation professionnelle « domestique ».

L'absence d'un statut général de la formation, et notamment l'inexistence d'un statut du formateur, a abouti à la dispersion des actions et à la disparité de leurs effets. Les enseignements dispensés ne répondent à aucune norme

(36) Décret n° 81-50 du 21 mars 1981 fixant les attributions du secrétaire d'Etat à la formation professionnelle, *JORA* du 24 mars 1981.

commune, chaque entreprise fixant son programme de formation, ce qui ne se justifie pas en dehors des techniques et spécialisations propres à l'activité de l'entreprise. Plus sérieuse est la disparité au niveau des sanctions de ces enseignements : les diplômés (brevets, certificats) délivrés ne bénéficient d'aucune équivalence d'une entreprise à l'autre et encore moins d'une reconnaissance au plan national. D'ailleurs, la qualification accordée au terme de la formation en entreprise ne correspond à nulle classification nationale, ce qui soulève déjà la question plus vaste des statuts et rémunérations (cf. infra). Les grandes entreprises nationales ont mené leur politique de formation en toute autonomie, qu'il s'agisse des stages à l'étranger ou dans les structures nationales pour leurs cadres, ou bien qu'il s'agisse de formation lors du recrutement ou de la formation continue. Il convient ici de se demander si la formation en entreprise n'est pas inévitablement « particulariste » compte tenu des profils de spécialistes que la production nécessite. Bien que ce type d'interrogation échappe quelque peu à l'approche que nous avons retenue, nous pouvons rapporter des éléments de réponse : l'adaptation au poste ne doit pas être exagérée ; elle est d'autant plus spécialisée qu'on se situe plus bas dans la hiérarchie ; mais la formation en est également plus courte ; d'autre part, le début des années 70 a vu les jeunes entreprises nationales se lancer dans la formation de leurs premiers agents pour lesquels le profil « maison » était exclusif. Aujourd'hui, la formation en entreprise peut être moins strictement « domestique ». A l'ancienneté relative du personnel s'ajoutent d'autres facteurs extrinsèques relatifs aux demandeurs de formation « les exclus du système scolaires, dont les faiblesses personnelles sont encore accrues par une baisse générale du niveau des études, nécessitent que soit complétée une formation de base interrompue dans de mauvaises conditions, en même temps – sinon avant même – qu'ils sont initiés au métier. Tel responsable d'une école spécialisée de telle société nationale se plaignait « de faire de plus en plus du lycée ou du CEM ». Quant au sommet de l'échelle, la formation « particulariste » est démentie par la proportion des cadres qui « fuient » vers des entreprises autres que celle qui s'est chargée de les (faire) former... en dépit des engagements juridiques rigoureux (37).

D'autre part, les rares textes intéressants la formation professionnelle – déjà cités plus haut – laissent entendre à l'employeur que l'obligation à laquelle ils le soumettent a pour destinataires exclusifs les salariés – ou futurs salariés – de sa propre entreprise, laquelle s'en trouve (in)directement bénéficiaire. On a vu que, selon la Charte de l'organisation des entreprises, la formation professionnelle a une incidence bénéfique sur la productivité de l'entreprise (38). Plus précise, l'ordonnance du 29 avril 1975 impose à l'employeur privé le financement du service de formation professionnelle de son entreprise ou une contribution au service inter-entreprise (art. 122) ; les heures consacrées à la formation sont considérées comme heures de travail et

(37) A titre d'exemple, 50 % des cadres formés pour la SONELGAZ, tant dans les structures nationales qu'à l'étranger, ne rejoignent pas leurs postes.

(38) Charte de l'organisation socialiste des entreprises, o.c.

rémunérées comme telles par l'employeur (art. 118); enfin, le congé-éducation et formation, dont la durée peut atteindre 18 mois, ne suspend pas la relation de travail (art. 119), ni ne prive le stagiaire de l'intégralité de son salaire (art. 118.2) et est assimilé à une période de travail pour le calcul des congés et de l'ancienneté dans l'entreprise (art. 118.3). Autant de dispositions qui peuvent conforter l'employeur dans le sentiment que la loi l'oblige à former « son » travailleur. La formation professionnelle ne renforce-t-elle pas d'ailleurs la relation de travail ? En effet, « à l'issue de son stage, le travailleur est tenu de réintégrer l'entreprise et le contrat de travail ne peut être résilié par aucune des deux parties pendant une durée au moins égale à celle du stage effectué » (art. 119.2). Sage disposition qui permet à l'employeur de « récupérer » travailleur et force de travail bonifiée dans l'hypothèse où un stagiaire ingrat serait tenté de rechercher ailleurs un emploi plus conforme à sa nouvelle qualification; elle dissuade aussi bien l'employeur de se débarrasser d'un salarié au terme d'un stage de formation... syndicale !

Selon le statut général du travailleur, la formation professionnelle apparaît lié à l'entreprise tant elle semble avoir pour objectif l'accroissement de la capacité de travail de « ses » salariés. On a vu que le travailleur est tenu de participer aux activités de formation « organisées dans le cadre des besoins de l'organisme »; l'accomplissement normal des tâches, qui lui sont confiées, en sera amélioré; il se peut aussi que cette formation, à lui imposée, le prépare à une promotion (art. 1788). Cependant, le SGT apporte une contribution originale en ce domaine, par le truchement du présalaire, en étendant au futur salarié le lien privilégié entre la formation professionnelle et l'entreprise. Un « futur travailleur » est celui qui – selon l'article 173 – « s'est engagé pour travailler auprès de l'organisme employeur pour une période minimale contractuelle »; le présalaire, progressif durant la formation, est versé par l'Etat ou l'organisme (futur) employeur.

Il va sans dire qu'on ne saurait sans ridicule reprocher aux entreprises le souci bien compris de leurs intérêts, qui passent, dans notre cas, par ceux de leur salariés. On veut seulement montrer comment les textes, réalistes il est vrai, tendent à légitimer le comportement particulariste des employeurs. Cela s'inscrit dans le contexte plus large du droit du travail algérien, caractérisé par l'absence de statut commun aux entreprises.

2) L'inexistence d'un cadre juridique commun aux entreprises et la mobilité parasitaire.

Harmoniser les statuts et les rémunérations applicables aux personnels des secteurs public et para-public, telle est la mission donnée en 1974 à une Commission nationale de haut niveau (39). La situation est, en effet, si anarchique que la loi de finances adoptée en décembre 1974, a dû bloquer toutes

(39) Décret n° 74-10 du 30 janvier 1974 portant création de la commission nationale chargée de l'harmonisation des statuts et des rémunérations applicables aux personnels des secteurs publics et para-public, *JORA* n° 11, du 5 février 1974.

rémunérations dans le secteur parapublic (entendons : tous organismes publics à caractère économique) (40). La Commission (41) dénonce la « surenchère des avantages pécuniaires » à laquelle se livrent les dirigeants des Sociétés Nationales, Offices et autres Établissements publics à caractère industriel et commercial, afin de s'assurer la collaboration de cadres de haut niveau. Ces débauchages ne se font pas qu'au détriment de l'administration, désertée par « un grand nombre de ses meilleurs cadres pour des secteurs plus rémunérateurs » ; la concurrence sauvage se pratique entre les entreprises elles-mêmes au point d'aboutir à une véritable hiérarchie sociale des entreprises.

Il est inexact de vouloir limiter — dans le discours étatique — les incidences de cette anarchie au seul « nomadisme des cadres » (expression de l'exposé des motifs du Statut général de la fonction publique de 1966). Un bon technicien, ou une bonne secrétaire de direction, voire une simple dactylo de qualité, peuvent se voir séduire par la générosité des Dames Sonatrach ou autres SNS... La Commission d'Harmonisation tempère le réquisitoire en rappelant que ces organismes économiques ne furent pas pourvus de dispositions juridiques régissant recrutement et rémunérations. On ne peut adhérer à cette position complaisante, qui occulte le fait que les entreprises publiques — directement ou par ministères de tutelle interposés — ont contrarié, au moins par inertie, la vocation unificatrice du statut général de la fonction publique de 1966.

Le groupe politique, qui a pris le pouvoir le 19 juin 1965, se donne pour mission première de restaurer l'État. Aussi la première réforme importante du Président Boumediène est-elle de doter les fonctionnaires du statut général qui leur manque (42). Mais la notion de fonctionnaire, conçue largement, doit pouvoir s'appliquer à tout agent de l'État, des collectivités locales et des établissements et organismes publics (art. 1^{er}). Certes, à l'égard de ces deux dernières catégories, qui recouvrent — à l'exception des établissements publics à caractère administratif — le secteur dit para-public, il est prévu des modalités fixées par décret. Il est piquant de rappeler que lesdites modalités ne pouvaient déroger aux dispositions relatives à l'avancement, aux rémunérations et aux pensions. Le pouvoir est résolu à mettre fin à l'atteinte portée à l'autorité de l'État, depuis 1962, par l'existence des disparités entre « les personnels de deux catégories de services publics » (43). Cependant, faute de décret d'application, les entreprises ont été privées de statut du personnel. Au fond, la solution retenue en 1966 n'était pas opportune : il eût été préférable, dès cette date, ainsi que le préconisera la Commission de 1974, de distinguer plus radicalement les statuts respectifs des deux secteurs. L'expérience du droit français a montré que l'unité des services publics administratifs et des services publics industriels et commerciaux (quand il y a encore séquelle de service public) est artificielle.

(40) Ordonnance n° 73-64 du 28 décembre 1973 portant loi de finances pour 1974. Art. 28, JORA 28 déc. 1978, p. 1192.

(41) Rapport sur le statut et la rémunération des personnels du secteur para-public, 1975.

(42) Ordonnance n° 66-133 du 2 juin 1966, *o.c.*

(43) Exposé des motifs de l'Ordonnance précitée.

Somme toute, c'est la réalité que prend en compte la notion d'entreprise socialiste des textes de 1971. La démarche est inverse de celle de 1966, puisque les textes de la G.S.E. définissent cette entreprise par ses caractères économique, social ou culturel, excluant les services administratifs (au moins ceux qui ne disposent pas de la personnalité juridique). Il reste que la G.S.E. « n'a posé qu'en germe le problème du statut du personnel » (44) en s'intéressant d'abord aux mécanismes collectifs de la gestion et la production.

La création de la Commission d'harmonisation donne la mesure d'une situation devenue intolérable pour l'État. Chaque entreprise s'érige en une sorte de fief économique, défiant l'autorité centrale, alors même que ses dirigeants sont nommés et révoqués discrétionnairement par décret. Sa main-d'œuvre est formée par elle et pour elle : le monde du travail est cloisonné et, s'il y a mobilité des travailleurs, notamment des cadres, entre les entreprises, elle ne répond pas à des critères de rationalité économique et financière. On doit parler de mobilité parasitaire. L'analyse de cette situation fait comprendre la psychologie qui règne dans les entreprises au moment où il leur est demandé de prendre en charge une part importante de la formation professionnelle dans des perspectives moins particularistes.

B. - MOBILITÉ ET FORMATION PROFESSIONNELLES DANS LA POLITIQUE DE RATIONALISATION DU MONDE DU TRAVAIL.

« L'homme qu'il faut à la place qu'il faut », cette formule connaît son heure de gloire dans les premiers mois de la Présidence Bendjedid. Elle pourrait illustrer aussi la volonté de l'État, depuis 1965, de mobiliser rationnellement les capacités des travailleurs afin de gagner « la bataille de la production ». Dans ce but, le Pouvoir a misé sur les grandes entreprises nationales avec le risque, on vient de le voir, de paraître légitimer chez elles des comportements particularistes, notamment en matière de formation professionnelle. Le temps des fondations est passé; il s'agit d'éviter celui de l'immobilisme et de la routine. Si les finalités à long terme ne varient pas, les objectifs et les solutions évoluent dans le discours étatique. Désormais, spécialement depuis 1978, la rationalisation du monde du travail implique une relative mobilité des travailleurs, laquelle implique elle-même une relative ouverture de leur formation. L'État engage ainsi une partie difficile en prétendant ancrer une grande part de la formation ouverte dans les entreprises plutôt enclines à une attitude inverse.

1) Les objectifs et la solution institutionnelle de type libéral.

Pour répondre à l'objectif économique du développement sans sacrifier les idéaux sociaux qu'implique tout autant le socialisme, il convient de satisfaire en même temps stabilité et... mobilité de l'emploi. La contradiction n'est qu'apparente et ne réside que dans le jeu des mots. Il s'agit de deux objectifs se situant

(44) Rapport sur le statut et la rémunération..., o.c.

à des niveaux différents. Sociale est la stabilité de l'emploi, mise en œuvre du droit au travail, proclamé par la Constitution de 1976 (art. 59). Stabilité, ou plutôt sécurité, de l'emploi qui écarte la menace du chômage et devrait assurer le plein emploi des forces productives. Mais celui-ci exige la mobilité. Car, économique est la mobilité de l'emploi, qui nécessite formation et promotion du travailleur, mais aussi déplacements et mutations dans des entreprises ou des lieux différents. Mobilité de l'emploi, qui évite aussi bien l'écueil de l'immobilisme routinier que le « nomadisme » motivé par les seules disparités anarchiques dans les rémunérations.

Depuis 1965, le discours étatique a changé de solutions juridiques pour tenter d'atteindre simultanément les objectifs de stabilité et de mobilité dans le monde du travail.

Le statut général de la fonction publique est la première réponse de l'État; inspiré du modèle libéral, il s'inscrit dans une perspective institutionnelle et applique au monde du travail le langage juridico-politique. Ainsi, il privilégie la stabilité à la mobilité. Le choix d'une fonction publique de carrière, fondée sur un avancement à l'ancienneté, répond, en 1966, selon l'exposé des motifs du statut, au souci de mettre de l'ordre au sein d'une administration trop instable. A vouloir fixer les fonctionnaires, on a couru le risque de les figer. Le meilleur exemple en est l'innovation du « corps à grade unique » qui condamne, en principe, l'agent à accomplir des fonctions similaires durant la totalité de sa carrière. En effet, dans ce système de type français ou de « structure fermée » (45), seul un changement de grade entraîne changement de fonctions, donc de tâches; aussi, la pluralité de grades au sein du « corps » permet de concilier permanence dans le corps et diversité des tâches en cours de carrière. Le législateur algérien a rendu la promotion et la mobilité professionnelle très difficiles puisque le changement de grade et de fonctions correspond inéluctablement à un changement de corps; or, celui-ci obéit à des conditions draconiennes. En fait, le Pouvoir a voulu « moraliser » une fonction publique jeune en empêchant, par le biais du grade unique par corps, une inflation de carrières fulgurante. Le législateur était si conscient du risque de rigidité fonctionnelle qu'il assouplit le système par la création — autre innovation algérienne — des emplois spécifiques (appelés quelquefois aussi « débouchés de carrière »): il s'agit d'une sorte de détachement, « essentiellement précaire » (46), dans des fonctions plus importantes, rémunérées par de simples majorations indiciaires, sans que la carrière de l'agent en soit affectée. Ce procédé, qui reste marginal par rapport à l'architecture globale de la fonction publique, n'est qu'une soupape de mobilité qui ne saurait suffire à compenser la rigidité, quoiqu'en dise le législateur: « Ce procédé, en permettant d'utiliser chacun là où il est le mieux placé, en lui donnant une certaine assurance quant à sa carrière normale, correspond au besoin de mouvement d'un pays en voie d'évolution » (47). Outre ces emplois spécifiques, le statut de 1966 reproduit les

(45) F. GAZIER, *La fonction publique dans le monde*, Paris, Cujas, 1973.

(46) Ordonnance n° 66-133 du 2 juin 1966, o.c. Art. 10. Décret n° 66-141 du 2 juin 1966 fixant les règles applicables aux emplois spécifiques.

(47) Exposé des motifs de l'Ordonnance n° 66-133 du 2 juin 1966, o.c.

mécanismes plus classiques de la mobilité : le détachement *stricto sensu* et la formation.

La gigantesque grille de corps, d'échelles, de grades, d'indices et d'emplois avait vocation à régir tous les personnels relevant directement ou non de l'État, ceux du secteur dit public (administratif) et ceux du secteur dit para-public (économique). L'uniformisation devait être générale. La stabilité était assurée tant à l'administration qu'aux fonctionnaires. La mobilité semblait pouvoir jouer aussi bien vers le haut (promotion) que vers les côtés (mutations de services ou d'entreprises). En somme, l'unité du système adopté devait théoriquement assurer la fluidité des personnels qu'une mobilisation rationnelle exigeait tout en mettant fin au « nomadisme » parasite.

2) Les nouvelles solutions d'inspiration socialiste, facteurs de mobilité professionnelle.

En 1974, la Commission nationale chargée de l'harmonisation prend acte de l'inapplication du statut de 1966 au secteur économique de l'État. Elle s'emploie alors à dégager « un statut propre aux personnels des entreprises publiques, mais lié au statut général de la fonction publique ». Tenir compte de la différence de nature – ou plutôt de gestion – des deux secteurs tout en évitant leur cloisonnement, tel est le dilemme. La réflexion de la Commission garde une valeur doctrinale (48) puisqu'elle a enrichi la conception du SGT quatre années plus tard. Sa problématique des relations entre stabilité et mobilité est limpide. Restituons-en l'essentiel : le droit au travail et à la stabilité ne doit plus s'apprécier à l'échelon d'une unité donnée, ni même d'une entreprise, mais à l'échelle du secteur public économique, voire de tous les secteurs de l'activité étatique. La protection du travailleur est mise en œuvre, en conséquence, par les deux principes suivants : d'une part, la primauté de la qualification professionnelle sur le rattachement à telle entreprise; d'autre part, l'aménagement d'une carrière ouverte impliquant une assez grande mobilité des agents. On voit l'articulation des deux principes : une mobilité professionnelle fondée sur la qualification et une carrière « ouverte » permettent seules d'assurer la sécurité de l'emploi.

Ainsi la mobilité est-elle posée comme « élément essentiel d'une carrière » et on devine immédiatement son incidence sur l'enjeu de la formation professionnelle en général, et plus particulièrement, en entreprise. En effet, cette dernière devra fournir au travailleur une formation ouverte qui lui permette aussi bien de figurer dans son personnel que d'aller chercher ailleurs un emploi, selon les besoins dégagés par les pouvoirs publics. C'est que la mobilité est également – bien que cela soit moins explicité – élément essentiel du développement. Selon la Commission, elle doit répondre à trois préoccupations : en premier lieu, aucune entreprise ne saurait assurer une carrière viable sans compromettre son équilibre économique, ce qui signifie, en clair, qu'elle peut être amenée à se séparer d'une partie, voire de la totalité, de

(48) Rapport sur le statut et la rémunération... o.c.

ses travailleurs. En second lieu, et réciproquement, le travailleur peut vouloir changer d'entreprise, de secteur, pour des raisons personnelles. La troisième préoccupation est plus révélatrice des motivations profondes du Pouvoir ou de ses conseillers : « la position du secteur public économique par rapport à l'État peut conduire celui-ci, en raison du choix que lui dicterait l'intérêt général, à décider ou à susciter des mouvements de personnel ». Ainsi, l'État pourrait décider des mouvements de personnel commandés par une meilleure utilisation des moyens humains.

En 1978, le Statut Général du Travailleur met en œuvre une rationalisation nationale du monde du travail. Le législateur, suivant la doctrine de la Commission nationale d'Harmonisation, tente de satisfaire à la fois la stabilité (sociale) et la mobilité (économique) de l'emploi. La classification nationale des postes-types de travail, elle-même divisée en catégories, puis en sections, signifie que le travailleur recruté sera désigné, identifié, par le poste de travail auquel il aura été confirmé, ainsi que par le grade et le salaire qui y sont inhérents, toutes ces notions étant désormais « acceptées et reconnues comme valables sur le plan national » (art. 63).

Il suffit d'organiser le « plan de carrière individuel » (art. 63) du travailleur pour que celui-ci puisse voir garantis sa qualification professionnelle et ses droits à l'ancienneté (art. 60) dans n'importe quelle entreprise, tous secteurs confondus, en principe. Stabilité et mobilité peuvent ainsi être en même temps satisfaites. Mais des dispositions plus discrètes et plus précises rendent possibles le troisième type de mobilité, selon la Commission d'harmonisation. L'article 49 permet à l'employeur d'affecter le travailleur — qui est tenu d'accepter — à tout autre poste correspondant à sa qualification, situé en tout lieu d'activité de l'organisme employeur. Les précautions, dont le législateur entoure ce pouvoir, accusent le caractère exorbitant de celui-ci : le transfert doit être exigé par les nécessités du service ; il ne peut constituer une sanction déguisée, ni porter atteinte à son pouvoir d'achat. De façon plus générale, les mouvements des travailleurs entre secteurs, branches et organismes professionnels, doivent tenir compte des exigences du développement et des plans de carrière individuels (art. 63). La mobilité peut encore être provoquée par l'attrait de l'indemnité de zone (art. 163) qui s'ajoute au salaire lorsque les postes de travail sont situés dans des zones, mais aussi secteurs d'activités, unités économiques ou qualifications, qui auront été jugés prioritaires. Cette mobilité horizontale voit le travailleur à qualification égale changer d'employeur ou de lieu de production. Elle se combine avec la mobilité verticale qui voit le travailleur acquérir une qualification supérieure et donc mériter un poste de travail, un grade et un salaire également plus élevés. La promotion résulte sans doute de l'expérience acquise par l'ancienneté, mais aussi par la formation et le perfectionnement professionnel du travailleur à son poste de travail ou par les enseignements appropriés (art. 162).

Le statut général du travailleur a substitué à la solution institutionnelle une solution de type économique en vue de rationaliser le monde du travail. Il y applique une autre grille gigantesque — davantage même que celle de 1966

puisqu'elle englobe aussi le secteur privé - constituée par des postes de travail définis selon des critères techniques. Il dépendra de la formation professionnelle donnée, lors du recrutement initial comme en cours de carrière, de favoriser le passage fluide d'un poste à l'autre, tant vers le haut que vers les côtés.

CONCLUSION

L'enjeu de la formation en entreprise est ainsi essentiel dans la politique de l'État. Élément déterminant de la nouvelle politique nationale de formation professionnelle, l'entreprise algérienne se situe au cœur de la dialectique entre stabilité et mobilité de l'emploi. Qu'il s'agisse de former le stagiaire ou de perfectionner le travailleur expérimenté, l'entreprise est appelée aujourd'hui à s'insérer totalement dans le projet global de l'État. Le comportement particulariste devient illégitime dans un pareil mouvement d'intégration du monde du travail. C'est à l'État d'être le fédérateur en fixant les règles communes, et notamment le contenu des programmes, les sanctions et surtout les équivalences, sans lesquelles la mobilité resterait théorique. C'est à l'État de susciter - il en a les moyens - et de soutenir l'établissement de formation au sein de l'entreprise. Celle-ci, pivot du développement, ne saurait accepter d'être « la vache à lait » de la formation professionnelle. Son équilibre économique justifie, non ses abus, mais ses exigences. Elle ne participera à cette tâche nationale intégrée que si les avantages qu'elle recevra des autres partenaires compensent largement ses propres efforts. Il a été démontré depuis 1971 qu'il ne saurait y avoir divergences entre l'entreprise socialiste et ses travailleurs. Il reste à montrer qu'il n'y a que convergence entre un État à options socialistes et des entreprises qui ne sont que ses instruments de développement. Le terrain de la formation professionnelle en sera le test.

André ANGSTHELM *

* Maître-assistant en Droit Public à l'Université d'Alger.