



Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences économique et gestion et
commerciale

Mémoire pour obtention du diplôme de master

Filière : science économique

Option : économie industrielle

Thème :

Analyse des contrats de travail : cas d'ANEM de
Bejaia

Présenté par :

M^m IGUI AINI

M^{elle} ISSAAD KAHINA

Encadré par :

Mr : AMIR FARID

Année universitaire
2017/2018

REMERCIEMENT

Nous remercions le Dieu de nous avoir donné du courage et de la détermination pour mener à terme ce travail.

Nous remercions notre encadreur monsieur AMIR FARID d'avoir accepté de diriger ce travail, pour sa présence permanente, et surtout pour ses précieux conseils donnés tout au long de la réalisation de ce travail.

Merci à tous les jeunes qui nous ont aidés à mener nos entretiens de recherche.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à :

- ❖ Ma très chère maman pour ces sacrifices, conseils et soutiens.*
- ❖ Mon cher amour Amer qui m'a toujours donné le courage de continuer.*
- ❖ Ma petite princesse et ma vie LILYANE.*
- ❖ Ma deuxième mère qui est aussi ma meilleure amie ma sœur LINDA et son mari RACHID ainsi que ses filles.*
- ❖ Mes adorables frères AMIROUCH, OKBA, BELAID, RACHID et leur femme aussi KAHINA et OURIDA et leur enfants.*
- ❖ Ma belle-famille son exception.*
- ❖ Toutes ma famille et amies, ainsi que tous ceux qui m'ont aidé*

à la réalisation de ce mémoire.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à :

- Mes très chers parents pour leurs sacrifices, conseils et soutiens.
- Mes adorables frères Djamel, koussylla et Aziz.
- Mes sœurs Karima, Dalila et Ghania.
- Mon collègue Lhacen.
- Toutes mes amies, ainsi que tous ceux qui m'ont aidé à la réalisation.

Kahina

Liste des abréviations

ANEM : Agence National de l'Emploi

ANSEJ : Agence National de Soutien a Emploi des Jaunes

ANGEM : Agence National de Gestion de Microcrédit

ALEM : Agence Locale de l'Emploi

AWEM : Agence de Wilaya de l'Emploi

ADS : Agence de Développement Social

ANDI : Agence National de Développement Investissement

BTPH : Bâtiment, Travaux Public et Hydraulique

CNAC : Caisse National d'Assurance du Chômage

CNES : Conseil National Economique et Social

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CTA : Contrat de Travail Aidée

CPE : Contrat de Pré-Emploi

CTT : Contrat de Travail Temporaire

DREM : Direction Régionale de l'Emploi

DAIP : Dispositif d'Aide à Insertion Professionnelle

DIPJ : Dispositif d'Instruction Professionnelle des Jaunes

Liste des abréviations

DA : Dinard Algérien

EPGS : Etablissement Public a Gestion Spécifique

ETT : Entreprise de Travail Temporaire

FMI :Fonds Monétaire International

ONAMO :Office National de Main-d'œuvre

ONS : Office National des Statistique

OIT :Organisation International de Travail

PAS : Plan d'Ajustement structurel

PME :Petite et Moyenne Entreprise

PNUD :Programme des Nations Unies pour le
Développement

PIB :Produit Intérieure Brute

PEJ :Programme d'Emploi des Jeunes

TUP-HIMO :Travaux d'Unité Publique a Haute Intensité de
Main-d'œuvre

Sommaire

Sommaire

Remerciement

Dédicaces

Liste des abréviations

Introduction générale.....	01
Chapitre 1 : chômage, croissance économique et politique d'emploi en Algérie.....	04
Introduction au chapitre 1.....	04
1-1: croissance économique : états des lieux.....	04
1-2 : chômage.....	09
1-3 : la politique de l'emploi : une volonté de lutter contre le chômage des jeunes.....	10
Conclusion au chapitre 1.....	18
Chapitre 2 : les dispositifs d'aide de l'emploi.....	20
Introduction au chapitre 2	20
2-1 : ANEM : quelques éléments théoriques.....	20
2-1-1 : le statut juridique du dispositif.....	20
2-1-2 : les objectifs.....	21
2-1-3 : évaluation de dispositifs de l'ANEM.....	22
2-1-4 : les limites et mise en œuvre de dispositif de l'ANEM.....	26
Conclusion au chapitre.....	26
Chapitre 3 : les contrats de travail au niveau de l'ANEM.....	27
Introduction au chapitre 3.....	27
3-1 : définition d'un contrat de travail.....	27
3-2 : les types de contrat de travail au niveau de l'ANEM.....	27
3-3 : les critiques des contrats de travail.....	29

Sommaire

Conclusion au chapitre 3.....	32
Chapitre 4 : présentation de l'ANEM de Bejaia.....	33
Introduction au chapitre 4.....	33
4-1 : organisation de l'ANEM-Bejaia.....	34
4-2 : statuts ANEM-Bejaia.....	35
4-3 : le rôle de l'ANEM-Bejaia dans l'absorbations du chômage.....	36
4-4 : la contribution de la création d'emploi dans l'ANEM de Bejaia.....	39
Conclusion au chapitre 4.....	42
Conclusion générale.....	43

Annexes

Bibliographie

Liste des tableaux

Tables de matière

Résumé

Sommaire

Introduction générale

Au lendemain de l'indépendance nationale, l'Algérie a hérité une économie vulnérable, caractérisée par des inégalités considérables et une misère sociale d'une population qui a subi les affres de la colonisation. Pour faire face à ce constat, l'Algérie a mis en place une stratégie de développement visant à construire une économie forte capable de répondre aux défis et besoins d'une population de plus en plus importante. Réaliser le bien-être de la population était un objectif plus qu'important de l'Etat. Lutter contre le chômage était une priorité pour réaliser ce bien-être du citoyen. En effet, le chômage en Algérie n'est pas récent. Ses origines reviennent au début du choc pétrolier de 86 et l'application du programme du FMI, à savoir le plan d'ajustement structurel (PAS).

Le chômage est souvent la principale cause de mécontentement des populations, cependant l'Algérie a connu d'importantes mutations de sa situation de l'emploi, ainsi que avec l'arrivée chaque années sur le marché de travail d'un nombre considérable des jeunes, Ainsi l'Essor de l'activité des femmes, qui a conduit à une augmentation importante du chômage, au développement de secteur informel et à l'apparition de nouvelles formes d'emploi, l'accroissement du chômage des jeunes et dans la période récente surtout celui des jeunes diplômés, constitue un facteur de déstabilisation sociale.

Sur le plan économique, le chômage signifie une sous-utilisations du facteur travail. Il se traduit par une baisse des revenus des ménages qui seront conduit à réduire leur demande, ce qui à son tour affectera le niveau de l'activité économique. Sur le plan social, le chômage affecte négativement les conditions de vie et alimente la pauvreté. Sur le plan politique, le chômage constitue un élément d'insécurité politique, en raison des protestations des jeunes, traduisant leurs exaspérations face à des conditions de vie difficiles.

Alors, depuis le début des réformes économiques de 1989, l'Algérie a fait des efforts considérables dans le cadre de sa politique d'emploi dans l'objectif d'en finir avec le chômage des jeunes. d'où l'intervention de l'Etat algérien pour mettre en place de multiples dispositifs de prise en charge des chômeurs, ainsi que de nombreuses structures publiques (ANEM, ANGEM, ADS, ANSEJ) chargées de leur gestion. Les politiques de lutte contre le chômage consistent principalement en des mesures passives d'aide aux licenciés économiques et aux chômeurs, mais aussi en de

Introduction générale

programmes actifs sous forme d'activités subventionnées, d'activités de formation ou d'insertion professionnelle qui vise la mise au travail des jeunes.

L'ANEM est venu pour remplacer l'Office National de main-d'œuvre, (ONAMO) qui est l'ancien bureau de main-d'œuvre. Son rôle est de mettre en relation les employeurs et les demandeurs d'emploi. Elle est également chargée avec les directions de l'emploi des Wilayas d'orienter tous les demandeurs d'emploi vers les différents dispositifs existants. Aujourd'hui l'ANEM est la première agence publique pour l'emploi en Algérie malgré son manque de moyens et la faiblesse de son système de traitement et d'information. Elle constitue un passage pour certains primo-demandeur d'emploi (toute personne n'ayant jamais travaillé), et toute personne qui est en chômage et à la recherche d'un emploi. C'est la première étape pour un étudiant qui vient d'obtenir son diplôme ou un stagiaire qui a effectué une formation.

L'Etat algérien a mis en place ANEM dans le but de réaliser plusieurs objectifs : lutter contre le chômage et la précarité des jeunes diplômés, permet à ces derniers d'acquérir une expérience professionnelle pour faciliter par la suite leurs intégrations et leurs accès au marché du travail et cela par l'acquisition d'un savoir-faire qui contribuera à leur compétence, mais le ANEM vise aussi à encourager et inciter les employeurs surtout du secteur privé à l'insertion des jeunes diplômés.

Donc ANEM est un organisme qui a la capacité et le savoir-faire pour l'aide à l'emploi qui leurs sont présentés mais ne peuvent éliminer le problème du chômage définitivement. Pour y remédier l'Etat ne cesse d'améliorer sa politique d'emploi et c'est dans ce sens que nous nous interrogeons sur l'efficacité des dispositifs qui sont mis en place. Pour apporter une clarté notable sur la question d'emploi en Algérie, nous avons délimité notre champ d'étude à un seul dispositif de lutte contre le chômage (ANEM) et nous avons spécifié la région de Bejaia comme terrain d'étude.

Les objectifs cités ci-dessus sont clairs et pertinents. Mais ils nous invitent à répondre à une question centrale qui constitue l'objet de notre problématique à savoir : Dans quelle mesure le dispositif ANEM participe à l'insertion le placement des demandeurs d'emploi dans la région de Bejaia ? Autrement dit, quels sont les emplois créés par ce dispositif ? De cette problématique centrale découle une autre question : le dispositif de l'ANEM est il efficace pour jouer son rôle ?

Pour répondre aux questions de notre problématique nous avons émis deux hypothèses :

- 1) Le dispositif ANEM contribue significativement à la création d'emploi dans la région de Bejaia.
- 2) Malgré son apport positif, le dispositif ANEM présente des insuffisances et limites qui le freinent d'être efficace.

Introduction générale

Notre méthodologie de recherche se base sur la lecture des livres et articles qui traitent le sujet de l'emploi et dispositifs de lutte contre le chômage en Algérie. Notre étude se base aussi sur l'analyse des données recueillies auprès de l'ANEM de Bejaia.

Pour mener à bien ce modeste travail nous avons divisé ce travail en quatre chapitres :

-le premier chapitre sera consacré à la croissance économique et au chômage.

Dans la première section, nous tenterons d'exposer l'évaluation de l'état des lieux de la croissance économique, dans la deuxième section, on parlera sur l'évolution du chômage, enfin dans la dernière section se porte sur la politique d'emploi et la lutte contre le chômage.

-le deuxième chapitre traitera les dispositifs de création de l'emploi. Il est divisé en quatre sections qui parleront de ANEM, son statut juridique, mission et objectifs, historiques du dispositif ANEM, et enfin la dernière section qui parle sur l'évaluation et limites de ANEM.

-le troisième chapitre nous avons présenté les contrats de travail au niveau de ANEM : sa définition : les types de contrats de travail au niveau de ANEM : et les critiques des contrats de l'ANEM.

-le quatrième chapitre se porte sur la partie pratique de notre travail, on présente l'organisation de ANEM, son statut ainsi son rôle.

On termine notre travail par une conclusion générale, une présentation d'une liste bibliographique et les annexes.

Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

Introduction

Le chômage commença à se manifester en Algérie de manière prononcée à partir de 1986 suite à la crise économique. Face aux difficultés des secteurs économiques à créer des emplois, les pouvoirs publics algériens ont eu recours à des solutions alternatives permettant de réduire la pression sur le marché de travail. De fait, les dispositifs de promotion d'emploi des jeunes initiés depuis ces dernières années ont relancé la dynamique du marché du travail; de la baisse du taux de chômage et de l'encouragement de l'entrepreneuriat.

1.1. La croissance économique : états des lieux

L'Algérie a adopté en 2016 un nouveau modèle de croissance économique. Ce document de référence a été examiné et approuvé en Conseil des ministres le 26 juillet 2016. Il s'appuie d'une part sur une approche renouvelée de la politique budgétaire avec une trajectoire 2016-2019 et d'autre part une perspective de diversification et de transformation de l'économie à l'horizon 2030. Dans son volet budgétaire, le Nouveau modèle de croissance met en exergue les objectifs ci-après à l'horizon 2019:

- (i) une amélioration des recettes de la fiscalité ordinaire de sorte qu'elle puisse couvrir, l'essentiel des dépenses de fonctionnement,
- (ii) une réduction sensible du déficit du Trésor à la même échéance,
- (iii) et une mobilisation des ressources additionnelles nécessaires sur le marché financier interne.

Dans son volet diversification et transformation de l'économie, le Nouveau Modèle de croissance définit des objectifs cibles à atteindre sur la période 2020-2030:

- Une trajectoire soutenue de croissance du PIB hors hydrocarbures, de 6.5% par an sur la période 2020-2030
- Une élévation sensible du revenu du PIB par habitant qui devrait être multiplié par 2,3 fois
- Un doublement de la part de l'industrie manufacturière, en termes de valeur ajoutée (de 5.3% en 2015 à 10 % du PIB à l'horizon 2030) ;
- Une modernisation du secteur agricole permettant d'atteindre l'objectif de sécurité alimentaire et de réaliser son potentiel de diversification des exportations ;

Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

- Une transition énergétique permettant notamment de diviser par deux le taux de croissance annuel de la consommation interne d'énergie (de +6% par an en 2015 à +3% par an à l'horizon 2030);
- Une diversification des exportations permettant de soutenir le financement de la croissance économique accélérée.

La chute brutale du prix des hydrocarbures a révélé la grande vulnérabilité des finances publiques. En effet, malgré la dépréciation du dinar, la fiscalité pétrolière a chuté de -7.9% en 2014 et de -32.9% en 2015. Cette baisse des revenus budgétaires a entraîné l'un des plus importants déficits budgétaires que le pays ait connu depuis au moins quinze ans ainsi qu'une contraction importante de l'encours du FRR. Le soutien de la politique budgétaire dans cette conjoncture pétrolière défavorable nécessite des ajustements qui confèrent plus de rigueur aux dépenses publiques et plus de rendement fiscal tout en consolidant les principes de justice sociale et de solidarité nationale que consacre notre Constitution. Les véritables sources de cette vulnérabilité budgétaire sont liées à la nature du modèle de fonctionnement de l'économie largement dépendant des hydrocarbures (32% de la production brute de l'économie et prépondérance des exportations des hydrocarbures) et de la dépense budgétaire (60% des revenus budgétaires de l'Etat).

L'Etat est également le principal investisseur (49% du total de l'accumulation brute de fonds fixes) et l'employeur en dernier ressort (25% du total de l'emploi formel). Ce modèle d'organisation et de financement de l'économie a certainement permis la réalisation d'un large réseau d'infrastructures économique et social que ce soit en termes d'accès au logement et à l'eau, d'introduction massive de gaz et d'électricité dans les foyers, d'infrastructures de transport, ou d'accès aux soins et à l'éducation. Il a également permis de réduire le chômage dans une période où celui-ci était parmi les plus élevé au monde (près de 30% en 1999 et 9,9% en 2016).

Toutefois, ce modèle est bâti sur une base vulnérable, où les conditions de sa reproduction s'appuient principalement sur l'exploitation de ressources naturelles épuisables. La violence du choc pétrolier actuel met en évidence la fragilité de ce modèle économique. L'urgence de construire un nouveau modèle économique qui passe par de profondes transformations structurelles, en vue d'assurer une croissance économique accélérée et une équité sociale affranchie de la dépendance des hydrocarbures. C'est la raison pour laquelle l'ajustement interne à entreprendre sur la période 2016-2019 ne constitue pas une finalité en

Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

soi mais doit être considérée plutôt comme un début de l'affranchissement de cette dépendance. Cette note synthétique résume les propositions les plus saillantes du Nouveau modèle de croissance économique qui cible l'émergence de l'économie nationale à horizon 2030 et trace les trajectoires de sortie de la crise budgétaire à court terme (2016-2019) adossée à des réformes de la politique budgétaire.

La croissance du PIB a connu cinq périodes qui se détachent comme suit:

.Période 1963-1985

Tableau 1: Taux de croissance du PIB en % (1963-1985)

Année	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974
Taux de croissance	34,31	5,84	6,21	-4,8	9,45	10,80	8,43	8,86	-11,3	27,42	3,81	7,49
Année	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	
Taux de croissance	5,05	8,39	5,26	9,21	7,48	0,79	3	6,40	5,40	5,60	3,70	

Source: Office national des statistiques

L'évolution du PIB n'a pas cessé d'augmenter depuis 1970 (période marquée par la forte hausse du prix du pétrole); s'interprète par une tendance haussière à partir de 1963 jusqu'au 1985, avec des taux d'investissement et des taux de croissance élevée, financée par l'augmentation des prix du pétrole.

.Période 1986-1995

Tableau 2: taux de croissance du PIB en % (1986-1995)

Année	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Taux de croissance	0,4	-0,7	-1	4,4	0,8	-1,2	1,8	-2,1	-0,9	3,8

Source: Office national des st

Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

C'est la période de récession (début de désindustrialisation), caractérisée par une croissance faible, voire négative, à cause de la chute des prix du pétrole de 65% par rapport au début de l'année 1985. Entre 1986 et 1994 l'Algérie affiche un taux de croissance de 0,53% en moyenne.

L'aggravation de la situation économique et financière a conduit les autorités à mettre en place un programme d'ajustement devant lui permettre de stabiliser l'économie et de retrouver le chemin de la croissance.

.Période 1996-2000

Tableau 3: Taux de croissance du PIB en % (1996-2000)

Année	1996	1997	1998	1999	2000
Taux de croissance	4,1	1,1	5,1	3,2	3

Source: Office national des statistiques

Durant cette période, la croissance de l'économie algérienne est restée en-deçà de son potentiel. Entre 1996 et 2000, la performance macroéconomique s'est améliorée, la dette extérieure a diminué de 80% du PIB en 1995 à 46% du PIB en 2000. Le déficit budgétaire est passé de -4,4% du PIB à un excédent de 7,8%.

.Période 2000-2010

Tableau 4: Taux de croissance du PIB en % (2000-2010)

Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Taux de croissance	3,8	3	5,6	7,2	4,3	5,9	1,7	3,4	2,4	1,6	3,6

Source: Office national des statistiques

On remarque un nouveau pallié de croissance, à la faveur de prix du baril élevés qui ont permis des taux d'investissement publics et de redistribution sociale jamais atteints depuis l'indépendance: forte augmentation du PIB par habitant, hausse de la consommation des ménages et baisse du chômage, une très forte corrélation entre le taux de croissance, les dépenses budgétaires et le prix du baril de pétrole.

Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

En 2002, le PIB a connu une croissance de 5,6%. En 2004 le produit intérieur brut s'est établi, en valeur courante, à 6 149,116 milliards de DA, la croissance économique s'est située à 4,3%, suite au ralentissement de la croissance de la production d'hydrocarbures et de la baisse de la production agricole par rapport à 2003 qui s'est caractérisée par une croissance positive du PIB avec un pic de 7,2%. Le PIBHH a été de 6,2% en 2005, la croissance économique a enregistré un taux global de 5,1% (7564,6 en volume). En 2006, a enregistré une croissance de 2,8%. Le taux de croissance du PIB réel est passé de 5,1% en 2005 à 2,4% en 2009 à cause de la crise des surprimes et le contre choc pétrolier de 2008.

. Depuis 2011

Tableau 5: Taux de croissance du PIB en % (2011-2015)

Année	2011	2012	2013	2014	2015
Taux de croissance	2,9	3,4	2,8	3,8	3,9

Source: Office national des statistiques

Selon l'ONS, l'Algérie a connu une croissance du produit intérieur brut de 2,9 % en 2011 et de 3,4% en 2012 et 2,8% pour 2013.

L'économie algérienne a réalisé en 2014 une croissance en termes réels de l'ordre de 3,8% contre 2,8% en 2013, soit une nette amélioration du rythme de croissance par rapport à l'année 2013. Ces améliorations sont à imputer pour l'essentiel au fait que le secteur des hydrocarbures semble avoir rompu au cours de l'année 2014 avec le cycle de baisse d'activité, même si la croissance hors hydrocarbures est moins importante en 2014.

En valeur courante, le PIB de 2014 est évalué à 17205,1 milliards de DA contre 16643,8 milliards en 2013, soit un taux d'accroissement nominal de 3,4%.

1.2. Chômage.

Tableau 6 : L'évolution de chômage en Algérie de l'année 2000 a l'année 2017.

Année	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007

Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

Taux de chômage %	29.80	27.30	27.00	17.70	15.30	12.30	13.80
Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Taux de chômage %	11.30	10.30	10.20	10.00	10.00	10.00	9.30
Année	2015	2016	2017				
Taux de chômage %	11.20	10.50	12.30				

Comme le montre le tableau ci-dessus, le taux de chômage est toujours en baisse de l'année à l'autre avec des proportions plus ou moins importantes. Nous voyons aussi que ce taux se stabilise pendant 3 ans de 2010 jusqu'au 2012 pour qu'il diminue seulement de 0.70% pour atteindre 9.3% en 2013. La diminution de taux de chômage de 2000 à 2006 de 17.5% qui est un pourcentage important en comparant à celui de 45% de 2007 à 2013.

L'interprétation de cette baisse de taux de chômage s'explique par l'intervention de l'Etat dans la création des nouveaux postes d'emplois du chômage en plus à celles qui existent déjà.

Comparant le taux de chômage des années 90 et celui de 2000. L'Algérie a marqué un très faible taux de chômage de 20% en 1990 à 9.30% en 2013 L'Etat s'intéresse à la création de l'emploi pour ses chômeurs c'est pour cela qu'il a réalisé une amélioration importante par rapport au pays du Maghreb et les autres pays du monde.

A partir de 2014 Jusqu'en 2017 constate une augmentation de taux de chômage. Il n'est relevé que l'évolution du taux de chômage selon le diplôme fait ressortir que l'augmentation enregistrée a touché les personnes sans qualification ainsi que les diplômés de la formation professionnelle.

Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

1.3. La politique de l'emploi : une volonté de lutter contre le chômage des jeunes.

Le retour à la croissance économique et la nécessité ressentie de rompre avec le traitement social du chômage et d'aller vers une démarche privilégiant l'accompagnement des demandeurs d'emploi par actions multiformes articulées autour du secteur économique, ont amené les pouvoirs publics à envisager des réformes en ce qui concerne les dispositifs de la recherche d'emploi.

1.3.1. Les dispositifs d'aides à la création d'emploi

Nous pouvons classer ces dispositifs en deux. Il y a ceux qui sont gérés par le ministère du travail et d'autres gérés par l'agence de développement social (ADS).

➤ Les dispositifs gérés par le ministère du travail

A- Le programme d'emploi des jeunes (PEJ)

Le PEJ (programme d'emploi des jeunes) est le premier dispositif initié de l'année 1987 et ayant pour objet d'alléger le problème du chômage et de la création d'emplois temporaires dans des chantiers d'utilité publique ciblant les jeunes chômeurs de 16 à 27 ans mais aussi la prise en charge de la formation des primo-demandeurs d'emploi sans qualification pour faciliter une insertion professionnelle dans divers domaines (bâtiment, industrie, et agriculture) . Le financement de ce programme a été assuré par les fonds d'aide à l'emploi des jeunes dont l'ordonnateur principal a été le Ministère du travail, d'Emploi et des sociales.

B- Les dispositifs d'instruction professionnelle des jeunes (DIPJ)

Le PEJ n'a pas absorbé toute demande du travail. Un autre programme ; le dispositif d'instructions professionnelles des jeunes DIPJ, a vu le jour en 1990. Son objectif était comme tous les autres dispositifs d'alléger le poids du chômage. Le DIPJ a pris en charge les travailleurs ayant perdu leur emploi. Pour atteindre ses objectifs ce dispositif a mis en place certaines formules. Il s'agit notamment de la création de coopératives, la création de petites et moyennes entreprises, la création d'emplois salariés par les collectivités locales, la formation

Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

professionnelle et l'apprentissage. Le financement de ce dispositif est assuré par le fond d'aide d'emplois des jeunes sous le contrôle du ministère

➤ **Les dispositifs gérés par l'Agence de Développement social(ADS)**

Créée en 1996 afin d'atténuer les effets du pas sur les catégories sociales les plus vulnérables, l'ADS contribue dans ces missions à l'intégration des populations en situation de déséquilibre dans le social, notamment les jeunes, à travers la gestion et le contrôle des général(IAIG) qui a vu le jour en 1995 et permet aux membres des familles sans revenu de bénéficier d'une mensuelle en participant en contre partie à des activité d'intérêt générale. Un deuxième programme a été créé en 1997 pour des travaux d'utilité publique a haut Intensité de main d'œuvre (TUP.HIMO) pour l'amélioration des Infrastructures des zones défavorisées par le biais de différents chantiers d'entretien et de maintenance d'infrastructures locales. Il accompagne ainsi les jeunes chômeurs par la création de micro activités tant au plan social qu'économique (agriculture, hydraulique) en contrepartie d'une rémunération. Ils sont financés sur le budget de l'état (via le fonds social de développement et un prêt de la banque mondial). Cependant, le faible niveau d'encadrement et l'absence de coordination intersectorielle, ont réduit sa portée jusqu'à l'arrêt complet de ce dispositif durant l'année 2000.

Enfin le programme des contrats de pré. Emploi(C.P.E). Instauré en 1998. Consiste A favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et des techniciens supérieurs issus des institues nationaux de formation. IL prend en charge. Pendant une année pouvant être renouvelé de six mois au maximum la rémunération de diplômés recrutés par des employeurs publics ou privés. Ce dispositif facilite ainsi l'accès des jeunesdiplômés à des emplois « durables » par l'acquisition d'une première expérienceprofessionnelle, il s'agit donc de dispositif d'Agence National d'Emploi (ANEM).

1.3.2 Les dispositifs d'aides à la création d'activité :

Nous nous intéressons à présenter les quatre dispositifs ANDI, ANGEM, ANSEJ et CNAC

➤ **Agence nationale de Développement d'Investissement (ANDI)**

Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

Afin d'encourager la croissance et de réduire le taux de chômage, l'Algérie cherche à diversifier son économie, aujourd'hui très dépendante des hydrocarbures, en développant les secteurs traditionnels, tels que l'agriculture, mais aussi les services aux entreprises, etc. Elle espère ainsi créer les emplois nécessaires pour absorber une main d'œuvre de plus en plus nombreuse et qualifiée, développer la consommation avec un moindre recours à l'importation, et accroître les exportations. Conscient du rôle majeur du secteur privé dans la création d'emplois, et notamment des PME, le gouvernement a entrepris un vaste programme de réformes afin de transformer le cadre de production et la structure même de l'économie nationale. Il espère ainsi améliorer la compétitivité des entreprises nationales en vue de leur introduction sur les marchés internationaux.

➤ **L'Agence Nationale de Gestion de Microcrédit (ANGEM)**

L'Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit (ANGEM), créée par le décret exécutif n° 04-14 du 22 janvier 2004, représente un outil de lutte contre le chômage et la précarité visant le développement des capacités individuelles des personnes en créant leur propre activité. Il est destiné pour les citoyens sans revenus ou disposant de revenus instables irréguliers et les femmes au foyer. Il vise l'intégration économique et sociale des citoyens ciblés à travers la création d'activités de production de biens et services.

Le dispositif ANGEM nous a permis d'obtenir un petit crédit bancaire et un prêt sans intérêt. Ce Micro Crédit est un prêt remboursable dans un délai de 8 ans, dont trois (03) années de différé. Permettant l'achat d'un petit équipement et matières premières de démarrage pour exercer une activité ou un métier.

Les Conditions d'éligibilité des jeunes promoteurs :

Ce dispositif dispose de sept conditions⁵⁶, il exige de :

1. Être âgé de dix-huit (18) ans et plus.
2. Être sans revenu ou disposer de petits revenus instables irréguliers.
3. Avoir une résidence fixe.
4. Posséder un savoir-faire en relation avec l'activité projetée.
5. Avoir un savoir-faire en relation avec l'activité projetée.

Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

6. Mobiliser un apport personnel correspondant au seuil fixé de 3% à 5% du

Coût Global de l'activité, selon les cas.

7. Au titre de l'achat de matières premières, mobiliser un apport de 10% du coût

Global, qui ne saurait dépasser les 30.000 DA.

Les types de financement prises par l'ANGEM

Cette agence repose sur deux types de financement, il s'agit d'un financement mixte et un financement triangulaire.

-Le financement mixte

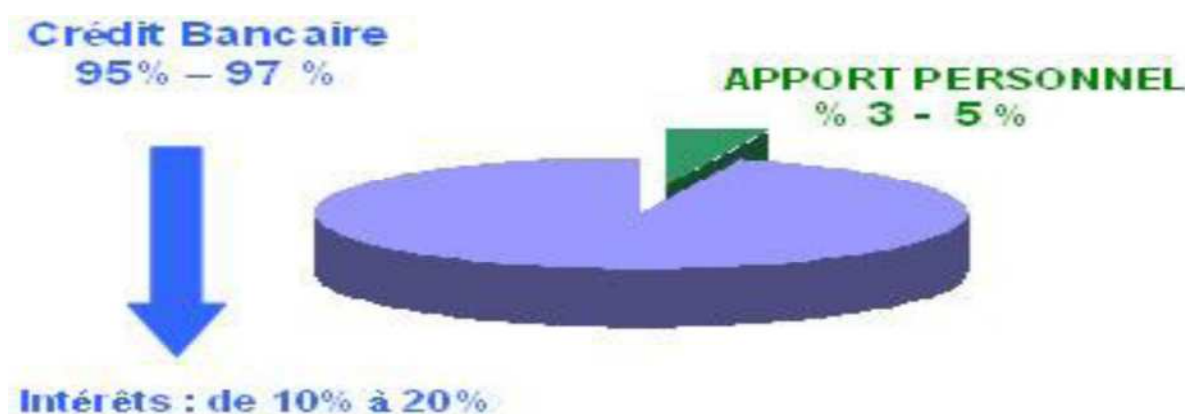
Tableau n°07 : Investissement supérieur à 50.000,00 DA ou inférieur à 100.000 ,00DA :

Apport personnel	Crédit bancaire
5%	95%
3%	97%

Source : agence ANGEM

Ci-dessous, une figure qui illustre le financement mixte de dispositif de l'ANGEM

Figure n° 06 : la répartition de financement mixte



Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

Source : établis par nous-mêmea partir des donnés de tableau

Lorsque le promoteur dispose d'un apport personnel de 3% la banque lui accorde un crédit de 97% du montant du projet financé mais s'il présente avec un apport de 5% la banque lui octroie un montant de 95% de coût globale du projet investi. Les intérêts que le promoteur devra rembourser à la banque sont variés entre 10 à 20%.

➤ Le financement triangulaire

Tableau n°08 : Investissement supérieur à 100.000,00 DA et inférieur ou égal à 400.000,00 DA :

Apport personnel	Prêt sans intérêt ANGEM	Crédit bancaire
5%.	25%	70% au maximum
3%	27%	70% au maximum

La figure qui démontre la répartition de financement triangulaire est représentée ci-dessous

Figure n°07 : la répartition de financement triangulaire



Source : établis par nous-mêmea partir des donnés de tableau

Le prêt non rémunéré octroyé par l'agence est de 25 à 27% de coût global du projet en plus au crédit bancaire qui est de 70% et l'apport personnel de 3 à 5 %. Les intérêts versés sont égaux à celles de financement mixte.

Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

D'autres modifications ont été introduites dans le dispositif ANGEM et touchent principalement de l'apport personnel exigé au postulant au micro crédit, pour le type de Financement triangulaire (promoteur-ANGEM-banque), qui a été ramené de 5% à 1%.

A cet effet, le prêt non rémunéré (PNR) de l'ANGEM destiné à compléter le crédit Bancaire -fixé à 70 % dans le cas de l'acquisition de petits matériels et de matières premières été relevé de 25 % à 29 % du coût de l'activité. Il est annoncé également le relèvement de 90% à 95 % du taux de la bonification de l'intérêt commercial appliqué sur le crédit bancaire, dans les zones spécifiques, dans le Sud et dans les hauts plateaux.

Tableau n°09: Structure de financement au sein de l'ANGEM :

Champ d'application	Apport personnel	PNR	Crédit Bancaire
Acquisition de petits matériaux et matières premières de démarrage de l'activité	1%	29%	70%

Source : revue ANGEM 2013.

➤ Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ)

Cette agence a été Créée en 1996, l'ANSEJ est une institution publique chargée de l'encouragement, du soutien et de l'accompagnement des jeunes chômeurs porteurs d'idée de projet de création d'entreprise ou d'extension de leurs entreprises. L'agence a pour missions principales concernées.

- de soutenir, de conseiller et d'accompagner les jeunes promoteurs dans le cadre de la mise en œuvre de leurs projets d'investissement.
- d'assurer le suivi des investissements réalisés par les jeunes promoteurs en veillant au respect des clauses des cahiers des charges qui les lient à l'agence et en les assistant, en cas de besoin, auprès des institutions et organismes concernés par la réalisation des investissements.
- de notifier aux jeunes promoteurs les différentes aides du fonds national de soutien à L'emploi des jeunes et autres avantages qu'ils ont obtenus.

Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

a- les conditions d'éligibilité des chômeurs promoteurs ANSEJ

Pour bénéficier de ce dispositif, le promoteur remplit les quatre (04) conditions

Suivantes :

- Être chômeur ;
- Etre âgé entre 19 et 35 ans. Lorsque l'investissement génère au moins trois (03) emplois Permanents (y compris les associés), l'âge limite du gérant de l'entreprise créée pourra être Porté à quarante (40) ans ;
- Avoir une qualification professionnelle ou un savoir-faire en relation avec l'activité Envisagée ;
- Le porteur du projet doit avoir une formation avant le début de la phase de réalisation
- Mobiliser un apport personnel pour le financement de votre projet.
- Ne pas occuper un emploi rémunéré au moment de l'introduction de la demande de création d'une micro entreprise.
- Etre inscrit auprès des services de l'Agence Nationale de l'Emploi comme demandeur d'emploi.

b- les modes de financement proposés par ce dispositif

Le coût de l'investissement ne peut dépasser 10 millions de DA pour les deux formules de financement prévues dans le cadre du dispositif ANSEJ : il s'agit d'un financement triangulaire et un financement mixte, la différence entre ces deux types réside dans les pourcentages et l'absence du crédit bancaire dans le financement mixte.

• Le financement triangulaire

C'est une formule dans laquelle l'apport personnel de promoteur est complété par un prêt sans intérêt accordé par l'ANSEJ et par un crédit bancaire. Ce type de financement est structuré sur deux niveaux, qui sont représentés dans les deux tableaux suivant :

Tableau n°10: le montant d'investissement jusqu'à 5.000.000DA

Apport personnel	Crédit sans intérêt (ANSEJ)	Crédit bancaire
1%	29%	70%

Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

Source : revue de l'ANSEJ

Tableau n°11: le montant d'investissement de 5.000.001 DA à 10.000.000 DA

Apport personnel	Crédit sans intérêt (ANSEJ)	Crédit bancaire
2%	28%	70%

Source : revue de l'ANSEJ

- **Le financement mixte**

Dans ce type de financement l'apport personnel de chômeur promoteur est complété par un prêt sans intérêt accordé par l'ANSEJ.

La structure de ce type de financement est répartie en deux niveaux, représentés dans les deux tableaux ci-dessus :

Tableau n°12: montant de l'investissement jusqu'à 5.000.000 DA

Apport personnel	Crédit sans intérêt (ANSEJ)
71%	29%

Source : revue de l'ANSEJ

Tableau n°13 : montant de l'investissement de 5.000.001 DA à 10.000.000 DA

Apport personnel	Crédit sans intérêt (ANSEJ)
72%	28%

Source : revue de

l'ANSEJ

Les candidats au micro-investissement dans le cadre de l'ANSEJ bénéficieront désormais de nouvelles mesures d'encouragements⁵⁹. Chaque postulant contribue au financement de son projet à hauteur de 1 %, au lieu de 5 %, dépassant pas 5 millions de dinars, et de 2 %, au lieu de 10 % pour les investissements allant

Chapitre01 : Chômage, croissance économique et politique d'emploi

Jusqu'à 10 millions dinars. Il a été décidé, également, d'élargir le seuil maximal de Bonification des taux d'intérêt sur le crédit bancaire, l'extension des périodes de différés à une Année sur le remboursement des intérêts et de 3 années sur le paiement du principal du crédit Bancaire.

Conclusion

On conclut que nous pouvons retenir que pour assurer un développement durable de son économie l'Algérie a mobilisé divers dispositifs et plusieurs institutions pour lutter contre le chômage.

Le taux de chômage en Algérie a amorcé une baisse continue passant de 29.3 % en 1999 à 13.8% en 2007 et à 10 en 2012 mais il ne suffit pas de parler de taux chômage dont les pouvoirs publics se plaisent à inscrire la tendance à la baisse depuis ces dernières années.

INTRODUCTION

L'évaluation de l'expérience en matières de programmes publics d'emploi, mis en œuvre depuis les années 90 a permis de relever les insuffisances.

Cette évaluation a permis aux pouvoirs publics de mettre en place un nouveau dispositif d'Agence nationale de l'emploi.

Ce dernier, vise à enclencher une dynamique de création d'emploi, par la mise à disposition des entreprises publiques et privées et des institutions et administrations publiques.

2.1. ANEM : quelques éléments théoriques

2.1.1. LE STATUE JURUDIQUE DU DISPOSITIF ANEM

L'agence nationale de l'emploi (ANEM) se présente comme en établissement public à gestion spécifique (EPGS), jouissant de l'autonomie financière. Visée par la réforme, l'agence a connu un renforcement en moyens humains et matériels. Au plan législatif et règlementaire, le décret exécutif n°04/19 du 25 décembre 2004 relatif au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi a notamment consolidé ses attributions dans le domaine de la régulation du marché du travail et du contrôle de l'emploi. Dans le même temps, il s'est prononcé clairement en faveur de l'ouverture de l'activité de placement au secteur privé, ouvrant la voie à la ratification en 2005, par l'Algérie, de la convention 181 sur les agences d'emploi privées de l'OIT. Sur un autre plan, la loi du 25 décembre 2004 a approfondi le dispositif juridique en matière de pénalités, en durcissant les sanctions pour les cas d'infractions constatés dans les opérations de placement. L'ANEM a subi d'autres changements, de 2006 à ce jour (décret exécutif n°06/77, décret exécutif n°07-123, décret exécutif n°09-273...), destinés à l'armer en prévision des prochaines étapes du processus de libéralisation. Placée en juillet 2006 sous la tutelle du département de Tayeb Louh, l'ANEM, avec ses 11 directions régionales de l'emploi (Drem), ses 48 agences de wilaya de l'emploi (Awem) et ses 151 agences locales de l'emploi (Alem), est considérée comme « l'instrument privilégié de l'état » dans la mise en œuvre de ses prérogatives de régulation et d'observation du marché de travail.

2.1.2. MISSION ET OBJECTIFS D'ANEM :

A / mission de ANEM :

Organiser et assurer la connaissance de la situation et de l'évolution du marché national de l'emploi et de la main-d'œuvre et de garantir à tout demandeur et à toute entreprise un service de recrutement efficace et personnalisé. A ce titre, l'ANEM est chargée de :

" Mettre en place un système d'information permettant de renseigner de manière précise régulière et fiable sur les fluctuations du marché de l'emploi et de la main d'œuvre.

" Procéder à toute analyse et expertise en matière d'emploi et de main d'œuvre." Entreprendre toutes études et enquêtes liées à l'accomplissement de sa mission.

" Développer et normaliser les instruments et outils permettant le développement de la fonction d'observation du marché de l'emploi.

" Recueillir et mettre en relation l'offre et la demande de travail et à ce titre elle est chargée.

" Assurer l'accueil l'information l'orientation et le placement des demandeurs d'emploi.

" Procéder à la prospection et la collecte d'offre d'emploi auprès des organismes employeurs.

" Organiser la compensation des offres et des demandes d'emploi au niveau national régional et local.

" Favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi.

B/les objectifs de ANEM :

L'objectif de l'agence nationale de l'emploi (ANEM) est d'assurer une mise en marche maximale des candidatures des demandeurs et maximiser la réussite des démarches de recrutement des entreprises et de les épauler efficacement dans le recrutement de candidates et de candidats car nous croyons que le capital humain d'une entreprise sera un élément majeur pour l'accroissement de sa compétitivité et son développement.

2.1.3. Historique du dispositif ANEM

Le phénomène du chômage est apparu après le deuxième choc pétrolier de 1986 comme conséquence de l'effondrement des prix des hydrocarbures qui a engendré une crise économique et sociale. Ce qui a fait augmenter plus les tendances du chômage dans les années

CHAPITRE 02 : les dispositifs de création de l'emploi

1990 est l'application du plan d'ajustement structurel (PAS). Ce dernier, sous l'égide du Fonds Monétaire International (FMI) a donné naissance à un processus de restructuration et de liquidation des entreprises étatiques qui se sont soldées par des licenciements massifs estimés à plus de 405 000 pertes d'emplois entre 1995 et 1998.

Dès l'ouverture initiée en 1989, l'Algérie a opéré des réformes et a élaboré des politiques visant à améliorer l'emploi dans le pays et aider les chômeurs par voie de conséquence. Ces politiques se sont présentées par trois formes : l'aide à la création d'entreprises ou à l'auto-emploi, l'insertion à travers des CDD ou des emplois d'attente et l'amélioration de l'employabilité des chômeurs à travers la formation/reconversion et l'aide à la recherche d'un emploi. La première génération de ces politiques qui datait de 1989-1997 est venue atténuer les effets négatifs du PAS sur le marché du travail. La deuxième s'étale de 1998 à 2007. Elle a donné naissance à l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM), l'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM) en complément de l'ADS. La troisième est en cours actuellement et elle a commencé en 2008.

2.1.4. Evaluation et limites du dispositif ANEM :

A) La fonction d'intermédiation de l'ANEM pour l'emploi de jeunes

L'ANEM a joué un rôle central dans la régulation du fonctionnement du marché du travail avec 2 093 262 de placements opérés entre 2006 et 2016 (annexe 2). En 2016, une part importante (75%) des placements a été réalisée dans le secteur privé dont plus de 89% dans le secteur privé national. S'agissant du type de contrat, seuls 9% des placements représentaient des Contrats à Durée Indéterminée (CDI), le reste étant des emplois temporaires. Pour ce qui est du secteur d'activité, les Services absorbent le plus d'emplois avec 35% des placements aux côtés de l'Industrie et du BTPH qui affichent 32% et 29,7% respectivement. Avec 3% des placements en 2016, l'agriculture se place en dernière position (ANEM, 2017).

Tableau 01– Bilan ANEM et programmes pour l'emploi des jeunes (2006-2016) - données en stocks

Placements classiques		Total
-----------------------	--	-------

CHAPITRE 02 : les dispositifs de création de l'emploi

ANEM	OPAP (depuis 2010)	CTA (depuis 2009)	Placements DAIP / Insertions (depuis 2008)	
2 093 262	37 043	261 990	2 033 583	4 425 878

*OPAP : données disponibles uniquement pour la période 2010-2014

Source: ANEM (2015 ; 2016 ; 2017)

Nous pouvons constater dans ce tableau N°01 le bilan de l'ANEM sur la période 2006-2016.

Tableau 02 : Répartition des placements par tranches d'âge et sexe (2014)

Tranches d'âge	Genre		Total	%	%cumulé
	Hommes	Femmes			
16 à 19 ans	7550	555	8105	3	3
20 à 24 ans	44009	5023	49032	16	19
25 à 29 ans	64156	7174	71330	23	42
30 à 35 ans	64987	5649	70636	23	65
36 à 39 ans	33575	3114	36689	12	77
40 à 49 ans	44334	4127	48461	16	93
50 ans et plus	18857	1273	20130	7	100
Total	277468	26915	304383	100	-

Source : ANEM (2015)

Le présent tableau présente la répartition des placements de l'ANEM selon l'âge et le genre pour l'année 2014. Nous observons à travers les chiffres de ce tableau qu'il y a des disparités significatives. Les jeunes (15-24 ans) détiennent la 3e place (19%) en termes de nombre de bénéficiaires derrière les 25-29 ans (23%) et les actifs âgés de 30 à 35 ans (23%). Un tel constat est si paradoxal qu'il nous montre qu'il y a un dysfonctionnement en matière de gestion. En effet, les jeunes âgés de 15 à 24 ans représentent la part la plus importante (40%) du total des demandeurs d'emploi en 2014 mais ne bénéficient pas du plus grand nombre de placements via l'ANEM et pourtant la politique nationale de l'emploi vise en priorité ces jeunes. Pour ce qui est des femmes, elles sont à peine 9% à avoir contracté un emploi via

CHAPITRE 02 : les dispositifs de création de l'emploi

l'ANEM. Ce chiffre dérisoire représente 7,6% du nombre de femmes en situation de chômage contre 32% pour les hommes bénéficiaires.

B) ANEM et la création d'emploi :

Selon les données de l'ANEM 2017, Le CTA a atteint un nombre de 261 990 actifs ayant bénéficié d'un contrat permanent entre 2009 et 2016.

C) L'effet du dispositif ANEM sur la dynamique du chômage en Algérie

Pour mesurer l'effet du dispositif ANEM sur la dynamique du chômage en Algérie nous allons faire confronter les réalisations des différentes mesures en fonction du nombre d'emploi créés annuellement et des niveaux d'emploi et de chômage correspondants. Mais nous devons aussi faire attention à la fiabilité de ces chiffres car il y a des emplois temporaires, il y a aussi le problème de l'asymétrie d'information.

Tableau 03 : Effet des dispositifs sur le niveau de l'emploi et du chômage (2008-2016)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Filet sociale	499932	428929	467411	445580	544698	585332	605762	-	-
DIA P	164296	277618	273141	660810	241993	138973	113417	95084	68287
CTA	-	8027	16937	24188	41753	49076	47262	39445	35302
ANS EJ	31418	57812	60132	92682	129203	96233	40856	51670	15119*
CNA C	5781	9574	15804	35953	59125	41786	37000	37921	13655*
ANG EM	63148	91101	77934	161417	219641	166053	176315	126152	22607*
Total emploi	764576	873061	911359	1420630	1236413	1077453	1020612	350272	103589

CHAPITRE 02 : les dispositifs de création de l'emploi

Popu latio n occu pée	91450 00	947 200 0	97350 00	95990 00	101 700 00	107 880 00	1023 9000	105 940 00	1089 5000
Taux d'em ploi %	37,0	37,2	37,6	36,0	37,4	39,0	36,4	37,1	37,8
Popu latio n au chô mage	117 000 0	10720 00	107 600 0	10630 00	1253000	1175 000	1214 000	1337 000	1198 000
Taux de chô mage (%)	11,3	10,2	10,0	10,0	11,0	9,8	10,6	11,2	10,5

*au 30/06/2016

Source : ANEM (2015 ; 2016 ; 2017) ; ANGEM (2017) ; CNES (2016) ; Gouvernement algérien (2010) ; MIM (2015a ; 2015b ; 2016a ; 2016b) ; Musette (2013) ; ONS (2016) ; Portail Premier Ministre (2009 ; 2012)

Nous pouvons constater dans ce tableau qu'à mesure que les dispositifs évoluent, le volume de la population occupée augmente et inversement pour la population au chômage.

2.1.5. Les limites à la mise en œuvre du dispositif de l'ANEM

Selon les rapports du PNUD et de l'OIT de 2013, l'Algérie a déployé des efforts considérables pour lutter contre le chômage. Selon le même rapport, l'Algérie représente le pays arabe ayant enregistré la plus forte baisse de chômage en deux décennies. Cependant, cette baisse s'est accompagnée par une augmentation de l'emploi informel et les jeunes restent fortement touchés par ce fléau. Ainsi, l'Algérie a pour défi la poursuite de sa politique de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage avec un renforcement et coordination

CHAPITRE 02 : les dispositifs de création de l'emploi

des divers dispositifs dans le but de créer des emplois stables et durables en substitution des emplois précaires encore existants. Aussi, selon des études menées sur la question de l'emploi en Algérie, la multiplication des réformes et des dispositifs sont un indice de la faiblesse d'efficacité des politiques de l'emploi en Algérie. On ne peut pas mesurer l'efficacité d'un programme si on n'a pas au préalable mesuré l'incidence de ce dernier sur le marché de travail. Or, en Algérie, des études montrent qu'aucune évaluation complète n'a été menée à l'issue des différents programmes de la politique d'emploi.

Conclusion

L'agence nationale de l'emploi (ANEM) est un établissement public qui a pour l'objective d'organiser et gérer le marché du travail et démunie le taux de chômage. L'ANEM a joué un rôle essentiel dans le placement des demandeurs d'emploi.

INTRODUCTION

L'objet de ces contrats ne doit pas être de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

3-1 Définition d'un contrat de travail

C'est un accord par lequel un salarié offre ses services à un employeur en contrepartie d'un salaire, le contrat prévoit les conditions de travail, le contrat précise les droits et les devoirs du salarié et de l'employeur (qualifiant, salaire, horaires etc.) il peut également s'inscrire dans le cadre d'une convention collective en vigueur accord conclu syndicats de salarié et employeur qui détermine l'ensemble des conditions de travail, des salaires et des avantages qui s'appliquent au salarié. Pour être valide, le contrat de travail doit présenter les trois critères suivants :

- La rémunération
- La prestation de travail
- Le lien de subordination juridique

3.2. Les types des contrats de travail

Nous pouvons distinguer :

Le contrat à durée indéterminée (CDI) : est la forme normale et générale de la relation de travail. Le CDI ne prévoit pas d'échéance c'est sa principale caractéristique. cela ne signifie pas que le salaire est embauché à jamais les contractants s'engagent à respecter les clauses du contrat mais peuvent y mettre un terme unilatéralement ou d'un commun accord, sous condition (démission licenciement ou rupture conventionnelle assortie de préavis et d'indemnités éventuelles le CDI n'est pas nécessairement écrite l'employeur doit alors remettre au salarié au choix, un double de la déclaration préalable à l'embauche adressée à l'organisme de sécurité sociale ou un document comportant les éléments essentiels de l'accord (définition du poste, date d'entrée en fonction rémunération durée du travail, convention collective, durée des congés payés et du préavis).

Le contrat à durée déterminée CDD : prévoit un terme ou une date de fin. Il est donc temporaire et doit être conclu pour une raison précisée expliquée dans le contrat. Il peut être renouvelé deux fois et à moins d'être transformé en CDI sa fin donne lieu au versement d'indemnités (prime de précarité), sans exception. Si le cadre légal n'est pas respecté on si

CHAPITRE 3 : les contrats de travail au niveau d'ANEM

l'employeur conserve le salarié au-delà de l'échéance, le contrat peut être converti en CDI, il existe des variantes de CDD comme le CDD à objet défini réservé aux ingénieurs et aux cadres, ou encore le CDD senior

Le contrat de travail temporaire (CTT) : le contrat d'intérim est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et momentanée dans les cas énumérés par la loi et le type de contrat requiert l'intervention d'un tiers, une entreprise de travail temporaire (ETT ou l'agence d'intérim) qui fait office d'intermédiaire entre et l'entreprise.

D'où la signature de deux contrats : celui conclu entre l'agence et l'entreprise, et celui conclu entre le salarié et l'agence pendant la mission, le salaire est placé sous l'autorité de l'entreprise. Chaque nouvelle mission implique la signature de nouveaux contrats le CTT décline parfois en CDI intérimaire, qui compte des périodes travaillées et chômées, et garantit un salaire mensuel minimum.

Le contrat de travail intermittent : est conclu pour des emplois permanents qui se caractérisent par une alternance entre périodes travaillées et chômées. Il s'agit d'un CDI avec plusieurs clauses obligatoires comme la durée annuelle minimale du travail du salarié, les périodes travaillées et la répartition des heures de travail. Une convention ou un accord collectif doit impérativement en autoriser le recours pour permettre à l'employeur de le proposer

Le contrat en alternance : permet de se former et d'obtenir une qualification. Il se décline en contrat d'apprentissage CDD de six mois à trois ans selon le diplôme d'état préparé (licence, master) ou le titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ouvert aux jeunes de 16 ans à 25 ans .

Contrat de professionnalisation : CDD de six mois à un an ou CDI permettant l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, certificat de qualification professionnelle) reconnue par l'état ou la branche professionnelle ouvert aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Le contrat en alternance appartient à la famille des contrats aidés destinés à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

le contrat à temps partiel : tous les types de contrats , c'est-à-dire sur la base d'une durée de travail inférieure à la durée légale hebdomadaire (35 ans) , mensuelle (151,66 heures) ou annuelle (1607 heures) ou ramenée à la durée légale conventionnelle ou applicable dans

CHAPITRE 3 : les contrats de travail au niveau d'ANEM

l'établissement un salaire à temps partiel est autorisé cumuler les employeurs , mais la somme des durées du travail ne doit pas excéder les durées temps partiel est autorisé cumuler les employeur , mais la somme des durées du travail ne doit pas excéder les durées légales maximales .

3.2. Les critiques des contrats de L'ANEM

Dans ce titre nous allons présenter les différentes critiques des contrats de l'ANEM.

- 1- Le contrat ne prévoit pas de disposition qui protège efficacement les travailleurs contre les abus, le harcèlement et la violence les systèmes juridique actuels sont mal préparés pour répondre à de telles violations.
- 2- Le contrat ne comporte pas tous les modalités d'emploi en plus le contrat ne semble pas écrit d'une manière qui sont appropriée, vérifiable et compréhensible il manque une description du travail a réalisé ainsi que le détail des heures normales de travail.
- 3- Le contrat ne m'indique pas clairement si le travailleur a le choix de vivre c'est-à-dire il n'est pas fait mention da la liberté de mouvement des travailleurs qui restent chez l'employeur pendant le période de congés journalier, hebdomadaire ou annuel.
- 4- Aucune disposition du contrat ne garantit l'égalité de traitement entre les travailleurs en ce qui concerne les heures de travail, la rémunération des heures supplémentaire et le repos, congés le contrat ne précise pas si le temps de repos lorsque le travailleur doit être considéré comme temps de travail ou non.
- 5- Le contrat ne fait pas refermé a la sécurité sociale ni la protection de la maternité.
- 6- L'employeur verse à l'employé un salaire mensuel qui lui est payé chaque moi selon le calendrier grégorien.
- 7- La durée du présent contrat est de un an à partir de la date à l'quelle l'employé commence à travailler la durée du contrat est renouvelée automatiquement pour la même période sauf si l'une des deux parties s'y oppose auquel cas elle avertit l'autre partie trente (30) jours avant l'expiration du contrat.

CHAPITRE 3 : les contrats de travail au niveau d'ANEM

- 8- L'employé effectue une période d'essai au moins trois mois et n'excédant pas six mois pour attester des capacités de travail et sérieux de sa conduite personnelle.

L'employeur peut résilier le contrat pendant la période d'essai sans adresser de préavis à l'employé, s'il considère que ce dernier n'est pas apte à travailler, auquel cas l'employeur rapatrie l'employé dans son pays ou renvoie à l'agence de recrutement conformément à un accord préalable signé à cet effet.

9-L'employeur a :

a)- fournir à l'employé un logement décent doté des moyens d'existence nécessaires dans le respect de sa vie privée mais ici la définition des moyens d'existence nécessaire n'est pas claire et risque d'être laissée à la seule appréciation de l'employeur.

b)- fournir à l'employé la nourriture et les vêtements suivants et lui assurer une vie décente mais en tenant compte des conditions nationales :

1- une pièce séparée, privée, convenablement meublée et équipée d'une serrure et d'une clé qui devrait être remise au travailleur domestique.

2- l'accès à des installations sanitaires, convenablement, communes ou privées

3- un éclairage suffisant, le chauffage et la climatisation en fonction des conditions qui prévalent au sein du ménage.

C)- prendre en charge le visa ainsi que les taxes et les frais gouvernementaux liés à la délivrance au renouvellement et à l'annulation du permis de travail et des visas de sortie et de retour.

D)- verser un salaire mensuel régulier l'employeur s'acquitte du salaire seulement lorsqu'il a reçu l'intégralité de son salaire.

E)- faire prodiguer des soins médicaux à l'employé en cas de maladie ou l'accident du travail, sauf si l'employé s'est délibérément infligé l'accident le préjudice à lui-même.

F)- verser une compensation en cas de décès d'invalidité totale ou partielle provoquée par un accident de travail, conformément aux dispositions prévues dans les législations nationales applicables à cet égard.

CHAPITRE 3 : les contrats de travail au niveau d'ANEM

G)- prendre en charge, en cas de décès de l'employé, les frais de rapatriement de sa dépouille dans son pays d'origine.

H)- prendre en charge le rapatriement de l'employé dans son pays d'origine à l'expiration du contrat de travail.

I)- autorisée l'employé à communiquer régulièrement avec sa famille

J)- lorsque le contrat de travail prend fin, l'employé doit avoir des indemnités de départ, calculées conformément aux dispositions prévues dans les législations nationales applicables à cet égard.

10- l'employé s'engage à :

a)- effectuer honnêtement et correctement le travail convenu avec l'attention normalement attendue d'une personne ordinaire.

b)- respecter les consignes de travail de l'employeur et des membres de sa famille à condition que ces consignes ne mettent pas en danger la sécurité de l'employé et qu'elles ne portent pas atteinte à sa dignité humaine.

c)- protéger la confidentialité de la vie privée de l'employeur et des membres de sa famille ainsi que celle des individus présents à son domicile pour quelque raison que ce soit et que l'employé est amené à bien connaître de par son travail.

d)- entretenir les biens appartenant à l'employeur et aux membres de sa famille. L'employé répare tout dommage qu'il peut causer, survenant par erreur de sa part conformément aux dispositions prévues dans la législation nationale applicable à cet égard.

e)- s'abstenir de travailler pour d'autres personnes qu'il s'agisse de travail rémunéré ou non.

f)- respecter les lois, réglementations et coutumes propres au pays de résidence de l'employeur.

g)- prouver qu'elle est médicalement apte à occuper et qu'elle ne souffre d'aucune maladie contagieuse.

11)- les heures de travail habituelles et les heures supplémentaires à cet égard. Dans tous les cas l'employé dispose d'une pause nocturne d'au moins huit heures consécutives.

CHAPITRE 3 : les contrats de travail au niveau d'ANEM

12)- l'employé a droit à un jour de repos hebdomadaire payé comme convenu par les deux parties au contrat. S'il lui est demandé de travailler pendant son jour de repos il a droit à un jour de repos compensatoire la semaine suivante ou à un paiement.

13)- l'employé a droit à un congé annuel payé intégralement, la durée de ce congé est déterminée conformément aux dispositions prévues dans les législations nationales applicables à l'égard.

L'employé a le droit de cumuler ses repos annuels deux années de suite pour pouvoir passer ses congés dans son pays d'origine.

L'employeur prend en charge les frais de voyage.

14)- L'employé a droit à un congé de maladie rémunéré, dont la durée est déterminée conformément aux dispositions prévues dans les législations nationales applicables à cet égard.

15)- le passeport de l'employé est un document personnel et il est autorisé à le conserver dans un lieu qu'il juge approprié.

16)- le présent contrat est rédigé en deux exemplaires chaque partie conserve un exemplaire.

L'exemplaire destiné à l'employé comporte une traduction du contrat la version arabe du contrat fait foi.

Conclusion

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la subordination d'une autre, moyennant rémunération.

Le contrat de travail est un contrat de droit privé, il est soumis aux dispositions du code de travail et de la sécurité sociale.

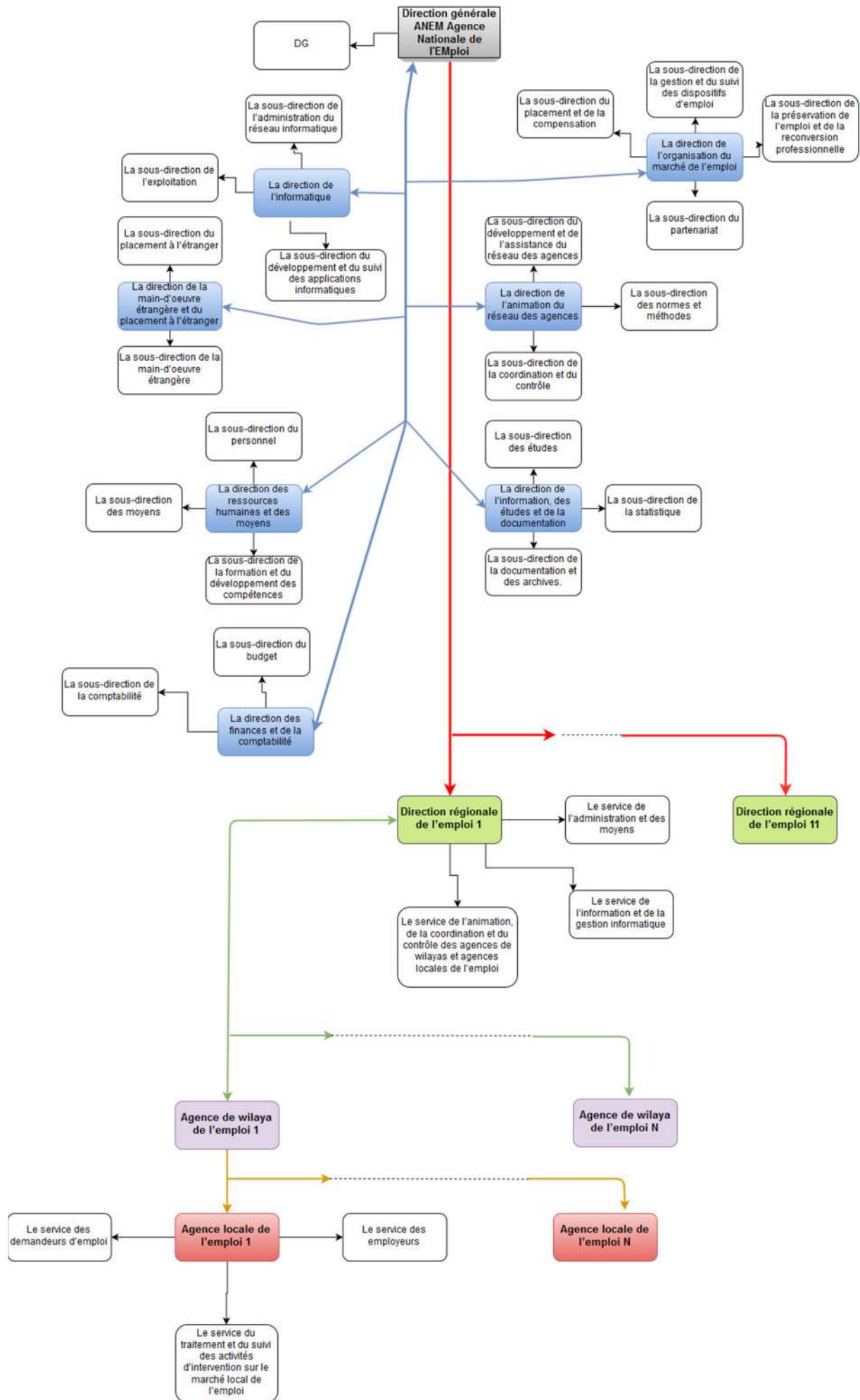
D'une manière générale l'amélioration des types des contrats de travail c'est l'outil de prévention et une aide à la promotion d'une personne.

Introduction

La majorité des jeunes après avoir terminé leurs études ou formation professionnelles tentant de trouver un poste d'emploi ou ils exploitent leurs compétences acquises dans leur parcours de formation universitaire

4.1. organisation de l'ANEM-Bejaia :

Chapitre 4 : présentation de L'ANEM de Bejaia



4-2:statuts ANEM Bejaia

La direction générale

La direction générale est chargée de la normalisation du conseil et du contrôle. L'information sur le marché de l'emploi est captée par le réseau d'agences et traitée en centrale.

La direction régionale de l'emploi(DREM)

Celle-ci constitue le relais entre le siège et les structures qui lui sont rattachées (agences wilayas et agences locales) et a pour mission :

- D'assurer une gestion décentralisée des fonctions et des moyens basée sur

Une politique de partage et de responsabilité entre le siège et les structures extérieures.

- fournir un appui technique et de gestion aux agences wilayas et locales afin de faire face aux problèmes qu'elles rencontrent quotidiennement afin d'assurer un bon fonctionnement des activités.

Agence de wilaya de l'emploi(AWEM)

Cette agence est placée en première ligne face aux usagers et à leurs multiples besoins et elle est chargée de :

- Trouver de l'emploi à tout individu qui en exprime la demande ce qui relève de la capacité de la section demandeur d'emploi se composant d'un personnel spécialisée pour prendre en charge des objectifs de placement et de conseil d'information et d'orientation.

- la prospection et le conseil aux entreprises afin de développer au niveau

Locale des relations avec les entreprises ; ce travail est assuré par la section Employeurs.

- assurer une fonction d'appui et de suivi administratif : traitement des offres et convocation et suivi des demandeurs.

- contribuer à la mise œuvre de la politique de promotion d'emploi conduite par les pouvoirs publics.

Agences locale (ALEM)

Considéré comme des annexes de wilayas caractérisées par une grande concentration de la population et de activités les ALEM constituent le dernier palier de l'organisation .Implémentée au niveau communal elles peuvent se spécialiser dans la prospection des offres .cependant elles sont tenues d'orienter leurs activités à destination des populations résidentes

-Accueillir informer et proposer un emploi à tout demandeur qui se présente A l'agence

-prospector les opportunités d'emploi au niveau local.

-conseiller et accompagner les entreprises dans le recrutement.

-contribuer à la mise en œuvre des dispositifs d'emploi.

4.3 : le rôle de l'ANEM dans l'absorption du chômage

A) d'organiser et d'assurer la connaissance de la situation et de l'évolution du marché nationale de l'emploi et de la main œuvre.

A ce titre elle est notamment chargée :

-de mettre en place un système d'information permettant de renseigner de manière précise régulière et fiable sur les fluctuations du marché du l'emploi et de la main d'œuvre.

-de procéder à toute analyse et expertise en matière d'emploi et de main d'œuvre.

-d'entreprendre toutes études et enquêtes liées à l'accomplissement de sa mission.

-de développer et normaliser les instruments et outils permettant le développement de la fonction observation de marché de l'emploi

B) de recueillir et de mettre en relation les offres et les demandes d'emploi enregistrées afin de sélectionner parmi celle-ci des candidatures répondant aux profils recherchés par les employeurs.

A ce titre elle est chargée :

-d'assurer l'accueil l'information l'orientation et le placement des demandeurs d'emploi tout en enregistrant leur demande d'emploi en prenant note de leur qualifications leur compétences leur aptitudes et leur expérience professionnelle ainsi que leur souhaits et leur attentes. Pour

Chapitre 4 : présentation de L'ANEM de Bejaia

les assister à trouver un emploi convenable ou bien pour les orienter vers une formation ou une réadaptation professionnelle. si non susciter leur esprits d'entrepreneuriat et de travail indépendant.

-de procéder à la prospection et à la collecte des offres d'emploi à leur enregistrement et leur traitement. Tout en prenant soin de d'obtenir les informations précises sur les emplois vacants et les conditions de recrutement que doivent remplir les candidatures et ce auprès des organismes employeurs qui doivent être aidés à recruter des travailleurs spécialisés dans les métiers qui leur conviennent

-d'organiser la compensation des offres et des demandes d'emploi d'une agences à une autre au niveau local régional et national lorsque l'agence sollicitée en premier lieu n'est pas en mesure de satisfaire des offres d'emploi de placer convenablement les demandeurs d'emploi inscrits sur ses listes ou lorsque d'autres circonstances le justifient.

-de favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi en organisant et gérant conformément à la réglementation en vigueur les aides spécifiques destinées à la régulation des mouvement de main d'œuvre et en participant avec les institutions entreprises et organismes concernés à la mise en œuvre d'action de reconversion professionnelle ou de formation complémentaire destinées à adapter les qualifications des demandeurs d'emploi aux exigences des offres d'emploi disponibles pour palier aux déséquilibres du marché de l'emploi en terme d'emplois et de métiers déficitaires.

-de participer à l'organisation et à la mise en œuvre des programmes spécifiques décidés par l'état les collectivités locales et toutes institutions concernées .Elle est tenue informée de la gestion et de la réalisation des programmes suscites.

-de prospector toutes les opportunités permettant le placement à l'étranger des travailleurs nationaux.

-de développer et normaliser les méthodes de gestion du marché de l'emploi et les outils d'intervention sur l'offre et la demande d'emploi.

-d'assurer des actions de formations en matières de conseil à l'emploi et de gestion du marché du travail.

-d'établir les conventions avec les organismes privés agréés et les communes chargées des activités de placement.

Chapitre 4 : présentation de L'ANEM de Bejaia

C) de suivre dans le cadre de la législation et de la réglementation relative à l'emploi des étrangères l'évolution de la main d'œuvre étrangère en Algérie et d'organiser et de gérer le fichier national des travailleurs étrangère.

D) d'assurer pour ce qui la concerne l'application des mesures découlant des conventions et accords internationaux en matière d'emploi.

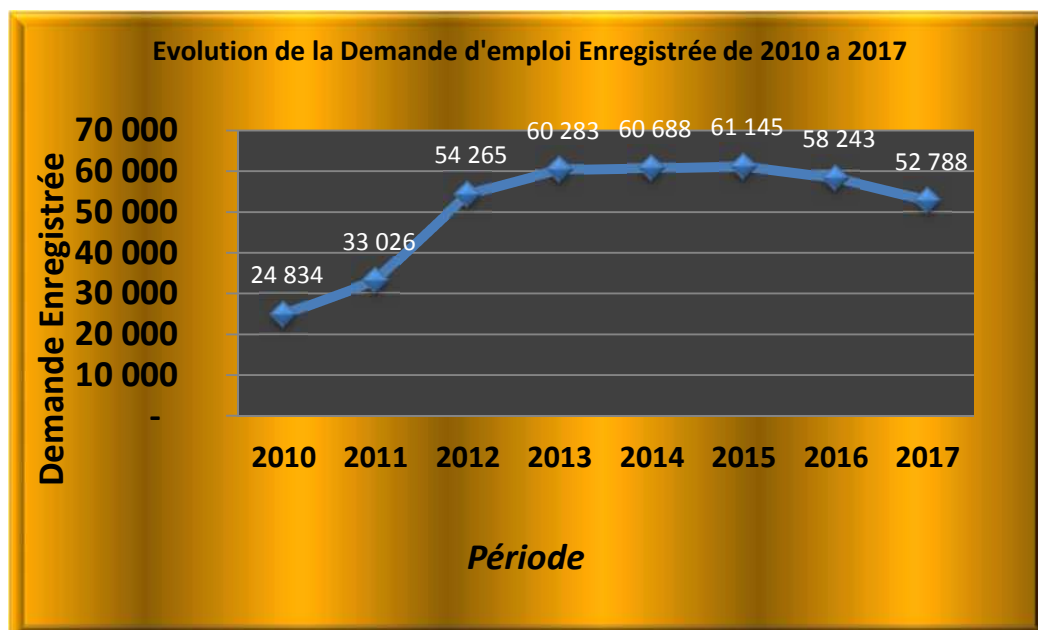
E) d'assurer en ce qui la concerne l'application des mesures de contrôle qui découlent des dispositions de la loi 04-19 du 25 décembre 2004 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi.

4.4. LA contribution de création d'emploi dans l'ANEM Bejaia :

4.4.1. Evolution de la demande d'emploi a Bejaia de 2010 a 2017 :

<i>Année</i>	<i>Homme</i>	<i>Femme</i>	<i>Total</i>
2010	21 188	3 646	24 834
2011	25 384	7 642	33 026
2012	37 239	17 026	54 265
2013	45 416	14 867	60 283
2014	44 219	16 469	60 688
2015	44 745	16 400	61 145
2016	41 414	16 829	58 243
2017	35 547	17 241	52 788

Chapitre 4 : présentation de L'ANEM de Bejaia



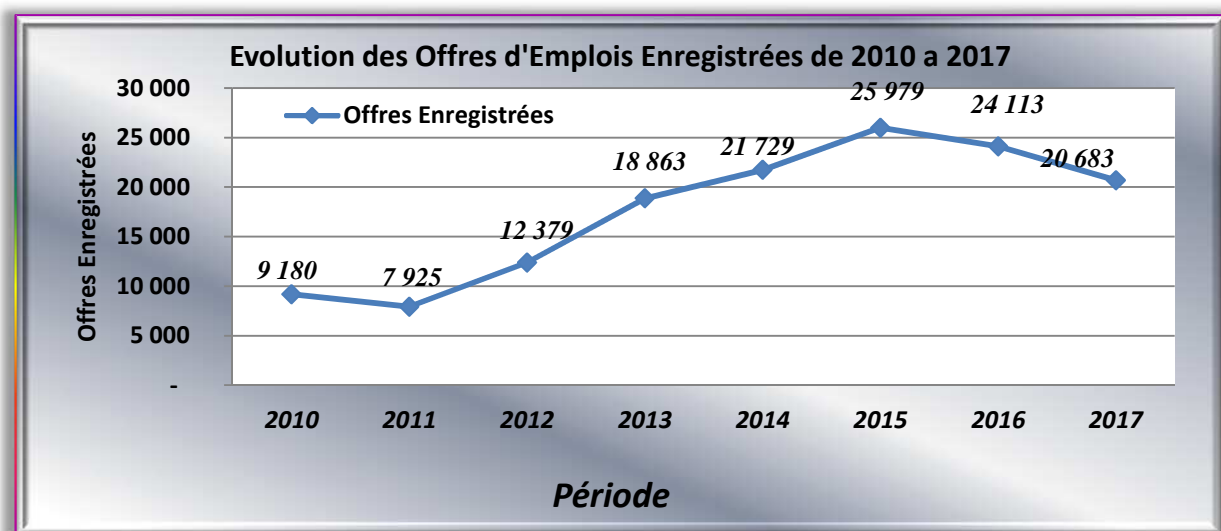
Interprétation de tableau :

De 2010 jusqu'à 2015 la demande globale a augmenté de 24 834 demandes à 61 145 demandes en 2015. Elle a connu une baisse sensible en 2016 et 2017 (à) les demandes sont baissées de 58 243 en 2016 à 52 788 en 2017. Nous pouvons constater aussi que la part des femmes est si faible dans les demandes d'emploi au niveau de l'ANEM. on cite par exemple (à) en 2010 la part des hommes est de 21 188 demande alors que celle des femmes ne représente que 3 646.

4.4.2. Evolution des offres d'emplois à Bejaia enregistrées au niveau de L'ANEM.

Année	Offres Enregistrées
2 010	9 180
2 011	7 925
2 012	12 379
2 013	18 863
2 014	21 729
2 015	25 979
2 016	24 113
2 017	20 683

Chapitre 4 : présentation de L'ANEM de Bejaia



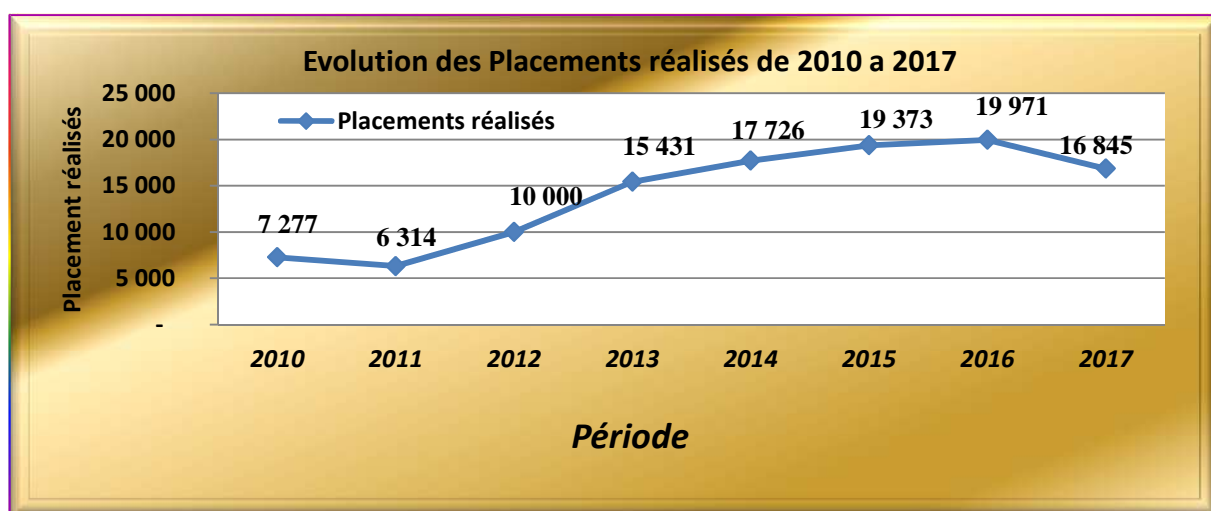
Interprétation de ce tableau :

De 2010 jusqu'à 2015 l'offre d'emploi a augmenté de 9180 offres à 25979 offres en 2015. Elle a connu une baisse sensible en 2016 et 2017, les offres sont baissées 24113 en 2016 à 20683 en 2017.

4.4.3. Contribution du dispositif ANEM Bejaia dans le marché d'emploi :

<i>Année</i>	<i>Placements réalisés</i>
2010	7 277
2011	6 314
2012	10 000
2013	15 431
2014	17 726
2015	19 373
2016	19 971
2017	16 845

Chapitre 4 : présentation de L'ANEM de Bejaia



Interprétation de ce tableau :

De ces données tirées de l'ANEM de Bejaia, et après étude et analyse ,nous pouvons dire ce dispositif a contribué significativement réduire le chômage .le nombre de repenses positives aux demandes d'emploi est un élément important qui démontre l'apport positif de ce dispositif d'emploi .Certainement il manque des insuffisances et lacunes pour une gestion efficace du marché d'emploi

Conclusion

Les jeunes insistent sur leurs droit à un poste de travail, (de vrais poste d'emploi qui vent mettre fin aux portés de travail précaires) il y a lieu de dire stop à l'exploitation de ces travailleurs du moment que des potentiels humains sont mis à la disposition des patrons.

De ces données tirées de l'ANEM de Bejaia (à) et après étude et analyse (à) nous pouvons dire ce dispositif a contribué significativement réduire le chômage .le nombre de repenses positives aux demandes d'emploi est un élément important qui démontre l'apport positif de ce dispositif d'emploi .Certainement il manque des insuffisances et lacunes pour une gestion efficace du marché d'emploi et cela pour différentes raisons que nous pouvons expliquer toutes ici.

Conclusion générale

A partir de la fin des années 1980 l'Algérie s'est engagée dans une phase de transition passant de l'économie dirigée et planifiée à l'économie de marché caractérisée par des réformes entreprises au niveau de tous les secteurs. Sur le plan macro économique ces réformes ont touché quelques agrégats macro financières jugés indispensables pour sortir de la crise engendré par la chute du prix du pétrole et l'instauration des règles de l'économie de marché en l'occurrence l'ajustement du taux de change la libéralisation des prix et les importations la réduction du rythme de l'expansion monétaire l'ajustement des taux d'intérêt appliqués au refinancement des banques et les taux de réescompte

La formation universitaire à pour but de garantir à ses diplômés un emploi rémunéré et correspondant à leur niveau de qualification .Tant dis qu'aux employeurs en dépit d'un contexte économique difficile et de marges de manœuvre financières limitées la plupart d'entres eux prennent conscience de la nécessité de reconnaître des compétences individuelles dépassent le savoir-faire uniquement lié au diplôme.

L'obtention d'un diplôme et l'acquisition d'une qualification et de compétences valorisables sur le marché du travail savoirs connaissances ensemble de compétences de nature diverse sont autant d'élément de l'employabilité pouvant être acquis en partie dans le cadre d'un cursus de formation universitaire rendant ainsi la capacité d'adaptation des nouveaux diplômés à leurs postes de travail plus facile et donnant une satisfaction à leurs employeurs

Mais il est important de noter que la conception de la qualification n'est pas la même pour les acteurs et elle varie selon la qualité de formation le cursus et le rendement individuel. En ce sens elle est la résultante d'un rapport de force entre l'employé son diplôme ainsi que son rapport avec le poste. Ainsi les individus distinguent la qualification acquise à l'issue de leur formation initiale. Celle qui leur est attribuée en cours de vie professionnelle et celle qui leur est socialement associée. De leur coté les employeurs séparent qualification souhaitée à l'embauche et celle nécessaire pour occuper correctement un poste précis.

Dans ce contexte nous avons essayé dans ce mémoire de démontrer l'impact de la mise en place du dispositif ANEM sur le marché du travail.

Nous pouvons dire enfin que le nombre d'agences en niveau national et leurs spécificités peuvent être à la mesure de les considérer capables d'être l'intermédiaire de choix entre un secteur de la protection sociale agissante et un secteur de l'activité économique ou se

Conclusion générale

dessinent les perspectives d'avenir et les définitions d'un emploi rénové .Ainsi le marché du travail deviendrait une réalité tangible ou chaque travailleur pourrait trouver sa place grâce à son expérience et sa compétence.

Bibliographie et Ouvrages

Ouvrages

- DUTHIL Gérard, «Economie de l'emploi et du chômage», ellipses, France, 1994
- GAUTIE Jérôme, «Les politiques de l'emploi», Vuibert, France, 1993.
- GAUTIE Jérôme, «Les politiques de l'emploi», Vuibert, France, 1993.

Mémoire

- BELKADI Sabrina et HADDAD Amani, «Evaluation des politiques d'emplois en Algérie: cas des dispositifs CNAC et ANSEJ», mémoire master, université de Bejaia, 2012.
- FLAYOLS Alexandra, «Rigidité du marché du travail et chômage: quelle relation?», mémoire de master 1, France, 2010.
- Hamza chérif Ali, «population et emploi en Algérie: tendances récentes et perspectives », mémoire master, université d'Oran ES-Séia, 2007.

Articles et revues

- Revue ANGEM, 2012.
- Revue ANSEJ, 2012.
- ZERKAK.S, MEKHMOUKH.S, «La question du chômage et de la promotion de l'emploi.

Sites internet

- «Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes», <http://umc.edu.dz/vf/image/emploi/ansej.pdf>.
- dispositif soutien à l'emploi», www.algerhebdo.com/index.php?mact=News,cntnt0l'emploi.
- •«Evolution de l'emploi et problématique du chômage en Algérie», <http://www.ceneap.com.dz/Pdf/L47.PDF>, n°47, 2002.
- «La question du chômage et de la promotion de l'emploi en Algérie»: www.iefpedia.com

Bibliographie et Ouvrages

- «La relation salaire emploi»,
http://www.studyrama.com/IMG/pdf/cours_economie03.pdf
- «Le chômage et ses explications»,
<http://www.letudiant.fr/boite>
- «Le crédit ANGEM»,
www.bdl.dz/angem.html
- «Les politiques d'emploi»,
<http://debeauvoir.free.fr/AEH/fiches%20techniques/politiques%20d'emploi.doc>
- «Lutte contre chômage mesures vraiment efficace»,
<http://www.lecercle.lesechos>.

Liste des tableaux

- ❖ **Tableau N°1** : Taux de croissance du PIB en %(1963-1985).
- ❖ **Tableau N°2** : Taux de croissance du PIB en %(1989-1995).
- ❖ **Tableau N°3** : Taux de croissance du PIB en %(1996-2000).
- ❖ **Tableau N°4** : Taux de croissance du PIB en %(2000-2010).
- ❖ **Tableau N°5** : Taux de croissance du PIB en %(2011-2015).
- ❖ **Tableau N°6** : L'évolution de chômage en Algérie de l'année 2000 à 2017.
- ❖ **Tableau N°7** : Investissement supérieur à 50.000.00DA ou inférieur à 100.000.00DA.
- ❖ **Tableau N°7** : investissement supérieur à 100.000.00DA et inférieur ou égal à 400.000.00DA.
- ❖ **Tableau N°8** : structure de financement au sein de l'AMGEM.
- ❖ **Tableau N°9** : Le montant d'investissement jusqu'à 5.000.000DA.
- ❖ **Tableau N°10** : Le montant d'investissement de 5.000.001DA à 10.000DA.
- ❖ **Tableau N°11** : montant de l'investissement jusqu'à 5.000.000 DA.
- ❖ **Tableau N°12** : montant de l'investissement de 5.000.001 DA à 10.000.000 DA.
- ❖ **Tableau N°13** : Bilan ANEM et programmes pour l'emploi des jeunes (2006-2016) - données en stocks.
- ❖ **Tableau N°14** : Répartition des placements par tranches d'âge et sexe (2014).
- ❖ **Tableau N°15** : Effet des dispositifs sur le niveau de l'emploi et du chômage (2008-2016).
- ❖ **Tableau N°16** : Evolution de la Demande d'emploi Enregistrée de 2010 à 2017.
- ❖ **Tableau N°17** : Evolution des offres d'emploi enregistrées de 2010 à 2017.
- ❖ **Tableau N°18** : Evolution de l'activité de placements de 2010 à 2017.

Annexes

A) annexe 1 : Taux de croissance du PIB en % (1963-1985)

Année	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974
Taux de croissance	34,31	5,84	6,21	-4,8	9,45	10,80	8,43	8,86	-11,3	27,42	3,81	7,49
Année	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	
Taux de croissance	5,05	8,39	5,26	9,21	7,48	0,79	3	6,40	5,40	5,60	3,70	

B) annexe 2 : Taux de croissance du PIB en % (1986-1995)

Année	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Taux de croissance	0,4	-0,7	-1	4,4	0,8	-1,2	1,8	-2,1	-0,9	3,8

C) annexe 3 : Taux de croissance du PIB en % (1996-2000)

Année	1996	1997	1998	1999
Taux de croissance	4,1	1,1	5,1	3,2

D) annexe 4 : Taux de croissance du PIB en % (2000-2010)

Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Taux de croissance	3,8	3	5,6	7,2	4,3	5,9	1,7	3,4	2,4	1,6	3,6

E) annexe 5 : Taux de croissance du PIB en % (2011-2015)

Année	2011	2012	2013	2014	2015
Taux de croissance	2,9	3,4	2,8	3,8	3,9

F) annexe 6 : L'évolution de chômage en Algérie de l'année 2000 a l'année 2017.

Annexes

Année	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007
Taux de chômage %	29.80	27.30	27.00	17.70	15.30	12.30	13.80
Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Taux de chômage %	11.30	10.30	10.20	10.00	10.00	10.00	9.30
Année	2015	2016	2017				
Taux de chômage %	11.20	10.50	12.30				

G) annexe 7 : Investissement supérieur à 50.000,00 DA ou inférieur à 100.000 ,00DA :

Apport personnel	Crédit bancaire
5%	95%
3%	97%

H) annexe 8 : Investissement supérieur à 100.000,00 DA et inférieur ou égal à 400.000,00 DA :

Apport personnel	Prêt sans intérêt ANGEM	Crédit bancaire
5%.	25%	70% au maximum

Annexes

3%	27%	70% au maximum
----	-----	----------------

I) annexe 9 : Structure de financement au sein de l'ANGEM :

Champ d'application	Apport personnel	PNR	Crédit Bancaire
Acquisition de petits matériaux et matières premières de démarrage de l'activité	1%	29%	70%

J) annexe 10 : le montant d'investissement jusqu'à 5.000.000DA

Apport personnel	Crédit sans intérêt (ANSEJ)	Crédit bancaire
1%	29%	70%

k) annexe 11 : le montant d'investissement de 5.000.001 DA à 10.000.000 DA

Apport personnel	Crédit sans intérêt (ANSEJ)	Crédit bancaire
2%	28%	70%

L) annexe 12 : montant de l'investissement jusqu'à 5.000.000 DA

Apport personnel	Crédit sans intérêt (ANSEJ)
71%	29%

M) annexe 13: **montant** de l'investissement de 5.000.001 DA à 10.000.000 DA

Apport personnel	Crédit sans intérêt (ANSEJ)
72%	28%

N) annexe 14 : Bilan ANEM et programmes pour l'emploi des jeunes (2006-2016) - données en stocks

Annexes

Placements classiques			Πλαχεμεντο ΔΑΠΙ / Ινσερτιονο (δεπυισ2008)	Total
ANEM	OPAP (depuis 2010)	CTA (depuis 2009)		
2 093 262	37 043	261 990	2 033 583	4 425 878

O) annexe 15 : Répartition des placements par tranches d'âge et sexe (2014)

Tranches d'âge	Genre		Total	%	% cumulé
	Hommes	Femmes			
16 à 19 ans	7550	555	8105	3	3
20 à 24 ans	44009	5023	49032	16	19
25 à 29 ans	64156	7174	71330	23	42
30 à 35 ans	64987	5649	70636	23	65
36 à 39 ans	33575	3114	36689	12	77
40 à 49 ans	44334	4127	48461	16	93
50 ans et plus	18857	1273	20130	7	100
Total	277468	26915	304383	100	-

P) annexe 16 : Effet des dispositifs sur le niveau de l'emploi et du chômage (2008-2016)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Filet sociale	499932	428929	467411	445580	544698	585332	605762	-	-
DIA	16429	277	27314	6608	241	138	1134	950	6828

Annexes

P	6	618	1	10	993	973	17	84	7
CTA	-	802 7	16937	2418 8	417 53	490 76	4726 2	394 45	3530 2
ANS EJ	31418	5781 2	60132	92682	129 203	9623 3	40856	5167 0	15119 *
CN AC	5781	957 4	15804	3595 3	591 25	417 86	3700 0	379 21	1365 5*
AN GE M	63148	911 01	77934	1614 17	219 641	166 053	1763 15	126 152	2260 7*
Tota l empl oi	76457 6	873 061	91135 9	1420 630	123 641 3	107 745 3	1020 612	350 272	1035 89
Pop ulati on occu pée	91450 00	947 200 0	97350 00	9599 000	101 700 00	107 880 00	1023 9000	105 940 00	1089 5000
Tau x d'e mpl oi%	37,0	37,2	37,6	36,0	37,4	39,0	36,4	37,1	37,8
Pop ulati on au chô mage	117 000 0	107200 0	107 600 0	10630 00	125300 0	1175 000	12140 00	1337 000	11980 00
Tau	11,3	10,2	10,0	10,0	11,0	9,8	10,6	11,2	10,5

Annexes

x de chô mag e (%)									
--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Q) annexe 17 : Evolution de la Demande d'emploi Enregistrée de 2010 à 2017:

<i>Année</i>	<i>Homme</i>	<i>Femme</i>	<i>Total</i>
2010	21 188	3 646	24 834
2011	25 384	7 642	33 026
2012	37 239	17 026	54 265
2013	45 416	14 867	60 283
2014	44 219	16 469	60 688
2015	44 745	16 400	61 145
2016	41 414	16 829	58 243
2017	35 547	17 241	52 788

R) annexe18 : Evolution des Offres d'emplois Enregistrées de 2010 à 2017

2 010	9 180
2 011	7 925
2 012	12 379
2 013	18 863
2 014	21 729
2 015	25 979
2 016	24 113
2 017	20 683

S) annexes19 : Evolution de l'Activité Placements de 2010 à 2017:

Annexes

<i>Année</i>	<i>Placements réalisés</i>
2010	7 277
2011	6 314
2012	10 000
2013	15 431
2014	17 726
2015	19 373
2016	19 971
2017	16 845

Table des matières

Introduction générale.....	01
Chapitre 01 : Evolution du chômage en Algérie et politique d'emploi.....	04
1.1. La croissance économique : états des lieux.....	04
1.2. Chômage.....	09
1.3. La politique de l'emploi : une volonté de lutter contre le chômage des jeunes.....	10
3.1. Les dispositifs d'aides à la création d'emploi.....	10
3.1.1. Les dispositifs gérés par le ministère du travail.....	10
3.1.1.1. Le programme d'emploi des jeunes (PEJ).....	10
3.1.1.2. Les dispositifs d'instruction professionnelle des jeunes (DPIJ).....	10
3.1.1.3. Les dispositifs gérés par l'Agence de Développement social(ADS).....	11
3.1.1.4. Les dispositifs d'aides à la création d'activité	12
3.1.1.5. Agence nationale de Développement d'Investissement (ANDI).....	12
3.1.1.6. L'Agence Nationale de Gestion de Microcrédit (ANGEM).....	12
4. Les Conditions d'éligibilité des jeunes promoteurs.....	12
5. Les types de financement prises par l'ANGEM.....	13
6. Le financement triangulaire.....	14
• Le financement mixte.....	17
CHAPITRE 2 : les dispositifs de création de l'emploi.....	20
2.1. ANEM : quelques éléments théoriques.....	20
2.1.1. LE STATUE JURUDIQUE DU DISPOSITIF ANEM	20
2.1.2. MISSION ET OBJECTIFS D'ANEM	20
2.1.2.1. Mission d'ANEM	21
2.1.2.2. Les objectifs d'ANEM	21
3. Historique du dispositif ANEM.....	21
4. Evaluation et limites du dispositif ANEM	22
4.1. La fonction d'intermédiation de l'ANEM pour l'emploi de jeunes.....	22

Table des matières

4.2. ANEM et la création d'emploi.....	24
L'effet du dispositif ANEM sur la dynamique du chômage en Algérie.....	24
4.3. Les limites à la mise en œuvre du dispositif de l'ANEM.....	26
Chapitre 03.....	27
3-1 Définition d'un contrat de travail.....	27
3.2. Les types des contrats de travail.....	27
3.2.1. Le contrat a durée indéterminée (CDI).....	27
3.2.2. Le contraa durée déterminée CDD	27
3.2.3. Le contra de travail temporaire (CTT).....	28
3.2.4. Le contrat de travail intermittent.....	28
3.2.5. Le contrat en alternance.....	28
3.2.6. Contrat de professionnalisation	28
3.2.7. Le contrat à temps partiel	28
3. Les critiques des contrats de L'ANEM	29
Chapitre 04 : La contribution de l'ANEM de Bejaia à la création d'emploi.....	33
4.1. Présentation de l'ANEM de Bejaia.....	33
4.2. : statuts ANEM Bejaia.....	35
4.3. : le rôle de dans l'absorption du chômage.....	36
4.4. Evolution de la demande d'emploi à Bejaia.....	39
4.5. Evolution des offres de l'emploi à Bejaia enregistrées au niveau de l'ANEM.....	40
4.6. Contribution du dispositif ANEM Bejaia dans le marché d'emploi.....	41
Conclusion générale.....	42

Table des matières

Résumé

Notre mémoire traite la problématique du chômage en Algérie, il vise principalement à apporter des éclaircissements sur les politiques d'emploi menées par les pouvoirs publics. Dans ce contexte, nous avons essayé dans ce mémoire de démontrer l'impact de la mise en place du dispositif ANEM sur le marché du travail dans la région de Bejaia. Notre étude de cas ANEM porte sur la région de Bejaia qui constitue l'une des wilayas où la question d'emploi et du chômage fait débat. Nous avons ainsi tenté de contribuer à la compréhension de la contribution du dispositif ANEM dans la création d'emploi dans une région, considérée dynamique par le nombre d'entreprises qui y activent ainsi que le nombre important d'emplois créés par le secteur privé. Nous tenons à indiquer que certains de nos résultats confirment ceux des travaux empiriques de certains chercheurs qui ont investi la problématique de l'emploi en Algérie. Ainsi, nous pouvons dire que la ANEM est l'un des mécanismes de création d'emplois aux côtés de l'ANSEJ, l'ANGEM, CNAC et d'autres formules destinées à aider les jeunes chômeurs.

Mots clés : Emploi, chômage, ANEM.