



**UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA BEJAIA**

**FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALES ET DES  
SCIENCES DE GESTION**

**Département de science économique**

**Mémoire de fin de cycle**

**Pour l'obtention du diplôme de master en science économique**

**Option : économie industrielle**

*Thème*

# **L'emploi précaire en Algérie : Analyse cas de la wilaya de Bejaia**

**Réalisé par : Dirigé par :**

- BOUCHEBBAH Djallal
- BESSAI Yanis

Dr H.GHERBI

**Promotion : 2017-2018**

## REMERCIEMENT

*D'abord nous remercions Dieu pour sa bénédiction.*

*Au terme de ce modeste travail nous tenons à remercier*

*vivement :*

*Nos parents pour la confiance qu'ils nous ont accordée, leurs*

*conseils leurs*

*soutiens, et pour tous les efforts qu'ils ont fournis pour nous*

*durant notre parcours.*

*Notre PROMOTRICE Mme GHERBI pour ses conseils ;*

*Nous remercions également tout le personnel de la direction*

*de l'emploi de la wilaya de Bejaia;*

*Nos sincères remerciements vont également à Mrs les*

*membres du jury ;*

*A tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la*

*réalisation de ce*

*travail, que nous espérons sera un document de travail et*

*d'orientation pour*

*les futures promotions.*

**MERCI**

## DEDICACE

*Je dédie ce modeste travail :*

*A la source qui déborde, la personne si tendre, si adorable,  
qui m'a donnée*

*la vie, celle qui m'a éclaircie les chemins, rien que pour toi  
maman que tous*

*les mots du monde ne suffiront de te remercier.*

*A mon étoile filante, qui exauce mes rêves, la personne de  
qui j'ai tiré la*

*force, j'ai pris la persévérance ; celui qui m'a plantée l'art de  
la réussite, rien*

*que pour toi papa que j'aime tant.*

*A mes chers frères JUGURTHA et GHILAS et à ma belle  
sœur LINDA.*

*Mon binôme DJALLAL et toute sa famille.*

*A tous mes amis (es) qui ont contribué de près ou de loin à la  
réussite de  
ce travail.*

YANIS

## DEDICACE

*Je dédie ce modeste travail :*

*A la source qui déborde, la personne si tendre, si adorable,*

*qui m'a donnée*

*la vie, celle qui m'a éclaircie les chemins, rien que pour toi*

*maman que tous*

*les mots du monde ne suffiront de te remercier.*

*A mon étoile filante, qui exauce mes rêves, la personne de*

*qui j'ai tiré la*

*force, j'ai pris la persévérance ; celui qui m'a plantée l'art de*

*la réussite, rien*

*que pour toi papa que j'aime tant.*

*Mon binôme YANIS et toute sa famille.*

*Mes très chers amis (es) pour leur soutien, leur aide et leur*

*présence et qui*

*sont nombreux.*

DJALLAL

## Liste des abréviations

---

ADS : Agence de Développement Social

AED : Aide aux Entreprises en Difficulté

AFS : Allocations de Forfaitaire de Solidarité

ANDI : Agence National pour le Développement de l'Investissement

ANEM : Agence National d'Emploi

ANGEM : Agence National de Gestion du Micro-crédit

ANSEJ : Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes

APSI : Agence de Promotion, de Soutien et de Suivi de l'Investissement

BA : Blanche Algérie

BIT : Bureau International du Travail

BTP : Bâtiments et Travaux Publique

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CATI : Centres d'Aide au Travail Indépendant

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CFI : Contrats de Formation-Insertion

CID : Contrats d'Insertion des Diplômés

CIP : Contrats d'Insertion Professionnelle

CNAC : Caisse Nationale d'Assurance Chômage

CNES : Conseil National Economique et Social

CPE : Contrats Pré-Emploi

CPS : Cellules de Proximité de Solidarité

CREAD : Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement

CRE : Centres de Recherche D'emploi

CTA : Contrat de Travail Aidé

DAIP : Dispositifs D'aide à L'insertion Professionnelle

DAIS : Activités D'insertion Sociale

DEV-COM : Dispositif de Développement Communautaire

## Liste des abréviations

---

ESIL : Emplois Salariés D'initiative Locale

IAIG : Activités D'intérêt Général

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

ONS : l'Office National des Statistiques

PAS : Plan D'ajustement Structurel

PID : Programmes D'insertion des Diplômés

TUP-HIMO : Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre

# Listes des tableaux et figure

---

<b>Figure N°1</b> : La division de la population totale -----	16
<b>Tableau N°1</b> : Demandeur d'emploi en Algérie fin mai 2018 -----	39
<b>Tableau N°2</b> : Offre enregistré par secteur d'activité -----	39
<b>Tableau N°3</b> : Effectifs en poste au 30/05/2018 à la DIAP-----	40
<b>Tableau N°4</b> : Répartition spatiale de population mère de notre enquête -----	44
<b>Tableau N°5</b> : Sexe des enquêtés -----	47
<b>Tableau N°6</b> : L'Age des enquêtés -----	47
<b>Tableau N°7</b> : La situation matrimonial des enquêtés-----	48
<b>Tableau N°8</b> : Niveau d'instruction -----	48
<b>Tableau N°9</b> : Diplômé et non diplômé -----	49
<b>Tableau N°10</b> : Types de diplôme des enquêtés -----	49
<b>Tableau N°11</b> : Statu d'occupation -----	50
<b>Tableau N°12</b> : Contrat d'occupation-----	50
<b>Tableau N°13</b> : Organisme d'accueil -----	51
<b>Tableau N°14</b> : Type de contrat -----	51
<b>Tableau N°15</b> : Durée d'occupation des enquêtés -----	52
<b>Tableau N°16</b> : Avez-vous trouvé un emploi juste après avoir terminé vos études ?--	52
<b>Tableau N°17</b> : Secteur d'établissements -----	52
<b>Tableau N°18</b> : Secteur d'activité -----	53
<b>Tableau N°19</b> : Revenu mensuelle des enquêtés -----	53
<b>Tableau N°20</b> : Revenu supplémentaire par l'employeur-----	54
<b>Tableau N°21</b> : Si oui combien -----	54

## Listes des tableaux et figure

---

<b>Tableau N°22 : Assurance</b> -----	55
<b>Tableau N°23 : Couverture sociale complète</b> -----	55
<b>Tableau N°24 : Renouveau de contrat</b> -----	55
<b>Tableau N°25 : Si oui combien de fois</b> -----	56
<b>Tableau N°26 : S'agit-il du même contrat</b> -----	56
<b>Tableau N°27 : Avez-vous une activité secondaire ?</b> -----	56
<b>Tableau N°28 : Quel revenu générez-vous de cette activité secondaire</b> -----	57
<b>Tableau N°29 : Satisfaction de l'emploi actuel</b> -----	57
<b>Tableau N°30 : Si non pourquoi</b> -----	58
<b>Tableau N°31 : Pourquoi acceptes-vous de travailler dans de telles conditions ?</b> -----	58
<b>Tableau N°32 : Votre revenu permet-t-il de satisfaire vos besoins financiers ?</b> -----	59
<b>Tableau N°33 : A quel niveau il peut satisfaire vos besoins ?</b> -----	.60
<b>Tableau N°34 : Avez-vous l'intention de quitter cet emploi ?</b> -----	.60
<b>Tableau N°35 : Pensez-vous que travailler dans le cadre de DAIP est une bonne opportunité pour les jeunes demandeurs d'emploi ?</b> -----	.61

# Sommaire

---

## Liste d'abréviations

**Introduction générale ----- 09**

**Chapitre I : Aperçu sur l'emploi et le chômage ----- 12**

Introduction----- 12

Section 01 : Présentation de l'emploi----- 12

Section 02 : Présentation du chômage ----- 14

Section 03 :Présentation de l'emploi précaire ----- 23

Conclusion ----- 25

**Chapitre II :L'évolution du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie 27**

Introduction----- 27

Section 01 : L'évolution du chômage et de l'emploi en Algérie----- 27

Section 02 : Les politiques de lutte contre le chômage en Algérie ----- 33

Section 03 : L'emploi précaire en Algérie et à la wilaya de Bejaia ----- 39

Conclusion ----- 40

**Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia, états des lieux et analyses- 42**

Introduction----- 42

Section 01 : Caractéristiques du secteur de l'emploi dans la wilaya de Bejaia ----- 42

Section 02 : Méthodologie de la recherche et présentation de l'enquête ----- 43

Section 03 : Présentation et interprétation des résultats de l'enquête ----- 47

Conclusion ----- 61

**Conclusion générale ----- 63**

## Références bibliographies

### Liste des tableaux

### Liste des figures

### Liste des annexes

### Tables des matières

### Résumés

INTRODUCTION  
GÉNÉRALE

# Introduction générale

---

L'emploi a été toujours important dans le monde. En tant que phénomène économique et social, l'emploi devrait donner plus de force pour la lutte contre la pauvreté, car le problème est devenu complexe à mesurer.

Malgré toutes les réformes menées par les pays du monde pour lutter contre ce dernier qui ne cesse d'augmenter. Les gouvernements doivent aussi éviter certains pièges. Les politiques du marché du travail et les politiques sociales peuvent jouer un rôle déterminant, en assurant un retour rapide des chômeurs à l'emploi et en leur permettant d'améliorer leurs compétences pour occuper des emplois plus productifs lorsque la reprise s'accélérera. La plupart des plans de relance économique, qui visent à soutenir la demande globale, comprennent de nouvelles mesures sociales visant à atténuer les effets négatifs de la crise sur les travailleurs et les ménages à faible revenu. L'emploi informel et précaire devient alors le refuge de cette catégorie d'individus.

Contrairement aux pays développés, l'emploi précaire porte une forte concentration dans les pays en voie de développement et particulièrement en Algérie. La période s'étalant de 1967 à 1986 peut être considérée comme une période néfaste pour l'emploi, l'offre d'emplois s'est accrue à un rythme annuel moyen de 4,34%, portant la population occupée de 1,750 à 3,914 millions de personnes. Entre 1990 et 1997 le chômage a doublé, atteignant un taux dépassant les 20% de la population active.

Au cœur de toute politique de développement en Algérie, il existe de nombreuses stratégies de création de l'emploi de lutte contre le chômage. Le gouvernement algérien a procédé à la création des dispositifs d'aide à la création d'emploi (ANSEJ, CNAC,...) ainsi qu'à la création des emplois d'attente dans le cadre des dispositifs d'insertion professionnelle. Notre étude vise à savoir si :

**Les politiques de lutte contre le chômage ne sont elles pas à l'origine du développement de l'emploi précaire en Algérie ?**

L'objet de notre travail consiste à une contribution à une meilleure connaissance de l'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia et le profil des actifs exerçant dans ce type d'emploi.

# Introduction générale

---

Il s'agit de savoir si réellement

1. L'emploi précaire est-il devenu un mode général de recrutement ?
2. Les dispositifs d'aide ont-ils contribué à réduire de l'ampleur de l'emploi informel en Algérie?
3. Quel est le profil des actifs exerçant dans la précarité ?

Afin de pouvoir répondre à l'ensemble des questions posées. Nous avons opté à la réalisation d'une enquête de terrain auprès de 100 actifs exerçant dans un cadre précaire. A savoir les employés en CDD, les occupés en emplois d'attentes (recrutés dans le cadre des DAIP, DAS, ADS...etc.). Ainsi que les activités indépendantes marginales créer dans le cadre des dispositifs ANSEJ, CNAC et autre. L'échantillon est réparti sur 6 communes de la wilaya de Bejaia, trois communes rurales et trois urbaines.

Notre travail se compose de trois chapitres :

Le premier chapitre consiste à donner un aperçu théorique de l'emploi, sa définition telle que donner par le bureau international du travail, du chômage, de l'emploi informel puis de l'emploi précaire.

Le second, porte sur l'évolution du chômage et l'emploi en Algérie et les politiques de lutte contre le chômage. La troisième section fait une analyse chiffrée de l'emploi précaire en Algérie et spécifiquement dans la wilaya de Bejaia.

Le troisième chapitre concerne la méthodologie de l'enquête de terrain. La première section présente le type d'enquête choisi ainsi que la méthode d'échantillonnage appliquée. La deuxième présente le lieu de l'enquête (wilaya de Bejaia) selon ses différents aspects (population, économique et emploi). La troisième section donne une analyse approfondie des résultats de l'enquête.

Une conclusion générale consiste à donner un diagnostic général des résultats de l'enquête.

# Introduction générale

---

# CHAPITRE I

# **Chapitre I : Généralités sur l'emploi et le chômage**

---

## **Chapitre I : Aperçu sur l'emploi et le chômage**

### **Introduction**

L'emploi reste encore un défi pour l'économie mondiale. Il est devenu complexe car il s'agit d'une double crise : au niveau du marché et au niveau des jeunes. et ces derniers qui sont les plus confrontés aux difficultés d'insertion sur le marché du travail.

Les pays en voie de développement sont nettement plus touchés par le chômage et un déficit d'emplois décents que les économies avancées. Tous les états ont intervenu pour cette crise en particulier l'Algérie depuis 1989, elle maintient encore une très forte intervention et les résultats restent mitigés. Une vision nouvelle mérite d'être engagée dès maintenant afin de réduire à terme les coûts de cette intervention, qui risque de devenir difficile face aux incertitudes du marché mondial et de l'économie algérienne.

Dans ce présent chapitre, nous présenterons, dans un premier temps. Le concept de l'emploi à travers plusieurs définitions dans la littérature. Nous évoquerons en particulier l'emploi précaire, ces causes et ces conséquences.

### **Section 1 : Généralité sur l'emploi**

Pour comprendre le concept de l'emploi, on essaiera dans cette section de donner des généralités sur ce dernier : les définitions, ces différentes théories.

#### **I-1-1 Origine et définition du concept d'emploi**

L'utilisation fréquente du concept d'emploi par les économistes apparaît après la crise économique de 1929. Cet intérêt nouveau peut être symbolisé par la théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie publiée en 1936 par Keynes. L'entre-deux guerres est en effet caractérisé par une profonde mutation des sociétés occidentales, les relations de travail, contrairement à la situation du XIX<sup>e</sup> siècle, sont de moins en moins individualisées. L'Etat par la mise en place progressive d'un droit du travail et la protection sociale, et les syndicats confèrent aux rapports de travail une dimension de plus en plus collective et organisée.

# **Chapitre I : Généralités sur l'emploi et le chômage**

---

D. Gambier et M. Vernières<sup>1</sup> définissent l'emploi comme la combinaison des éléments sociaux et juridiques qui institutionnalisent la participation des individus à la production de biens et services socialement valorisés. Cette définition, implique que l'étude des normes, des règles, et des institutions est au cœur de l'analyse de l'emploi. Par ailleurs, cette analyse ne serait limitée aux activités des seuls salariés, les travailleurs indépendants sont également pris en compte

## **I-1-2 Selon le BIT <sup>2</sup>**

Les personnes employées au sens du BIT sont celles ayant travaillé pendant une durée quelconque, ne serait-ce qu'une heure, au cours d'une semaine dite de référence. Cette notion est différente de celle de l'emploi au sens du recensement de la population qui elle, concerne les personnes ayant déclaré avoir un emploi dans le formulaire du recensement.

La notion d'emploi au sens du BIT est donc plus extensive que celle au sens du recensement de la population. Certaines personnes peuvent, en effet, ne pas considérer que des emplois occasionnels méritent déclaration au recensement. La mesure de l'emploi au sens du BIT ne peut être faite que par des questions précises, telles celles de l'enquête Emploi, dont un des objectifs principaux est précisément cette mesure.

## **I-1-3 Selon l'INSEE<sup>3</sup>**

Les personnes employées au sens du recensement de la population sont celles ayant déclaré avoir un emploi dans le formulaire du recensement. Cet emploi est comptabilisé soit dans la commune de lieu de travail, soit dans la commune de résidence.

Cette notion est différente de celle de l'emploi au sens du BIT qui concerne toutes les personnes ayant travaillé pendant une durée quelconque, ne serait-ce qu'une heure, au cours d'une semaine donnée (appelée semaine de référence).

La notion d'emploi au sens du recensement est donc plutôt restrictive par rapport à celle au sens du BIT. Certaines personnes peuvent, en effet, ne pas considérer que des emplois

---

<sup>1</sup> GAMBIEUR D. et VERNIERES M (1998) « L'emploi en France » ; édition : La Découverte ; Repères.

<sup>2</sup> Bureau international du travail

<sup>3</sup> Institut national de la statistique et des études économiques

# **Chapitre I : Généralités sur l'emploi et le chômage**

---

occasionnels méritent déclaration au recensement. Néanmoins, certaines activités, principalement bénévoles, peuvent être déclarées au recensement de la population.

## **I-1-4 L'emploi décent**

### **I-1-4-1 Selon le BIT**

Travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes.

## **Section 2 : Le chômage**

### **I-2-1 Définition**

«Le chômage peut être défini comme l'inactivité d'une personne souhaitant travailler. Il est souvent associé à la pauvreté, à la précarité et à l'exclusion. Il est aussi au premier plan du débat politique»<sup>4</sup>.

«Le chômage est un phénomène ayant à la fois une dimension individuelle et une dimension macroéconomique, c'est-à-dire affectant l'ensemble de l'économie. Pour un individu, être au chômage signifie être dépourvu d'emploi alors qu'on souhaite exercer une activité professionnelle rémunérée. Au niveau macroéconomique, le chômage désigne la situation d'une partie de la main-d'œuvre d'un pays, qui est dépourvue d'emploi et qui en recherche un»<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> CHBANI Mohammed, «Dysfonctionnement sur le marché du travail : cas du chômage», <http://www.puissancehamid.com/fr/wp-content/uploads/2011/03/le-ch%C3%B4mage.pdf>, consulter le 26/01/2018.

<sup>5</sup> «Le chômage et ses explications», <http://www.letudiant.fr/boite-a-docs/telecharger/le-chomage-et-sesexplications.pdf>, consulter le 20/01/2018.

# Chapitre I : Généralités sur l'emploi et le chômage

---

«Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active qui est l'ensemble des individus exerçant ou déclarant chercher à exercer une activité rémunérée»<sup>6</sup>.

## 1-2-1-1 Selon le BIT

Le BIT a adopté une définition du chômage en 1954, puis l'a précisée en 1982. Elle a été reprise dans la plupart des pays du monde, et en particulier dans l'union européenne, Selon le **BIT**, est chômeur toute personne (de plus de 15ans) qui remplit les critères suivants :

-«**être sans travail**» : c'est-à-dire ne pas avoir d'activité, même minimale, pendant la période de référence ;

- «**Etre disponible pour travailler**»: c'est-à-dire être en mesure d'accepter toute opportunité d'emploi qui se présente ;

- «**Rechercher activement un emploi**» : c'est-à-dire prendre des dispositions spécifiques au cours d'une période récente pour chercher un emploi salarié (inscription dans une agence d'emploi, candidature auprès d'employeurs...)

Le chômage est mesuré à l'aide des enquêtes- emploi effectuées par des instituts chaque année. On le calcule grâce au taux de chômage qui exprime le nombre de chômeurs divisé par la population active. Cette population regroupe la population active occupée et les chômeurs.

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{nombre de chômeurs}}{\text{population active}} * 100$$

Au sens du **BIT**, la population active occupée "comprend les personnes (âgées de 15 ans ou plus) ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine de référence, qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Elle comprend aussi les personnes pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes pour un motif tel qu'une maladie (moins d'un an), des congés payés, un congé de maternité, un conflit du travail, une formation, une intempérie. On y classe également des militaires du contingent, les apprentis et les stagiaires rémunérés."<sup>7</sup>

On a souvent présenté les chômeurs comme des inactifs, mais cette idée est fausse. On les classe comme des actifs inoccupés. Ce sont des jeunes de 15 ans et plus (des étudiants sans

---

<sup>6</sup> «Toupictionnaire» : Le dictionnaire de politique, [www.toupie.org](http://www.toupie.org), consulter le 27/03/2018.

<sup>7</sup> <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/population-active-occupee-bit.htm>

# Chapitre I : Généralités sur l'emploi et le chômage

activité professionnelle), des femmes au foyer et des retraités qui appartiennent dans le groupe des inactifs. Pour mieux comprendre cette division, on donne le schéma ci-dessous:

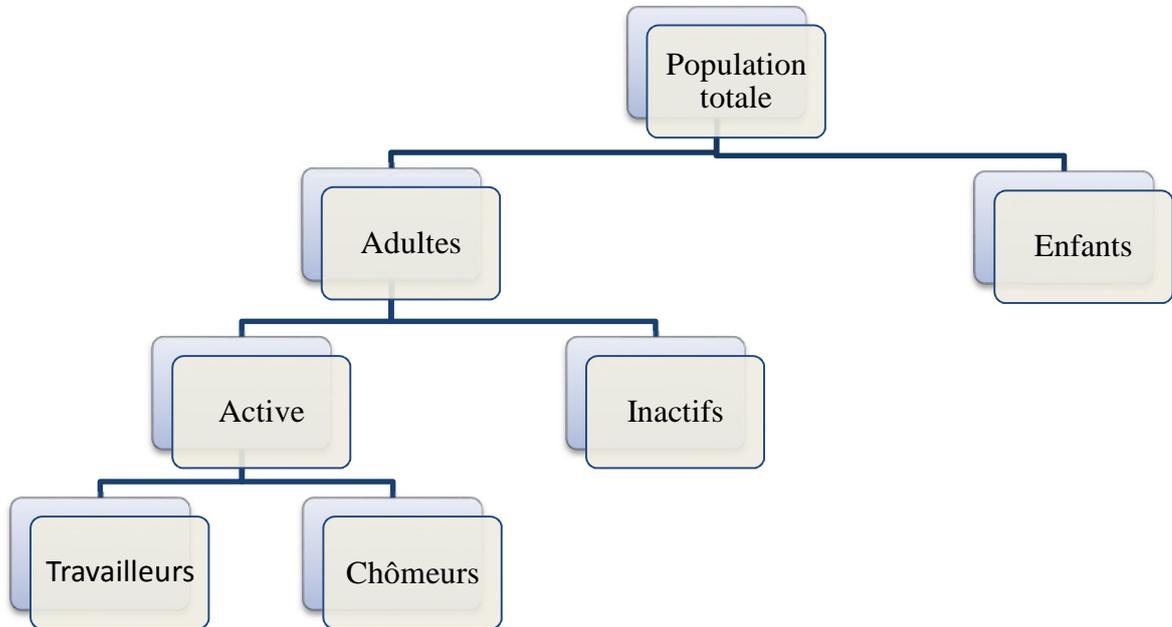


Figure 1 La division de la population totale

## I-2-2 Les types de chômage

Nous distinguons plusieurs types de chômage à savoir la nature de chômage, le type de chômeur et le marché du travail<sup>8</sup>

### I-2-2-1 Selon la nature du chômage

Les économistes distinguent dans cette rubrique chômage frictionnel le chômage saisonnier, le chômage conjoncturel et le chômage structurel.

### I-2-2-2 Le chômage frictionnel

Correspond au temps qui sépare la cessation d'une activité et la reprise d'une autre activité professionnelle. Ce chômage est lié au temps qui sépare deux emplois successifs. Il est en réalité et au-delà de toutes les contradictions, un chômage de plein-emploi qui ne concerne que l'hypothèse d'un salarié qui quitte un poste pour occuper un autre poste qu'il sait prochainement disponible.

<sup>8</sup> DUTHIL Gérard, «Economie de l'emploi et du chômage», ellipses, France, p , consulter le 26/03/2018

# **Chapitre I : Généralités sur l'emploi et le chômage**

---

## **I-2-2-3 Le chômage saisonnier**

Il concerne quant à lui, l'ensemble des activités qui se déroulent selon un cycle qui n'est pas constant dans le temps. Ce type de chômage concerne les activités liées au tourisme ou encore certaines activités agricoles.

## **I-2-2-4 Le chômage conjoncturel**

Celui-ci résulte d'un ralentissement plus ou moins durable de l'activité économique. Lorsque le cycle économique connaît un ralentissement, celui-ci peut être cause du chômage. C'est pour cela qu'on l'appelle chômage cyclique.

## **I-2-2-5 Le chômage structurel**

Il requiert de désagréger le marché de travail en micromarchés élémentaires considérés comme homogènes, mais plus ou moins segmentés. Même en cas d'équilibre global ou de l'offre excédentaire sur le marché, c'est-à-dire en l'absence de tout chômage cyclique, certains marchés peuvent encore présenter des demandes excédentaires.

Cela s'explique par le fait que la structure de l'offre est inadaptée à celle de la demande qui ne peut être absorbée, soit à cause de la mobilité professionnelle insuffisante, de la qualification, de certaines contraintes physiques, de l'âge et le sexe, etc. Ce chômage est exclu de l'analyse classique, par définition néoclassique de la politique conjoncturelle ou cyclique.

## **I-2-2-6 Selon le type de chômeur**

### **I-2-2-6-1 Chômage de conversion**

**Progrès technique** : restructurations industrielles : licenciement des emplois stables, protégés par les conventions collectives (hausse des indemnités).

**-Formation** : c'est un chômage d'attente, de recherche ou de prospection

**-Préretraite** : La préretraite des chômeurs indemnisés s'inscrit dans le prolongement de la Préretraite ajustement, qui est une mesure de prévention du chômage, lorsqu'un salarié est menacé de licenciement suite à des restructurations ou des mutations technologiques de l'entreprise.

### **I-2-2-6-2 Chômage répétitif**

-Succession de périodes courtes d'emploi et de chômage

-Emplois précaires (faible indemnisation) touchant les jeunes et les femmes

# Chapitre I : Généralités sur l'emploi et le chômage

---

## I-2-2-6-3 Chômage d'exclusion (long terme)

- les employeurs sont de plus en plus sélectifs lors de l'embauche
- couverture sociale nulle
- travailleurs âgés et jeunes sans qualification

## I-2-3 Les causes du chômage

Il n'existe pas un consensus entre les économistes sur l'explication du chômage. Cependant, ils se mettent d'accord que les difficultés résident en quelques facteurs principaux. D'abord, c'est le nombre excessif de demandeurs d'emploi qui influence le taux de chômage. Ce nombre varie selon l'évolution démographique et le progrès technique. Ensuite, la cause du chômage repose sur la faiblesse de l'activité économique principalement liée aux crises économiques. Puis, on souligne l'importance de la concurrence des pays à bas salaires et de la délocalisation. Et finalement, l'incohérence entre la structure de la qualification et des emplois est également un facteur d'un poids décisif. On va détailler tous ci-dessous

### I-2-3-1 La crise économique

Le chômage évolue à l'inverse de la croissance: si la croissance économique est ralentie, la demande qui s'adresse aux entreprises diminue, les entreprises ont peu de débouchés en perspective et vont ralentir leur production. Alors, elles ne vont pas emboucher voire même licencier. En cas de crise économique (nationale ou internationale), les entreprises licencient pour réduire leurs coûts de production.

### I-2-3-2 Causes liées au facteur travail

- **Coût excessif du travail:** les salaires sont considérés comme une des composantes du coût de production de l'entreprise, si l'offre de travail est supérieure à la demande de travail, le salaire et les charges sociales doivent baisser. Or, ce coût est réglementé par le SMIC notamment. Il ne peut pas baisser, donc le retour à l'équilibre ne peut donc s'effectuer.
- **La faible mobilité de la main d'œuvre:** la faible mobilité des salariés qui ne souhaitent changer ni d'emploi, ni de lieu de travail est source de chômage, cette insuffisance de mobilité provoque localement des situations d'excès d'offre de travail ou de chômage.
- **Inadéquation entre la formation et l'emploi :** il peut exister des décalages entre les qualifications des travailleurs. Dans ces conditions, l'offre de travail se trouve inadapté à la demande de travail ce qui entraîne un chômage structurel.

# Chapitre I : Généralités sur l'emploi et le chômage

---

- **Contraintes liées au droit du travail :** des procédures de licenciement trop longues et coûteuses, l'existence d'un salaire minimum sont autant d'éléments qui empêchent le libre fonctionnement du marché et notamment l'ajustement de l'offre à la demande de travail.

## I-2-3-3 L'internationalisations des économies

Cela s'explique par des phénomènes tels que :

- **La délocalisation de certaines activités vers les pays en voie de développement :** les pays en développement, en exportant leurs productions à bas prix, ont mis à mal certaines industries (textile, habillement, chaussure, horlogerie,...) dans les pays développés. Beaucoup d'entreprises sont tentées de délocaliser et de déplacer leur production vers les pays en voie de développement où le coût de la main d'œuvre est moins élevé. À court terme ce phénomène engendre du chômage, à long terme toutefois, les délocalisations permettent à ces pays pauvres d'élever leur niveau de vie et d'accéder à la consommation de masse.
- Les restructurations industrielles (fusions, absorptions...).
- La concurrence des pays pauvres ou émergents (Chine, Brésil...).

## I-2-3-4 La pression démographique

Les pays en voie de développement ont une population jeune très importante qui nécessite la création d'importants postes de travail. Quand la croissance n'évolue pas à un rythme élevé, la majorité de la population active se trouve au chômage.

L'abaissement de l'âge de la retraite ou l'allongement de la durée des études sont des facteurs qui contribuent à faire diminuer la population active.

## I-2-3-5 La substitution du travail par le capital (la mécanisation)

En vue d'augmenter la productivité, le progrès technique remplace l'homme par la machine. Cette situation entraîne une baisse de la demande du travail (par les entreprises) et, du coup, aggrave le chômage.

# Chapitre I : Généralités sur l'emploi et le chômage

---

## I-2-4 Les conséquences du chômage

Les conséquences directes sont l'endettement des ménages, la rupture des liens sociaux et la perte de santé des demandeurs d'emploi. Les conséquences indirectes sont la hausse de la délinquance et l'insécurité des salariés en poste.

**La première conséquence du chômage est la perte du pouvoir d'achat et l'endettement des ménages.** Le salarié qui se retrouve au chômage perd 25 % de son revenu qui décroît en fonction de sa durée. **La seconde est la perte du lien social.** L'entreprise étant le principal lieu de socialisation du salarié, la perte d'un emploi s'accompagne de la perte du réseau et des liens professionnels qui permettent la satisfaction du besoin d'appartenance. **La troisième concerne la santé physique et psychique du chômeur.** L'identité, le statut social et le sens de la vie d'un individu étant étroitement liés à la pratique quotidienne d'une activité professionnelle, le chômage de longue durée risque de provoquer un effondrement de sa personnalité et de son équilibre psychique.

## I-2-5 Emploi informel

Le secteur informel est officiellement défini comme « un ensemble d'unités produisant des biens et des services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Ces unités, ayant un faible niveau d'organisation, opèrent à petite échelle et de manière spécifique, avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production. Les relations de travail, lorsqu'elles existent, sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les relations de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme» (BIT, 1993).

D'un côté, les petits producteurs appartiennent à des réseaux caractérisés par des relations interpersonnelles de confiance et de coopération et liés aux unités domestiques (non dissociation des budgets domestiques et productifs, utilisation de la main-d'œuvre familiale, dilution du surplus au sein des familles). Mais, de l'autre, ils sont insérés au marché et subissent la concurrence.

# Chapitre I : Généralités sur l'emploi et le chômage

---

L'économie informelle traduit les capacités de résilience de sociétés à faible productivité face aux chocs extérieurs. A bien des égards, son développement peut être considéré comme la réponse apportée au défi de la croissance de la population, donc de la demande d'emplois souvent au détriment de l'accumulation du capital. Le secteur informel est devenu depuis 1980 le principal pourvoyeur d'emploi urbain, même si les entreprises modernes assurent encore 80 % de la valeur ajoutée non-agricole, et il devrait le rester à l'avenir.

L'informel a été, de fait, le principal moteur de la construction des villes et de l'animation de la vie urbaine. En dehors des quartiers « modernes », la ville ouest-africaine d'aujourd'hui est le fruit du travail de l'économie populaire qui bâtit les maisons, fabrique les meubles, crée et transforme les produits agricoles, répare les automobiles, anime les marchés, organise l'épargne, distrait (restaurants, buvettes, troupes théâtrales et musicales) et même soigne (tradipraticiens).<sup>9</sup>

## I-2-5-1 Les caractéristiques du secteur informel :

S'il n'y a pas de consensus sur la définition du secteur informel, les chercheurs semblent être d'accord sur la particularité de ce secteur généralement constitué de petites entreprises dans lesquelles travaille un maximum de 10 travailleurs. Dans de nombreux cas, il s'agit d'entreprises familiales dans lesquelles les femmes offrent leur main-d'œuvre sans percevoir un salaire et où les bénéfices sont contrôlés par le mari ou l'homme de la maison. Dans les activités informelles, on utilise des ressources les plus disponibles, c'est-à-dire les ressources locales. On y privilégie de même l'usage intensif de la main-d'œuvre plutôt que de recourir à des technologies plus coûteuses. Ces activités sont relativement « invisibles ». Elles ne sont pas comptabilisées dans l'économie nationale. Il y a un consensus pour ne pas considérer les activités domestiques ou reproductives comme propres au secteur informel. Il en est de même pour les activités illégales ou criminelles qui ne sont pas considérées comme faisant partie de ce secteur.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> <https://www.oecd.org/fr/csao/publications/42358563.pdf>

<sup>10</sup> TURANHAM. David, 1990 « *nouvelles approches du secteur informel* », séminaire du centre de développement paris, p109.

# **Chapitre I : Généralités sur l'emploi et le chômage**

---

Les activités informelles africaines se caractérisent essentiellement par l'hétérogénéité, la vulnérabilité, une population principalement jeune, féminine, migrante et une solide stratification sociale.

## **I-2-5-2 L'hétérogénéité :**

Un des aspects très importants de l'informel en Afrique est sa grande hétérogénéité. Celle-ci se manifeste par plusieurs aspects. Suivant Carlos Maldonado du BIT, l'organisation de la production et l'insertion dans les marchés peuvent être très différentes selon les unités de production.<sup>11</sup>

Pour Jean-Pierre Lachaud, l'hétérogénéité existe aussi dans les formes de travail du secteur informel qui ne correspond pas nécessairement à celle du « secteur moderne ». On retrouve différentes formes de travail indépendant ainsi que différentes formes de travail salarié.<sup>12</sup>

Le secteur informel serait donc constitué d'activités très différentes des petits métiers produisant des biens et des services variant au gré de l'imagination des travailleurs ainsi qu'au gré des occasions, et fonctionnant de façon très distincte.

## **I-2-5-3 La vulnérabilité**

L'idée de vulnérabilité sur le marché de travail peut constituer un dénominateur commun pour appréhender ces diverses formes de travail. Pour le BIT, cette vulnérabilité touche les travailleurs comme les chefs d'entreprises du secteur informel. Absence de protection juridique ou sociale, recours aux mécanismes institutionnels informels marqués pourtant par l'exploitation, emplois généralement instables, revenu faible et irrégulier<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> MALDONADO. Carlos « *le secteur informel en Afrique face aux contraintes légales et institutionnelles* », BIT. Version internet

<sup>12</sup> TURANHAM. David, 1990: op, cit, p 107.

<sup>13</sup> MALDONADO. Carlos. op.cit. p 167.

# **Chapitre I : Généralités sur l'emploi et le chômage**

---

## **Section03 : L'emploi précaire**

### **1-3-1 Définition**

La définition la plus courante désigne l'emploi précaire comme un emploi qui présente trop peu de garanties d'obtenir ou de conserver dans un avenir proche un niveau de vie "acceptable", et qui engendre un profond sentiment d'incertitude sur l'avenir. Cette définition se base sur la notion même de précarité. On peut également appréhender la notion d'emploi précaire à partir de ses caractéristiques. Selon, le Bureau Internationale du Travail (BIT), il existe quatre critères pour déterminer la précarité de l'emploi:

- la stabilité et la sécurité d'emploi
- les conditions de travail
- la nature et la stabilité des revenus du travail
- l'accès à la protection sociale.

Les emplois précaires comprennent ainsi toutes les formes de travail qui se différencient de ce qu'on appelle l'emploi "normal": durée indéterminée, employeur fixe, temps plein. Les emplois précaires reflètent une grande variété de situations, parmi celles-ci on retrouve le contrat à durée déterminée (CDD) et l'intérim. Ces contrats de travail sont généralement rassemblés par les spécialistes sous le vocable "Formes d'emplois atypiques" ou encore "Formes particulières d'emploi". Certains auteurs comptabilisent également dans les emplois précaires les faux indépendants, bien que pour d'autres l'emploi précaire ne concerne que l'emploi salarié. La caractéristique commune de ces contrats est d'éliminer, même partiellement, les mécanismes de protection associés au contrat à durée indéterminée.

### **I-3-2 Les causes de l'emploi précaire**

Plusieurs éléments expliquent l'évolution de l'emploi précaire qui s'est développé progressivement à partir de la crise économique et la montée du chômage à la fin des années 70.

#### **➤ Le recours à la flexibilité**

Confrontée à la mondialisation et au développement rapide des nouvelles technologies, les entreprises ont dû faire face à un environnement beaucoup plus instable et concurrentiel que par le passé. Pour s'adapter à ce nouveau contexte, les entreprises ont misé principalement sur la flexibilité de l'emploi en diminuant leurs effectifs permanents (CDI) au profit de l'emploi temporaire, CDD ou intérim. Au fil des années, le recours à l'emploi temporaire est ainsi

# **Chapitre I : Généralités sur l'emploi et le chômage**

---

devenu un instrument de flexibilité jugé essentiel par les entreprises pour leur permettre d'ajuster leur volume d'emploi à l'activité. A cette flexibilité interne à l'entreprise, s'est ajoutée la flexibilité externe via le recours massif à la sous-traitance, au travailleur indépendant, au recours aux faux-indépendants...

Dans les deux cas, l'objectif est le même, faire porter en partie le risque économique de l'entreprise sur un tiers, qu'il soit un travailleur, ou une autre entreprise.<sup>14</sup>

## ➤ Le chômage et les politiques de l'emploi

Ce recours de plus en plus grand aux contrats flexibles et souvent précaires par les employeurs ne s'est pas imposé de lui-même. Il a été rendu possible par une série de réformes du marché du travail qui ont été progressivement mises en place dans l'ensemble des pays de l'Union européenne. Une évolution inspirée par les idées libérale et la volonté de converger vers le modèle anglo-saxon.<sup>15</sup>

### **I-3-3 Les conséquences de l'emploi précaire**

La précarité de l'emploi engendre une alternance entre des périodes d'emploi et des périodes de chômage, que l'on appelle chômage récurrent.

Cette précarité a des conséquences néfastes sur la vie du salarié, tant sur le plan matériel que sur le plan physique. En effet, au-delà des difficultés financières (difficultés pour obtenir un prêt, impossibilité de se projeter dans l'avenir, etc.), le travail précaire engendre du stress, du mal-être, nuit à la santé mentale du travailleur. Bien que présente dans tous les secteurs, la souffrance au travail est davantage présente chez les travailleurs précaires que chez les autres travailleurs.

Au contraire, pour l'employeur, la précarité des emplois a des conséquences avantageuses. Les salariés précaires sont souvent des salariés conciliants, obéissants et peu revendicatifs. En effet, les salariés en CDD ou les intérimaires ne sont pas souvent syndiqués de peur de ne pas pouvoir être embauchés définitivement. Ces salariés précaires essaient de mettre toutes les chances de leur côté en espérant signer ce fameux CDI à temps plein tant convoité.

---

<sup>14</sup> F. Lefresne, "Précarité pour tous, la norme du futur ?", in *Le Monde Diplomatique*, mars 2006.

<sup>15</sup> [www.mocliege.org](http://www.mocliege.org) dossier(s)fév. 2009 p2.

# **Chapitre I : Généralités sur l'emploi et le chômage**

---

## **Conclusion**

A travers ce chapitre, nous avons essayé de réaliser une revue de littérature concernant le phénomène de l'emploi ainsi qu'une présentation de certaines recherches dans le domaine de l'emploi précaire en identifiant les principales caractéristiques de l'employé. Il nous a semblé important de donner un aperçu général sur le chômage, emploi décent, emploi informel.

# CHAPITRE II

# Chapitre II : L'évolutions du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

---

## Chapitre II : L'évolution du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

### Introduction

En Algérie le chômage est apparu de manière forte à partir de 1986 suite à la crise économique. Face aux difficultés des secteurs économiques à créer des emplois, les décideurs politiques algériens ont eu recours à des solutions variables permettant de réduire la pression sur le marché du 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. Ce chapitre vise dans un premier temps à présenter un aperçu général sur l'évolution de l'emploi et le chômage .deuxièmement on parlera sur les politiques mise par l'état algérien pour lutter contre le chômage.

### Section 1 : l'évolution du chômage et de l'emploi en Algérie

#### II-1-1 Évolution du chômage et de l'emploi 1966-1990

En moyenne, la croissance de l'emploi a été de 4,4 % par an, soit 100.000 emplois permanents créés annuellement entre la fin des années soixante et la fin de la décennie 1970<sup>16</sup>

La première moitié des années 1980, et malgré une décélération du taux d'investissement, 33% contre 40 à 45% au cours des années 1970, 140.000 emplois furent créés annuellement. Cette évolution a entraîné une baisse significative et régulière du taux du chômage, qui est passée de 33% en 1966 à 30% en 1979 pour se compresser encore davantage à 9.7% en 1985.<sup>17</sup> Hors du domaine de l'agriculture, la création nette d'emplois durant la période 1966-1985 était de deux millions d'unités<sup>18</sup>. En effet, l'emploi hors agriculture est passé de 730 000 en 1966 à 1 309 000 en 1973 puis à 1 725 000 en 1977, ce qui représente pour cette année-là 45 % de la population active hors agriculture. L'emploi

---

<sup>16</sup> Boufenik Fatma, travail et genre en Algérie, colloque marché du travail et genre dans les pays du Maghreb, rabat, avril 2003.

<sup>17</sup> Rapport portant sur l'évaluation des dispositifs de l'emploi, publiée par CNES, avril 2002.

<sup>18</sup> MUSETTE Saib et HAMMOUDA Nacer Eddine, *Évaluation des effets du PAS sur le marché du travail en Algérie*, Revue du CREAD n°46-47, 1998.

## Chapitre II : L'évolutions du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

---

dans le secteur agricole est passé de 934000 en 1969 (soit 49.3% de la population employée) à 873 000 en 1973 (soit 40% du même échantillon)<sup>19</sup>.

Au milieu de la décennie 1980, le second plan quinquennal entraîne l'effritement du volume de l'emploi. Le pétrole, en chute, entraînait dans sa chute les capacités financières du pays, dégradation qui se répercuterait progressivement sur l'investissement, le taux de croissance, inférieur à 1% et le maintien de l'emploi, tombant à 1,9 %, soit une création réduite à 75 000 emplois nouveaux par an.

À partir de 1986, la courbe du taux du chômage prend son envol, résumant à elle seule l'accumulation des difficultés. On associera aux années 1990 la constance de l'accroissement du chômage. En 1995, le chômage atteint pour la première fois le pic des deux millions de personnes<sup>20</sup>. Durant la première moitié de cet intervalle, en moyenne 50 000 emplois sont créés par an. L'Office national des statistiques (ONS) indiquerait pour la période 1994-1997, 135 388 nouveaux postes créés dont 26,3 % permanents et 73,70 % temporaires.

La période 1966-1984 était celle d'une résorption progressive du déficit d'emploi (32% à 8.7%). À partir de là, la courbe accuse une reprise à la hausse, allant en empirant (29% en 1999). Ce chômage massif provenait non seulement de la baisse sensible des créations d'emplois, des licenciements massifs (400 000 salariés renvoyées entre 1995 et 1998), de l'augmentation des arrivées sur le marché du travail ; le P.A.S entraîne le pire par les dissolutions d'entreprises.

En dépit de tous les efforts déployés à créer des emplois, via différentes politiques engagées au plus haut niveau de l'État pour subventionner les différents secteurs, le marché de l'emploi restait désespérément aride. Faiblesse du système productif et accroissement de la population active sont des facteurs explicatifs, vu le nombre de postes créés annuellement et les différentes formules d'aide à l'insertion professionnelle. En effet, l'analyse de l'emploi par secteur d'activité nous montre que l'emploi industriel avait doublé de 1973 à 1985, passant de 245 000 à 536 000, progression continue, multipliée par trois dans le secteur du bâtiment et

---

<sup>19</sup> BELOGBI Zakia, Adaptation du modèle macro-économétrique de Haque et ali à l'économie algérienne, p. 43, 2005.

<sup>20</sup> Bekhtaoui Assia, « Analyse statistique de l'emploi et du chômage ». Cas de la wilaya d'Oran, enquête emploi auprès des ménages, université d'Oran, 2011.

## Chapitre II : L'évolutions du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

---

travaux publics, passant de 190 000 à 661 000 emplois. Le tableau suivant montre l'évolution de l'emploi dans les principales branches d'activité sur la période 1973-1997.

### II-1-2 Évolution du chômage et de l'emploi à partir de 2000-2017

Par absence de croissance forte et créatrice d'emplois, le chômage touche invariablement les catégories de la population. En 2000, il atteignait un niveau dramatique (30%), taux inédit. On saisit mieux ainsi l'urgence des programmes de relance économique mis en œuvre, en 1999, pour la relance économique. Un impact certain est senti ici et là qui se traduisait par une tendance à la baisse du chômage. Il était effectivement divisé par trois, passant de 30% en 2000 à 9.8% en 2013.

La multitude d'emplois créés étaient de plusieurs sortes : Emplois salariés d'initiative locale (ESIL), Travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre (TUP-HIMO), Activités d'intérêt général (IAIG), Contrats pré-emploi (CPE). Bien qu'ayant, dans une certaine mesure, touché à leur espérance de créer des emplois, ces dispositifs n'auront en tout et pour tout généré que des emplois précaires et temporaires.

La dernière génération de dispositifs date de 2008, sa marque majeure : une tentative de mise en place d'une « *politique d'emploi* » à l'échelle nationale. Les mesures préconisées en ce sens, faisant rupture partielle avec l'emploi d'attente, sont sans incidence sur l'insertion économique durable des intéressés, surtout des jeunes. Ne reposant pas sur un « *contrat de travail dûment formel* », le passage par les dispositifs antérieurs ne constitue pas, *stricto sensu*, une « *expérience professionnelle* ». À l'adresse des insérables, cette génération fait donc du contrat un must.

En 2003, le chômage entreprend une légère baisse enregistrée, elle culmine dans une étonnante surprise l'année suivante : une chute inattendue de 17% ! Limpide, le volontarisme étatique était restitué dans ce chiffre. La baisse du taux d'inemploi ira dès lors en s'accroissant 12.30% (en 2006), 11.30% (en 2008), 11.95% (en 2015).

## Chapitre II : L'évolutions du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

---

Quoiqu'il en soit, mises à part les controverses le concernant, le chômage reste une réalité indéniable en Algérie. Une impartialité élémentaire nous fera dire que les efforts consentis en Algérie restent encore un luxe pour tant d'autres pays, sous réserve que chacun s'acquitte de son lot de responsabilités, quel que soit le terrain où il est appelé à agir. On retiendra spécialement, s'agissant de la tranche d'âge 16-24 ans, un taux d'inemploi fort élevé : 29,9 %<sup>32</sup> parmi eux, souvent relatif à leur niveau scolaire atteint et leur diplôme obtenu.

Nécessairement évolutif, le chômage observé sur cinq ans en considérant seulement le diplôme obtenu (2010 à 2015), fait ressortir un recul, presque de moitié : de 23,4 à 14,1%. Il n'est par conséquent pas surprenant que celui frappant les personnes non qualifiées a observé un accroissement de 2,2 points (passé de 7,6 à 9,8%), alors que celui des diplômés des instituts de formation professionnelle a augmenté de 0,7 point (passant de 12,7 à 13,4%). Cependant, la baisse du taux du chômage est un indice significatif de création d'emplois, le recours à des solutions alternatives au licenciement massif en 1998, fait ressortir que la création d'emploi, dans différents secteurs, à part l'agricole, était à la hausse. Les dispositifs ont renforcé leur contribution à la création d'emplois, essentiellement dans le secteur des services : 6 524 000 emplois. Le BTPH vient en seconde position avec 1 776 000. L'industrie, quant à elle, accusait un reflux annuel (2013 à 2014), soldé par une perte de 117 000 postes, avant de remonter à partir de 2015. Le secteur agricole a récemment enregistré des licenciements sur toute la ligne.

Selon le secteur juridique, le secteur privé est en nette domination. Le secteur public, autrefois créateur du gros des emplois, se retrouve réduit, dans les années 2000, à un niveau d'emploi timidement constant (entre 7% et 12%). Il est passé de 2 987 000 en 2007 à 3 843 000 en 2011, puis à 4 455 000 en 2015. En contrepartie, l'emploi dans le secteur privé a enregistré un taux de croissance de 99% en 10 ans. Du seuil des 2 818 000 en 1997, elle allait tripler neuf ans plus tard, à hauteur de 6 123 000 en 2006. Toujours en cours, cette augmentation passera des 5 607 000 salariés comptabilisés en 2007, à 6 390 000 en 2010. Une brève et légère inflexion s'intercala en 2011, avec un chiffre évalué à 5 756 000, avant de regagner, en 2015, le million d'emplois perdus, en 2015.

## Chapitre II : L'évolutions du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

---

Sur le marché algérien de l'emploi, l'informel a toujours occupé une part considérable. Inquiétante au point que l'Office national des statistiques (ONS) y consacra une étude, conduite suivant la définition brossée par le BIT ; son recensement, en 2015, trouva 4 079 000 d'occupés non affiliés au régime de sécurité sociale. Entre 2001 et 2010, l'évolution de l'emploi informel faisait ressortir une progression nettement plus rapide par rapport à l'emploi structuré. En effet, l'effectif est passé de 1 648 000 à 3 921 000, soit une population qui a plus que doublé en l'espace de 10 ans.

En Avril 2017, la population Active du moment, au sens du BIT, a atteint 12, 277,000 personnes au niveau national, la population active féminine a atteint 2 524 000, et constitue 20,6% de l'ensemble de la population active.

Le taux de participation à la force de travail de la population âgée de 15 ans et plus (ou taux d'activité économique) a atteint pour sa part 42,0%, soit un gain de deux dixièmes de point (0,2) par rapport à septembre 2016 et une stagnation par rapport au niveau observé en avril 2016. Décliné par sexe, il est estimé à 66,3% auprès des hommes et 17,4% chez les femmes.

La situation du marché du travail en cette période se caractérise essentiellement par une augmentation significative du volume de la population active par rapport à septembre 2016, avec un solde positif de 160 000 personnes, soit un accroissement relatif de 1,3%. Cette hausse est imputée essentiellement à l'augmentation du volume de la population à la recherche d'un emploi au cours de cette période.

La population occupée du moment est estimée à 10 769 000, enregistrant un solde négatif de 76 000 personnes par rapport à septembre 2016. Cette baisse est observée essentiellement auprès de la population masculine, alors que celle féminine a connu une augmentation pour se replacer au-dessus du seuil de 2 millions, et ce, après la chute observée en septembre dernier. Cette dernière constitue 18,6% de la population occupée totale, soit un gain d'un point par rapport à septembre dernier.

## Chapitre II : L'évolutions du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

---

Le taux d'emploi (ou ratio emploi population), défini comme étant le rapport de la population occupée à la population âgée de 15 ans et plus est de 36,8% au niveau national, ayant enregistré une baisse de 0,6 point comparativement à septembre 2016. Ce recul est tiré essentiellement par la baisse du taux d'emploi auprès des hommes (soit un recul de 1,7 point), alors que cet indicateur a connu une performance de 0,5 point au cours de cette même période chez les femmes.

Le salariat continu à constituer la forme d'emploi dominante et touche en moyenne sept occupés sur dix (69,8%). Cette part reste nettement plus importante auprès des femmes, puisqu'elle atteint 75,9%.

Nous assistons également à une régression du volume de l'auto emploi ( les employeurs et les indépendants) par rapport à septembre 2016, avec un solde négatif de 57 000, un recul du volume des salariés non permanents ( 157 000 ) ,mais une progression significative des salariés permanents ( plus de 114 000 par rapport à cette même période).

La structure de l'emploi selon le secteur d'activité fait ressortir que le secteur des services marchands et non marchands absorbe 60,7% de la main d'œuvre totale, suivi par le BTP (16,8%), l'industrie (13,9%) et enfin l'agriculture (8,6%).

Notons que la baisse du volume de l'emploi entre septembre 2016 et avril 2017 a touché le secteur du BTP (avec un solde négatif de 91 000) ainsi que le commerce, services et administration publique (un solde négatif de 84 000).

En revanche, le secteur de l'agriculture a connu un solde positif de 63 000 et celui de l'industrie un solde positif de 36 000 par rapport à la même période.

La ventilation selon le secteur juridique fait ressortir que le secteur privé absorbe 61,4% de l'emploi total, avec un volume de 6 616 000, soit une augmentation de 125 000 par rapport à septembre 2016. En revanche, nous assistons à un recul du volume de l'emploi dans le secteur public par rapport à la même période, avec un solde négatif de 202.000.

D'importantes disparités sont observées selon le sexe avec une plus grande concentration de l'emploi féminin dans le secteur public (58,7% de l'emploi féminin total contre 41,3% dans le secteur privé).

# Chapitre II : L'évolutions du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

---

## Section 2: les politiques de lutte contre le chômage en Algérie

### II-2-1 Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ)<sup>21</sup>

L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ) est mise en place en 1996. Les modalités d'attribution de ses aides ont évolué au cours de ses 15 années d'existence. Il s'agit d'un organisme national doté d'une autonomie financière. Elle vise à encourager toutes les formules menant à la reprise de l'emploi à travers la création de micro-entreprises. Elle s'adresse aux jeunes âgés de 19 à 40 ans, chômeurs, et dont le projet n'excède pas le seuil de 10 millions de dinars. L'ANSEJ leur consent un prêt non rémunéré (sans intérêt) et une bonification sur les taux d'intérêt bancaire (de 60 à 95% selon le secteur d'activité et la zone géographique) pour un crédit qui ne peut excéder 70% du coût total du projet. L'apport personnel est de 1 à 2% du coût total de l'investissement lorsqu'il est fait appel au crédit bancaire. Il est de 71 à 72% dans l'autre cas. Des prêts supplémentaires non rémunérés

### II-2-2 Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC)<sup>22</sup>

En 2004, la Caisse nationale d'assurance-chômage vint compléter le dispositif ANSEJ en permettant aux chômeurs âgés de 30 à 50 ans de créer ou procéder à l'extension de leur entreprise. Tout comme l'ANSEJ, elle leur consent un prêt non rémunéré (sans intérêt) et une bonification sur le taux d'intérêt bancaire pour un crédit qui ne peut excéder 70% du coût total du projet. L'apport personnel minimum est de 5 à 10% du montant du projet, selon l'importance de l'investissement et la zone géographique. L'investissement, partant de 5 millions, il est plafonné à 10 millions de dinars.

Les promoteurs sont exonérés d'impôt sur le revenu global, de l'impôt sur le bénéfice des sociétés, de la taxe sur l'activité professionnelle et de la taxe foncière sur les propriétés bâties pendant les trois premières années.

### II-2-2-1 Les centres de recherche d'emploi (CRE)

La création des CRE est une mesure destinée aux chômeurs qui désirent retrouver un emploi salarié. Ces centres visent à rendre autonomes les candidats, en mettant à leur

---

<sup>21</sup>Site internet [www.ansej.com](http://www.ansej.com)

<sup>22</sup> Site internet : [www.cnac.com](http://www.cnac.com)

# Chapitre II : L'évolutions du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

---

disposition une équipe de conseillers à l'emploi, qui les encadre dans leur recherche d'emploi.

## II-2-2-2 Les centres d'aide au travail indépendant (CATI)

C'est la caisse nationale d'assurance chômage qui est à l'origine de ces deux initiatives. Les centres d'Aide au Travail Indépendant (CATI) qui apportent une aide organisée et spécifique à la création d'un travail indépendant, ont été mis en œuvre en collaboration avec des experts canadiens. Le chômeur intéressé par cette mesure et inscrit à la CNAC, est pris en charge pendant 10 semaines par des experts algériens et canadiens lors du lancement de la première expérience en 1996. Le demandeur d'emploi apprendra durant cette période, à développer ses capacités en matière de montage de projets. En plus précis, le chômeur va murir une idée pour en faire une activité réelle avec les conseils et l'aide des experts du CATI. Les personnes visées sont celles très motivées, et désireuses de lancer des petites entreprises, qui trouvent en ce programme un appui inestimable en expertise dans l'élaboration de projets, le montage, et le démarrage d'une entreprise.

## II-2-2-3 La formation de reconversion:

La (CNAC) propose à ses allocataires de suivre une formation en vue d'améliorer l'employabilité. Depuis l'année 2007 elle a pris en charge le versement du différentiel de cotisations sociales et des subventions à l'emploi accordées aux employeurs qui embauchent des chômeurs sur une période d'au moins une année.

## II-2-2-4 L'aide aux entreprises en difficulté (AED) :

Cette aide est une mesure « préventive » de sauvegarde de l'emploi. Le conseil national des participations de l'Etat (CNPE) a montré un intérêt certain pour cette mesure et a instruit, par conséquent, les holdings publics<sup>23</sup>

## II-2-3 Agence nationale de gestion du microcrédit (l'ANGEM)<sup>24</sup>

Elle a été créée par décision du conseil du gouvernement, en date du 16 décembre 2003, adoptant le décret exécutif n° 04-14 du 22 janvier 2004. L'ANGEM est un mécanisme différent de l'ANSEJ et de la CNAC. Il est placé sous la tutelle du ministère de la Solidarité nationale. Il s'agit moins d'aider à la création d'entreprise que de favoriser l'auto-emploi et les petits métiers en appuyant notamment le développement d'activités rémunératrices à

---

<sup>24</sup> Site internet : [www.angem.dz](http://www.angem.dz)

## Chapitre II : L'évolutions du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

---

domicile. Le microcrédit dont le montant ne doit pas dépasser 400.000 dinars va permettre au bénéficiaire d'acquérir un petit équipement (exemple : la machine à coudre) et des matières premières (tissu) pour travailler à domicile même, en vue de revendre le produit, pour racheter des matières premières et pérenniser progressivement l'activité et la source de revenu.

Les femmes sont les principales bénéficiaires de ce dispositif. Il faut noter qu'une personne peut avoir bénéficié plusieurs fois d'un microcrédit au cours de la période considérée.

En 2011, le nombre d'emplois créés par cette agence au niveau national était de 161 417 postes, la plupart des auto-emplois exercés généralement à domicile. En 2014, 58.7% les projets financés par l'agence étaient au bénéfice des femmes, clairement majoritaires. Ils font ressortir, dans le secteur artisanal, une part de 81,4%, devançant celui des services, avec 14,1%, puis l'agriculture et l'industrie, ne représentant que 3,4 et 1% respectivement. Notons par ailleurs que, sur l'ensemble des projets financés dans le secteur de l'industrie, les femmes détiennent les 58,7% des projets relevant de ce dispositif.

### II-2-4 Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP)<sup>25</sup>

Le DAIP a vu le jour avec le décret exécutif 08-126 du 19/04/2008. **Ce dispositif, placé sous la responsabilité de l'ANEM et de la Direction de l'emploi**, a pour but de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes âgés de 18 à 35 ans, primo-demandeurs d'emploi et d'encourager toutes autres formes d'action et mesure visant la promotion de l'emploi des jeunes. Il est constitué de trois types de contrats : Contrats d'Insertion des diplômés (CID) destinés aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ; Contrats d'Insertion professionnelle (CIP) qui s'adressent aux jeunes qualifiés de l'enseignement secondaire et les Contrats de formation-insertion (CFI) qui s'adressent aux jeunes sans qualification. Ces contrats d'une année est renouvelable une fois lorsque l'employeur est une administration, mais non renouvelable lorsque l'employeur appartient au secteur économique (public ou privé) et mettent à disposition des employeurs qui en font la demande de jeunes dont le salaire et la cotisation patronale sont pris en charge par l'État à hauteur de 12.000 dinars (soit 55% du salaire d'un cadre débutant de la fonction publique) pour les jeunes diplômés, de 6.100 dinars pour le jeune sortant du secondaire employé dans l'administration (ou 8.000 dinars s'il est employé dans le secteur économique), et de 4.000 dinars pour les jeunes sans qualification

---

<sup>25</sup> Site internet : [www.diap.com](http://www.diap.com)

## Chapitre II : L'évolutions du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

---

employés par des artisans ou encore du montant prévu par les chantiers de travaux des collectivités locales. En cas de recrutement par l'employeur à l'issue de la période initiale, l'État peut continuer à contribuer à la rémunération du jeune – dans le cadre d'un Contrat de travail aidé (CTA) – pendant 3 ans pour les CID, 2 ans pour les CIP et un an pour les CFI

### II-2-5 L'agence de développement sociale (ADS)<sup>26</sup>

Créée en 1996 par décret exécutif n° 96 /232 du 29 juin 1996, l'Agence de Développement Social « ADS » est venue renforcer le dispositif institutionnel mis en place par l'Etat en matière d'intervention sociale, afin d'atténuer les retombées économiques et sociales engendrées par la mise en œuvre du plan d'ajustement structurel durant la décennie 1990. En vertu de son statut, l'Agence est un organisme public à caractère spécifique, dotée de la personnalité morale. Elle jouit de l'autonomie administrative et financière. Initialement placée sous l'autorité du Chef du Gouvernement, l'ADS est depuis l'année 2008 sous la tutelle du Ministère de la Solidarité Nationale et de la Famille (décret présidentiel N° 08-09 du 27 Janvier 2008).

#### II-2-5-1 Allocations de forfaitaire de solidarité (AFS)

Ce dispositif constitue l'une des principales actions sociales de l'Etat mises en place à partir d'octobre 1994, et cela en faveur des **catégories sociales défavorisées**. Il est destiné aux **catégories de populations inaptes au travail**, et qui ne sont pas en mesure de bénéficier des opportunités génératrices de revenus qui sont ou seront induites par la relance de la croissance économique et par les **dispositifs de promotion de l'emploi**.

#### II-2-5-2 Programmes d'insertion des diplômés (PID)

Dispositif institué en vertu des dispositions règlementaires du décret exécutif n° 08-127 du 30 avril 2008, relatif au dispositif d'insertion sociale des jeunes diplômés.

#### II-2-5-3 Activités d'insertion sociale (DAIS)

Le dispositif d'Activité d'Insertion Sociale « DAIS » consiste à insérer des chômeurs, sans qualification, pour une durée de deux années renouvelable deux fois.

---

<sup>26</sup> Site internet : [www.ads.com](http://www.ads.com)

# Chapitre II : L'évolutions du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

---

## II-2-5-4 blanche Algérie (BA)

Le dispositif « Blanche Algérie » permet la création de très petites entreprises pour l'entretien et l'amélioration du cadre de vie de la population aussi, il permet l'insertion des chômeurs notamment les exclus du système scolaire en partenariat avec les associations et les autorités locales.

## II-2-5-5 Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre (TUP-HIMO)

Le dispositif des Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre a pour but la création massive de l'emploi temporaire, il consiste à entretenir et réhabiliter les infrastructures publiques par l'exécution de travaux à utilité économique et impact social et à promouvoir le tâcheronnat local.

Le dispositif initié en 1997, vise le traitement économique du chômage notamment des jeunes primo-demandeurs ayant un niveau d'instruction peu élevé et l'assistance sociale des catégories de population défavorisées / vulnérables.

Dans ce cadre, les programmes TUP-HIMO visent la création massive d'emplois temporaires par l'organisation de chantiers de travaux portant sur l'entretien des réseaux routiers et hydrauliques et la préservation de l'environnement et du patrimoine forestier comportant 50 à 60% du coût en frais de main d'œuvre.

Cependant, le faible niveau d'encadrement de l'administration locale de l'emploi ainsi que l'absence de coordination intersectorielle, ont réduit sa portée.

L'achèvement de la première phase, fin 1999 et la préparation du lancement de la deuxième phase, se sont traduits par l'arrêt complet de ce dispositif durant l'année 2000. A partir de 2001, toute une dynamique de développement local est déclenchée, articulée autour des projets, en programme national touchant presque toutes les wilayas du pays, avec l'élargissement des activités éligibles au programme.

# Chapitre II : L'évolutions du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

---

## II-2-5-6 Le dispositif de Développement Communautaire (DEV-COM)

Destiné à lutter contre la pauvreté, l'exclusion et la marginalisation sociale, le dispositif de Développement Communautaire (DEV-COM) vise l'amélioration des conditions de vie des communautés démunies, avec leur participation à la réalisation de projets socio-économiques, répondant à leurs besoins prioritaires. Ces projets sont identifiés par les Cellules de Proximité de Solidarité (CPS) avec le concours des populations.

## II-2-5-7 Les Cellules de Proximité de Solidarité (CPS)

Le dispositif des Cellules de Proximité de Solidarité (CPS) est régi par décret exécutif N° 08-307 du 27 Ramadhan 1429 correspondant au 27 Septembre 2008. Ce texte définit les missions des Cellules de Proximité de Solidarité, leur composante, leur méthodologie d'intervention et leurs relations avec les différents secteurs et intervenants au niveau de leurs territoires de compétence.

## II-2-6 Agence nationale de développement de l'investissement (ANDI)<sup>27</sup>

Crée dans le cadre des réformes de 1ère génération engagées en Algérie durant les années 1990, l'Agence en charge de l'investissement a connu des évolutions visant des adaptations aux mutations de la situation économique et sociale du pays. Initialement APSI, Agence de Promotion, de Soutien et de Suivi de l'Investissement de 1993 à 2001, puis ANDI, Agence Nationale de Développement de l'Investissement, cette institution gouvernementale s'est vue confier la mission de facilitation, de promotion et d'accompagnement de l'investissement.

---

<sup>27</sup> Site internet : [www.andi.com](http://www.andi.com)

## Chapitre II : L'évolutions du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

### Section 03 : L'emploi précaire en Algérie et a la wilaya de Bejaia

#### II-3-1 L'emploi précaire en Algérie

Tableau N°01: Demandeur d'emploi en Algérie fin mai 2018

Demandeur disponible	Effectifs	Pourcentage%
Homme	858 854	70
Femme	366 543	30
Total	1 225 388	100

Source : Direction de l'ANEM.mai 2018

On a enregistré fin mai 2018 un chiffre de 1 225 388 demandeurs d'emploi en Algérie avec 70% d'homme et 30% de femme.

Tableau N°02: Offre enregistré par secteur d'activité

Secteur d'activité	Effectifs	Pourcentage %
Public	8 028	20
Privé	32 940	80
Total	40 968	100

Source : Direction de l'ANEM.mai 2018

Dans le travail précaire nous constatons que l'état encourage les employeurs a recruté dans le cadre des dispositifs qui ont été crée pour lutter contre le chômage, on a enregistré 32940 offre dans le secteur privé et 8028 offre dans le secteur public.

En Algérie l'emploi précaire prend de l'ampleur de plus en plus ou en trouve que l'état oblige les demandeur d'emploi a passé par les dispositifs pour deux raisons la premier raison est de calculer le taux de chômage et la 2eme raisons c'est l'aide des demandeurs d'emploi a trouver un emploi qui correspond a leur diplôme et tout ça a crée involontairement l'emploi précaire et par la suite est devenu un modèle de recrutement. Et aussi un moyen de diminuer le chômage a moyen terme.

## Chapitre II : L'évolutions du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie

### II-3-2 l'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia

Tableau N°03 : Effectifs en poste au 30/05/2018 a la DIAP

Type de Contrats	Effectifs en postes	
	Secteur admin	Secteur écon
CID	3023	1848
CIP	1045	764
CFI	0	51
S/total	4068	2663
<b>Total</b>	<b>6731</b>	

Source : Direction de l'emploi de la wilaya de Bejaia

D'après les résultats enregistrés dans la direction de l'emploi de la wilaya de Bejaia que le contrat CID c'est le plus fréquenté par les employés dans les deux secteurs d'activité soit économique ou administrative.

Dans la précarité de l'emploi en Algérie la wilaya de Bejaia est concéderai parmi les wilayas les plus dominante dans l'emploi précaire par rapport au nombre de demandeurs qui ont étai enregistrés, et avec un classement de 3eme place avec un taux de 5% .

### Conclusion

Notre présentation sur l'évolution de l'économie algérienne montre que, globalement ; l'Algérie, après son indépendance, se caractérise par deux grandes phase périodes en matière d'itinéraire économique. Celle de 1962-1988 qui est une phase de développement étatique planifiée, avait mis en place un modèle de développement national autonome et autocentré, et celle de transition vers l'économie de marché.

En conclusion 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.

# CHAPITRE III

# Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

---

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

### Introduction

Le présent chapitre a pour objectif une présentation générale et détaillée des différentes caractéristiques du secteur de l'emploi, puis nous passerons à une présentation de la méthodologie utilisée dans le cadre de ce travail. Pour cette dernière, nous allons expliquer notre démarche concernant l'échantillonnage, l'objectif de l'enquête, confection du questionnaire ainsi que son mode d'administration, le déroulement de l'enquête et enfin, l'analyse des données dans lequel nous allons voir la méthode suivie pour le traitement de ces données. Dans le dernier grand point, nous interpréterons les résultats obtenus au cours de l'analyse effectuée à l'aide du logiciel SPSS.

### Section 1 : Caractéristiques du secteur de l'emploi dans la wilaya de Bejaia

Avant d'entrer dans le vif sujet pour traiter de la problématique de l'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia, vu que le territoire de celle-ci est notre terrain d'étude. Il est nécessaire de commencer par une présentation de la région sur laquelle va porter notre étude. De façon générale et succincte, nous présenterons différents indicateurs socioéconomique et différentes statistiques décrivant l'emploi précaire sur ce territoire.

#### III-1-1 Présentation du territoire de la wilaya de Bejaia

#### III-1-2 Situation géographique et relief

Wilaya côtière du centre Est du pays, s'ouvrant sur la mer Méditerranée avec une façade maritime de plus de 100KM, alternant criques rocheuses et plage de sables fins d'Est en Ouest. Insérée entre les grands massifs du Djurdjura, des Bibans et des Babords, le territoire de la wilaya de Bejaia s'étend sur une superficie de 3223,5 km<sup>2</sup>. Le territoire est marqué par la prépondérance des reliefs montagneux (65%), coupé par la vallée de la Soummam et les plaines situées près du littoral.

- Au Nord : le massif du Bouhatem et le massifs du Djurdjura ;
- Au Sud : le massifs du Bousselam et les Babords ;
- Au Centre : la vallée de la Soummam.

# Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

---

## III-1-3 Organisation Administrative

La wilaya de Bejaia est composée de 19 Daïras et 52 Communes. Elle a des limites administratives avec cinq (05) Wilayas. A l'Ouest, nous retrouvons Tizi-Ouzou et Bouira. A l'est, elle plutôt délimitée par Jijel. Puis finalement au sud, c'est Sétif et Bordj Bou Arreridj.

## III-1-4 Population et Emploi

La population totale de la wilaya de Bejaia issue des résultats préliminaires du RGPH<sup>1</sup> est estimée à 959 100 habitants à la fin de l'année 2015.

## Section 2 : Méthodologie de la recherche et présentation de l'enquête

Dans cette section, nous présenterons les différentes étapes suivies afin de réaliser l'enquête souhaitée. Ainsi, il devient nécessaire de présenter ces points :

L'Echantillonnage, objectif de l'enquête, confection du questionnaire et son mode d'administration, le déroulement de l'enquête.

En effet, à travers cette enquête, nous souhaitons appréhender le phénomène de la précarité de l'emploi dans la wilaya de Bejaia et connaître l'état actuel et surtout faire ressortir à travers toutes ces informations recueillies du profil d'un employé.

## III-2-1 L'échantillonnage

L'échantillonnage représente une opération qui consiste à sélectionner une fraction d'une population plus vaste. Et pour des raisons de couts, de délais, il est pratiquement impossible d'étudier tous les individus d'une population c'est-à-dire d'effectuer un recensement. De plus « l'échantillon doit présenter les mêmes caractéristiques que la population cible. En d'autres termes. Qu'il soit représentatif parce que si ce n'est pas le cas, l'échantillon est biaisé»<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> LE MAUX BENOIT. « Le choix de l'échantillon : produire et préparer les variables, statistiques, logiciels et enquête ». P.21

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

Dans le choix de la taille de notre échantillon. Nous avons essayé de veiller à l'efficacité statistique, tout en prenant en considération les couts qui lui sont liés. En effet, vu l'absence de moyens financiers et du temps nécessaire à la réalisation de notre enquête de terrain sans oublié les limites de cette dernière. De ce fait, le nombre d'individus à enquêter reste limité, c'est-à-dire que la taille de notre échantillon est de 100 individus.

**Tableau N°04: Répartition spatiale de population mère de notre enquête**

Classement	communes	Nombre d'enquêtés
01	<b>Béjaia</b>	<b>56</b>
02	<b>Akbou</b>	<b>15</b>
03	<b>Ouad-ghir</b>	<b>10</b>
04	<b>Tichy</b>	<b>8</b>
05	<b>El kseur</b>	<b>6</b>
06	<b>Toudja</b>	<b>3</b>
07	<b>Amizour</b>	<b>2</b>
Total		<b>100</b>

Source : établi par nos soins

L'échantillon de 100 enquêtés, préalablement fixé, s'est voulu proportionnellement représentatif de l'ensemble de ces 07 communes où nous avons fait notre enquête. Le nombre d'employés enquêtés correspond au nombre indiqué dans le tableau N°04 ci-dessus. Cependant le nombre des employer choisi reste plus élevé dans des communes que les autres.

Pour l'aspect sectoriel de la structure de notre échantillon, nous avons opté pour la méthode dite « échantillonnage stratifié qui consiste à diviser la population en question, en groupes homogènes (appelés strates), qui sont mutuellement exclusifs (selon le sexe, l'âge, revenu....etc.), et à partir de chaque strate, on sélectionne des échantillons indépendants pour la quelle on peut utiliser n'importe quelle des méthodes d'échantillonnage, elle peut varier d'une strate à une autre »<sup>29</sup>. Autrement dit, « la population-mère est d'abord devisée en strates (catégorie homogène selon un ou plusieurs critères, tels que revenu, statu professionnel,

<sup>29</sup> LE MAUX Benoit, op.cit, P15.

# Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

---

niveau de scolarité...), puis dans chaque strate on tire un échantillon probabiliste. C'est une sorte de combinaison méthode de quotas/méthode probabiliste »<sup>30</sup>.

L'échantillon total n'est plus représentatif, mais chacun des sous-échantillons de différentes strates l'est.

Période de l'enquête a commencé à partir du 26/04/2018 au 19/05/2018.

## III-2-2 Objectif de l'enquête, confection de questionnaire et son mode d'administration

Notre enquête vise au principal à dresser un certain nombre de points caractérisant l'emploi précaire. Sur la base de la partie théorique et de quelques enseignements méthodologique, nous avons élaboré un questionnaire de trente neuf questions répartie en 3 axe (voir les annexes) et cela dans le but de cerner un maximum d'informations recherchés liées a emploi précaire a fin de mener a bien notre enquête. Le choix de ces axes est motivé par le souci d'identifier le profil de l'employé et l'emploi précaire.

### Axe 1 : Identification de l'enquêté

Dans ce premier axe, ce sont des données générales sur l'enquêté telles que le sexe de l'employé, son âge, sa situation matrimoniale. Cet axe va un peu dans les détails des antécédents de cette personne enquêté, il comporte ainsi des questions relevant de son niveau d'instruction, et de la nature de son diplôme.

### Axe 2 : L'emploi actuel

Le deuxième axe, il s'agit de recueillir des données générales sur l'emploi actuel des enquêtés, à savoir, son statu d'occupation, contrat d'occupation, type de contrat, durée de contrat, statut juridique, secteur d'activité, revenu mensuel, la couverture sociale, renouvellement de contrat, activité secondaire et le revenu qu'il génère de cette dernière, et bien d'autres questions.

---

<sup>30</sup> AKTOUF Omar. << Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations : une introduction a la démarche classique et une critique>>. HEC, Montréal : les presses de l'université du Québec, 1987, p.74.

# Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

---

## Axe 3 : Satisfaction et perspectives des employés précaires

Dans le troisième et le dernier axe, il s'agit de savoir le degré de satisfaction des employés dans leur emploi actuel et leur perspectives d'avenir. Nous nous intéresserons en premier lieu à la satisfaction (emploi actuel) essayé de chercher pourquoi l'individu accepte-t-il de travailler dans de telles conditions, (salaire) ou bien à quel degré peut-il les satisfaire. En dernier lieu voir les objectifs fixés par les employés pour l'avenir, et pour conclure une dernière question vise à connaître leur position vis-à-vis du DAIP. Est-ce une bonne opportunité pour les jeunes demandeurs d'emploi ?

Le questionnaire dispose d'un nombre variable de question (différents types de questions présentés par Benoit Le maux) : fermés dichotomique telle que la question N° 18, les questions fermées à choix multiple telle que la N°33, les questions ouvertes de type texte telle que la question 5.1 et 11, aussi les questions ouvertes de type qualitatif telle que la question 26. Pour les exemples (voir annexes N°6).

### III-2-3 Le déroulement de l'enquête

Notre enquête de terrain a été entamée le mois d'avril 2018. Nous avons réalisé la remise des questionnaires par nous même pour tous les employés. Nous nous sommes entretenues avec tous les enquêtés. Nous avons été présents lors des réponses pour tous ceux qui nous ont accepté de répondre afin d'éclaircir les questions qui apparaissent ambiguës et pour aborder des questions subsidiaires qui ne sont pas posées dans les questionnaires afin de compléter notre recherche. En d'autre part il s'avère que les enquêté qui présentent un niveau scolaire faible ont du mal à remplir

Toute fois, il est à noter que le nombre de 100 questionnaires visé n'a pas été atteint et que deux questionnaires ont été éliminés pour de différents raisons. À la fin de l'enquête. Nous avons pu distribuer 100questionnaire auprès des employés dans de différents secteurs et communes. Sur les 100 questionnaires distribués, nous avons récupéré les 100 taux de réponse de 98%), dont 98 exploitables. Les résultats sont récapitulés dans le tableau N°

### III-2-4 L'analyse des données

A l'aide d'un logiciel (SPSS), nous avons réussi à réaliser une analyse profonde des données.

# Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

## Section 3 : Présentation et interprétation des résultats de l'enquête

**Tableau N°05 : Sexe des enquêtés**

Sexe	Effectifs	Pourcentage (%)
Homme	45	45,9
Femme	53	54,1
Total	98	100

Source : établi par nos soins

En ce qui concerne le sexe des enquêtés, le tableau montre que le sexe féminin est plus important (54,1 %) que celui du sexe masculin qui est de 45,9%.

**Tableau N°06: L'Age des enquêtés**

Age	Effectifs	Pourcentage (%)
19 → 29 ans	50	49
30 → 40 ans	47	46.06
41 → 50 ans	1	0.98
Total	98	100

Source : établi par nos soins

L'âge des enquêtés selon le tableau montre que la catégorie la plus importante est celle de 19-29 ans avec 49%, cette part comme nous l'avons déjà précisée est important du fait que peut être ces personnes qui sont fraîchement diplômé qui se lancent dans l'aventure de la recherche a l'emploi. Comme en vois aussi que la catégorie de 30 – 40 ans est presque équivalentes avec 46.06% est enfin la catégorie la plus réduite c'est de 41- 50 ans est avec un pourcentage de 0,98%.

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

**Tableau N°07: La situation matrimonial des enquêtés**

Situation matrimonial	Effectifs	Pourcentage (%)
Célibataire	64	65,3
Marié(e)	29	29,6
Veuf/veuve	1	1
Divorcé	4	4,1
Total	98	100

Source : établi par nos soins

Le tableau ci-dessus nous montre que la majorité des enquêtés sont célibataires avec 65,3% un pourcentage qui est trop élevé par rapport a celles qui sont mariée qui est de 29,6%.

**Tableau N°08 : Niveau d'instruction**

Niveau d'instruction	Effectifs	Pourcentage (%)
Sans niveau/Primaire	5	5,1
Moyen	17	17,3
Secondaire	30	30,6
Supérieur	46	46,9
Total	98	100

Source : établi par nos soins

Ce tableau fait apparaitre que la majeure partie des enquêtés ont un niveau supérieur avec 46,9% puis en deuxième lieu ceux qui ont un niveau secondaire et 17,3 % pour le niveau moyen et 5 % de niveau primaire. Ces résultats nous montre que la majorité des enquêtés ont un niveau d'instruction important et que les employeurs demande un niveau supérieurs.

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

**Tableau N°09 : Diplômé et non diplômé**

Diplôme	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	87	88,8
Non	11	11,2
Total	98	100

Source : établi par nos soins

Plus de trois quarts des enquêtés déclarent avoir un diplôme et 11,2% ne le sont pas. Cela veut dire qu'avoir un diplôme n'augmente pas la chance d'avoir un emploi décent. Au contraire les diplômés sont les plus touchés par ce phénomène.

**Tableau N°10 : Types de diplôme des enquêtés**

Type de diplôme	Effectif	Pourcentage (%)
Licence	07	6,84
Master	37	36,26
Formation professionnelle	43	42,14
Sans	11	10,8
Total	98	100

Source : établi par nos soins

Ce tableau expose les différents type de diplôme des enquêtés. Il montre que la majorité ont un suivi une formation professionnelle avec 42,14%. 36,26% ont des diplôme en master et 7,84% en licence alors que 9,8% nous ont déclaré qu'ils ne possédant pas de diplôme.

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

**Tableau N°11: Statut d'occupation**

Statut d'occupation	Effectifs	Pourcentage(%)
Salarié formel	<b>77</b>	<b>78,6</b>
Indépendant informel	<b>13</b>	<b>12,74</b>
Indépendant formel	<b>7</b>	<b>6,86</b>
Salarié informel	<b>1</b>	<b>1,0</b>
Total	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : établi par nos soins

Ce tableau nous montre que la grande partie des enquêtés sont des salariés formel avec 78,6% et que 12,74% sont des indépendant informel presque c'est la moitié des Independent formel qui est de 6.86% et une minorité de 1% qui nous ont déclaré qu'il est salarié informel.

**Tableau N°12 : Contrat d'occupation**

Contrat d'occupation	Effectifs	Pourcentage (%)
Permanant	<b>0</b>	<b>0</b>
Non permanant	<b>78</b>	<b>79,6</b>
Sans réponse	<b>20</b>	<b>20 ,4</b>
Total	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : établi par nos soins

Ce tableau nous présente le type de contrat d'occupation des enquêtés nous avons 79,6% de non permanant contre 0% de permanant et 20,4% n'ont pas de contrat puisque c'est des indépendant.

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

**Tableau N°13: Organisme d'accueil**

Organisme d'accueil	Effectifs	Pourcentage (%)
ANEM	72	73,5
ADS	5	5,1
SANS	21	21,4
Total	98	100

Source : établi par nos soins

73,5% des enquêtés possédant des contrats de travail au sein de L'ANEM contre 5,1% chez ADS et 21,4% ne possèdent pas de contrat cela s'explique que c'est des indépendants. Dans ce cas on constate que L'ANEM est majoritaire dans la recherche à l'emploi.

**Tableau N°14: Type de contrat**

Type de contrat	Effectifs	pourcentage(%)
CIF	3	3,1
CIP	18	18,4
CID	25	25,5
CTA	26	26,5
Sans	26	26,5
Total	98	100

Source : établi par nos soins

Selon le tableau qui exprime les types de contrat nous remarquons que le contrat CTA a le plus grand pourcentage par rapport au contrat et il est ex éco avec les indépendants avec un taux de 26,5% et le plus important aussi c'est le contrat CID avec un taux de 25,5 et le CIP avec 18,4%. Nous remarquons que les contrats avec diplômes supérieur sont avec des taux plus élevé, et les sans diplômes sont minoritaires.

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

**Tableau N°15: Durée d'occupation des enquêtés**

Durée d'occupation	Effectifs	Pourcentage(%)
5 mois → 5 ans	<b>84</b>	<b>82,32</b>
6ans → 12 ans	<b>12</b>	<b>11,76</b>
13ans → 25ans	<b>2</b>	<b>1,96</b>

Source : établi par nos soins

Ce tableau nous montre la durée d'occupation des enquêtes dans leur emploi. La tranche 5 Mois à 5 ans et la plus important avec 82,32% cela montre que les conditions de travail sont pas favorable pour une longue période et la tranche 6 ans à 12 ans avec 11,76% prouve que ya une certain stabilité dans leurs emplois et la dernière tranche 13ans à 25ans avec 1,96% c'est des indépendants.

**Tableau N°16: Avez-vous trouvé un emploi juste après avoir terminé vos études ?**

Type de réponse	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	<b>40</b>	<b>40,8</b>
Non	<b>58</b>	<b>59,2</b>
Total	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : établi par nos soins

Ce tableau nous montre qu'il ya une difficulté à trouver un emploi juste après avoir eu leur diplôme ou bien après la fin de leur scolarité (59,2%) des interrogés déclarent n'avoir pas trouvé de travail et que 40,8% ont réussi à trouver un travail.

**Tableau N°17: Secteur d'établissements**

Type secteur d'établissement	Effectifs	Pourcentage (%)
Secteur Privé	<b>64</b>	<b>65,30</b>
Secteur publique	<b>34</b>	<b>34,7</b>
Total	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : établi par nos soins

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

**Tableau N°18: Secteur d'activité**

Type secteur d'activité	Effectifs	Pourcentage (%)
Agriculture	1	1
Administration	11	11,2
Service	24	24,4
Commerce	29	29,6
Industrie	33	33,7
Total	98	100

Source : établi par nos soins

Pour la répartition par secteur d'activité, nous avons 33,7% dans l'industrie, 29,6% dans le commerce, 24,4% dans les services et 11,2 pour le secteur d'administration et 1% pour l'agriculture.

**Tableau N°19: Revenu mensuelle des enquêtés**

Revenu mensuelle	Effectifs	Pourcentage(%)
Moi de 6000 da	9	9,2
De 6000 da → 10000 da	27	27,6
De 10000 da → 15000 da	42	42,9
De 15000 da → 20000 da	2	2,0
De 20000 da → 30000 da	3	3,1
De 30000 da → 40000 da	6	6,1
Plus de 40000 da	9	9,2
Total	98	100

Source : établi par nos soins

Les résultats de notre enquête relèvent que le chiffre du revenu mensuelle de départ est moins de 6000 da pour 9 effectifs (9,2%), entre 6000 da a 10000 da pour 27 effectifs (27,6%), et ont a la plus grande part du revenu de 10000 da a 15000 da avec 42 effectifs (42,9%), la part la plus réduite c'est entre 15000 da a 40000 da avec des effectifs très réduite et en constate dans cette enquête que les pourcentages sont varier par rapport au contrat voir le tableau ci-dessus.

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

**Tableau N°20: Revenu supplémentaire par l'employeur**

Revenu supplémentaire	Effectifs	Pourcentage(%)
Oui	<b>54</b>	<b>55,1</b>
Non	<b>24</b>	<b>24,5</b>
Sans réponse	<b>20</b>	<b>20,4</b>
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : établi par nos soins

La moitié des enquêtés nous ont déclaré que leur employeur leur rajoute un revenu supplémentaire qui varie selon leur contrat d'occupation (CID/CIP/CTA/CIF) généralement sont des employeurs privé et 24,5% n'ont pas un revenu supplémentaire et 20,4% non pas répondu a cette question parce que c'est des indépendants.

**Tableau N°21: Si oui combien ?**

Revenu supplémentaire	Effectifs	Pourcentage(%)
2000 Da → 6000 Da	<b>23</b>	<b>42,6</b>
7000 DA → 10000 DA	<b>7</b>	<b>12,96</b>
11000 DA → 15000 DA	<b>24</b>	<b>44.44</b>
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Source : établi par nos soins

44,44% des enquêtés déclarent que leur employeur leur rajoute un supplément entre 11000 da à 15000 da (c'est des contrats CTA) cette marge est signé dans le contrat et elle est obligatoire pour l'employé de la rajouté. Par contre les autres contrats (CID/CIP/CIF) ne sont pas une obligation pour l'employeur de rajouter c'est juste par volonté dans 42,6% de 2000 da à 6000 da et 12,96% de 7000 da à 10000 da.

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

**Tableau N°22: Assurance**

Assurance	Effectifs	Pourcentage(%)
Oui	<b>87</b>	<b>88,8</b>
Non	<b>11</b>	<b>11,2</b>
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : établi par nos soins

**Tableau N°23: Couverture sociale complète**

Couverture complète	Effectifs	Pourcentage(%)
Oui	<b>39</b>	<b>39,8</b>
Non	<b>59</b>	<b>60,2</b>
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : établi par nos soins

D'après les résultats obtenu sur la couverture social 60,2% non pas de couverture complète. Généralement ce sont des contrats (CID/CIP/CIF/Indépendant informel) et 39,8% ont une couverture complète nous parlons ici du contrat (CTA) et des indépendants formels.

**Tableau N°24: Renouvellement de contrat**

Renouvellement de contrat	Effectifs	Pourcentage(%)
Oui	<b>37</b>	<b>37,8</b>
Non	<b>40</b>	<b>40,8</b>
Sans réponse	<b>21</b>	<b>21,4</b>
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : établi par nos soins

D'après les résultats, 40,8% ont déjà renouvelés leur contrat et 37,8% n'ont pas été renouvelés et 21,4% c'est des sans repenses.

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

**Tableau N°25: Si oui combien de fois ?**

Fois	Effectifs	Pourcentage(%)
1 fois	16	43,24
2 fois	10	27,02
3 fois	7	18,91
4 fois	4	10,83
Total	37	100

Source : établi par nos soins

**Tableau N°26: S'agit-il du même contrat**

Le même contrat	Effectifs	Pourcentage(%)
Non	3	3,1
Oui	35	35,7
Sans réponse	60	60,2
Total	98	100

Source : établi par nos soins

La plupart des enquêtés qui ont renouvelé leur contrat sont resté dans le même type (35,7%) et 3,1% de ceux qui ont dit non sont passé du contrat CID vers CTA, et les raisons qu'ils ont poussé à changer c'est pour un contrat meilleur.

**Tableau N°27: Avez-vous une activité secondaire ?**

Activité secondaire	Effectifs	Pourcentage(%)
Oui	22	22,4
Non	76	77,6
Total	98	100

Source : établi par nos soins

Au niveau de ce tableau nous constatons que 22,4% ont une activité secondaire, et 77,6% des enquêtés l'ont pas. Les 22,4% qui nous ont déclaré qu'ils possèdent une activité secondaire c'est des indépendants informels (coiffeur (se), couturière, vendeur (se), serveur (se)...etc.).

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

**Tableau N°28: Quel revenu générez-vous de cette activité secondaire**

Revenu de l'activité secondaire	Effectifs	Pourcentage(%)
Moins de 6000da	1	4,56
De 6000 da → 10000da	4	18,18
De 10000da → 15000da	6	27,27
De 15000da → 20000da	6	27,27
De 20000da → 30000da	3	13,63
30000da → 40000da	0	00,00
Plus de 40000da	2	9,09
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Source : établi par nos soins

On comparant le revenu mensuelle des enquêtés par rapport au revenu de l'activité secondaire on remarque qu'ils gagnent presque le même revenu que celui qu'ils gagnent dans leur activité principale au titre de (10000da à 15000da) et (15000da à 20000da) avec 27,27% et on a 9,09% qui gagent le double de leur salaire mensuelle principale.

**Tableau N°29: Satisfaction de l'emploi actuel**

Satisfaction de l'emploi actuel	Effectifs	Pourcentage(%)
Oui	62	63,3
Non	36	36,7
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : établi par nos soins

Plus de la moitié des enquêtés estiment que leurs emploi actuel est satisfaisant avec 63,3% et 36,7% indiquent qu'ils ne sont pas satisfait de leur emploi actuel.

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

**Tableau N°30: Si non pourquoi ?**

Pourquoi	Effectifs	Pourcentage(%)
Salaire insuffisant	20	55,55
Condition de travail pénible	6	16,67
Emploi instable	6	16,67
Problème de distance	4	11,11
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Source : établi par nos soins

Les 36,7% qui nous ont indiqué qu'ils ne sont pas satisfait juge que à 55,55% de leur salaire est insuffisant et les conditions de travail sont pénibles ainsi que l'emploi est instable est mentionné à taux égale de 16,67% et seulement 11,11% rencontre des problèmes de distance.

**Tableau N°31: Pourquoi acceptez-vous de travailler dans de telles conditions ?**

Condition de travail	Oui	Pourcentage(%)	Non	Pourcentage(%)	Total	
Echapper au chômage	45	45,9	53	54,1	98	100
Pour avoir un CDI	56	57,1	42	42,9	98	100
Avoir une sécurité sociale	29	29,6	69	70,4	98	100
Pour sortir de la maison	10	10,2	88	89,8	98	100
Gagner un revenu malgré sa médiocrité	9	9,2	89	90,8	98	100
Pour acquérir de l'expérience	26	26,5	72	73,5	98	100
Pour échapper au secteur informel	2	2	96	98	98	100
Pour remplir un certain vide dans sa vie	9	9,2	89	90,8	98	100
Autre	/	/	/	/	/	/

Source : établi par nos soins

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

La grande majorité des enquêtés, accepte de travailler dans de telles conditions. Pour avoir un CDI et échapper au chômage avec un taux respectif de 57,1% et 45,9%. Une partie de 29,6%. Nous ont répondu, qu'ils acceptent ces conditions, juste pour avoir une sécurité sociale. Par contre 26,5% afin d'acquérir de l'expérience pour leur avenir et 10,2% qui sont pratiquement des femmes acceptent de travailler juste pour sortir de la maison et 9,2% pour remplir un certain vide dans leur vie y compris gagner un revenu malgré sa médiocrité. Ces deux derniers qui partagent le même pourcentage et au finale les 2% restants c'est pour échapper au secteur informel.

**Tableau N°32: Votre revenu permet t'il de satisfaire vos besoins financiers**

Satisfaction salaire	Effectifs	Pourcentage
Oui	<b>38</b>	<b>38,8</b>
Non	<b>60</b>	<b>61,2</b>
Total	<b>98</b>	<b>100</b>

Source : établi par nos soins

Pour la satisfaction des besoins financiers la plupart des enquêtés ne sont pas satisfaits ils ont marqué un taux très élevé qui est de 61,2% et ceux qui sont satisfait ont marqué un taux de 38,8%.

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

**Tableau N°33: A quel niveau il peut satisfaire vos besoins ?**

Degré de satisfaction %	Effectifs	Pourcentage(%)
10%	6	10
20%	15	25
30%	14	23,33
40%	8	13,33
50%	6	10
60%	7	11,67
70%	2	3,33
80%	2	3,33
90%	0	0
Total	60	100

Source : établi par nos soins

Plus de la moitié des enquêtés ne sont pas satisfaits de leur salaire déclarent à 25% que leurs salaire les satisfait juste a un degré de (20%) est 23,33% les satisfait a un degré de (30%) voir le tableau ci-dessus.

**Tableau N°34: Avez-vous l'intention de quitter cet emploi ?**

Intention de quitté	Effectifs	Pourcentage(%)
Oui	21	21,4
Non	77	78,5
Total	98	100

Source : établi par nos soins

78,5% des enquêtés indiquent qu'ils n'avaient pas l'intention de quitter leur emploi actuel malgré les conditions de travail et 21,4% ont l'intention de quitter leur emplois actuelle.

## Chapitre III : L'emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques

**Tableau N°35: Pensez-vous que travailler dans le cadre de DAIP est une bonne opportunité pour les jeunes demandeurs d'emploi ?**

	Effectifs	Pourcentage(%)
Oui	28	28,6
Non	70	71,4
Total	98	100

Source : établi par nos soins

C'est décevant puisque nous retrouvons 71,4% des enquêtés ont jugé que travailler dans le cadre du DIAP n'est pas une bonne opportunité pour les jeunes demandeurs d'emploi et 28,6% trouvent que c'est une bonne opportunité.

### Conclusion

Ce que nous pouvons retenir sur le profil des employés exerçant dans un cadre précaire dans la wilaya de Bejaia sont résumé dans le point suivant :

La plupart des employés enquêtés sont des femmes et qu'ils ont un âge entre 19 et 29ans, sont célibataire avec un niveau d'instruction supérieure. La majorité des enquêtés occupe un statut de salarié formel non permanent et sont recruté par l'organisme ANEM avec les contrats suivant (CTA/CID/CIF/CIP). La plupart travaillent chez des entreprises privées et ces derniers se concentrent sur l'industrie et le commerce. Les salaires les plus répondus sont 6000 Da à 15000 Da avec une couverture sociale pour les contrats CTA et absente pour les autres contrats.

Les enquêtés affirment qu'ils sont satisfait de leur emploi actuel et ils ont pas l'intention de quitter leur emploi en ayant espoir d'avoir un CDI ainsi qu'une sécurité sociale, et pour échapper au chômage. Les enquêtés ont jugé que travailler dans le cadre de la DIAP n'est pas une bonne opportunité pour les jeunes demandeurs d'emploi.

CONCLUSION  
GÉNÉRALE

## Conclusion générale

---

La croissance de l'emploi précaire dans la plupart des pays en voie de développement, notamment en Algérie où de nombreuses études ont été réalisées dans le domaine de la création d'emploi et de lutte contre le chômage. Alors cet emploi reste pratiquement involontaire.

Globalement, nous avons voulu comprendre ce phénomène. Pour cela notre travail de recherche a pour objectif de déterminer les politiques de lutte contre le chômage et l'origine du développement de l'emploi précaire en Algérie. C'est cette problématique que nous avons choisi de développer.

Pour commencer nous avons fait ressortir un ensemble de caractéristique relevant de l'emploi précaire a travers notre enquête de terrain que nous avons réalisée sur la wilaya de Bejaia pour arriver a définir et déterminer une typologie des employés dans la précarité existant au niveau de ce territoire.

En effet, notre enquête nous a révéler que la précarité touche beaucoup plus le secteur privé. Elle nous indique que la majorité des actifs qui travail dans le domaine précaire sont du sexe féminin, et touche la catégorie des actifs qui ont l'âge entre 19-29 ans, sont célibataire. Cependant, leur niveau d'instruction reste supérieur, et la plupart des actifs qui ont un niveau moyens possède des diplômes de la formation professionnelle.

Les employés touchés par la précarité sont des salariés formels, qui possède un contrat d'occupation non permanant, avec le salaire le plus fréquenté qui est de 10000 da à 15000 da suivie par une couverture social non complète qui ce résume uniquement a une assurance maladie.

D'une manière générale les employés enquêtés sont satisfait de leur emplois actuel malgré l'insuffisance du salaire et l'instabilité de l'emploi et ils acceptent ce travail dans de telles conditions on ayant l'espoir d'avoir un CDI, échapper au chômage ainsi que d'avoir une sécurité sociale, et spécialement pour les femmes sous prétexte de sortir de la maison, dans tous ça ces derniers se sont fixées un objectif de poursuivre dans leur emploi actuel.

L'emploi précaire est devenu un modèle de recrutement en Algérie vu que toute les entreprises passe par les agences de recrutements qui existe. Ce phénomène s'est accentué avec la notion de flexibilité de l'emploi qui a pour objectif de rendre les entreprises algérienne plus compétitives puisqu'elles peuvent s'adapter aux évolutions de la demande et de leur environnement.

# BIBLIOGRAPHIE

# Bibliographie

---

## Ouvrages

1. CHBANI Mohammed, «Dysfonctionnement sur le marché du travail : cas du chômage»,
2. DUTHIL Gérard, «Economie de l'emploi et du chômage», ellipses, France, p, consulter le 26/03/2018
3. F. Lefresne, "Précarité pour tous, la norme du futur ?", in *Le Monde Diplomatique*, mars 2006.
4. GAMBIER D. et VERNIERES M (1998) « L'emploi en France » ; édition : La Découverte ; Repères.
5. MALDONADO. Carlos « *le secteur informel en Afrique face aux contraintes légales et institutionnelles* », BIT. Version internet
6. MALDONADO. Carlos « *le secteur informel en Afrique face aux contraintes légales et institutionnelles* », BIT. p 167.
7. MALDONADO. Carlos « *le secteur informel en Afrique face aux contraintes légales et institutionnelles* », BIT. p 56.
8. TURANHAM. David, 1990 « *nouvelles approches du secteur informel* », séminaire du centre de développement paris, p109.
9. TURANHAM. David, 1990 « *nouvelles approches du secteur informel* », séminaire du centre de développement paris, p107.

## Articles et communications

1. Boufenik Fatma, travail et genre en Algérie, colloque marché du travail et genre dans les pays du Maghreb, rabat, avril 2003.
2. [www.mocliege.org](http://www.mocliege.org) dossier(s)fév. 2009 p2.
3. <http://www.puissancehamid.com/fr/wp-content/uploads/2011/03/le-ch%C3%B4mage.pdf> , consulter le27/03/2018.
4. <https://www.oecd.org/fr/csao/publications/42358563.pdf>

## Rapports et documents

1. Rapport portant sur l'évaluation des dispositifs de l'emploi, publié par CNES, avril 2002.
2. MUsETTE Saib et HAMMOUDA Nacer Eddine, *Évaluation des effets du PAS sur le marché du travail en Algérie*, Revue du CREAD n°46-47, 1998.

# Bibliographie

---

3. BELOGBI Zakia, Adaptation du modèle macro-économétrique de Haque et ali à l'économie algérienne, p. 43, 2005.
4. «Le chômage et ses explications», <http://www.letudiant.fr/boite-a-docs/telecharger/le-chomage-et-sesexplications.pdf> , consulter le 27/03/2018
5. «Toupictionnaire» : Le dictionnaire de politique, [www.toupie.org](http://www.toupie.org), consulter le 28/02/2013.
6. <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/population-active-occupee-bit.htm>

## Thèses et mémoires

1. Bekhtaoui Assia, « Analyse statistique de l'emploi et du chômage ». Cas de la wilaya d'Oran, enquête emploi auprès des ménages, université d'Oran, 2011.
2. Hitache lilia, mémoire master «essai d'analyse de l'entrepreneuriat féminin en Algérie ». Cas de la wilaya de Bejaia, université de Bejaia, 2011.

## Sites

1. [www.ansej.org](http://www.ansej.org)
2. [www.cnac.com](http://www.cnac.com)
3. [www.angem.dz](http://www.angem.dz)
4. [www.diap.com](http://www.diap.com)
5. [www.ads.com](http://www.ads.com)
6. [www.andi.com](http://www.andi.com)
7. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
8. [www.insee.fr](http://www.insee.fr)
9. <https://www.oecd.org/fr/csao/publications/42358563.pdf>
10. [www.toupie.org](http://www.toupie.org)
11. [www.mocliege.org](http://www.mocliege.org)
12. <http://www.letudiant.fr/boite-a-docs/telecharger/le-chomage-et-sesexplications.pdf>

# ANNEXES

Annexe 1 :

**Tableau : répartition de la population par groupe d'âge**

<b>Groupe d'âges</b>	<b>Masculin</b>	<b>Féminin</b>	<b>Total</b>
<b>0-4</b>	<b>35785</b>	<b>33975</b>	<b>69 760</b>
<b>05-09</b>	<b>33190</b>	<b>31425</b>	<b>64 615</b>
<b>10-14</b>	<b>41485</b>	<b>39700</b>	<b>81 185</b>
<b>15-19</b>	<b>51540</b>	<b>49840</b>	<b>101 380</b>
<b>20-24</b>	<b>60130</b>	<b>56725</b>	<b>116 855</b>
<b>25-29</b>	<b>44130</b>	<b>50440</b>	<b>105 420</b>
<b>30-34</b>	<b>35910</b>	<b>40765</b>	<b>84 895</b>
<b>35-39</b>	<b>29745</b>	<b>34115</b>	<b>70 025</b>
<b>40-44</b>	<b>23685</b>	<b>28785</b>	<b>58 530</b>
<b>45-49</b>	<b>20630</b>	<b>22510</b>	<b>46 195</b>
<b>50-54</b>	<b>18225</b>	<b>19515</b>	<b>40 145</b>
<b>55-59</b>	<b>10410</b>	<b>17005</b>	<b>35 230</b>
<b>60-64</b>	<b>9045</b>	<b>11090</b>	<b>21 500</b>
<b>65-69</b>	<b>7670</b>	<b>10225</b>	<b>19 270</b>
<b>70-74</b>	<b>7670</b>	<b>9105</b>	<b>16 775</b>
<b>75-79</b>	<b>6135</b>	<b>7070</b>	<b>13 205</b>
<b>80 ans et +</b>	<b>5925</b>	<b>6535</b>	<b>12 460</b>
<b>ND</b>	<b>720</b>	<b>935</b>	<b>1 655</b>
<b>Total</b>	<b>489 347</b>	<b>469 753</b>	<b>959 100</b>

- La population scolarisable des 6-15 ans est estimée à 145 800 soit 15% de la population totale.
- La population juvénile (moins de 30ans) est près de 539 215 soit 56% de la population totale.
- La population âgée de 16-59 ans est de l'ordre de 658 675 soit 68% de la population totale.

Annexe 2 :

**DAIP EN POSTES au 30/05/2018**

**2/ SECTEUR ECONOMIQUE :**

	Effectifs en postes			
	CID	CIP	CFI UP	TOTAL
SEC ECO PUB	403	83	5	491
SEC ECO PRIVE	1445	681	46	2172
<b>S/TOTAL</b>	<b>1848</b>	<b>764</b>	<b>51</b>	<b>2663</b>

**3/ TOTAL GENERAL/(1)+(2) :**

	Effectifs en postes	
	Secteur admin	Secteur écon
CID	3023	1848
CIP	1045	764
CFI	0	51
<b>S/TOTAL</b>	<b>4068</b>	<b>2663</b>
<b>TOTAL</b>	<b>6731</b>	

Annexe 3 :

**1/DAIP EN POSTES ADMINISTRATION au  
30/05/2018**

SECTEUR	Effectif en poste			
	CID	CIP	CFI	TOTAL
<b>MICL (DAL-DAIRA et COMMUNE)</b>	739	495	0	1234
<b>M. Education</b>	1086	274	0	1360
<b>M. Santé</b>	489	103	0	592
<b>M. Jeunesse et des sports</b>	279	91	0	370
<b>M. Finance</b>	105	11	0	116
<b>M. Formation professionnelle</b>	72	23	0	95
<b>M. Enseignement supérieur</b>	32	9	0	41
<b>M, Conservation des forets</b>	39	4	0	43
<b>M. Agriculture et développement rural</b>	15	0	0	15
<b>M. Habitat et urbanisme</b>	14	8	0	22
<b>M. Affaires religieuses</b>	12	0	0	12
<b>M. Culture</b>	10	0	0	10
<b>M. Travail de l'emploi et séc sociale</b>	17	2	0	19
<b>M. Moudjahidines</b>	5	5	0	10
<b>M, Solidarité</b>	91	16	0	107
<b>M. Travaux publics et Hydraulique</b>	7	2	0	9
<b>M. Transports</b>	3	0	0	3
<b>M. Pêche et des ressources halieutiques</b>	3	1	0	4
<b>M .Environnement</b>	2	0	0	2
<b>M .Tourisme</b>	2	1	0	3
<b>M . Industrie et PME</b>	1	0	0	1
<b>Autres</b>	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3023</b>	<b>1045</b>	<b>0</b>	<b>4068</b>

**Mesures d'encouragement**  
Employeurs du secteur économique:

**01** Recrutez dans le cadre du dispositif d'Aide à l'Insertion professionnelle (DAIP), et bénéficiez d'une prise en charge totale:

- De la rémunération mensuelle;
- Des cotisations sociales.

**Bénéficiez :**

- D'une prise en charge de **60 %** du coût de la formation au profit des jeunes insérés.

**02** Recrutez dans le cadre du contrat de travail aidé (CTA) et bénéficiez d'une contribution de l'Etat sur le salaire du poste à raison de :

- **12.000 DA** pour les diplômés de l'enseignement supérieur;
- **10.000 DA** pour les techniciens supérieurs;
- **8.000 DA** pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle;
- **6.000 DA** pour les sans qualification.

**03** Bénéficiez d'une réduction de la charge patronale et versez, au lieu de 25% :

- **15%** pour le recrutement d'un demandeur d'emploi ayant déjà travaillé;
- **5%** pour le recrutement d'un primo-demandeur d'emploi;
- **2,5%** pour tout recrutement dans les wilayas des Hauts Plateaux et du Sud.

**04** Bénéficiez d'une aide mensuelle de **1000 DA**, pendant **trois(03)années** au maximum, pour tout recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI).

**05** Micro-entreprises créées dans le cadre de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeunes (ANSEJ) et de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) ;  
- Vous pouvez recruter deux primo-demandeurs d'emploi dans le cadre de Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) dans la phase de démarrage de l'activité.

**تدابير تشجيعية**  
**أيها المستخدمون في القطاع الاقتصادي:**

**01** شغلوا طالبين العول في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) واستفيدوا من التكفل التام :

- بالأجرة الشهرية.
- بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي.

**استفيدوا من:**

- التكفل بنسبة **60 %** من تكاليف التكوين لصالح المدمجين.

**02** شغلوا في إطار عقد العمل المدعم (CTA) واستفيدوا من مساهمة الدولة في أجرة المنصب :

- **12.000 دج** لحاملي شهادات التعليم العالي;
- **10.000 دج** للتقنيين السامين;
- **8.000 دج** لتفريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني;
- **6.000 دج** لعدمي التكوين.

**03** استفيدوا أيضا من تخفيض حصة اشتراك المستخدم وادفعوا عوضا من **25 %** :

- **15 %** عند تشغيل طالب عمل سبق له العمل;
- **5 %** عند تشغيل طالب عمل مبتدئ;
- **2,5 %** لكل تشغيل في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

**04** استفيدوا لمدة أقصاها **(03) سنوات**, من إعانة شهرية قدرها **1000 دج** لكل توظيف بعقد عمل لمدة غير محدودة.

**05** أصحاب المؤسسات المعصرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) - يمكنكم الاستفادة من طالب عمل مبتدئين اثنين (02) في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) فور بداية فترة الاستقلال.

**Incentive measures**  
Employers of economic area

**01** Recruit within the framework of integration professional assistance and get a full support of :

- Monthly wages;
- social contribution.

**Benefit from :**

- Support **60 %** of the cost of training for the benefit of young insert.

**02** Recruit in the help employment contact and profit from a contribution from the state on the salary position :

- **12.000 DA** for graduates of higher education ;
- **10.000 DA** for technicians ;
- **8.000 DA** for the leaving secondary education and vocation training ;
- **6.000 DA** for the unqualified.

**03** Also profit from a reduction of employer contributions and pay, instead of **25%** :

- **15%** for recruitment of a jobseeker having already worked ;
- **5%** for recruitment of a first jobseeker ;
- **2,5%** for recruitment in the highlands regions and south.

**04** Get a monthly assistance of **1.000 DA**, for maximum period of **three (03) years**, for any recruitment in indeterminate contact

**05** Companies created as part of the employment of young people national agency (ANSEJ) and national unemployment insurance fund support (CNAC) ;  
- You can recruit **two (02) first-jobseekers** within the professional integration help's device (DAIP) .

Démocratic and Popular Republic of Algeria  
Ministry of Labor, Employment and social security



الوكالة الوطنية للتشغيل  
Agence Nationale de l'Emploi

**Recruit...,**  
Benefit from  
various  
tax benefits

**Employers**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي



الوكالة الوطنية للتشغيل  
Agence Nationale de l'Emploi

**وظفوا...**  
استفيدوا  
من إمتيازات  
مختلفة

**أيها المستخدمون**

République Algérienne Démocratique et Populaire  
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale



الوكالة الوطنية للتشغيل  
Agence Nationale de l'Emploi

**Recrutez...,**  
Bénéficiez  
de divers  
avantages

**Employeurs**

5th Rue Capitaine Noureddine Mennani st - Algiers / Phone: +213 21 23 73 21-021 23 79 86 / Fax: +213 21 23 74 03  
Web: www.anses.dz / E-Mail: ansemen@anses.dz / Facebook: ansemenpe  
N° Vert 3005

5 شارع العقيد نور الدين منقاني - الجزائر / الهاتف: / 021 23 73 21/021 23 79 86 / الفاكس: / 021 23 74 03  
www.anses.dz / البريد الإلكتروني: ansemen@anses.dz / Facebook: ansemenpe  
N° Vert 3005

5, Rue Capitaine Noureddine Mennani - Algèr / Tél: 021 23 73 21- 021 23 79 86 / Fax: 021 23 74 03  
Site Web: www.anses.dz / E-Mail: ansemen@anses.dz / Facebook: ansemenpe  
N° Vert 3005



الوكالة الوطنية للتشغيل  
Agence Nationale de l'Emploi

Train...  
Preserve your  
Craft

CFE  
Craftsman  
Training  
Inserting  
Contract  
Craftsman

5 Rue Capitaine Youssouf Mezzani - Alger / Tél: 021 23 73 21 / 021 23 79 86 / Fax: +21 23 73 24 03  
Site Web: www.ane.dz / E-Mail: ane@ane.dz / Facebook: www.facebook.com/ane.dz / Twitter: @ane.dz

Green Number 3005



الوكالة الوطنية للتشغيل  
Agence Nationale de l'Emploi

كوّنوا...  
حافظوا على  
حرفتكم

CFE  
حرفي  
تكوين  
إدماج  
حرفي

5 Rue Capitaine Youssouf Mezzani - Alger / Tél: 021 23 73 21 / 021 23 79 86 / Fax: +21 23 73 24 03  
Site Web: www.ane.dz / E-Mail: ane@ane.dz / Facebook: www.facebook.com/ane.dz / Twitter: @ane.dz

الرقم الأخضر 3005



الوكالة الوطنية للتشغيل  
Agence Nationale de l'Emploi

Formez...  
Préservez votre  
Métier

CFE  
Artisan  
Contrat  
Formation  
Insertion  
Artisan

5 Rue Capitaine Youssouf Mezzani - Alger / Tél: 021 23 73 21 / 021 23 79 86 / Fax: +21 23 73 24 03  
Site Web: www.ane.dz / E-Mail: ane@ane.dz / Facebook: www.facebook.com/ane.dz / Twitter: @ane.dz

N°Vert 3005

## Contrat Formation/Insertion

### Artisans.

Vous voulez préserver votre métier, placez des jeunes dans votre atelier selon la formule formation/insertion. L'État prend en charge les jeunes apprentis pendant une année. Ces jeunes bénéficient de :

- Une bourse mensuelle de **4.000 DA** ;
- Une prise en charge de la couverture sociale.

A l'issue de la formation, concluez un contrat de travail aidé d'une année avec le jeune formé et bénéficiez de :

**1** Une contribution mensuelle de l'État, de **6.000 DA** du salaire du poste;

**2** Un abattement des charges patronales de **5 %** au lieu de **25 %**.

Ce taux est porté à **2.5 %** si vous activez dans les wilayas des Hauts Plateaux et du Sud.

### Avantages Fiscaux :

Bénéficiez également, pour une période de quatre (**4**) ans, d'une réduction de l'impôt sur le revenu global (**IRG**) ou de l'impôt sur les bénéfices des sociétés (**IBS**), selon le cas, quand vous créez et maintenez des emplois nouveaux.

Cette réduction d'impôt est fixée à **50 %** du montant des salaires versés au titre des emplois créés et préservés dans la limite de **5 %** du bénéfice imposable sans que cette réduction n'exécède **un million de dinars (1000 000 DA)** par exercice fiscal.

## عقد تكوين / إدماج

### أيما الحرفيون.

تريدون الحفاظ على حرفتكم، شغلوا الشباب في ورشاتكم وفقا لنمط تكوين/ إدماج. تتكفل الدولة بالشباب المكون لمدة سنة (01) واحدة. يستفيد هؤلاء الشباب من :

- منحة شهرية قدرها **4.000 دج** ;
- تكفل بالتغطية الاجتماعية.

يمكنكم، عند انقضاء مدة التكوين، إبرام عقد عمل مدعم لمدة سنة (01) واحدة مع الشاب المكون مع الاستفادة من :

**1** مساهمة الدولة في أجرة المنصب تقدر بـ **6.000 دج** شهريا؛

**2** تخفيض تكاليف حصة إشراك المستخدم إلى **5 %** عوضا عن **25 %**.

تصل هذه النسبة إلى **2.5 %** إن كان نشاطكم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

### تخفيض جبايات:

استفيدوا أيضا لمدة أربعة (**04**) سنوات من تخفيض في الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات تبعاً للحالة، إذا أنشأتم وحافظتم على مناصب عمل جديدة.

يحدد هذا التخفيض في الضريبة بنسبة **50 %** من مبلغ الأجر المدفوعة وفقا لمناصب الشغل المنشأة والمحافظة عليها، وفي حدود **5 %** من الربح الخاضع للضريبة دون أن يفوق هذا التخفيض مبلغ مليون دينار جزائري (**1000000** دج).

## Training/ inserting contract

### Craftsmen.

You want to preserve your craft, place young people in your workshop according to the formula : training/ integration ; The state supports the young apprentice during a year, and he enjoys of :

- A monthly grant of **4.000 DA** ;
- Support of social coverage.

At the end of the training, conclude a contract helped work for a year, with trained young and benefit from :

**1** A monthly contribution from the state of **6.000 DA** on the wage jobs position ;

**2** Reductions in the management share to **5 %** instead of **25 %**.

• This rate is **2.5 %** if you recruit in the high lands regions and south.

### Tax benefits

Benefit also, for a period of **four (04) years**, for a reduction in the overall income tax or in the tax on the profits of companies, depending on the case, when you create and keep new jobs.

This reduction is fixed at **50 %** of the amount of wages paid to the title of the jobs created and maintained in the limit of **5 %** of the taxable profits without that reduction exceeds **1 000 000 DA** by fiscal year.



## EMPLOYERS

of economic area

**Recruit**  
into helped  
employment contract

**Benefit**  
from various advantages

Helped  
Integration  
Contrat

5, Rue Capitaine Noureddine Menemti - Alger / Phone: +213 21 23 73 21- 021 23 79 86 / Fax: +213 21 23 74 03  
www.anem.dz / Facebook: www.facebook.com/ANEM.dz / Twitter: @ANEM.dz / LinkedIn: www.linkedin.com/company/anem-dz

Green Number 3005



## أيها المستخدمون

في القطاع الاقتصادي

**شغلوا**  
في إطار عقد العمل المدعم

**استفيدوا**  
من تحفيزات مختلفة

عقد  
العمل  
المدعم

5, Rue Capitaine Noureddine Menemti - الجزائر / الهاتف: +213 21 23 73 21 / الفاكس: +213 21 23 74 03 / البريد الإلكتروني: www.anem.dz / Facebook: www.facebook.com/ANEM.dz / Twitter: @ANEM.dz / LinkedIn: www.linkedin.com/company/anem-dz

الرقم الأخضر 3005



## EMPLOYEURS

du secteur économique

**Recrutez** en CTA

**Bénéficiez**  
de divers avantages

Contrat de  
Travail  
Aidé

5, Rue Capitaine Noureddine Menemti - Alger / Tél: 021 23 73 21- 021 23 79 86 / Fax: 021 23 74 03  
Site Web: www.anem.dz / Facebook: www.facebook.com/ANEM.dz / Twitter: @ANEM.dz / LinkedIn: www.linkedin.com/company/anem-dz

N°Vert 3005

### Contrat de Travail Aidé

**Recrutez** des Jeunes primo-demandeurs à l'issue d'un contrat DAIP ou directement;

**Bénéficiez** d'une contribution mensuelle de l'État, au salaire du poste.

### عقد العمل المدعم

**شغلوا** طلابي العمل المبتدئين، مباشرة أو بعد إنقضاء فترة الإدماج.

**استفيدوا** من مساهمة شهرية من طرف الدولة في أجرة المنصب:

### Help employment contract

**Recruit** young first jobseekers at the end of help employment contract (DAIP), or directly;

**benefit** of a monthly contribution from the state on the job's wage:

#### PENDANT TROIS (03) ANNÉES

- 12.000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur, 12.000  
- 10.000 DA pour les techniciens supérieurs; 10.000  
- 8.000 DA pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle. 8.000

#### خلال ثلاث (03) سنوات

- 12.000 دج لحاملي الشهادات الجامعية؛  
- 10.000 دج للتقنيين الساميين؛  
- 8.000 دج لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني.

#### DURING THREE (03) YEARS

- 12.000 DA for graduates of higher education ;  
- 10.000 DA for technicians ;  
- 8.000 DA for the leaving secondary education and vocation training.

#### PENDANT UNE (01) ANNÉE

- 6.000 DA pour les sans qualification.

#### خلال سنة واحدة

- 6.000 دج لطلابي العمل بدون تأهيل.

#### DURING ONE YEAR

- 6.000 DA for the unqualified.

- Bénéficiez aussi d'une cotisation des charges patronale de 5 % au lieu de 25 %;

Ce taux est porté à 2,5 % pour les wilayas des Hauts Plateaux et du Sud;

- Ces avantages sont accordés pour une durée maximale de trois (03) années tant que la relation de travail est maintenue.

- استفيدوا أيضا من دفع 5 % كحصة اشتراك المستخدم عوض عن 25 %؛

- تخفض هذه النسبة إلى 2,5 % بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب؛

- تمنح هذه التحفيزات لمدة أقصاها ثلاث (03) سنوات طالما علاقة العمل متواصلة.

Get a contribution of the employer share of 5 % instead of 25 %

- This rate is 2.5% if you recruit in the Highlands regions and South ;

- These benefits are granted for a maximum period of three (03) years as long as the employment relationship is maintained.



## **I. Identification de l'individu**

### **Q1. Sexe**

- Homme     Femme

### **Q2. Quel âge avez-vous ?..... Ans**

### **Q3. Situation matrimoniale**

- Célibataire  
 Marié(e)  
 Veuf/Veuve  
 Divorcé (e)  
 Autre.....

### **Q4. Quel est votre niveau d'instruction ?**

- Sans niveau/ Primaire  
 Moyen  
 Secondaire  
 Supérieur

### **Q5. Avez-vous un diplôme (s) ?**

- Oui         Non

#### **Q5.1. Si oui. Quel (s) diplôme (s) avez-vous ?**

.....

#### **Q6. En quelle année avez vous eu ce diplôme (s) ?**

.....

#### **Q7. Avez-vous trouvé un emploi juste après avoir terminé vos études ?**

- Oui         Non

## **II. Emploi actuel**

**Q8. Quel est votre statu d'occupation actuel ?**

- Salarié formel                       Salarié informel
- Indépendant formel               Indépendant informel

**Q9. Contrat d'occupation. Êtes-vous ?**

- Permanent       Non permanent

**Q10. Quel est l'organisme d'accueil ?**

.....

**Q11. Si vous êtes recruté dans le cadre des dispositifs d'aide? Quel type de contrat avez-vous ? .....**

**Q12. Depuis quand occupez vous cet emploi ?**

.....An(s)

**Q13. Vous exercez actuellement au sein de quel établissement ?**

- Administration               Entreprise publique
- Entreprise privé               Chez un indépendant
- Autre.....

**Q14. Dans quel secteur d'activité exercez vous ?**

- Industrie                       Agriculture
- Service                       Administration
- Commerce                   Autre.....

**Q15. Quel est votre revenu mensuel généré de cet emploi ?**

- Moins de 6000 DA    De 6000 à 10000 DA    De 10000 à 15000 DA    De 15000 à 20000
- De 20000 à 30000 DA    De 30000 à 40000 DA    Plus de 40000 DA

**Q16. Si vous êtes recruté dans le cadre du dispositif d'aide, votre employeur vous rajoute t'il un supplément de revenu sans effectué des heures supplémentaires ?**

Oui    Non

**Q17. Si oui combien ?**

.....DA

**Q18. Êtes-vous assuré ?**

Oui    Non

**Q19. Avez-vous une couverture sociale complète ?**

Oui    Non

**Q20 Si non, vous êtes assuré comment ?**

.....

**Q21. Avez-vous renouvelé déjà votre contrat de travail ?**

Oui    Non

**Q22. Si oui combien de fois ?**

.....

**Q23. S'agit-il du même contrat ?**

Oui    Non

**Q23.1 Si non, vous êtes passé à quel contrat ?**

.....

**Q24. Pourquoi avez-vous changé de type de contrat ?**

Contrat meilleur             Résiliation du contrat

Manque d'opportunités    Autre.....

**Q25. S'agit-il de votre premier emploi ?**

- Oui     Non

**Q25.1. Si non. C'est quoi votre emploi antérieur ? S'agit il d'un**

- Emploi permanent             Non permanent  
 Salarié formel                 Salarié informel  
 Indépendant formel         Indépendant informel.

**Q26. Pourquoi avez vous quitté cet emploi antérieur ?**

- Fin de contrat     Mal rémunéré  
 Licenciement     Meilleure opportunités     Autre.....

**Q27. Trouvez vous que votre emploi actuel est meilleur que l'ancien ?**

- Oui     Non

**Q28. Avez-vous une activité secondaire ?**

- Oui     Non

**Q29. Que faites-vous ?**

.....

**Q30. Quel revenu générez-vous de cette activité secondaire ?**

- Moins de 6000 DA     De 6000 à 10000 DA     De 10000 à 15000 DA     De 15000 à 20000  
 De 20000 à 30000 DA     De 30000 à 40000 DA     Plus de 40000 DA

### **III. Satisfaction**

**Q31. Êtes-vous satisfait de votre emploi actuel ?**

- Oui     Non



# Tables des matières

---

**Remerciements**

**Dédicaces**

**Liste d'abréviations**

**Sommaire**

<b>Introduction générale.....</b>	<b>09</b>
<b>Chapitre I : L'emploi &amp; chômage.....</b>	<b>12</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>12</b>
<b>Section 1 : Généralité sur l'emploi .....</b>	<b>12</b>
<b>I-1-1 Origine et définition du concept d'emploi.....</b>	<b>12</b>
<b>I-1-2 Selon le BIT.....</b>	<b>13</b>
<b>I-1-3 Selon l'INSEE.....</b>	<b>13</b>
<b>I-1-4 L'emploi décent.....</b>	<b>14</b>
<b>I-1-4-1 Selon le BIT.....</b>	<b>14</b>
<b>Section 2 : Le chômage.....</b>	<b>14</b>
<b>I-2-1 Définition.....</b>	<b>14</b>
<b>1-2-1-1 Selon le BIT .....</b>	<b>15</b>
<b>I-2-2 Les types de chômage.....</b>	<b>16</b>
<b>I-2-2-1 Selon la nature du chômage.....</b>	<b>16</b>
<b>I-2-2-2 Le chômage frictionnel.....</b>	<b>16</b>
<b>I-2-2-3 Le chômage saisonnier.....</b>	<b>17</b>
<b>I-2-2-4 Le chômage conjoncturel.....</b>	<b>17</b>
<b>I-2-2-5 Le chômage structurel.....</b>	<b>17</b>
<b>I-2-2-6 Selon le type de chômeur.....</b>	<b>17</b>
<b>I-2-2-6-1 Chômage de conversion.....</b>	<b>17</b>
<b>I-2-2-6-2 Chômage répétitif.....</b>	<b>17</b>
<b>I-2-2-6-3 Chômage d'exclusion (long terme).....</b>	<b>18</b>
<b>I-2-3 Les causes du chômage .....</b>	<b>18</b>
<b>I-2-3-1 La crise économique.....</b>	<b>18</b>
<b>I-2-3-2 Causes liées au facteur travail.....</b>	<b>18</b>
<b>I-2-3-3 L'internationalisations des économies.....</b>	<b>19</b>
<b>I-2-3-4 La pression démographique.....</b>	<b>19</b>
<b>I-2-3-5 La substitution du travail par le capital (la mécanisation).....</b>	<b>19</b>
<b>I-2-4 Les conséquences du chômage.....</b>	<b>20</b>

# Tables des matières

---

I-2-5 Emploi informel .....	20
I-2-5-1 Les caractéristiques du secteur informel .....	21
I-2-5-2 L'hétérogénéité .....	22
I-2-5-3 La vulnérabilité .....	22
<b>Section03 : L'emploi précaire .....</b>	<b>23</b>
1-3-1 Définition .....	23
I-3-2 Les causes de l'emploi précaire.....	23
I-3-3 Les conséquences de l'emploi précaire.....	24
<b>Conclusion.....</b>	<b>25</b>
<b>Chapitre II : L'évolution du chômage et de l'emploi et les politique menée en Algérie..27</b>	
<b>Introduction.....</b>	<b>27</b>
<b>Section 1 : l'évolution du chômage et de l'emploi en Algérie.....</b>	<b>27</b>
II-1-1 Évolution du chômage et de l'emploi 1966-1990.....	27
II-1-2 Évolution du chômage et de l'emploi à partir de 2000-2017.....	29
<b>Section 2: les politiques de lutte contre le chômage en Algérie .....</b>	<b>33</b>
II-2-1 Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ).....	33
II-2-2 Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC).....	33
II-2-2-1 Les centres de recherche d'emploi (CRE) .....	33
II-2-2-2 Les centres d'aide au travail indépendant (CATI) .....	34
II-2-2-3 La formation de reconversion.....	34
II-2-2-4 L'aide aux entreprises en difficulté (AED).....	34
II-2-3 Agence nationale de gestion du microcrédit (l'ANGEM).....	34
II-2-4 Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP).....	35
II-2-5 L'agence de développement sociale (ADS).....	36
II-2-5-1 Allocations de forfaitaire de solidarité (AFS).....	36
II-2-5-2 Programmes d'insertion des diplômés (PID) .....	36
II-2-5-3 Activités d'insertion sociale (DAIS).....	36
II-2-5-4 Blanche Algérie (BA).....	37
II-2-5-5 Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre.....	37
(TUP-HIMO).....	37
II-2-5-6 Le dispositif de Développement Communautaire (DEV-COM).....	38
II-2-5-7 Les Cellules de Proximité de Solidarité (CPS).....	38
II-2-6 Agence nationale de développement de l'investissement (ANDI).....	38

# Tables des matières

---

<b>Section 03 : L’emploi précaire en Algérie et a la wilaya de Bejaia .....</b>	<b>39</b>
<b>II-3-1 L’emploi précaire en Algérie.....</b>	<b>39</b>
<b>II-3-2 L’emploi précaire dans la wilaya de Bejaia.....</b>	<b>40</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>40</b>
<b>Chapitre III : L’emploi précaire dans la wilaya de Bejaia : profils et caractéristiques...42</b>	
<b>Introduction.....</b>	<b>42</b>
<b>Section 1 : Caractéristiques du secteur de l’emploi dans la wilaya de Bejaia.....</b>	<b>42</b>
<b>III-1-1 Présentation du territoire de la wilaya de Bejaia.....</b>	<b>42</b>
<b>III-1-2 Situation géographique et relief.....</b>	<b>42</b>
<b>III-1-3 Organisation Administrative.....</b>	<b>43</b>
<b>III-1-4 Population et Emploi.....</b>	<b>43</b>
<b>Section 2 : Méthodologie de la recherche et présentation de l’enquête .....</b>	<b>43</b>
<b>III-2-1 L’échantillonnage.....</b>	<b>43</b>
<b>III-2-2 Objectif de l’enquête, confection de questionnaire et son mode d’administration.....</b>	<b>45</b>
<b>III-2-3 Le déroulement de l’enquête.....</b>	<b>46</b>
<b>III-2-4 L’analyse des données.....</b>	<b>46</b>
<b>Section 3 : Présentation et interprétation des résultats de l’enquête.....</b>	<b>47</b>
<b>Conclusion.....</b>	<b>61</b>
<b>Conclusion générale.....</b>	<b>63</b>
<b>Bibliographie</b>	
<b>Liste des figures et tableaux</b>	
<b>Annexes</b>	
<b>Tables des matières</b>	
<b>Résumés</b>	

# L'emploi précaire en Algérie :

## *Cas de la wilaya de Bejaia*

### Résumé

L'emploi reste un défi pour l'économie mondiale. Les pays en voie de développement sont nettement plus touchés par le chômage et un déficit d'emplois décents que les économies avancées.

En Algérie le chômage est apparu de manière forte à partir de 1986 suite à la crise économique. Face aux difficultés des secteurs économiques à créer des emplois, les décideurs politiques algériens ont eu recours à des solutions variables permettant de réduire la pression sur le marché du travail. Cela a créé l'emploi précaire qui résume à avoir un salaire peu acceptable avec des contrats de durée déterminée (CDD) ou bien par intérim. Afin d'échapper au chômage et à la pauvreté.

L'objectif de notre travail ou mémoire est de déterminer les politiques de lutte contre le chômage et l'origine du développement de l'emploi précaire en Algérie

**Mots clés : Emploi, Emploi précaire, chômage, dispositifs, Algérie.**

### Abstract

Employment remains a challenge for the global economy. Developing countries are far more affected by unemployment and a decent job deficit than advanced economies.

In Algeria unemployment appeared strongly from 1986 following the economic crisis. Faced with the difficulties of economic sectors to create jobs, Algerian policy makers have resorted to variable solutions to reduce the pressure on the labor market. This creates precarious employment that sums up having an unacceptable salary with fixed-term contracts or acting. In order to escape unemployment and poverty.

The objective of our work or memory is to determine policies to fight against unemployment and the origin of the development of precarious employment in Algeria

**Keywords: Employment, Precarious employment unemployment, schemes, Algeria.**