

Université Abderrahmane Mira – Bejaia
Faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales
Département des sciences économiques

Mémoire de fin d'étude
En vue de l'obtention du diplôme de Master en Economie Appliquée et Ingénierie
financière

Thème

**Les dispositifs d'insertion professionnelle :
une diversité pour quels résultats ?**

Réalisé par :

Mr. AZZOUZ Djamel

Encadré par :

Dr. NEMIRI-YAÏCI Farida

Promotion : 2012-2013

Introduction générale

Le chômage est une réalité et une notion récentes. Entré dans l'histoire économique avec les conséquences de la grande crise de 1929, il est devenu un problème central de la politique économique à partir du milieu des années 1970 qui a marqué la fin des trente années glorieuses, de 1945 à 1975.

Par conséquent, Le chômage est un problème épineux que vit beaucoup de pays et sur lequel se penchent les économistes et les gouverneurs pour y apporter des solutions. Face aux difficultés des secteurs économiques à créer des emplois, les pouvoirs publics recourent à des solutions alternatives permettant de réduire la pression sur le marché du travail dans une reprise durable de la croissance économique.

Le développement économique est devenu une préoccupation majeure des autorités publiques Algériennes qui ont opté au début pour un système socio-économique socialiste afin d'alléger la situation de l'emploi. Depuis le début des années quatre-vingt, l'Algérie se trouve confrontée à une situation d'emploi préoccupante qui se traduit par l'incapacité de créer de l'emploi additionnel, licenciement des ouvriers, chute du taux de croissance économique, phénomènes qui ont poussé les pouvoirs publics à mettre en place un certain nombre de dispositifs visant à répondre à la demande d'emplois de plus en plus accrue de la part des jeunes.

En effet, La transition de l'Algérie d'une économie de protection socialiste à une économie libérale, censée résoudre la crise de l'emploi, a entraîné la destruction progressive du tissu économique et social, conséquence des réformes du plan d'ajustement structurel imposé par le Fonds monétaire International et dont l'application programmée dans le temps a été mise en œuvre entre avril 1994 et décembre 1997 par les autorités et les opérateurs économiques algériens pour sortir de la crise de l'endettement.

Face au problème du chômage, les pouvoirs publics algériens ont pu mettre en œuvre des politiques d'emploi, des dispositifs d'insertion professionnelle pour atténuer cette affliction par la transformation du demandeur d'emploi en offreur d'emploi, faire du chômeur d'aujourd'hui l'employeur de demain. De ce fait, les pouvoirs publics algériens ont entrepris une série de mesures, dont la caisse nationale d'assurance chômage (CNAC)

en 1994, l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) en 1997, l'agence nationale de gestion du microcrédit (ANGEM) en 2003 et le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP) en 2008.

Aujourd'hui, deux décennies après la création des dispositifs d'insertion professionnelle, les résultats et la contribution de ces derniers à la création de l'emploi et à l'absorption du chômage, peuvent être évalués. C'est à la lumière de ce qui vient d'être illustré que notre travail s'inscrit, s'articulant sur cette dernière décennie où les dispositifs d'insertion professionnelle, tous réunis, ont permis la création de plusieurs milliers de micro-entreprises, résultat des efforts combinés des trois principaux dispositifs à savoir l'ANSEJ, l'ANGEM et la CNAC. Ceci nous conduit à poser la question suivante : Parmi les trois dispositifs précités, quel est celui qui a le plus contribué à la résorption du chômage et à une importante insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ?

Dans ce contexte, notre travail consistera à analyser les statistiques représentant le nombre d'emplois créés par chacun des trois dispositifs d'insertion professionnelle à savoir l'ANSEJ, l'ANGEM et la CNAC, en procédant par une comparaison quantitative. Cette dernière, permettra de prendre connaissance de la contribution de chaque dispositif à la création de l'emploi en Algérie.

Pour pouvoir répondre à la question principale, il serait intéressant de poser quelques questions subsidiaires formulées comme suit :

- Quelle est la part contributive de chaque dispositif dans l'insertion professionnelle ?
- Est-ce que les trois dispositifs ANSEJ, ANGEM et CNAC sont parvenus à absorber le chômage en Algérie ?

Afin de répondre aux questions posées précédemment, nous avons formulé deux hypothèses permettant de préciser les axes d'investigation retenus dans cette étude :

- Sa souplesse et son ouverture à toutes les catégories de chômeurs sans limite d'âge, font du dispositif ANGEM, dans le cadre de l'insertion professionnelle, le dispositif le plus contribuant à la création de l'emploi en Algérie.
- La politique de l'emploi à travers les dispositifs d'insertion professionnelle a contribué à la baisse du chômage en Algérie.

La démarche méthodologique nécessaire à la réalisation de ce travail s'articule autour d'une recherche documentaire qui nous a permis de consulter les documents spécialisés pour comprendre les concepts et les différentes théories et politiques de lutte contre le chômage, une consultation des articles extraits de revues spécialisées sur l'insertion professionnelle, des articles sur les politiques algériennes de lutttes contre le chômage, des rapports du ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale mais aussi des thèses de magistère et de doctorat, des travaux de recherches très documentés sur l'emploi et l'insertion professionnelle. Ensuite, une exploitation des documents fournis par les directions générales des agences nationales de l'emploi à savoir l'ANSEJ, l'ANGEM et la CNAC.

En tenant de répondre à notre problématique, nous avons jugé utile de répartir notre travail en trois chapitres.

- Le premier chapitre est consacré à une analyse théorique de l'emploi et du chômage.
- Le deuxième chapitre est consacré à l'évaluation de l'état des lieux de l'emploi et du chômage en Algérie.
- Enfin dans le troisième chapitre, nous allons analyser les apports et les contributions de chaque dispositif dans l'insertion professionnelle.

Notre travail sera achevé par une conclusion générale qui rappellera les principaux résultats obtenus.

Introduction

Le marché du travail est aujourd'hui au cœur des préoccupations des hommes politiques, des économistes et de la société toute entière. Pour les hommes politiques tout d'abord, la baisse de l'emploi et le chômage qui s'ensuit, constituent deux fléaux à combattre et sont retenus comme un objectif prioritaire de politique économique car l'accroissement du chômage a de nombreuses retombées tant économiques que sociales. Pour les économistes ensuite, il montre l'impasse des différentes théories globales sur lesquelles se sont appuyées les politiques économiques et notamment les politiques de l'emploi. Cependant, cette phase d'accroissement, sans répit, du chômage a été la base d'un renouvellement théorique important. Des théories d'explication des déséquilibres rendent mieux compte de la réalité du chômage. Elles permettent d'expliquer convenablement à la fois les mécanismes par lesquels les individus se retrouvent affectés dans des emplois et ceux par lesquels d'autres individus se retrouvent sans emploi les conduisant jusqu'à la marginalisation. Pour chacun d'entre nous enfin, l'évolution du chômage est une préoccupation majeure car il frappe toutes les catégories sociales, exclut de plus en plus des individus et tend à définir de nouvelles règles de fonctionnement de la société.

Chapitre I : Analyse théorique de l'emploi et du chômage

Analysé par les principaux courants de la pensée économique, le chômage fait actuellement l'objet de nouveaux débats théoriques qui s'efforcent de mieux cerner l'étude de ce problème à partir d'une meilleure connaissance du marché du travail.

L'analyse du marché du travail diffère selon les différents modèles économiques. Ce chapitre traite les différentes analyses avancées par les théories traditionnelles classiques, néo-classiques, keynésiennes et de l'école marxiste.

Section I: Définitions et conceptualisation du chômage

Phénomène massif depuis plus d'une vingtaine d'années, le chômage constitue un enjeu économique et social de première importance. Envisagé du point de vue des ressources productives, il constitue un gaspillage considérable en excluant de la production ceux qui veulent y participer.

Saisir le chômage n'est pas chose facile, tant le phénomène apparaît hétérogène. Et, même si son développement est désormais bien repéré dans le temps, ses explications sont cependant très diverses.

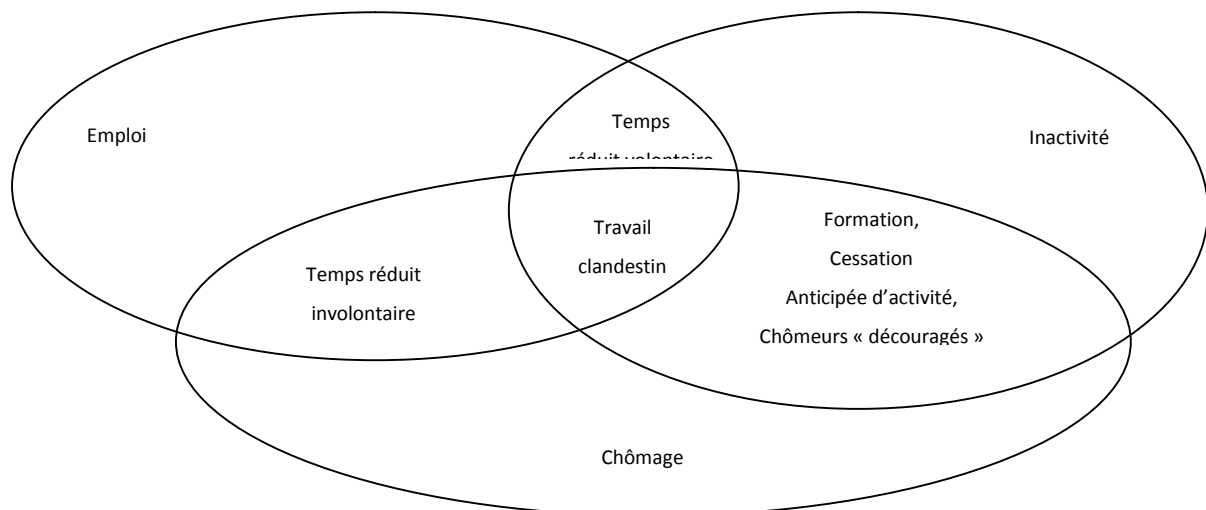
1. Le chômage : un concept hétérogène

Le chômage est souvent défini conventionnellement et ceci pour deux raisons : parce que, le concept est, sur le plan pratique, relativement flou et parce que, de plus, il se prête à de multiples interprétations.

1.1. Le chômage : un concept flou

La réalité du chômage est complexe : les types de chômeurs sont nombreux, les frontières entre l'emploi et le non-emploi floues, les statuts des actifs employés forts divers. En fait, les notions d'emploi, d'inactivité et de chômage ne sont pas disjointes mais elles se chevauchent. Le schéma suivant est significatif à cet égard¹:

Figure n°1 : Représentation du halo du chômage



¹BIALES Michel, REMI Leurion, RIVAUD Jean-Louis, « L'essentiel sur l'économie », BERTI, Alger, 2007, p.348.

Source : BIALES.M et autres,2007.

Ce halo se compose des catégories suivantes :

- Ceux qui recherchent un emploi sans être disponibles (raisons familiales, stages).
- Ceux qui sont disponibles sans effectuer de démarches réelles.
- Les « inactifs ne cherchant plus ou pas encore » (exemple des préretraités, c'est-à-dire des travailleurs âgés qui, sans avoir l'âge légal de la retraite, doivent quitter leur entreprise).

De façon plus générale, les frontières entre les catégories chômeurs-inactifs-actifs sont de plus en plus floues. Des situations intermédiaires sont apparues : entre le chômage et l'inactivité (exemple des préretraités classés dans les inactifs), entre le chômage et l'activité (stages, apprentissage, formations en alternance, classés parmi les actifs). Le chômage devient aussi plus difficile à mesurer car une partie de la population active évolue rapidement entre des situations différentes (intérim, chômage, puis stage par exemple).

Il n'est donc pas possible de parler de chômage sans évoquer l'évolution des conditions d'emploi puisque celles-ci commandent le passage d'un état à un autre : entre l'inactivité et l'obtention d'un emploi stable et protégé se développent en effet aujourd'hui des situations intermédiaires multiples, faites de passages brefs mais fréquents au chômage et surtout de l'occupation d'emplois instables et peu protégés.

1.2. Définition du Bureau International du Travail(BIT)

Le chômage est défini de la manière suivante dans la Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi adoptée par la treizième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 1982): Les «chômeurs» comprennent toutes les personnes ayant dépassé un âge spécifié qui, au cours de la période de référence, étaient:

- «Sans travail», c'est-à-dire qui n'étaient pourvues ni d'un emploi salarié ni d'un emploi non salarié.

- «Disponibles pour travailler» dans un emploi salarié ou non salarié durant la période de référence.
- «A la recherche d'un travail», c'est-à-dire qui avaient pris des dispositions spécifiques au cours d'une période récente spécifiée pour chercher un emploi salarié ou un emploi non salarié².

Ces dispositions spécifiques peuvent inclure : l'inscription à un bureau de placement public ou privé, la candidature auprès d'employeurs, les démarches sur les lieux de travail, dans les fermes ou à la porte des usines, sur les marchés ou dans les autres endroits où sont traditionnellement recrutés les travailleurs, l'insertion ou la réponse à des annonces dans les journaux, les recherches par relations personnelles, la recherche de terrain, d'immeubles, de machines ou d'équipement pour créer une entreprise personnelle, les démarches pour obtenir des ressources financières, des permis et licences, etc.

2. Les explications du chômage

L'analyse de la situation contemporaine du chômage a donné naissance à trois grands types d'explications : une explication classique qui impute la responsabilité du chômage à l'insuffisante rentabilité des entreprises, une explication keynésienne pour laquelle le chômage résulte d'une demande solvable insuffisante, une explication plus structurelle qui lie le chômage à des facteurs économiques et sociaux permanents³.

2.1. Le chômage classique

Pour l'analyse classique, l'équilibre économique s'accompagne du plein emploi des facteurs de production, travail et capital. L'offre de travail est une fonction croissante du salaire réel.

L'individu (le salarié) arbitre entre temps de travail et temps de loisir en fonction de sa contrainte de revenu (salaire). L'entreprise maximise ses profits en fonction de sa contrainte de production. L'équilibre sur le marché est fonction de l'offre et de la demande, c'est-à-dire des mouvements du salaire réel. Le chômage durable ne trouve donc pas sa

²www.oit.org, consulté le 07/01/2013.

³DIEMER Arnaud, « Déséquilibres économique et monétaire : chômage et inflation », IUFM AUVERGNE, 2009, p.190-194.

place dans une telle approche (on parle également de chômage volontaire). Lorsqu'il existe, cependant, il est le signe d'un déséquilibre macroéconomique provisoire. Deux raisons peuvent expliquer la présence du chômage dans le modèle libéral classique:

- l'insuffisante flexibilité des prix donc du salaire, prix du travail à la baisse.
- les insuffisantes capacités de production des entreprises. Ces deux facteurs sont par ailleurs intimement liés : le niveau trop élevé et rigide de la rémunération du facteur travail a pour conséquence une rémunération insuffisante du capital, c'est à dire une rentabilité trop faible des investissements. Les entreprises sont alors conduites à renoncer à l'exploitation de certains équipements et à l'extension des capacités de production existantes; c'est donc l'insuffisance de la rentabilité qui engendre le chômage classique.

2.2. Le chômage keynésien

Dans l'analyse keynésienne, une économie peut être durablement en situation de sous-emploi si la demande globale est durablement inférieure à l'offre globale. Dans ce cas, les entreprises sont désireuses de produire plus, mais ne le font pas par suite d'une insuffisance de la demande. L'équilibre ainsi réalisé est régressif et contribue à créer du chômage (on parle du chômage involontaire).

Selon Keynes, l'existence du chômage tendrait à confirmer que le marché n'est pas un mécanisme d'allocation optimale des ressources. Rappelons que Keynes admet l'existence d'une fonction de demande de travail décroissante avec le salaire. En revanche, il considère que l'offre de travail n'est pas croissante avec le salaire (les salaires seraient même fixes à court terme). Les conventions collectives et le pouvoir des syndicats tendent à rigidifier les forces du marché (en d'autres termes, l'ajustement de l'offre et la demande au salaire).

Dans la mesure où le chômage keynésien est caractérisé par l'existence de capacités de production inemployées, il peut être diagnostiqué par l'analyse des taux d'utilisation des équipements. Plus les équipements sont utilisés, plus le chômage keynésien est faible, toutes choses égales par ailleurs.

2.3. Le chômage lié aux structures économiques et sociales

La permanence, voire l'extension du chômage tend à montrer que les explications du phénomène par l'insuffisance de l'offre productive ou de la demande solvable sont plus complémentaires qu'opposées. A côté de celles-ci, cependant, se développent depuis peu d'autres approches qui visent à faire du chômage une variable liée à la nature des structures économiques et sociales. Cinq conceptions différentes du chômage sont apparues :

A. Le chômage naturel

Milton Friedman a donné une définition du chômage naturel : « "The natural rate of unemployment is the level which would be ground out by the walrasian system of the general equilibrium equations, provided that there is in them the actual structural characteristics of the labour and commodities market, including market imperfections, stochastic variability in demands and supplies, the cost of gathering information about job vacancies and labor availabilities, the costs of mobility, and so on" ».

Le taux naturel de chômage mesure la proportion d'actifs qui ne trouvent pas d'emplois dans les conditions normales de fonctionnement du système d'emploi. (Ce chômage naturel est d'autant plus élevé que le marché du travail est plus rigide). Il existerait ainsi dans tout système économique, un taux de chômage plancher contre lequel aucune politique économique n'est durablement capable d'agir. Une réduction temporaire du taux de chômage, en deçà du taux naturel, ne peut être obtenue qu'au prix d'un taux d'inflation croissant. L'analyse de Milton Friedman est une critique des politiques keynésiennes de relance visant à réduire le chômage. Selon Milton Friedman, les politiques keynésiennes de relance n'ont pas d'effet durable sur le chômage, elles sont en revanche toujours inflationnistes. On ne peut pas en effet, selon Milton Friedman réduire le chômage en dessous du taux de chômage naturel (à moins de modifier les structures du système d'emploi). Le taux de chômage naturel est donc le taux de chômage compatible avec le maintien du taux d'inflation souhaité. On dit que c'est un taux de chômage n'accélération pas l'inflation: NAIRU (non accelerating inflation rate of unemployment).

B. Le chômage d'équilibre

Si pendant longtemps les analyses du chômage se sont partagées entre les tenants de l'école orthodoxe (qui attribue le chômage au refus des salariés, des syndicats ou de l'Etat de laisser jouer les mécanismes du marché) et ceux de l'école keynésienne (qui attribue le chômage à une insuffisance de la demande), une nouvelle interprétation du chômage est apparue avec ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui l'analyse dite « WS/PS » (Wage Setting/Price Setting ou Wage Schedule / Price Schedule). Selon cette nouvelle approche, le chômage serait le résultat involontaire des comportements aussi bien des entreprises que des salariés en place, comportements favorisés ou imposés par les structures de l'économie. Du côté des entreprises, la concurrence peut être imparfaite, des situations d'oligopoles (Grande Distribution) voire de quasi monopoles peuvent apparaître. Dès lors, les entreprises bénéficient d'une liberté de fixer des prix qui ne sont plus imposés par le marché.

Dans la pratique, cela consiste à majorer les coûts d'une certaine marge (on parle de règle de Mark-up). D'une entreprise à l'autre, cette marge évoluera en fonction de l'intensité de la concurrence et de la conjoncture. Lorsque l'activité est soutenue, la concurrence est moins vive pour gagner des parts de marché, les marges deviennent intéressantes et les prix augmentent, les salaires réels diminuent d'autant. Ainsi, lorsque l'activité progresse, les embauches sont de plus en plus nombreuses, donc le chômage tend à diminuer. Au final, baisse du salaire réel et baisse du chômage s'effectuent conjointement. A l'inverse, lorsque l'activité stagne, la concurrence sera plus vive pour gagner des parts de marché, les marges commenceront à se tasser et les prix également. Ce qui contribuera à améliorer le pouvoir d'achat des ménages (ce pouvoir d'achat étant déterminé par le salaire réel). Au final, le chômage augmentera et le salaire réel également. Il existe ainsi une relation croissante (relation « PS ») entre le taux de chômage et le salaire réel⁴. Les salariés, de leur côté, cherchent à obtenir des hausses de salaires. Quand le taux de chômage est faible, les opportunités d'emploi sont plus nombreuses et les remplaçants possibles moins nombreux. Ceci renforce le pouvoir de négociation des salariés et joue dans le sens d'une hausse des salaires. On a ainsi une relation décroissante (relation « WS ») entre le salaire réel et le taux de chômage. Ainsi deux forces contraires sont à l'œuvre sur le marché du travail. L'une résulte de la politique de fixation des prix des entreprises, l'autre de la politique d'évolution

⁴CLERC.D, « Un chômage d'équilibre », Alternatives économiques, décembre 2002, p. 79-81.

des salaires. A l'équilibre, un certain niveau de salaire correspondra à un certain taux de chômage. On parle ainsi de chômage d'équilibre.

Si rien ne change dans le mode de fixation des prix et des salaires, le taux de chômage sera durable. Contrairement à la vision orthodoxe, il n'existe aucune force de rappel, le mécanisme de marché ne peut modifier le chômage en jouant sur les prix ou les salaires. Il s'agit en outre d'un chômage involontaire (mais non Keynésien car il doit beaucoup à l'absence de marchés concurrentiels) car il résulte des politiques des entreprises et des exigences des salariés. Notons que plus on s'éloigne d'un marché du travail flexible et concurrentiel, plus le taux de chômage d'équilibre est élevé. Si cette approche a l'avantage de concilier les deux grandes écoles de pensée économique (néoclassique et keynésienne), elle présente toutefois une série d'inconvénients. Elle accorde tout d'abord très peu de place à la variable demande qui ne joue qu'un rôle réduit dans la détermination du niveau de chômage. Or, c'est oublier que c'est souvent par manque de débouchés que les entreprises reprisent d'embaucher⁵.

C. Le chômage frictionnel

Lorsqu'un travailleur cherche un emploi, à sa sortie du système éducatif, à la suite d'une démission ou d'un licenciement, il reste un certain temps au chômage avant de trouver ou de choisir un emploi. Le chômage frictionnel est donc le fait qu'il existe un décalage entre le moment où l'entreprise cherche à embaucher et l'embauche du travailleur⁶.

D. Le chômage technologique

L'accélération des mutations technologiques contribue à faire évoluer les demandes de qualification, la nature des postes de travail et le volume d'emplois nécessaires. Le chômage résulte parfois d'une inadéquation ou d'une inadaptation entre les emplois disponibles et les emplois souhaités, tant sur le plan qualitatif que quantitatif. Le chômage

⁵LHORTY.Y, THIBAUT.F, « Le chômage d'équilibre: de quoi parlons-nous ? », 1998, cité par DIEMER.A, op.cit. p.192-193.

⁶ Dictionnaire Toupie, www.toupie.org, consulté le 15/02/2013.

technologique rappelle que sous l'effet des innovations, des activités seront détruites et des salariés licenciés⁷.

E. Le chômage de segmentation

Le chômage n'est pas un phénomène homogène, le marché du travail est donc segmenté selon les statuts, l'âge, le sexe, la qualification. Le chômage frappe donc les individus différemment selon leur degré de vulnérabilité dans l'emploi.

3. La mesure du chômage

Le découpage statistique de la population active en trois catégories (actifs occupés, inactifs, chômeurs) engendre de multiples difficultés. En effet, loin d'être disjointes, ces trois ensembles se chevauchent et génèrent de multiples situations intermédiaires. Il n'est donc pas possible de parler de chômage sans évoquer l'évolution des conditions d'emploi puisque celles-ci commandent le passage d'un état à l'autre : entre l'inactivité et l'obtention d'un emploi stable et protégé se développent aujourd'hui des situations faites de brefs passages, mais fréquents, au chômage, et surtout de l'occupation d'emplois instables et peu protégés. La mesure du chômage est purement conventionnelle ; il existe cependant deux grandes familles de mesures du chômage : l'une considère le chômage sous l'angle du stock, l'autre comme le résultat de plusieurs flux.

3.1. La mesure du stock de chômeurs

Le volume du chômage peut être mesuré à travers l'indicateur du taux de chômage (nombre de chômeurs / population active). Ce dernier donne lieu à deux approches qui s'appuient sur deux définitions différentes du chômage.

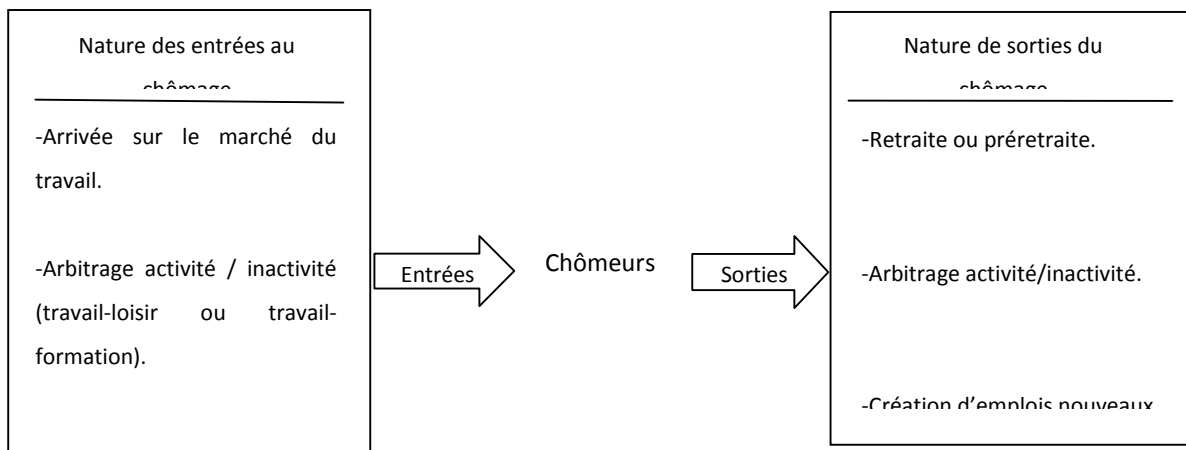
3.2. La mesure du chômage à travers les flux

Dans une démarche dynamique, le nombre de chômeurs apparaît comme la différence entre les flux d'entrée et de sortie du chômage, ainsi que le montre le schéma suivant⁸ :

⁷ Dictionnaire Toupie, op.cit.

⁸ BIALES.M et autres, op.cit. p.349.

Figure n° 2 : Flux d'entrée et de sortie du chômage



Source : BIALES.M et autres, 2007.

Deux indicateurs peuvent être calculés :

- la durée du chômage (temps écoulé entre l'entrée et la sortie du chômage pour ceux qui ont retrouvé un emploi).
- l'ancienneté du chômage à un moment donné (temps écoulé depuis l'entrée au chômage pour ceux qui sont toujours chômeurs).

La question du chômage étant abordée, il est maintenant possible dans la deuxième section d'aborder une situation d'équilibre plus connue sous le nom de travail.

Section II : Analyse théorique du marché du travail

Replacer le travail dans le cadre du marché, c'est faire de lui une marchandise (conception largement critiquée par l'approche marxiste) et accepter l'idée d'un ajustement des prix (flexibilité vs rigidité) et des quantités selon la loi de l'offre et la demande. La conception marchande du travail renvoie au courant marginaliste et à l'école néoclassique⁹.

1. Définition du marché du travail

Au plan macroéconomique, le marché du travail est composé de l'ensemble des entreprises et de l'ensemble des travailleurs et se situe dans un contexte de concurrence

⁹ DUTHIL Gérard, « Economie de l'emploi et du chômage », ellipses, 1994, p.15-18.

parfaite. L'équilibre du marché du travail permet de déterminer le niveau optimal de l'emploi et le salaire réel d'équilibre¹⁰.

2. L'équilibre partiel néo- classique : le modèle de base

Sur un marché interviennent des offreurs et des demandeurs. Cette confrontation permet l'obtention d'un équilibre défini par un niveau d'emploi et un taux de salaire qui égalisent l'offre et la demande globale.

Les principes de base du modèle néoclassique sont les suivants : rémunération des facteurs de production (travail, capital) à leur productivité marginale, rationalité des agents, décentralisation des décisions, flexibilité des salaires. Le cadre du modèle respecte la norme de la concurrence parfaite. Le fonctionnement du marché du travail repose sur la loi de l'offre et de la demande. Les entreprises maximisent des profits sous la contrainte d'une fonction technique (les facteurs de production). L'entreprise embauche un salarié jusqu'à temps que sa productivité marginale du travail est égale au coût du travail. A court terme, le capital est fixe, seul le travail s'ajuste. La courbe de demande de travail décroissante avec le salaire réel, se confond avec celle de la productivité marginale du travail. A plus ou moins long terme, la variation du salaire réel induit une variation de la combinaison productive (substitution travail- capital). Les salariés cherchent à maximiser un arbitrage temps de travail et temps de loisir compte tenu d'une contrainte de revenu. L'offre de travail croissante avec le salaire réel, trouve ainsi une limite, un point de retournement. En effet, le salarié peut se satisfaire d'un certain niveau de salaire et préférer arbitrer en faveur de plus de loisir.

Les hypothèses qui définissent le cadre du marché du travail sont traditionnelles et au nombre de cinq :

- Atomicité : les intervenants sur le marché du travail sont très nombreux et sont caractérisés par une taille économique faible au regard de la dimension du marché. Les offreurs et les demandeurs concourent ensemble à la détermination du prix d'équilibre mais aucun ne peut influencer, par son comportement individuel, le fonctionnement du marché.

¹⁰ MENENDIAN Claude, « Fiches de Macroéconomie », ellipses, 1997, p.80.

- Homogénéité : le travail, demandé et offert, est identique pour tous les opérateurs sur le marché. Le prix est l'unique support de la concurrence à l'exclusion de toute autre particularité du produit.
- Libre accès : aucune barrière, de quelque nature qu'elle soit (juridique, technique ou financière), ne limite l'arrivée de nouveaux offreurs ou demandeurs de travail.
- Transparence : tout offreur ou demandeur dispose d'une information parfaite, obtenue sans délai et sans coût. Le salaire d'équilibre est donc unique (étant également informé, aucun demandeur de travail ne paie un salaire plus élevé que la rémunération d'équilibre. De même, aucun offreur de travail n'offre ses services à un prix inférieur au salaire d'équilibre).
- Mobilité : le travail est parfaitement mobile d'un emploi à un autre, d'un secteur d'activité à un autre, d'une région à une autre.

2.1. La demande de travail

Les entreprises offrent des emplois sur lesquels elles vont embaucher des travailleurs. Elles expriment donc une demande de travail. La quantité de travail utilisée est seule susceptible d'être modifiée à court terme – le capital étant supposé constant – et d'avoir un impact positif sur le niveau de production.

Ainsi, en supposant que la firme représentative est dotée d'une fonction de production à rendements décroissants, on peut écrire :

$$Y = f(L)$$

$$\text{Avec : } f'_L > 0, f''_L < 0$$

Et où : Y désigne le niveau de production.

L la quantité de travail utilisée.

Le profit de court terme de l'entreprise est alors obtenu par la différence entre ses recettes « P.Y » (P étant le prix de vente de la production) et ses coûts salariaux « W.L » (W étant le taux de salaire.

$$\Pi = P.Y - W.L = P.f(L) - W.L$$

A l'optimum de la firme, $\delta \Pi / \delta L = 0$, le salaire réel versé égale la productivité marginale du travail :

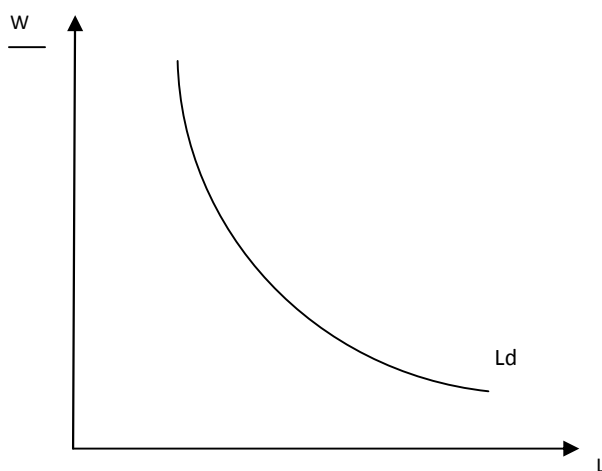
$$P \cdot f(L) - W = 0 \rightarrow W/P = f'(L)$$

Mais puisque la fonction de production est à rendements décroissants, la productivité marginale du travail baisse avec l'accroissement du niveau d'emploi ($f''_L < 0$), il en résulte que tout accroissement de l'emploi est lié à une diminution du salaire réel. La demande de travail peut s'écrire alors :

$$L_d = L_d(w/p)$$

Avec $L_d' < 0$

Figure n° 3 : La demande de travail



Source : DUTHIL.G, 1994.

Ainsi plus le salaire augmente, plus faible est la demande de travail.

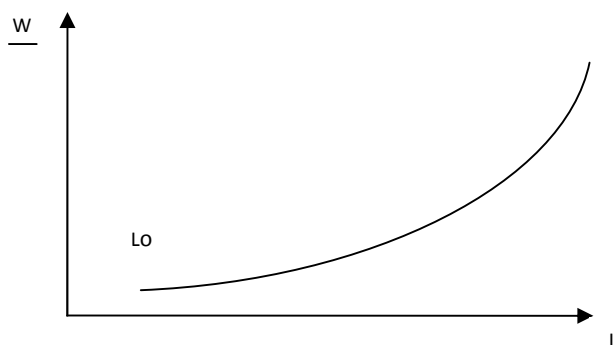
2.2. L'offre de travail

L'offre de travail est plus difficile à appréhender car le salaire a deux dimensions. D'une part, il correspond pour le travailleur à un revenu (prix du travail – produit offert sur le marché par l'offreur de travail) et d'autre part, il permet à celui-ci de consommer des biens

et des services. L'offre de travail est donc dépendante de la volonté de consommation des agents économiques. Mais, dans le même temps, plus le temps de travail offert par un travailleur individuel est important, plus le temps de loisir que s'accorde celui-ci est faible. Il devra donc arbitrer entre ces deux biens loisir – travail, ce dernier étant considéré comme source de revenu donc de consommation.

Une application particulière de la théorie du choix du consommateur entre deux types de biens – loisirs et revenus – montre que plus la quantité de travail qu'il fournit est élevée, plus sa satisfaction diminue en réduisant le temps consacré au loisir. Il apparaît, en comparant les effets de substitution et de revenu qui s'appliquent aux deux biens sous l'effet d'une augmentation du salaire, que l'offreur de travail est fonction croissante du salaire réel (effet de substitution supérieur à l'effet revenu).

Figure n° 4 : L'offre de travail



Source :DUTHIL.G, 1994

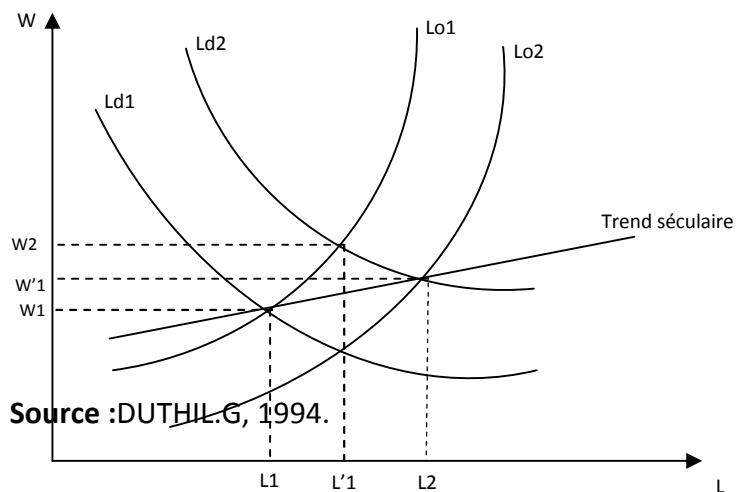
Ainsi plus le salaire augmente, plus forte est l'offre de travail. De la confrontation de l'offre et de la demande globales, l'équilibre sur le marché du travail est alors déterminé.

2.3. L'équilibre sur le marché du travail

En supposant que l'offre et la demande individuelles sont représentatives, l'agrégation de ces deux grandeurs et leur confrontation va permettre de déterminer l'équilibre sur le marché du travail. Pour simplifier la présentation, le salaire réel sera noté W et égal à w/P .

L'intersection de l'offre et de la demande de travail définit le niveau de salaire réel d'équilibre W_1 et le niveau de plein emploi L_1 . L'équilibre partiel du marché du travail est ainsi réalisé en concurrence parfaite. Cet équilibre repose également sur la double égalité entre le salaire réel et la productivité marginale du travail d'une part, et entre le salaire réel et le taux marginal de substitution entre consommation et loisir d'autre part.

Figure n°5 : Equilibre sur le marché du travail



Le passage d'une courbe de demande de travail Ld_1 à Ld_2 provoque instantanément une hausse du salaire réel (W_1 vers W_2). Mais, suite à celle-ci, l'offre de travail devient plus abondante et implique une diminution du salaire réel à court terme. La flexibilité parfaite du salaire réel, à la hausse comme à la baisse, assure à l'économie un équilibre de plein emploi qui représente un optimum, c'est-à-dire un équilibre où le maximum de bien-être de chaque agent est atteint. En ce sens, le chômage d'équilibre est forcément volontaire. Il faut cependant noter que le taux de salaire réel représente une structure de taux. En réalité, l'agrément relatif des emplois (meilleure conditions de travail, risques amoindris,...), la régularité de l'emploi, la responsabilité des employés exigée par les employeurs, le coût de l'acquisition de la qualification et la mobilité interrégionale expliquent les différences entre les taux de salaire dans un équilibre stationnaire.

Cette approche met en évidence deux conclusions. D'une part, les salaires sont flexibles à court terme même s'ils suivent historiquement un trend croissant. Ils varient donc plus au moins conjoncturellement autour d'une droite dont l'évolution est structurellement croissante. D'autre part, des disparités dans la structure des taux de salaire viennent de la spécificité et de la localisation de l'offre de travail.

Cette analyse du fonctionnement du marché du travail suppose donc une parfaite flexibilité des prix sur l'ensemble des marchés. Cette parfaite flexibilité assure la réalisation des équilibres partiels et concourt à l'équilibre global.

3. Les tentatives de dépassement du modèle de base néoclassique

Alors que le modèle de base postule l'existence d'une relation décroissante entre productivité du travail et le salaire réel, la théorie du salaire d'efficience de H. LEIBENSTEIN part du principe que la productivité individuelle serait une fonction croissante du salaire réel. Cette relation peut être justifiée pour plusieurs raisons (intérêt de retenir les salariés, qualité du travail, impact sur l'efficacité du salarié, problème d'asymétrie d'informations). Les entreprises arbitrent ainsi entre l'efficacité du travail et son coût. Le salaire d'efficience est le salaire optimal que définit la firme à l'issue de cet arbitrage¹¹.

3.1. La théorie des contrats implicites

Cette théorie précise quant à elle, que les contrats implicites liant les travailleurs aux entreprises, ont pour but d'assurer au marché un fonctionnement moins erratique et aux salariés un salaire plus stable. Les entreprises jouent le rôle de compagnies d'assurance en protégeant les salariés des risques de fluctuation des revenus.

3.2. La théorie de l'économie de partage

Considère que l'on serait passé d'une économie de salariat à une économie de partage (relation entre rémunération des travailleurs et résultats des entreprises) afin de rendre compatible la stabilité des prix et le plein emploi. La rémunération serait scindée en deux parties : une fixe, l'autre liée aux performances de la firme.

4. L'analyse keynésienne

La différence essentielle avec l'analyse précédente vient, dans la détermination de l'offre de travail, de la prise en compte des salaires nominaux et non pas des salaires réels. Cette rupture n'est pas sans conséquence sur la nature de l'équilibre du marché du travail¹².

¹¹ DIEMER.A, op.cit. p.180.

¹² DUTHIL.G, op.cit.p.20-24.

4.1. Offre et demande de travail

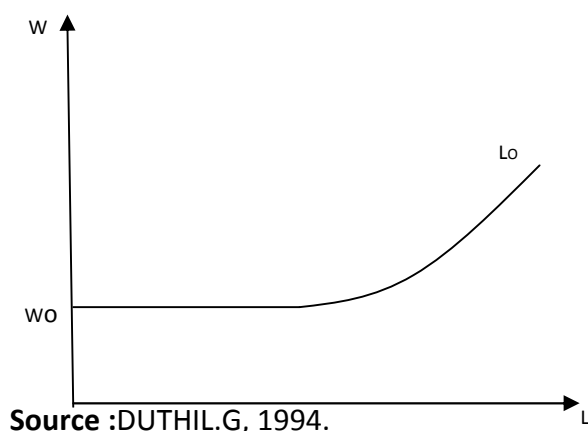
Dans l'analyse keynésienne, la demande de travail émanant d'une entreprise est fonction décroissante du salaire réel. Par contre, les offreurs de travail sont prisonniers des apparences monétaires. De ce fait, leurs calculs, en termes d'offre de travail, se fondent sur les salaires nominaux et non pas sur des salaires réels comme chez les classiques. Il est clair que dans ces conditions, les travailleurs ne pourront pas avoir un comportement d'optimisation semblable à celui de l'offreur rationnel de l'analyse classique.

Le salaire nominal est, de ce fait, rigide à la baisse pour des raisons sociales mais flexible à la hausse lors de phases de croissance rapide de la demande de travail. Ainsi la détermination du niveau de salaire nominal va dépendre du niveau d'emploi.

$$W = w(L) + w_0$$

Avec : w_0 le salaire minimum ou de réservation.

Figure n° 6 : L'offre de travail



Plusieurs arguments justifient l'existence de ce coude dans l'offre de travail :

Le premier argument avance que les salariés, manquant d'information ou de rationalité, seraient victimes de l'illusion monétaire. Ainsi, ils s'intéressent à l'évolution de leurs salaires nominaux sans tenir compte de l'évolution du niveau général des prix qui peut détériorer leur pouvoir d'achat. De plus, J.M Keynes (1963) souligne que la diminution du pouvoir d'achat, faisant suite à une croissance des prix, est plus indolore et équitable qu'une baisse des salaires nominaux.

Le deuxième argument provient de l'existence d'un salaire minimum imposé par la législation nationale, à l'ensemble des secteurs d'activité (exemple : le SNMG en Algérie et le SMIC en France) ou en vigueur dans les différents secteurs d'activité et négocié à travers les conventions collectives de branches (exemple : salaire minimal de branche en Allemagne).

Le troisième argument repose sur la présence de syndicats plus au moins puissants, dans les économies industrielles qui veillent à la progression des salaires nominaux et réels. La baisse des salaires nominaux, en apparaissant souvent comme une sanction de la part du patronat, implique des réactions syndicales et des salariés.

Ces trois arguments expliquent la rigidité à la baisse des salaires nominaux se traduisant graphiquement par une partie horizontale de l'offre de travail.

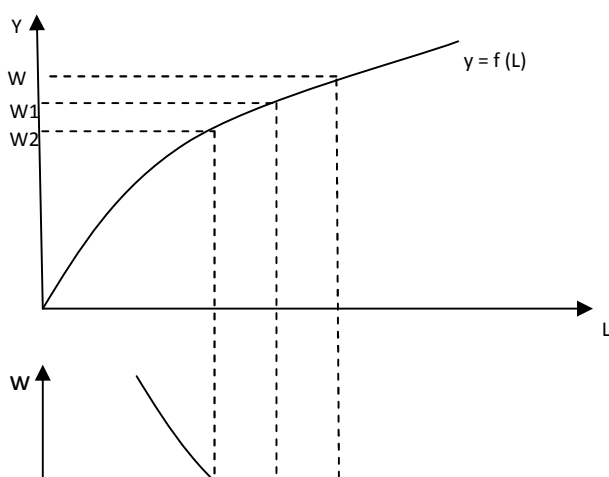
4.2. L'équilibre du marché du travail

Alors que les classiques vont mettre au cœur des ajustements macroéconomiques du marché du travail, les keynésiens font du marché des produits, le marché qui va définir l'ajustement sur le marché du travail. Ce fait justifie entre autres les politiques de relance de la demande comme moyen de lutte contre le chômage.

Ainsi, lorsque les entreprises enregistrent une argumentation de leurs débouchés, celles-ci vont accroître leur demande de travail qui va s'ajuster à l'offre. Mais l'équilibre réalisé n'est pas forcément un équilibre de plein emploi et fait apparaître une situation de chômage involontaire.

Tout accroissement de la demande de travail (L_1 à L_2) implique une diminution du salaire réel (w_1 et w_2) car les ajustements correspondent à une augmentation préalable des prix du fait des tensions observées sur le marché des produits. Dans la théorie keynésienne, l'équilibre de plein emploi n'est qu'une situation parmi d'autres qui sont alors caractérisées par un équilibre de sous-emploi.

Figure n° 7 : L'équilibre keynésien sur le marché du travail



5. L'analyse marxiste

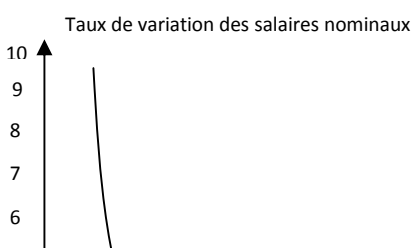
Cette analyse considère que le travail n'est pas une marchandise mais un lien de subordination entre le capitaliste (propriétaire des moyens de production) et le prolétariat. La société serait ainsi divisée en deux classes, l'une (le prolétariat) étant exploitée par l'autre (les capitalistes). La valeur du bien créé par le prolétaire ne lui revient pas entièrement, le capitaliste s'accapare la plus-value et laisse au prolétaire un salaire minimum de subsistance. L'emploi est lié au processus d'accumulation du capital, au progrès de la productivité et à la concurrence.

6. La courbe de Philips

C'est en 1958 que l'économiste Néo-Zélandais A.W.Philips a établi une relation empirique entre le taux de chômage et le taux de variation des salaires nominaux (à partir de séries statistiques concernant le Royaume-Uni sur la période 1861-1957).

Philips détermine un ajustement statistique non linéaire (courbe de Philips) montrant que le taux de variation des salaires nominaux varie inversement au taux de chômage.

Figure n° 8: La courbe de Philips



Source :MENENDIAN.C, 1997.

Ce résultat confirme la thèse Keynésienne selon laquelle c'est au voisinage du plein emploi que l'inflation par les coûts s'amplifie.

De plus, compte tenu de la liaison positive qui existe entre la croissance des salaires et la hausse des prix, la relation initiale de Philips s'est rapidement transformée en une liaison inverse entre le taux d'inflation et le taux de chômage, complétant ainsi l'analyse keynésienne par la mise en relation des prix et de l'emploi.

Sur la période 1974-1984, l'analyse de Philips n'est plus en conformité avec la réalité économique, puisqu'on observe à la fois des taux d'inflation et des taux de chômage très élevés, et une croissance économique très essoufflée (stagflation) ; cette période donne lieu à de nouvelles interprétations de la courbe de Philips, notamment de la part des économistes monétaristes.

Depuis le milieu des années quatre-vingts, on assisterait à la réapparition d'une courbe de Philips dans les économies occidentales (en particulier en France et aux Etats-Unis)¹³.

L'interprétation de la courbe de Philips est claire. Elle indique que lorsque l'activité augmente, les employeurs embauchent (le chômage diminue parallèlement) et acceptent plus facilement des hausses des salaires nominaux surtout si l'inflation est elle-même élevée. Par contre, quand le niveau d'activité se détériore, le chômage progresse et les hausses des

¹³ MENENDIAN.C, op.cit. p.134.

salaires sont freinées. Mais ce processus est asymétrique. Le taux de chômage se réduit moins vite en phase d'amélioration de l'activité qu'il ne s'accroît en phase de détérioration. De même, le phénomène inverse peut être noté pour les salaires nominaux. Cette dernière remarque n'est pas sans conséquence sur le niveau d'inflation. En effet, si annuellement, la hausse moyenne des salaires nominaux est supérieure à celle de la productivité apparente du travail, tout en supposant fixe la part du travail dans le revenu national, alors les hausses salariales sont sources d'inflation¹⁴.

La question du marché du travail étant abordée, il est maintenant possible dans la troisième section d'aborder les politiques d'emploi dont les pays du monde font usage pour une meilleure stabilité de l'emploi et pour une précarité amoindrie.

Section III : Généralités sur les politiques de l'emploi

Dans cette section, il y a lieu de mettre le point sur les politiques de l'emploi assidues dans le monde pour atténuer le chômage et assurer la stabilité de l'emploi.

1. Définition des politiques de l'emploi

Les politiques de l'emploi se définissent comme l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail et visent l'amélioration de son fonctionnement et la résorption des déséquilibres qui peuvent y apparaître.

2. Les différentes politiques de l'emploi

On classe généralement la politique de l'emploi en deux catégories selon les objectifs qu'elles poursuivent : les mesures actives et passives.

2.1. Les mesures actives

Ces mesures visent à combler le déficit d'emplois disponibles par rapport à la population active. Concrètement, elles interviennent d'abord pour préserver les emplois existants, ensuite elles aident dans la création de nouveaux emplois. D'autres volets sont

¹⁴DUTHIL.G, op.cit.p.58.

classés parmi les mesures proactives telles que le financement des programmes de formation, l'adaptation de la main-d'œuvre à l'évolution de la demande de travail et la mise en place de dispositifs spécifiques d'embauche en faveur de certaines catégories d'actifs¹⁵.

Parmi les mesures actives, on site :

➤ **La gestion en amont du capital humain**

Dans les pays développés, le chômage concerne les personnes les moins qualifiées. Afin de diminuer le taux de chômage, les gouvernements et les partenaires sociaux favorisent la hausse des niveaux de formation des individus, dont la poursuite d'études supérieures, en particulier les formations professionnelles pour lesquelles les débouchés professionnels sont importants. Ils encouragent également la formation tout au long de la vie. Les politiques d'éducation et de formation permettent de plus une amélioration de la productivité du travail¹⁶.

➤ **L'intervention de l'Etat pour favoriser la création d'emploi**

L'OCDE définit six grandes priorités pour les politiques de l'emploi :

- La logique dite d' « activation / obligations mutuelles »¹⁷.
- La suppression des obstacles à la participation des femmes à la vie active, des travailleurs âgés et des catégories plus généralement sous-représentées.
- La gestion de la problématique sécurité de l'emploi/flexibilité (notion de fléxicurité).
- Les mesures destinées à élargir la demande de main-d'œuvre.
- La formation tout au long de la vie.

¹⁵NEMIRI-YAÏCI Farida : « L'assurance chômage comme levier de l'intervention sociale de l'État : cas de l'expérience algérienne », « Intervention sociale et rôle de l'Etat ». Sous la direction de Daniel Verba, Presses de l'EHESP, Paris, 2010, p.120.

¹⁶ GAURON André, « Formation tout au long de la vie », rapport, Conseil d'analyse économique, 2000.

¹⁷«La logique dite «d'activation/obligations mutuelles » peut coexister avec des allocations chômage relativement généreuses tout en incitant fortement les chômeurs à trouver du travail. Ce qu'il faut, c'est un ensemble cohérent d'incitations. Il s'agit de fournir des services efficaces de réinsertion pour aider les chômeurs à trouver un nouvel emploi; il faut aussi un suivi approprié des efforts de recherche d'emploi des chômeurs pour s'assurer qu'ils recherchent activement un travail, tout en faisant peser une menace de sanctions graduées sur les prestations.»

- Une politique macroéconomique axée sur la stabilité¹⁸.

➤ **La logique d'encouragement de l'offre de travail**

Selon cette logique c'est l'offre de travail qui doit être renforcée. Elle prene pour modèle des pays nordiques dont le taux de chômage serait faible et recommande d'encourager l'innovation et la recherche¹⁹ :

- L'amélioration de la productivité par une hausse du niveau d'éducation.
- Le développement de l'innovation par la recherche publique.
- La mise en place d'une politique de santé permettant aux individus d'être au mieux de leur forme.
- L'organisation d'une politique industrielle.

➤ **La question des réglementations**

Des réglementations sont mises en place sur le marché du travail pour modifier ses caractéristiques et son fonctionnement. Les réglementations qui encadrent les possibilités de licenciement (exigence d'une justification économique, pénalité financière...) tendent à augmenter la durée passée par un employé dans chaque poste et à limiter les variations du chômage au cours du cycle économique.

Les économistes libéraux, en particulier les néo-classiques, expliquent principalement les situations de chômage durablement élevé comme la conséquence de certaines interventions de l'État : phénomènes d'assistanat, réglementations excessives des conditions de travail, conditions de rupture de contrat de travail trop restrictives qui décourageraient l'embauche, cotisations sociales trop élevées, qui portent le coût du travail à un niveau jugé trop élevé, limitation du temps de travail, salaire minimum trop élevé. Ils prônent des politiques permettant la flexibilité du travail tout en assurant une couverture des risques de chômage individuels.

Dans les pays où le marché du travail est jugé trop règlementé, ces économistes recommandent une dérèglementation partielle du marché du travail. Leur logique est avant

¹⁸Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2006, p. 12, 13.

¹⁹PISANI-FERRY Jean, « Plein emploi », rapport, Conseil d'analyse économique, 2000.

tout de favoriser les créations d'emploi plutôt que de protéger des emplois existants. Ces politiques sont principalement appliquées dans les pays anglo-saxons.

➤ **La logique Keynésienne**

La logique keynésienne vise généralement à stimuler la croissance et/ou à la rendre plus riche en l'emploi. Les mesures adoptées cherchent à stimuler la demande anticipée des entreprises, donc de les inciter à embaucher pour répondre à cette demande. La relance économique passe par la politique budgétaire (création d'un déficit public pour stimuler la consommation privée ou publique) ou par la politique monétaire (accroissement de la masse monétaire). De telles politiques ne sont efficaces que lorsque le chômage dérive d'une insuffisance de la demande globale.

Le keynésianisme, mit à mal par les évolutions économiques des années 1970, est un courant de pensée qui a perdu de son soutien dans la majorité des pays développés.

Certaines politiques d'inspiration keynésienne prennent la forme de subventions publiques à l'embauche et de créations d'emplois dans le secteur public.

2.2. Les politiques passives

Ces politiques visent un traitement social du chômage et concentrent les moyens disponibles en direction des personnes les plus exposées à la marginalisation. Ces mesures aboutissent, en fait, à garantir un minimum de ressources aux personnes sans emploi et à atténuer les effets de l'insuffisance des emplois disponibles par rapport à l'évolution de la population active.

Dans chaque pays, les politiques d'emploi varient. Mais, en générale, elles s'organisent toutes autour de la promotion des investissements créateurs d'emploi, du maintien des liens contractuels entre les entreprises et leurs salariés et de l'adaptation de la main-d'œuvre disponible aux exigences de l'environnement professionnel²⁰.

²⁰NEMIRI-YAÏCI.F : « Interventions sociales... »,op.cit.

Conclusion

Depuis la fin des années 90, de nombreux organismes économiques (OCDE, FMI) insistent sur le fait que les chiffres élevés du chômage de certains pays européens seraient dus à une protection trop importante du marché du travail. Un indice mesurant la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi comportant trois rubriques (la réglementation des formes d'emploi temporaire, les obligations spéciales applicables aux licenciements collectifs, la protection des salariés réguliers contre les licenciements individuels), a ainsi été établi pour l'ensemble des pays européens et industrialisés.

Ainsi selon l'OCDE, la rigidité des contrats de travail provoquerait un moindre dynamisme économique et une segmentation des marchés. Ceci explique pourquoi les grands pays industriels que sont la France, l'Allemagne et l'Italie se sont lancés dans de puissantes vagues de déréglementation du marché du travail (flexibilité des contrats de travail).

Chapitre II: Chômage et emploi en Algérie

Le passage à l'économie de marché a eu des répercussions considérables sur le marché du travail en Algérie, lourdes de conséquences en termes de chômage, de précarité et d'exclusion sociale. En effet, à côté des liquidations d'entreprises jugées structurellement déficitaires et non rentables, d'autres mesures ont concerné des retraites anticipées, des compressions d'effectifs et des départs volontaires²¹. Cette transition est marquée par de nombreuses et profondes transformations sur tous les plans.

Les réformes menées tout au long de cette période, notamment dans le cadre d'un plan d'ajustement structurel (1994-1997), ont permis principalement de promouvoir le secteur privé, libéraliser le commerce, lever certaines contraintes pesant sur le secteur agricole, engager les entreprises publiques sur la voie de la privatisation, jeter les bases d'un nouveau système financier et adapter la législation du travail.

²¹NEMIRI-YAÏCI Farida : « Les politiques économiques et sociales de l'Etat : la lutte contre le chômage en Algérie », « Intervention sociale et sociologie. Regards croisés », Sous la direction de Luc Marco et Daniel Verba.Revue N°4, Dunod, L'Harmattan,2007, P.112.

Ce chapitre comporte trois sections. Dans la première section, nous allons aborder les caractéristiques du marché de l'emploi algérien, dans la deuxième section nous allons mettre le point sur l'état des lieux de l'emploi et du chômage en Algérie et enfin, dans la troisième section, nous allons prendre connaissance des causes et des conséquences du chômage en Algérie.

Section I : Le marché du travail en Algérie

Dans cette section, nous allons essayer d'examiner la situation et les tendances du marché du travail en Algérie en relation avec les nouvelles transformations socio-économiques.

Si nous tenons à parler du marché du travail en Algérie, il paraît intéressant d'accorder une place particulière à la notion du "travail" car comprendre la situation du marché du travail consiste d'abord à comprendre la situation du travail et des travailleurs qui « constituent la première force économique et sociale de la nation par leur masse dans la formation sociale et par leur influence sur la production économique»²²

A cet effet, nous portons notre attention sur deux déterminants essentiels. Nous procédons dans un premier temps à définir le cadre théorique qui nous permettra de bien définir les concepts et les bases théoriques de cette question, et ensuite à mettre le point sur l'état du marché du travail durant ces dernières années concernant la demande et l'offre de l'emploi en Algérie.

1. Les caractéristiques du marché du travail Algérien

Le marché de l'emploi en Algérie est actuellement sous l'impulsion de profondes mutations dues en grande partie aux phénomènes suivants²³ :

- Un marché de l'emploi caractérisé par une offre limitée et une demande irrecevable vu son importance avec 1 076 000 chômeurs en 2010²⁴.

²²BOUTEFNOUCHET.M, « Les travailleurs en Algérie », Alger, 1984, p.5.

²³ ANNANE.S, « L'emploi et l'insertion en Algérie », Actes du colloque international sur la question de l'emploi en Afrique du nord organisé par le CREAD, Alger, 26-28 juin 2004.

²⁴www.ons.dz, consulté le 20/02/2013.

- Les emplois créés sont le fait du secteur privé dont une grande partie n'est pas déclarée à la sécurité sociale.
- L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, tendance qui elle-même est la conséquence de plusieurs facteurs qui se renforcent mutuellement.
- Faible productivité des emplois créés car pour la plupart sont de petits boulots.
- Les emplois créés sont pour la plupart sous qualifiés.
- Le marché du travail reste encore marqué par l'importance du taux de chômage qui affecte particulièrement les primo demandeurs d'emploi.
- Un secteur informel en expansion sous l'effet conjugué de facteurs internes et d'une mondialisation subie en l'absence d'une politique réfléchie quant à ses incidences sur l'économie nationale.
- Le marché de l'emploi est dominé par la demande des jeunes, âgés de moins de 30 ans, qui représentent les 3/4 de la population en chômage. Deux facteurs expliquent cette situation :
 - Le facteur démographique : Rythme élevé d'accroissement démographique se situant à plus de 3 % en moyenne par an. Cette forte natalité des années 80 (850.000 naissances enregistrées en 1985) s'est répercutée sur la structure par âge de la population, donc une demande additionnelle de plus en plus élevée de l'ordre de 300.000 demandeurs en moyenne par an.
 - Le facteur économique : la baisse du taux d'investissement durant cette dernière décennie a entraîné naturellement des changements significatifs sur l'offre d'emploi, mais aussi sur la préservation de l'emploi existant.
- La conjugaison de la faiblesse de l'offre et des pertes d'emploi essentiellement dans le secteur public économique a eu pour conséquence la montée du chômage dans notre pays.
- La structure de l'emploi, selon le secteur d'activité, fait ressortir la prépondérance du secteur du commerce, administration publique et autres services, qui emploient plus de la moitié des actifs (56,6%), suivis par le BTP (17,2%), l'agriculture (13,7%) et l'industrie (12,5%).

2. Les données chiffrées sur le marché du travail

Le marché de l'emploi, son évolution et ses perspectives constituent actuellement l'une des priorités du programme d'action entamé par les pouvoirs publics. La tâche reste d'autant difficile tant les objectifs de la réorganisation du marché de l'emploi ne touchent pas uniquement le volet juridique. De ce fait, les dispositifs d'insertion à l'emploi mis en place, depuis ces dernières années, ont relancé la dynamique du marché de travail. Toutefois, les limites sont fortement apparues et le problème du chômage devient inquiétant.

Les indices chiffrés les plus pertinents pour analyser le marché du travail en Algérie sont représentés par²⁵ :

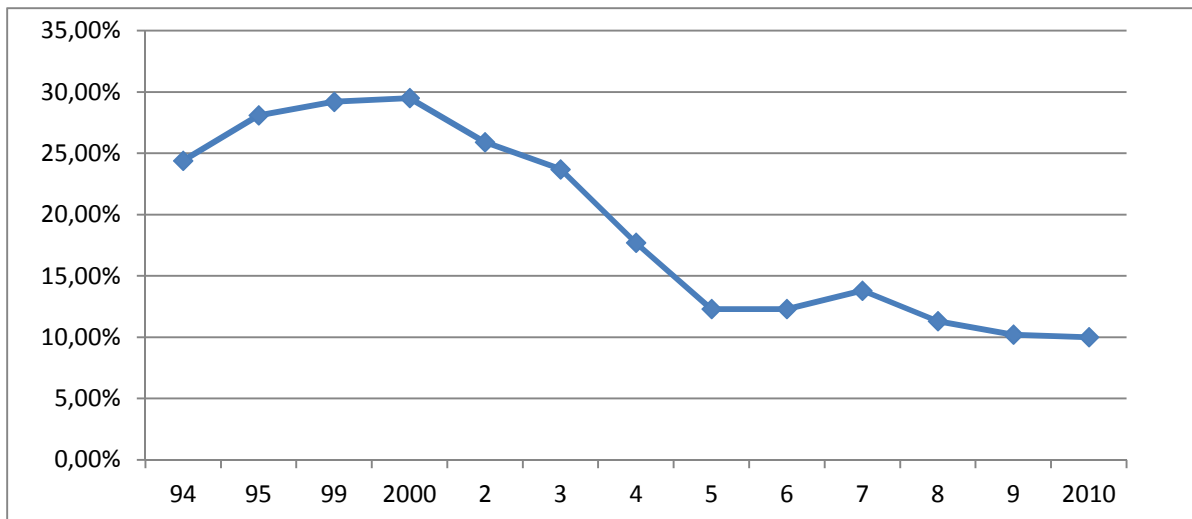
Tableau n°01 : Evolution de l'emploi et du chômage en Algérie (1994-2010)(Unité : 10⁶)

Années	1994	1995	1999	2000	2002	2003	2004	2006	2007	2008	2009	2010
Population Active	6,81	7,49	8,58	8,85	9,30	8,76	9,46	10,1	10,5	10,3	10,5	10,81
Chômeurs	1,66	2,12	2,51	2,61	2,41	2,07	1,67	1,24	1,23	1,16	1,09	1,07
Taux de Chômage %	24,4	28,1	29,2	29,5	25,9	23,7	17,7	12,3	13,8	11,3	10,2	10

Source : ONS, 2010.

Figure n°09 : Evolution du taux de chômage en Algérie (1994- 2010)

²⁵www.ons.dz, consulté le 25/02/2013.



Source :ONS, 2010.

- L'évolution de la population active entre 1996 (en pleine période d'ajustement structurel) et 2010 est caractérisée par l'accroissement substantiel de l'effectif des personnes occupées, avec une baisse substantielle du nombre des chômeurs.
- Une progression importante de la population active, qui est passée de 6.810.000 en 1994 à 10 810 000 en 2010. Cette progression a permis de faire baisser le taux de chômage à 10% en 2010
- Un stock de chômeurs évalué à près de 2.610.000 en 2000 dont 1.487.000 soit 56,9% en milieu urbain.
- Un chômage qui affecte particulièrement les tranches d'âge 15-19 ans et 20-24 ans qui totalisent 1.275.000 demandeurs d'emplois en 2010, pour la majorité sans formation, ni qualification.
- Le chômage concerne aussi la population féminine dans une proportion de l'ordre de 12 % du total des demandeurs d'emplois.

Les controverses sur les données du chômage expriment toute la difficulté de le caractériser dans les conditions d'une économie en mutation où les changements, souvent brutaux, affectent l'ensemble des facteurs politiques, économiques, sociaux et sociologiques de résorption de la crise.

Des taux de chômage représentant 10 % pour l'ONS, 26% pour les études les plus pertinentes faites par le BIT, quelques soient les chiffres, le chômage est un problème grave

pour l'Algérie, qui commande des réponses appropriées en urgence. En même temps, sa solution ne peut s'accommoder de mesures provisoires. Il en va de l'avenir immédiat, de la stabilité nécessaire pour terminer les transitions et asseoir la mutation de l'économie.

L'emploi en Algérie, depuis le début des années 2000 jusqu'en 2010, a subi une nette évolution qui fait que, sur les 10,81 millions de population active occupée, le secteur privé détient actuellement la palme avec 09,5 millions d'employés. Ainsi, deux personnes sur trois exercent dans le secteur privé. Dans la répartition par sexe, 68 % des hommes travaillent chez le privé, tandis que 50,5 % de femmes travaillent dans le secteur public²⁶.

Les chiffres de l'ONS concernant la répartition par nature des activités exercées montrent que le secteur tertiaire (services, administration, commerce) emploie 56,6 % de la main-d'œuvre, le secteur bâtiment-travaux publics (BTP) emploie 17,2 %, l'agriculture 13,7 % et l'industrie 12,5 %²⁷.

En plus de cette configuration des emplois par type d'activité, l'emploi se caractérise aussi par la durabilité ou la stabilité dont il bénéficie. Ainsi, sur l'ensemble de la population occupée, seules 33,1 % des personnes possèdent des emplois permanents.

Les salariés permanents représentent 35% du total des actifs contre 36% pour les salariés non permanents, les apprentis et les aides familiaux tandis les employeurs et indépendants représentent 29% du total de la population active.

Personne ne peut nier que l'emploi a connu une forte croissance au cours des dernières années et il s'agit d'un résultat extrêmement positif et inespéré. Le bon sens dicterait plutôt que l'effort soit poursuivi en mieux, en mettant en œuvre les réformes nécessaires à la croissance de l'économie.

Il demeure toutefois inélastique aux efforts financiers engagés par les pouvoirs publics sous forme de soutien à l'emploi par la mise en place de tout un arsenal de dispositifs de création de l'emploi.

Section II : Etat des lieux de l'emploi et du chômage en Algérie

²⁶www.oit.org, Organisation International du Travail (OIT), Single country indicator détails, 2010, consulté le 05/03/2013.

²⁷www.ons.dz, consulté le 26/02/2013.

Dans cette section, nous allons mettre le point sur la situation de l'emploi et du chômage en Algérie durant la dernière décennie (2000-2010) où l'Algérie a connu de fortes mutations socio-économiques.

1. Situation de l'emploi en Algérie

1.1. L'emploi féminin

Cette étude permet de fournir des informations pertinentes sur la situation actuelle de l'emploi, notamment de l'emploi féminin et l'accès de la femme au marché du travail.

Les données récentes sur l'emploi en Algérie indiquent qu'à la fin 2010, un million et demi de femmes travaillent, soit près de trois fois le nombre de femmes qui travaillaient en 1990. Apparemment les femmes sont présentes dans tous les secteurs aussi bien dans ceux traditionnellement féminins comme l'enseignement ou les soins, mais aussi comme juge, chirurgien, chef d'entreprise, ingénieur de production, commissaire de police.

La part des femmes dans la population occupée reste faible (15%) en 2010, et ne progresse que lentement. Elles montrent aussi que se sont surtout les femmes universitaires qui travaillent, que la majorité d'entre elles sont des femmes non mariées, les emplois féminins restent largement confinés dans des domaines particuliers : Enseignement, administration, santé, services aux ménages. On constate également que, si les créatrices de micro-entreprise se risquent dans des domaines assez variés, les activités rémunératrices proposées aux femmes en difficulté d'insertion se limitent le plus souvent aux domaines où les femmes disposent d'un savoir-faire: pâtisserie et pâtes artisanales, broderie, tissage.

Les pouvoirs publics et un certain nombre d'associations apportent un appui à leur insertion et elles sont nombreuses à saisir ces opportunités.

Des freins à l'accès des femmes à une activité rémunératrice continuent néanmoins de sévir comme l'indique la faible part de la population active féminine et l'important taux de chômage de celles qui veulent travailler comme l'indique le tableau suivant²⁸ :

28 GRANGAUD Marie-France, « Secteurs porteurs à investir en Algérie », Etude réalisée pour le CIDDEF, septembre 2011, p.35.

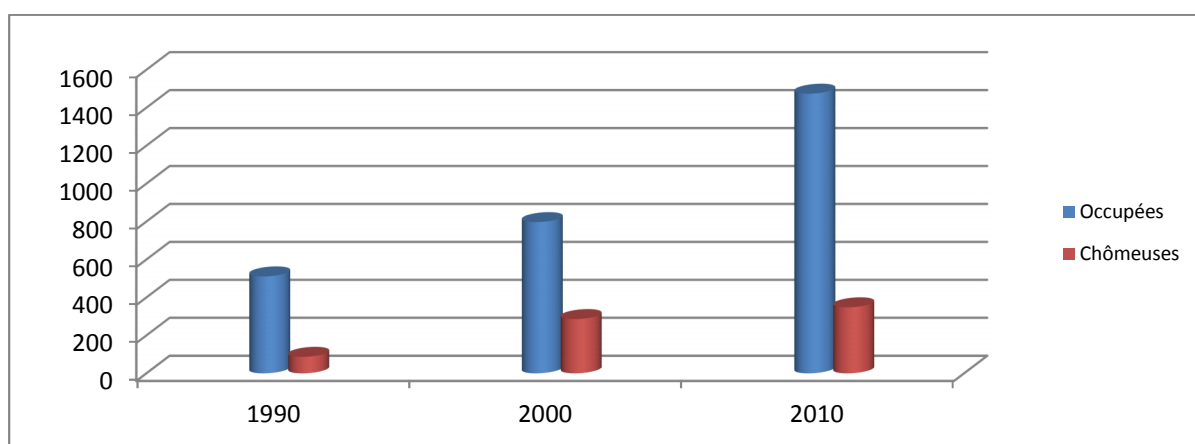
Tableau n°02 : Evolution de la population active féminine

(unité : 10³)

Années	1990	2000	2010
Population			
Occupées	511	797	1474
Chômeuses	87	286	348
Total Actives	598	1083	1822

Source :ONS, 2010.

Figure n°10 : Evolution de la population active féminine (unité : 10³)



Source :ONS, 2010.

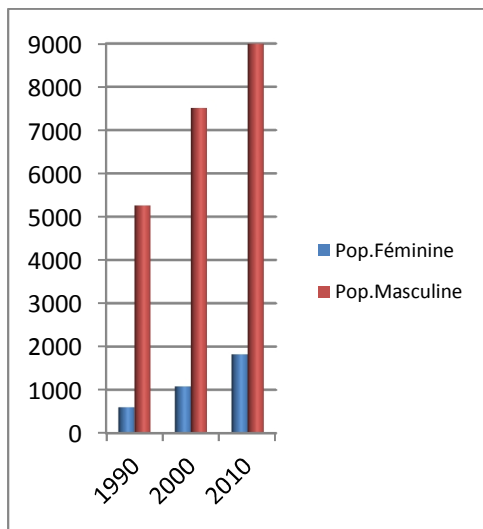
Le nombre de femmes sur le marché du travail a énormément augmenté depuis 20 ans puisqu'il a plus que triplé entre 1990 et 2010.

Tableau n°03 : Evolution de la population active totale (unité : 10³)

Années	1990	2000	2010
Population			
Féminine	598	1083	1822
Masculine	5256	7512	8990
Total actif	5854	8595	10812
% des femmes dans La population active	10%	13%	17%

Source :ONS, 2010.

Figure n°11: Population active totale population active (%)



Source : ONS, 2010.

Figure n°12 : La part des femmes dans la

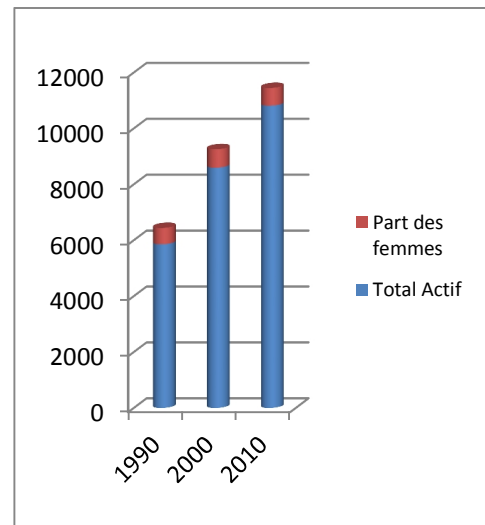
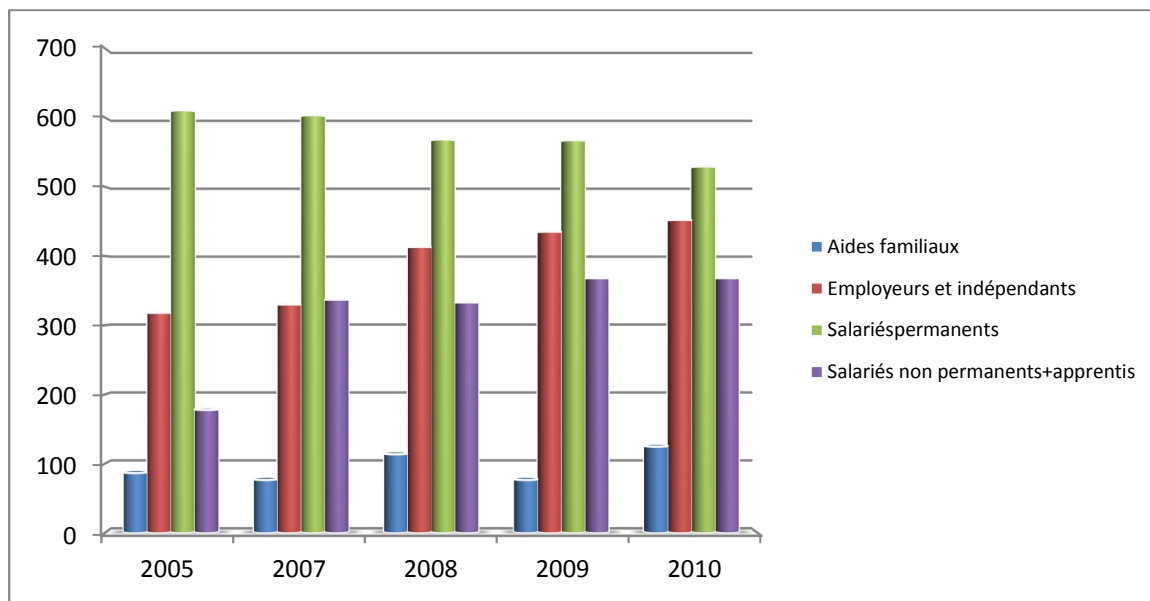


Figure n° 13: Evolution des emplois féminins selon le statut de l'emploi (unité : 10³)



Source :ONS, 2010.

Les femmes qui travaillent sont surtout des urbaines : si globalement 15% des travailleurs sont des travailleuses, cette proportion n'est que de 10% en milieu rural et monte à 18% en milieu urbain²⁹.

En matière d'emploi, la préférence des femmes va au salariat permanent, même si ce statut régresse fortement en Algérie. Le travail indépendant (employeur, profession libérale, artisan, etc.) croît régulièrement; il vient en second en 2010 avec 30% de tout l'emploi féminin.

1.2. L'emploi selon la classe d'âge et selon le sexe

Tableau n°04 : Répartition de la population active (2010)(unité : 10³)

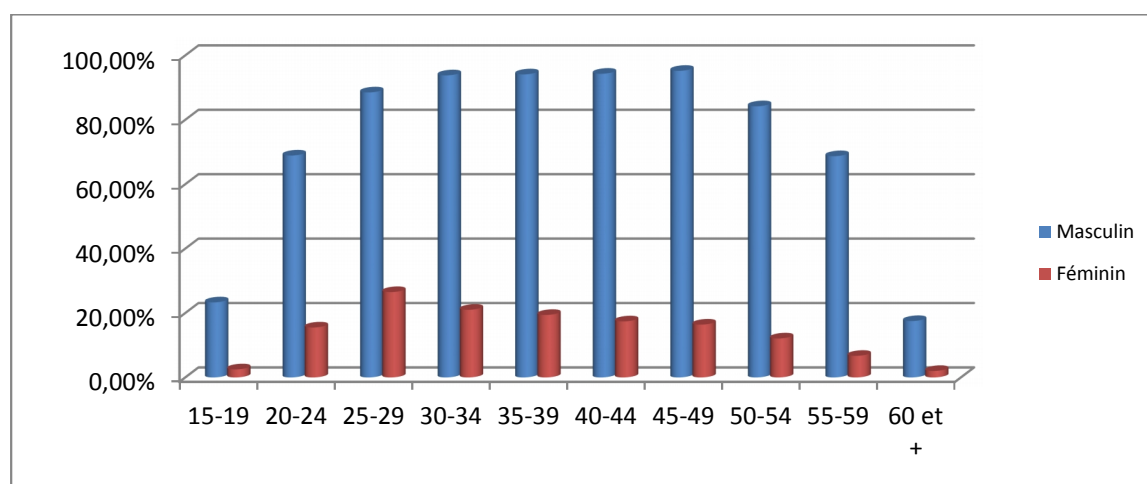
Population ÂGE	Population active (en milliers)			Taux d'activité économique (%)	
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin
15-19 ans	451	48	499	23,3	2,5
20-24 ans	1375	285	1659	68,9	15,5
25-29 ans	1583	447	2030	88,5	26,5

²⁹ GRANGAUD.M-F, « Secteurs porteurs ... », op.cit.p.38.

30-34 ans	1275	303	1578	93,8	21
35-39 ans	1038	231	1269	94,1	19,4
40-44 ans	963	193	1156	94,3	17,4
45-49 ans	924	158	1082	95,2	16,4
50-54 ans	651	90	741	84,2	12,1
55-59 ans	483	40	523	68,7	6,7
60ans &plus	246	28	274	17,5	2

Source :ONS, 2010

Figure n°14 : Répartition de la population active (2010)



Source :ONS, 2010.

Le taux d'activité des femmes en fonction de l'âge, c'est-à-dire la proportion des femmes qui sont sur le marché de l'emploi, est maximum entre 25 et 29 ans (26,5% des femmes de ce groupe d'âge sont sur le marché de l'emploi) et décroît ensuite, alors que le taux d'activité masculine est maximum entre 45 et 49 ans (95,2%, contre 16,4% pour les femmes de cette même tranche d'âge).

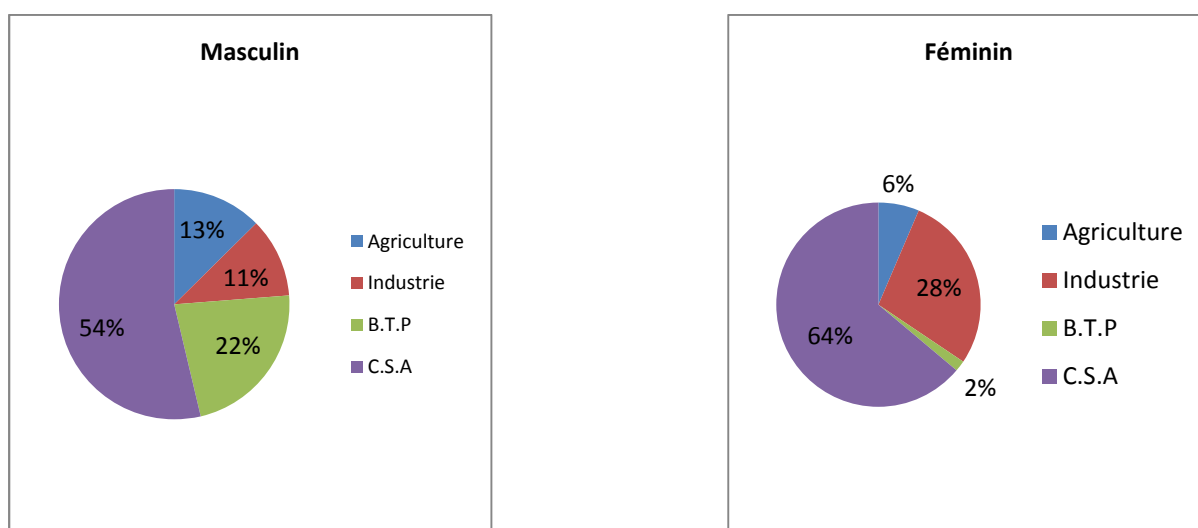
1.3. L'emploi par secteur d'activité

Tableau n°05 : structure de l'emploi par secteur d'activité (2010)(unité : 10³)

genre Secteur	Masculin		Féminin		Ensemble	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Agriculture	1040	12.6	95	6.5	1136	11.7
Industrie	924	11.2	413	28.0	1337	13.7
BTP	1860	22.5	25	1.7	1886	19.4
Commerce, Services, Administration	4436	53.7	941	63.8	5377	55.2
Total	8261	100	1474	100	9735	100

Source :ONS, 2010.

Figures n°15, n°16 : Structure de l'emploi selon le secteur d'activité (2010)



Source : ONS ,2010.

La plus grande part des emplois en Algérie se situe dans le secteur tertiaire (commerce et services y compris l'administration), plus de cinq millions d'emplois, soit 55.2% des emplois totaux. Pour les femmes cela est encore plus vrai puisque 63.8% des emplois féminins se situent dans ce secteur.

C'est l'industrie qui vient en second avec 28% des emplois féminins, pour les hommes c'est le BTP avec 22,5% des emplois. Les femmes sont presque totalement absentes du secteur agricole et plus encore du BTP.

2. Evolution du chômage en Algérie

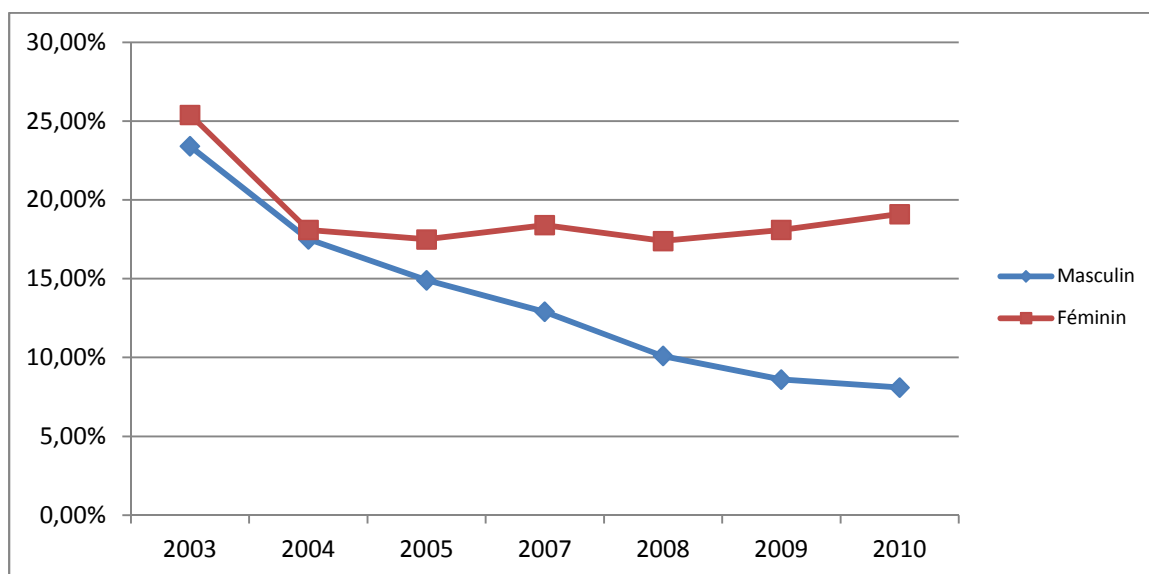
2.1. Le chômage selon le genre

Tableau n°06 : Evolution du taux de chômage selon le sexe

Années	2003	2004	2005	2007	2008	2009	2010
Masculin	23.4%	17.5%	14.9%	12.9%	10.1%	8.6%	8.1%
Féminin	25.4%	18.1%	17.5%	18.4%	17.4%	18.1%	19.1%

Source :ONS, 2010.

Figure n° 17 : Evolution du taux de chômage selon le genre



Source : ONS, 2010

En 2010, la population des femmes au chômage atteint 348.000 personnes, soit un tiers de tous les chômeurs. Globalement, le taux de chômage s'est beaucoup réduit depuis 10 ans, mais on note que, depuis 2008, le chômage des femmes tend à augmenter tandis que celui des hommes continue à baisser.

2.2. Le chômage selon la zone de résidence

Tableau n°07 : Taux de chômage selon la zone de résidence (2010)

Zone \ Population	Masculin	Féminin	Total
Urbain	8.6%	18.8%	10.6%
Rural	7.2%	20.1%	8.7%
Ensemble	8.1%	19.1%	10.0%

Source : ONS, 2010.

La différence entre les taux de chômage masculin et féminin s'accroît en milieu rural : Ainsi en 2010, le taux de chômage des femmes rurales atteint 20%, contre 7% pour les hommes; quoique toujours important l'écart entre le chômage des hommes et des femmes se réduit en milieu urbain.

2.3. Le Chômage des diplômés de l'enseignement supérieur

Tableau n°08 : Chômage des diplômés de l'enseignement supérieur (%)

spécialités \ Population	Masculin	Féminin	Total
Lettres et arts	14.7	34.4	27.3
Sciences sociales	14.0	43.7	28.7
Sciences	9.8	28.6	18.1
Ingénierie, Architecture	9.4	39.7	14.8
Santé et P.Sociale	1.6	5.9	3.8
Autres	11.4	17.3	13.4
Totale des diplômés	11.1	33.6	21.4

Source : ONS, 2010.

Figure n° 18:Chômage des diplômés de l'enseignement supérieur (%)



Source : ONS, 2010

Source : ONS, 2010.

Il s'agit d'un chômage de jeunes, en 2010, 90% des chômeuses avaient moins de 35 ans. Il s'agit également d'un chômage de diplômées particulièrement chez les femmes.

On remarque, dans la filière « ingénieur », un grand différentiel de chômage selon le sexe du diplômé (près de 40% pour les filles, 9% pour les garçons). En 2010, le nombre de personnes à la recherche d'un emploi salarié⁵ qui se sont adressées à l'ANEM, organisme public chargé d'organiser et d'assurer la connaissance du marché de l'emploi, s'est élevé à 1,1 millions de personnes (1,05 millions en excluant les demandeurs occupés). 20% d'entre eux étaient des femmes.

2.4. Le chômage selon le niveau d'instruction

Tableau n°09 : Répartition de la population en chômage(2010) (%)

Population Niveau	Taux d'activité			Taux de chômage		
	Masculin	Féminin	ensemble	Masculin	Féminin	Ensemble
Sans instruction	50	5,8	21,7	1,7	2,7	1,9
Primaire	78,8	9,3	46,2	7,5	8	7,6
Moyen	74,9	11,5	49,7	10,5	12,8	10,7
Secondaire	68,9	17,7	44,4	7,0	17,2	8,9
Supérieur	61,1	39,9	49,7	10,4	33,3	20,3
Aucun diplôme	63,9	7,3	34,9	7,2	7,7	7,3
Diplômé du supérieur	87,3	68,3	77,5	11,1	33,6	21,4
Total	68,9	14,2	41,7	8,1	19,1	10

Source : ONS, 2010

La part des femmes dans la population active est passée en 20 ans de 10% à 17%. Les femmes actives sont surtout des femmes qui ont poursuivi leurs études. Plus leur niveau scolaire augmente, plus les femmes sont présentes sur le marché de l'emploi.

Le taux d'activité est inférieur à 6% pour les femmes et 50% pour les hommes sans instruction et dépasse 68% pour celles qui détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur et dépasse 89% pour les hommes.

En conclusion à cette section, on peut dire que tous ces changements observés (l'extension du chômage des diplômés, l'émergence de l'emploi féminin) ne peuvent être en fait, que la manifestation visible de grandes mutations sociales s'opérant en profondeur.

L'insuffisance de données chiffrées sur ces phénomènes ne permet pas de saisir complètement et objectivement toutes les modifications réelles en cours au sein des différents groupes sociaux dans leurs rapports à l'emploi et à l'activité économique en général.

Pour ces catégories sociales (les femmes, les jeunes, les diplômés), des enquêtes spécifiques et périodiques sont indispensables pour cerner avec rigueur les faits et les tendances en matière de comportements d'activité ainsi que les impacts sur le marché du travail, autant d'apports précieux à la définition de toute politique de l'emploi. La connaissance de ces comportements d'activité est certes importante, mais elle mérite d'être complétée par celle des catégories sociales plus vulnérables et pratiquement exclues du marché du travail comme les personnes handicapées, les ex-détenus et les sans-abris.

Section III : Les causes et les conséquences du chômage en Algérie

Les économistes étudient le chômage dans le but d'en identifier les causes et de contribuer à améliorer les politiques publiques du marché du travail. En Algérie, nous distinguons des causes structurelles et conjoncturelles.

1. Les causes du chômage en Algérie

1.1. Evolution de la conjoncture économique

Après son indépendance en 1962, l'Algérie s'est retrouvée dans une situation de détérioration, de pauvreté et de chômage et économiquement sous-développée. Dans le but de créer une société moderne et dynamique, le pays choisit la voie du socialisme et met en place un modèle de développement fondé sur la théorie des « industries industrialisantes », basée sur la mobilisation des ressources matérielles (hydrocarbures, mines), financières (recette du pétrole) et des ressources humaines d'autant plus que la population est jeune dans sa majorité³⁰.

1.2. Le modèle de développement adopté

La situation de l'Algérie en matière d'emploi peut s'expliquer principalement par le modèle de développement adopté. Ce modèle tiendrait compte des problèmes caractérisant une telle économie, parmi lesquelles il convient de citer :

- L'absence d'une industrie de base capable de dynamiser l'économie nationale; une agriculture accusant un retard et un chômage quasi chronique, touchant une grande partie de la population du pays.
- Le poids relatif du secteur public dans l'économie en termes d'investissements, de production et d'emploi, qui rend l'action de changement envisagée difficile et pleine de risques.
- La faiblesse du secteur privé national qui ne peut constituer une alternative immédiate et suffisante au secteur public en matière d'investissement.

1.3. La dépendance économique au secteur des hydrocarbures

La stabilité de l'économie et son niveau de croissance étaient tributaires de l'évolution des prix des hydrocarbures déterminés sur le marché international .Le moindre choc sur ce marché produirait des effets déstabilisants sur l'économie nationale. Ce fût le cas au milieu des années quatre-vingt, lorsque l'Algérie est sévèrement atteinte par le contre-choc pétrolier qui a ramené le prix du brut d'environ 30\$ en 1985 à 14 \$ en 1986. Cette situation est aggravée par la dépréciation du dollar par rapport aux autres devises car si les exportations algériennes sont facturées en dollars, les importations sont réalisées à hauteur

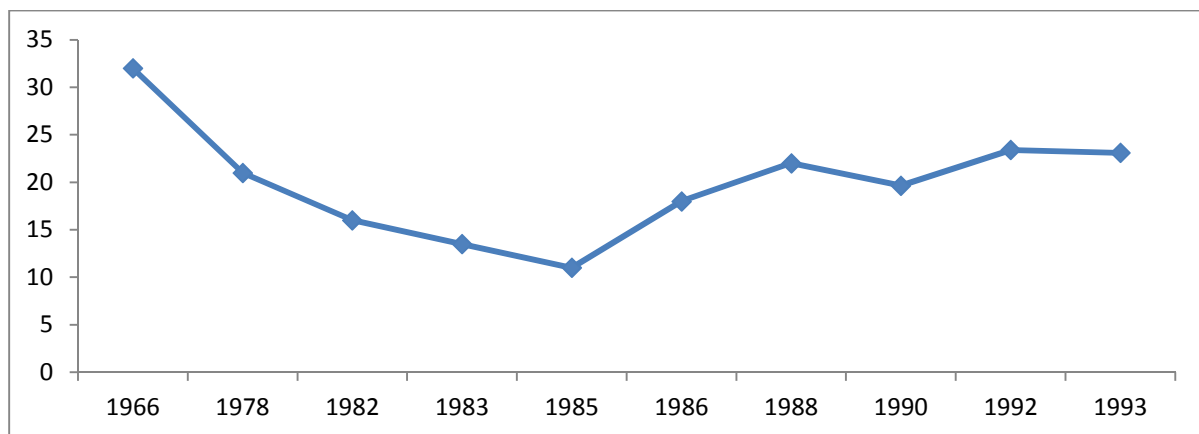
30 KHOUA Nadjji, « L'entreprise, l'université et le marché du travail en Algérie : tentative d'analyse », Revue du chercheur, n°06/2008, université Badji-Mokhtar, Annaba, 2008, p.10.

de 60% avec des pays européens. A partir de cette période, le taux de chômage se met à grimper sous l'influence de plusieurs facteurs dont :

- L'arrêt de l'investissement public.
- Le gel des embauches dans l'administration et des entreprises publiques qui subissent des restructurations en vue de les dynamiser.
- L'entrée annuelle sur le marché du travail de quelques 250 000 nouveaux demandeurs d'emplois³¹.

L'analyse du taux de chômage apparaît dans le graphe suivant :

Figure n°19 : Evolution du taux de chômage entre 1966 et 1993 (%)



Source : ONS, 2010

Comme l'indique le graphe, l'année 1986 peut être considérée comme une date rupture dans le marché du travail. En effet, c'est durant cette année précise que le taux de chômage accuse une reprise en hausse. Il passe de 11% en 1985, grimpe à 23,10% en 1993, soit un retour à la situation de 1977 (12 points en 7ans).

1.4. L'ajustement structurel

Comme les autres pays en développement, l'Algérie n'a pas échappé à l'ajustement structurel. Les réformes initiées au début des années 90 pour relancer l'économie algérienne sont restées vaines, et le pays n'arrive plus à assurer le remboursement de sa dette extérieure qui passe de 5 milliards de \$ en 1974 à 19 milliards de \$ en 1980 et de 18,4 à 26 milliards de dollars entre 1985 et 1994.

³¹www.dissertationsgratuites.org, « Les causes du chômage en Algérie », consulté le 30/03/2013.

Constatant le poids de l'endettement extérieur les pouvoirs publics amorce une politique de désendettement à partir de 1980, dont la contrepartie se traduit par la réduction des investissements industriels au profit des secteurs jugés jusque-là retardataires (agriculture, habitat, transport...).

Le service de la dette échue et la détérioration des termes de l'échange conduisent l'Algérie à s'endetter encore pour rembourser l'encours résiduel de la dette échue.

L'Algérie finit par admettre qu'il lui sera impossible d'éviter un plan d'ajustement structurel sous l'égide du Fonds Monétaire International (FMI). Ce programme, lancé en 1995, a connu quelques succès, notamment en termes de rétablissement des équilibres macro-financiers, mais ces résultats sont obtenus au prix d'opérations de restructuration et de liquidation d'entreprises étatiques et du désengagement de l'Etat de pans entiers de l'économie. Ces opérations se sont soldées par des licenciements massifs (400 000 personnes renvoyées entre 1995 et 1998).

Le marché du travail, à la veille de la signature de l'accord du rééchelonnement de la dette extérieure, était déjà en nette dépression, le taux de chômage s'élève à plus de 24% pour atteindre 28,6% en 1997. Il a pu être contenu à ce niveau grâce au recrutement massif des gardes communaux chargés d'assurer, en liaison avec les forces de sécurité, le maintien de l'ordre public.

La restructuration du secteur public économique en 1997-1998 a entraîné de nombreuses pertes d'emplois. Le taux de chômage reste élevé, il est de 28% en 1998 alors qu'en 1990, il atteignait 19,6%. En l'an 2000, 30% de la population active est au chômage ; c'est un taux record jamais connu en Algérie pendant les trois dernières décennies.

Le chômage demeure extrêmement élevé avec un taux quasiment constant de plus de 27% avec une légère baisse enregistrée en 2003. En 2004 cependant ce taux a connu un fléchissement inattendu : 17%. Cette importante chute du taux de chômage fortement controversée est due sans aucun doute à des changements opérés dans le mode d'évaluation antérieur. Depuis le taux de chômage a connu une baisse appréciable (50.30% en 2005, 12.30% en 2006, 13.80% en 2007, 11,30% en 2008, 10.20% en 2009 et 10% en 2010. Quoiqu'il en soit, et au-delà des controverses relatives à sa mesure, le chômage est une réalité tangible en Algérie, ce qui pousse à s'interroger sur les performances des politiques économiques dans ce domaine sensible de la création d'emploi productifs.

1.5. Le coût élevé du travail

Le coût trop élevé du travail ou la hausse des salaires engendre souvent la faiblesse de la demande de travail des entreprises et augmente par la suite le nombre d'offre. On se retrouve donc, dans une situation où il ya un excès d'offre, et donc une augmentation du chômage. De même, le salaire minimum (SNMG en Algérie) qui entraîne la rigidité des salaires à la baisse, implique un chômage involontaire. Selon le modèle néoclassique, si le chômage est dû à une hausse du taux de salaire, pour le combattre il faut baisser le coût du travail³².

1.6. Le progrès technique et le niveau de formation

L'utilisation des machines entraîne le recours toujours moins important à la main d'œuvre. Cette évolution a mis l'accent sur le déficit existant entre les compétences demandées par les entreprises et le niveau de formation moyen de la population active.

Cette inadéquation entre qualifications proposées et demandées joue comme un facteur aggravant sur le marché de l'emploi. Elle explique pour une large part le chômage des jeunes qui quittent le système scolaire en n'étant pas ou peu qualifiés.

2. Les conséquences du chômage en Algérie

Le phénomène de chômage représente l'un des problèmes des plus cruciaux dans le monde et peut être à tout moment un danger pour la sécurité, la stabilité et l'économie mondiale selon les experts internationaux. A l'instar des autres pays, pour l'Algérie il constitue aussi l'un des effets négatifs enregistrés de par les résultats des changements économiques et sociaux et ce, après la mise en application des programmes de réformes économiques et structurelles.

2.1. Les conséquences sociales : le chômage a des effets sociaux, on cite :

- l'apparition des fléaux sociaux tels que : la pauvreté, le suicide et l'émigration clandestine.
- La baisse du pouvoir d'achat des individus par la perte de revenus.

³² BLANCHARD Olivier et COHEN Daniel, « Macroéconomie », 5^{ème} édition, paris Pearson Education, 2010, p.160.

- Ecrroulement du lien social et marginalisation d'une partie de la population.
- Risque de perte de confiance dans l'efficacité du gouvernement et des reformes mises en place pour la création de l'emploi.
- Sentiment d'exclusion et d'infériorité, difficultés psychologique pour un premier emploi ou un réemploi.
- La détérioration des relations sociales, familiales et humaines³³.

2.2. Les conséquences économiques : le chômage a notamment des effets économiques, on note :

- La démoralisation et l'irresponsabilité, qui ont des effets non seulement à l'intérieur de l'économie nationale, mais aussi qui contribuent à un exode massif des compétences depuis 1992 et selon les seules estimations officiels 400 000 cadres ont quitté l'Algérie et cela a engendré une accélération de l'effondrement de l'Etat³⁴.
- L'émergence et la progression de l'emploi informel en Algérie remonte aux années 80, en réponse aux rigidités du système d'organisation économique et aux manques des ressources de l'Etat³⁵.
- La tendance à l'urbanisation car le marché de l'emploi dans les zones rurales se caractérise par la précarité de l'emploi, l'absence de réglementations, les basses qualifications des employés et la faiblesse dans le domaine des formations professionnelles. Cette tendance s'explique par plusieurs facteurs, on cite :
 - La faiblesse des revenus agricoles constitue un des problèmes majeurs de l'emploi rural.
 - Les mauvaises conditions de travail.
 - La suppression ou l'abandon des emplois agricoles ou des emplois de l'artisanat³⁶.

Conclusion

³³www.doc-étudiant.fr, consulté le 15/04/2013.

³⁴ BENBERRA Omar et HIDOUCI Ghazi, « Algérie : économie, prédation et Etat policier », dans comité justice pour l'Algérie, Dossier n°14, 2004, p.26.

³⁵ LAOURARI Hacene, « Problématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur en Algérie : état des lieux et pistes de réflexion », dans colloque « des formations pour quels emplois : regards croisés université-entreprises », université Mentouri Constantine, 2010, p.5.

³⁶ BESSAOUD Omar, La stratégie de développement rural en Algérie », dans options Méditerranéennes, Série A/n°71, Montpellier, 2006, p.79.

Pour conclure ce chapitre on peut dire que l'emploi en Algérie vient de subir un changement important. Mais l'Etat incitatif n'est pas en mesure encore de ramener l'investissement hors hydrocarbures tant attendu. Quant à sa mission de régulation et de mise en place de politiques alternatives de création d'emplois ainsi que de formation en rapport avec les mutations de plus en plus profondes de l'économie, le pays a encore beaucoup à faire dans l'imitation des pays où le marché arrive à fonctionner.

Chapitre III : La politique de l'emploi en Algérie : une Analyse à travers les dispositifs d'insertion professionnelle

Depuis les années 1990, l'Algérie a quitté partiellement l'économie étatique et l'intervention de l'Etat a sensiblement diminué. De grandes réformes économiques et sociales ont visé une nouvelle construction du potentiel productif de l'économie algérienne. Celles-ci ont concerné la promotion du secteur privé, la libéralisation du commerce extérieur, l'adaptation de la législation du travail et la diminution des aides sociales. En l'absence d'une véritable politique d'emploi, les autorités algériennes ont lancé de nombreux dispositifs en vue de réguler le marché du travail et de résorber le chômage. Grace à la consolidation des réserves de change du pays, accumulées depuis l'année 2000, les pouvoirs publics algériens ont lancé des programmes spéciaux pluriannuels de relance économique d'inspiration Keynésienne. Le Plan National de Développement Agricole et Rural (PNDAR, 1999) a été suivi d'un premier Programme Spécial de Relance Economique (PSRE, 2001-2004) et complété par un second Programme Spécial de Soutien à la Croissance Economique (PSCE, 2005-2009)³⁷.

Ce chapitre est consacré en première section aux politiques de promotion de l'emploi en Algérie, en deuxième section aux bilans de création d'emplois et de micro-entreprises des trois dispositifs principaux à l'insertion professionnelle à savoir l'ANGEM, l'ANSEJ et la CNAC et enfin la troisième section est consacrée à la part contributive des trois dispositifs dans la création de l'emploi en Algérie.

Section I : Les politiques de promotion de l'emploi en Algérie

L'emploi étant l'objectif capital de l'Algérie, ce dernier n'a cessé d'entreprendre des démarches de politiques d'emploi au profit de la population en chômage, c'est ce que nous tenterons d'explicitier dans cette section en mettant le point sur ces différents dispositifs de lutte contre le chômage ainsi que les différentes structures de gestions de ces dispositifs.

1. Les dispositifs de création d'emplois conjoncturels

La promotion de l'emploi est basée sur de nombreux mécanismes et dispositifs visant la création d'emplois temporaires.

1.1. Le programme d'emploi des jeunes « P.E.J »

Programme initié en 1987 et mis en application une année plus tard et est élaboré

³⁷NEMIRI-YAÏCI Farida : « Les politiques économiques et sociales... », op.cit. p.111.

pour les jeunes âgés entre 16 et 24 ans. Son objectif est d'alléger le problème du chômage par le biais de la formation professionnelle et l'apprentissage (offrir aux jeunes une qualification pouvant leur faciliter une insertion professionnelle dans divers domaines : bâtiment, industrie, agriculture...).

Le financement de ce programme a été assuré par le fonds d'aide à l'emploi des jeunes « F.A.E.J » dont l'ordonnateur principal a été le ministère du travail, de l'emploi et des affaires sociales.

Néanmoins, beaucoup de contraintes ont été rencontrées lors de la mise en application de ce programme. Il s'agit notamment :

- D'une centralisation de la décision au niveau du ministère du travail.
- D'une programmation inadéquate des actions à entreprendre et leur mise en œuvre.
- Le retard énorme dans l'affectation des crédits.
- Une évaluation et un suivi difficile des actions programmées.

Le PEJ n'ayant pu absorber toute la demande de travail, a donc échoué dans la mission qui lui a été assignée. C'est ainsi qu'un autre programme a vu le jour, il s'agit du dispositif d'insertion professionnelle des jeunes « D.I.P.J »³⁸.

1.2. Le Dispositif d'Insertion Professionnelle des jeunes « D.I.P.J »

Créé en 1990, son objectif était d'alléger le poids du chômage. Ce dispositif a pris en charge les travailleurs ayant perdu leur emploi. Pour atteindre ses objectifs, ce dispositif a mis en place certaines formules. Il s'agit notamment de :

- La création de coopératives.
- La création de petites et moyennes entreprises.
- La création d'emplois salariés par les collectivités locales.
- La formation professionnelle et l'apprentissage.

Le financement de ce dispositif est assuré par le Fonds d'Emploi des Jeunes « F.A.E.J ». L'ordonnateur principal est le ministère délégué à l'emploi.

38 MUNETTE Mohamed Saïb, ISLI Mohamed Arezki et HAMMOUDA NacerEdinne, « Marché du travail et emploi en Algérie: Eléments pour une politique nationale de l'emploi-Profil de pays», dans « programme des emplois en Afrique », Bureau de l'OIT, Alger, 2003.

L'application de ce dispositif a rencontré des problèmes sur le terrain. C'est ainsi que sur le plan juridique, il n'y a pas de distinction entre les statuts de ces coopératives, publiques soit-elles, privées ou mixtes.

Vu l'échec de ce programme, les pouvoirs publics ont procédé à la mise en place d'un autre dispositif de création d'emplois pour les jeunes, permettant l'émergence de la micro-entreprise laquelle est proposée aux jeunes comme une solution au problème du chômage³⁹.

1.3. Le dispositif des emplois saisonniers d'intérêt local « E.S.I.L »

Premier dispositif mis en place en 1990 pour l'embauche des jeunes de moins de 30 ans avec prise en charge par le F.N.S.E.J. Ce dispositif a permis d'occuper entre 1990 et 2001 près de 496.000 jeunes (durée moyenne / 06 mois).

C'est une mesure qui consiste en l'occupation temporaire des chômeurs peu qualifiés de moins de 30 ans. Ils sont recrutés pour des périodes de six à douze mois par les collectivités locale dans des travaux et services d'utilité publique à la condition qu'ils fournissent la preuve qu'ils recherchent activement un emploi. La gestion de l'ESIL a été confiée à l'Agence de Développement Sociale (ADS) depuis juillet 2002. La sélection des candidats s'effectue parmi les personnes qui ont déposé une demande auprès de l'APC de leur lieu de résidence, des Agences Locales pour l'Emploi, des bureaux spécialisés de daïra ou des associations de jeunes. L'offre des ESIL provient des administrations locales, des entreprises relevant des collectivités locales et des entreprises régionales ou nationales. La rémunération de ces travaux est fixée au SMIG de 1991, soit 2 500 dinars. Les coûts salariaux sont pris en charge par l'Etat et la couverture sociale, à part égale par les bénéficiaires et l'Etat. Les pouvoirs publics attendent de l'employeur qu'il recrute définitivement une partie des jeunes insérés en contrepartie de cette subvention.

1.4. Le dispositif du Contrat de Pré-emploi« C.P.E »

Ce dispositif a été mis en place en 1998 pour gérer le chômage des jeunes diplômés. L'objectif étant de favoriser leur insertion après une phase d'adaptation et d'essai soutenu par le budget de l'état (80% du salaire pour une durée d'un an pour le secteur public et six

³⁹ MUsETTE.M.S, ISLI.M.A et HAMMODA.N.E, op.cit.

mois pour le secteur privé). Dix années d'application ont permis de toucher plus de 40.000 jeunes et sur lesquels seuls 12% ont eu accès à un recrutement définitif ; principalement dans le secteur de l'administration. Le gouvernement, après évaluation, relève que ces dispositifs n'ont pas réalisés les objectifs escomptés et, de ce fait, décide, courant second semestre 2008, la mise en œuvre d'un nouveau dispositif en remplacement de l'ESIL et du CPE, il s'agit du DAIP40.

2. Les différentes structures de gestion des dispositifs

2.1. L'Agence nationale de l'emploi « A.N.E.M »

Le marché de l'intermédiation en Algérie -les intermédiaires entre employé et employeur- est encore à ses débuts. La principale agence publique de l'emploi, l'ANEM, offre des prestations insuffisantes qui ne répondent pas aux attentes des nouveaux diplômés comme de tout autre demandeur d'emploi.

2.1.1. Présentation du dispositif « A.N.E.M »

Créée en 2004, L'Agence Nationale de l'Emploi »A.N.E.M » est le successeur de l'office national de la main-d'œuvre « O.N.A.M.O », elle se voit dotée du statut d'établissement public à gestion spécifique. Son rôle est de mettre en relation les employeurs et les demandeurs d'emploi. C'est aujourd'hui la première agence publique pour l'emploi en Algérie malgré son manque de moyens et la faiblesse de son système de traitement et d'information.

L'Agence Nationale de l'Emploi est le passage obligé pour tout primo demandeur d'emploi « toute personne n'ayant jamais travaillé » et toute personne qui est au chômage et à la recherche d'un emploi.

C'est la première étape pour un étudiant qui vient d'obtenir son diplôme ou un stagiaire qui a effectué une formation. Incontournable pour les chômeurs, cette agence impose désormais aux entreprises publiques et privées de passer par ses services pour tout recrutement et de déclarer tout nouvel employé.

40 Direction générale de l'emploi et de l'insertion, « Quatre nouveaux dispositifs pour l'emploi en 2004 », revue Janvier 2004.

L'ANEM est également chargée, avec les directions de l'emploi des wilayas d'orienter tous les demandeurs d'emploi vers les différents dispositifs existants, que ce soit en terme de recherche d'emploi « aide à l'insertion professionnelle » ou de création d'activité ou d'entreprise « ANGEM, ANSEJ, CNAC, etc. »⁴¹.

2.1.2. Les missions de l'ANEM

- Inscrire les diplômés de l'enseignement supérieur éligibles au dispositif d'insertion.
- Inscrire les travailleurs qui ont perdu leur emploi (compression des effectifs, licenciements) et leur délivrer chaque mois une attestation qui leur donne droit à l'indemnité chômage.
- Inscrire les demandeurs d'emploi éligibles aux différents dispositifs du microcrédit.

L'ANEM dispose de 200 agences locales, de 48 agences de wilaya et de 11 agences régionales implantées à travers le territoire national.

Il existe des bureaux de l'ANEM dans la majorité des daïras. En général, les bureaux d'aide sociale et les bureaux communaux de main d'œuvre orientent les demandeurs vers les centres de l'ANEM pour le traitement des demandes d'emploi.

2.1.3. La carte bleue

Les agences de l'ANEM délivrent une carte de demandeur d'emploi, plus connue sous le nom de « carte bleue ». C'est la première étape avant de rechercher un emploi. La carte bleue peut mentionner si le candidat est disposé à entrer dans un dispositif spécial, comme le contrat pré-emploi « CPE aujourd'hui devenu Contrat d'insertion des diplômés CID ». Elle délivre également un bulletin de présentation qui est transmis aux entreprises. Sans ce bulletin, en théorie, on ne peut pas se présenter en entreprise pour un entretien d'embauche ou la signature d'un contrat. La réglementation impose en effet à l'agence de procéder par ordre de priorité, et les anciens demandeurs sont donc les premiers qui peuvent postuler.

2.1.4. Documents à fournir à l'ANEM

Pour obtenir une carte de demandeur d'emploi « carte bleue » il faut:

⁴¹www.anem.dz, consulté le 29/03/2013.

- La Carte d'identité nationale.
- Le Diplôme et les références professionnelles tel qu'un certificat de travail.
- Une attestation de stage.
- Les demandeurs d'emploi ne sont plus soumis à l'obligation d'être dégagés du service national. Cependant ils doivent fournir un justificatif de leur situation auprès de leur centre de service national: sursis, report d'incorporation, exemption, dispense ou livret militaire.
- Un (01) CV et deux (02) photos.

2.1.5. Placement ANEM

Dans le cadre de la régulation du marché de l'emploi par le rapprochement de l'offre et de la demande à travers le réseau de l'ANEM, il a été enregistré une nette évolution dans les placements opérés auprès des opérateurs économiques des secteurs publics et privés.

Le nombre de placements est passé de 64.092 en 2005, 125.645 en 2007, à 162.290 en 2008 et 170.858 en 2009 et durant le premier trimestre 2010 il a été réalisé 41.175 placements.

2.2.Le Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle « D.A.I.P »

L'ancien système C.P.E de pré-emploi n'a pas donné les résultats attendus. Il a débouché dans la majorité des cas à la création d'emplois précaires qui aboutissent rarement à un recrutement définitif. Les nouveaux diplômés, malgré une première expérience du monde du travail se retrouvent de nouveau au chômage en fin de parcours, souvent sans acquérir une réelle expérience, faute d'encadrement et de formation, alors que les entreprises continuent de recruter sur concours.

Le programme d'action du gouvernement a fait de l'emploi une priorité se traduisant par de nouvelles mesures incitatives pour encourager les entreprises à embaucher. Outre les mesures de réduction des charges fiscales et sociales, des enveloppes financières ont été prévues pour que le D.A.I.P créé permette aux chômeurs d'acquérir l'expérience professionnelle exigée par les employeurs.

En effet le décret exécutif n° 08 du 19-04-2008 a pour objet de fixer le cadre général du D.A.I.P et de définir les modalités de sa mise en œuvre.

2.2.1. Dispositions Générales

Le dispositif vise à:

- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo- demandeurs d'emploi.
- Encourager toute autre forme d'actions et de mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes à travers notamment des programmes de formation – emploi et de recrutement.
- Le dispositif est destiné à trois (03) catégories de primo-demandeurs d'emploi :
 - ✓ **1ère catégorie** : les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs issus des établissements nationaux de formation professionnelle.
 - ✓ **2ème catégorie** : les jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle, ou ayant suivi un stage d'apprentissage.
 - ✓ **3ème catégorie** : les jeunes sans formation ni qualification.

2.2.2 Conditions d'éligibilité

Pour bénéficier des contrats d'insertion prévus dans le cadre du dispositif, les primo-demandeurs d'emploi doivent :

- Etre de nationalité algérienne.
- Etre âgés de 18 à 35 ans (la condition d'âge peut être ramenée à 16 ans pour les jeunes primo-demandeurs d'emploi à la condition qu'ils acceptent de suivre une formation dans les filières ou spécialités en déficit sur le marché de l'emploi).
- justifier de leur situation vis-à-vis du service national.
- Fournir les titres, diplômes et les justificatifs de niveau d'instruction, de qualification et d'acquis professionnels.
- Etre inscrits comme demandeurs d'emploi auprès de l'agence locale de l'emploi de leur lieu de résidence.

2.2.3. Le nombre de bénéficiaires

Le nombre de bénéficiaires de contrats d'insertion des diplômés et de contrats d'insertion professionnelle par employeur ne doit pas dépasser 15% de l'effectif en activité au sein de l'organisme concerné.

Toutefois, les micro-entreprises créées dans le cadre des dispositifs de soutien à la création d'activités peuvent bénéficier, durant la phase de démarrage de leur activité, de l'affectation de deux (02) primo-demandeurs d'emploi en contrats d'insertion des diplômés ou en contrats d'insertion professionnelle.

Les employeurs et les maîtres-artisans qui procèdent au recrutement des jeunes insérés dans le dispositif bénéficient d'une réduction de l'impôt sur le revenu global «I.R.G» ou de l'impôt sur les bénéfices des sociétés «I.B.S».

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'excède un million de dinars (1.000.000 DA) par exercice, conformément à l'article 59 de la loi n°06-24 du 26-09-2006.

Tableau n° 10 : Tableau synoptique du D.A.I.P

Catégorie concernée	Type de contrat	Durée du contrat d'insertion
Diplômés de l'enseignement supérieur	CID : contrat d'insertion des diplômés	Une (01) année non renouvelable
Techniciens supérieurs issus des établissements de formation	CIP : Contrat d'insertion professionnelle	Une (01) année renouvelable une seule fois
Formation auprès de maîtres-artisans	CFI : Contrat formation insertion	Une (01) année non renouvelable

Source :ANEM, 2013.

2.2.4. Droits et obligations des bénéficiaires du contrat d'insertion

- Les jeunes insérés dans le cadre du dispositif s'engagent à achever la période d'insertion fixé dans le contrat y afférent. Ils ne peuvent prétendre au bénéfice d'un nouveau contrat d'insertion que dans le cas où la rupture du contrat est due à des motifs justifiés indépendants de leur volonté.
- Respecter le règlement intérieur de l'organisme d'accueil.
- Les bénéficiaires d'un contrat d'insertion ne peuvent faire l'objet d'une rupture de contrat sans motif dûment justifié.
- Des prestations d'assurance sociale en matière de maladie, de maternité, d'accident du travail et de maladies professionnelles conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

2.2.5. Les différents types de contrats

Le dispositif est géré, contrôlé et suivi par l'ANEM en relation avec les directions de l'emploi. En principe, et dans certaines wilayas, selon leur importance, il existe pour chaque cas de contrat un responsable précis qui traite les dossiers en coordination avec l'ANEM⁴².

A. Le contrat d'insertion des jeunes diplômés « C.I.D »

Ce contrat est destiné aux jeunes primo-demandeurs d'emplois diplômés de l'enseignement supérieur et aux techniciens supérieurs issus des centres de formation professionnelle. Il permet aux entreprises de recruter des employés dont les salaires et les cotisations patronales à la sécurité sociale seront assurés par l'Etat. L'employeur doit assurer l'encadrement du jeune diplômé et évaluer sa formation.

B. Le contrat d'insertion professionnelle « C.I.P »

Pour les jeunes sortant de l'enseignement secondaire ou des centres de formation professionnelle « C.F.P.A » et ayant obtenu un certificat d'aptitude professionnelle « C.A.P ». Ces diplômés bénéficieront d'un C.I.P d'une durée de deux ans.

C. Le contrat de formation et d'insertion « C.F.I »

⁴² LAOURARI.H, « Problématique de l'insertion professionnelle... », op.cit.p.9.

Pour les jeunes chômeurs sans formation ni qualification, contrats de formation et d'insertion «C.F.I» d'une durée d'une année. Il s'agit souvent de travaux d'utilité publique, comme l'entretien de jardins, des routes, d'immeubles, la plantation d'arbres. Auprès d'artisans, la formation est assurée et rémunérée par l'Etat.

➤ **Critères d'éligibilité**

- Etre primo-demandeur d'emploi (n'avoir jamais travaillé).
- Etre âgé de 18 à 35 ans (il existe des dérogations pour l'ANSEJ).
- Etre inscrit comme demandeur d'emploi au niveau de son agence locale.
- Etre titulaire d'un diplôme, fournir des justificatifs du niveau d'instruction, de qualification, d'expérience ou d'acquis professionnels (pour les deux premières catégories CID et CIP).

2.2.6. Gestion, suivi, évaluation et contrôle du dispositif

La gestion du dispositif est assurée par l'agence nationale de l'emploi en relation avec la direction de l'emploi de la wilaya. Les relations entre l'agence nationale de l'emploi et les directions de l'emploi de la wilaya dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif sont précisées par circulaire du ministre chargé de l'emploi.

Durant la période d'insertion, le suivi des bénéficiaires, l'évaluation et le contrôle de la mise en œuvre du dispositif sont assurés par l'agence nationale de l'emploi en relation avec la direction de l'emploi de la wilaya.

Le contrôle de l'agence nationale de l'emploi et de la direction de l'emploi de wilaya portera notamment sur :

- L'affectation du jeune bénéficiaire du contrat d'insertion et sa qualification.
- L'encadrement des bénéficiaires de contrats d'insertion des diplômés en milieu professionnel.
- L'assiduité au poste de travail des bénéficiaires des contrats d'insertion à travers la transmission mensuelle des feuilles de présence visée par l'employeur.
- Le recrutement du bénéficiaire à l'issue de la période d'insertion à travers la transmission d'une copie du contrat de travail et de l'affiliation à la sécurité sociale.

- La remise de l'attestation d'insertion prévue dans le contrat d'insertion à l'issue de la période contractuelle d'insertion pour les bénéficiaires qui n'auront pas fait l'objet de recrutement.

Section II : Revue des dispositifs d'insertion professionnelle

Les pouvoirs publics algériens ont lancé dès 1997, de nombreux dispositifs alternatifs d'emploi et d'insertion professionnelle grâce à des fonds spéciaux dégagés par l'Etat. Cette section énumère le fonctionnement des dispositifs CNAC, ANSEJ et ANGEM. Mais donne aussi un éclairage sur leurs réalisations depuis le début de leur activité jusqu'à nos jours.

1. La caisse nationale d'assurance chômage « CNAC »

1.1. Présentation du dispositif CNAC

La CNAC est une institution publique de sécurité sociale, sous tutelle du ministère de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale. Elle avait comme objectif d'atténuer les effets sociaux consécutifs aux licenciements massifs des travailleurs salariés du secteur économique décidés en application du plan d'ajustement structurel. Le premier métier de la CNAC lors de sa création est l'indemnisation du chômage au profit des travailleurs salariés ayant perdu involontairement leurs emplois.

1.1.1. Objectifs et domaines d'activité de la CNAC

La CNAC est créée en 1994 (décret exécutif n°94-188 du 06 juillet 1994 complété par le décret exécutif 04-01 du 06b janvier 2004). La CNAC est chargée d'aider les jeunes chômeurs âgés entre 30 et 50 ans à créer leur activité ou d'étendre leur activité de biens et services⁴³.

La CNAC a été créée dans le but de préserver des postes d'emplois, de protéger les salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi, et même ducôté de l'entreprise, elle veille à aider celles qui souffrent des difficultés financières, elle a pour mission essentielle d'assurer l'employé et l'employeur contre un risque économique.

- Promouvoir l'esprit d'entrepreneuriat par le biais du nouveau dispositif d'aide à la création d'activité mis en œuvre en 2004.

43 Bulletin CNAC, Alger, 2012.

- Accompagner les porteurs de projets.
- Gérer les prestations de service au titre du risque qu'elle couvre.
- Organiser le contrôle prévu par la législation en vigueur en matière d'assurance chômage.
- Aider et soutenir, en relation avec les services publics de l'emploi et les administrations de la commune et de la wilaya, la réinsertion dans la vie active des chômeurs régulièrement admis au bénéfice des prestations de l'assurance chômage.
- Protéger les salariés susceptibles de perdre leur emploi de façon involontaire.

La CNAC comporte 13 agences régionales, elle assure le fonctionnement de 48 agences de wilaya.

1.1.2. Les mesures appliquées par la CNAC

La CNAC a connu beaucoup de transformations et d'améliorations dans son parcours. En termes de mesures, elles se présentent sous deux formes :

1.1.2.1. La mesure passive

Concerne toutes les mesures qui visent à aider les chômeurs, en termes d'indemnisation des travailleurs licenciés. Le premier métier de la CNAC dès sa création est l'indemnisation du chômage, cette allocation est calculée en fonction du salaire de référence qui est égale à la moitié du montant obtenu en additionnant le salaire mensuel moyen brut des douze derniers mois (SNMG).

$$\text{Salaire de référence} = \frac{\text{Salaire mensuel moyen} + \text{SNMG}}{2}$$

L'indemnité d'assurance chômage est dégressive, limitée à 36 mois, elle est répartie en quatre périodes de prise en charge :

- Première période : 100% du salaire de référence.
- Deuxième période : 80% du salaire de référence.
- Troisième période : 60% du salaire de référence.
- Quatrième période : 50% de salaire de référence.

1.1.2.2. Les mesures actives

A partir de 1998 et jusqu'en 2004, la CNAC met en œuvre, les mesures actives destinées à la réinsertion des chômeurs allocataires que sont l'aide à la recherche d'emploi et l'aide au travail indépendant par un personnel spécialement recruté et formé - les conseillers animateurs - et dans des centres dotés d'infrastructures et d'équipements également destinés à cette fin.

Depuis 2004, en présence des faibles entrées à l'assurance chômage, l'activité de formation reconversion est en voie d'être réorientée vers les besoins des chômeurs promoteurs ainsi que des entreprises qui s'inscriront dans les mesures de promotion de l'emploi.

A. La formation de reconversion

C'est une mesure active pour le retour à l'emploi. La CNAC en plus de l'indemnisation des ses allocataires, veut améliorer leurs chances d'employabilité pour une réinsertion rapide dans le marché du travail par :

- L'amélioration de leurs qualifications professionnelles.
- Le développement de formations bien ciblées et porteuses avec un contenu et une pédagogie adaptée à leurs prérequis professionnels.
- La mise en place des instruments de gestion des actions de formation-reconversion.

B. Le contrat d'aide au Travail indépendant « C.A.T.I »

Le centre d'aide au travail indépendant est un espace réservé aux porteurs de projets désireux de bénéficier d'un accompagnement dans leur démarche de création d'entreprises.

Cet accompagnement se fera par une équipe de conseillers chargée de :

- Informer le créateur sur les différentes étapes de la création d'entreprise.
- Orienter le créateur pour permettre une prise de décision éclairée sur des options fondamentales relatives à son projet.
- Former le créateur pour acquérir des connaissances fondamentales relatives à son projet.
- Suivre le créateur pour éviter des déviations qui pourraient interrompre son processus de création.

C. Aides aux entreprises en difficulté « A.E.D »

C'est une mesure active qui vise à apporter un soutien aux entreprises qui demandent de l'aide notamment du côté financier afin de sauver ces unités de la compression d'effectifs ou de la fermeture.

Ce mécanisme n'a pas vraiment prouvé son efficacité due au manque de ressources et de cadres capables de réaliser une étude technico-économique.

1.1.3. Démarche d'octroi d'un crédit au niveau de la CNAC

1.1.3.1. Conditions d'éligibilité des chômeurs promoteurs

- Etre âgé de 30 à 50 ans.
- Résider en Algérie.
- Ne pas avoir bénéficié auparavant d'une aide de l'Etat au titre de la création d'activité.
- Posséder une qualification professionnelle ou un savoir-faire.
- Etre en mesure de mobiliser un apport personnel en numéraire ou en nature, à titre de contribution au montage financier du projet.

1.1.3.2. Mode de financement

La CNAC offre deux modes de financement :

- Un apport personnel de 01% pour les montants d'investissements inférieurs ou égale à 5 000 000 DA.
- Un apport personnel de 02% pour les montants supérieurs à 5 000 000 DA.

**Figure n°20 : Financement de projets <5 000 000 DA
projets> 5 000 000 DA**

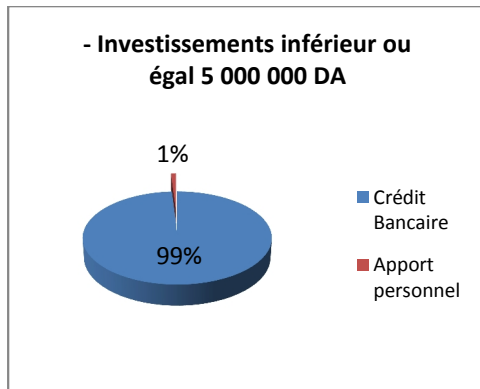
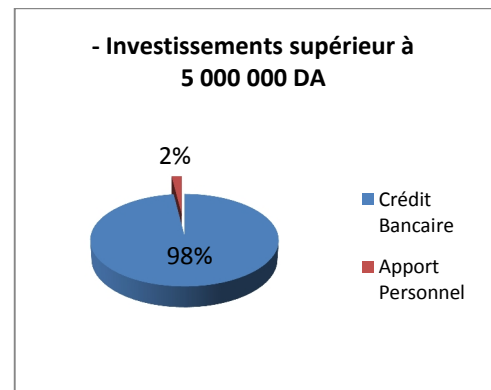


Figure n° 21: Financement de



Source : CNAC, 2012.

Après avoir délivré la fiche de convention par la CNAC, cette dernière va jouer un rôle d'intermédiaire entre le chômeur promoteur et l'institution financière.

La décision d'octroi du crédit relève de cette banque qui dispose d'un délai de trois (03) mois à compter de la date de dépôt du dossier de crédit auprès de leurs services pour se prononcer.

La notification de l'octroi des différentes formes d'aides de la CNAC au promoteur ne prendra effet qu'après accord de prêt de la banque ou de l'établissement financier.

1.1.3.3. Les avantages offerts par la CNAC

- Prêt non rémunéré.
- Bonification à 80% du taux d'intérêt appliqué par les banques pour les activités réalisées dans les secteurs de l'agriculture, la pêche, le bâtiment et travaux publics, l'hydraulique ainsi dans les industries de transformation.
- Bonification à 60% du taux d'intérêt appliqué par les banques au titre des investissements réalisés dans tous les autres secteurs d'activité.
- Exonération de la TVA sur les équipements et services entrant dans la réalisation du projet.
- Taux réduit de 5% en matière de droit de douane.
- Délais de remboursement bancaire échelonné sur huit (08) ans dont trois (03) ans de différé.
- Exonération de l'IRG, IBS et TAP pendant trois (03) ans à compter de la date de début de l'activité.

- Début de remboursement du crédit bancaire trois (03)ans après la date de début d'exploitation

1.2. Analyse des données du dispositif CNAC

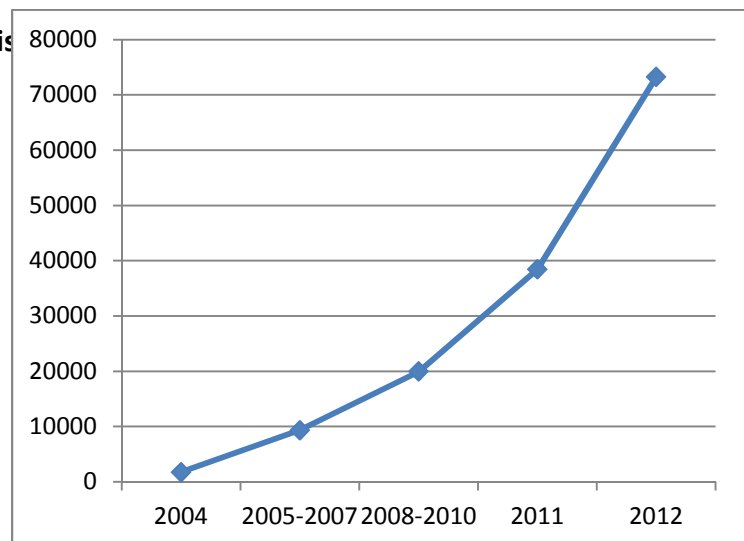
1.2.1. Analyse du nombre de prêts accordés

Les données relatives au nombre de micro-entreprises créées collectées auprès de la direction générale de la CNAC sont représentées dans le tableau suivant :

Tableau n° 11: Nombre de micro-entreprises créées

Années	Nombre de micro-entreprises créées
2004	1 739
2005 - 2007	7 569
2008 - 2010	10 638
2011	18 490
2012	34 801
TOTAL	73 237

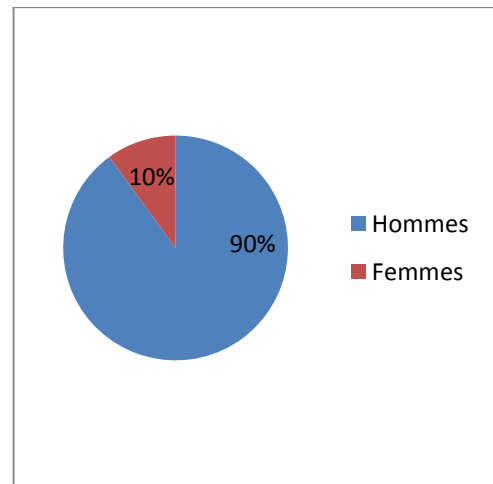
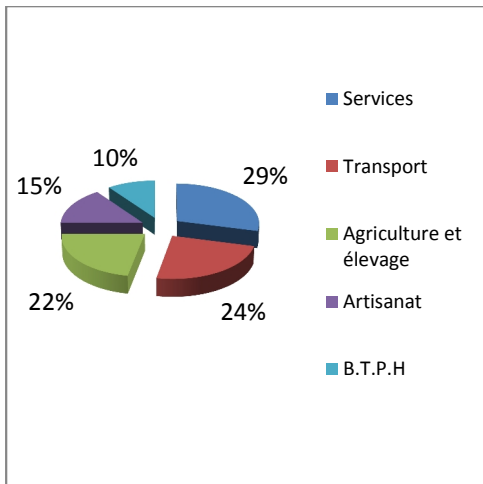
Figure n° 22 : Evolution cumulée du nombre de micro-entreprises



Source : CNAC, 2012.

L'année 2011-2012 a vu un véritable rush dans le dépôt des dossiers, soit 72 200 dossiers déposés sur les 111 200 cumulés depuis 2004, ce qui démontre que le dispositif a été bien vulgarisé et que les conditions d'accueil ont été améliorées. Ceci, notamment, par le recrutement de personnel d'accueil ainsi que par l'acquisition de matériel informatique et de matériel de bureau. La création de guichets uniques au niveau des dairas et des communes a également permis le rapprochement de la caisse auprès des populations.

Figure n °23: Répartition des prêts par secteur d'activité **Figure n °24: Répartition des prêts par genre**



Source : CNAC, 2012.

Concernant le type de projets financés par la CNAC, en premier lieu celui des services (restauration, agences de voyage, etc.) avec 29% des projets financés, le transport en second lieu avec 24%, l'agriculture avec 22% et enfin l'artisanat et le BTPH avec 25 % des projets créés.

On remarque que la plupart des gérants des micro-entreprises créées sont des hommes avec un taux de 90%, montrant ainsi leur enthousiasme à créer leur propre entreprise et restent largement dominant par rapport aux femmes qui occupent seulement 10% de l'ensemble des projets créés.

S'agissant des projets destinés aux femmes, la CNAC a révélé que le nombre de projets destinés à cette catégorie sera augmenté de 35% en 2013. A cet égard, la CNAC appelle l'ensemble des femmes médecins, femmes ingénieurs, avocates et tailleuses à se rapprocher de la Caisse en vue de bénéficier de crédits leur permettant de financer leurs propres projets.

La CNAC a décidé d'augmenter le nombre de projets financés de 10% en 2013, lesquels profiteront en l'occurrence aux jeunes chômeurs, la priorité sera accordée aux entreprises de nettoyage, de l'aménagement des espaces verts, du transport scolaire, de l'agriculture et de l'industrie susceptibles de créer des emplois.

Le montant accordé aux porteurs et porteuses de projets fixé en 2012 à un (01) milliard de centimes serait de un (01) milliard deux cents (200) millions en 2013.

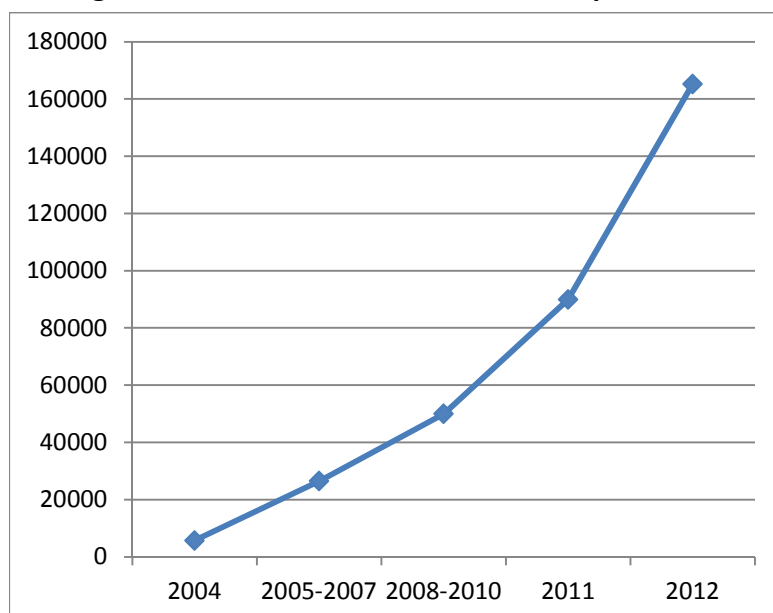
Un taux de 85% des projets financés ont donné leurs fruits, dont les porteurs de projets ont réussi à créer de nombreux emplois. Les porteurs des 15% de projets restants qui souffrent de problèmes financiers ont manqué à leur engagement de rembourser leurs crédits que leur a accordé la CNAC.

1.2.2. Analyse du nombre d'emplois créés

Les données relatives au nombre d'emplois créés collectées auprès de la direction générale de la CNAC sont représentées dans le tableau suivant :

Tableau n° 12: Nombre d'emplois créés **Figure n° 25: Evolution cumulée des emplois créés**

Années	Nombre d'emplois créés
2004	5 753
2005-2007	20 757
2008-2010	23 490
2011	40 000
2012	75 286
TOTAL	165 286



Source : CNAC, 2012.

Au titre de l'année 2012, 34 801 projets de création d'activités diverses ont été en partie financés par la CNAC générant, de ce fait, 75 286 postes d'emploi. Ainsi, sur 73 237 projets cumulés depuis 2004, l'année qui vient de s'achever a vu la concrétisation de 50% de l'ensemble des projets validés et financés. Un chiffre révélateur qui démontre, que les nouvelles dispositions prises par le ministère au cours de l'année 2011-2012, tendant à faciliter et alléger l'accès au dispositif CNAC, ont incité les jeunes promoteurs à y recourir.

L'année 2013 verra l'application effective de l'article (55) du nouveau code des marchés publics. Un article qui fait obligation aux opérateurs économiques de réserver 20%

du montant des projets à réaliser au profit des jeunes chômeurs promoteurs CNAC et ANSEJ. A cet effet, des protocoles d'accord seront signés avec les entreprises en vue d'insérer ces jeunes promoteurs dans leurs plans de charge. Les communes seront également appelées à exprimer leurs besoins en termes d'activités au niveau de leurs localités respectives et ce, afin de permettre aux promoteurs concernés de participer aux éventuelles consultations.

La CNAC est ouverte pour la création de micro-entreprises dans tous les secteurs d'activités dans la région du Sud et dans toute l'Algérie, mais l'implication des autorités locales pour définir les besoins exprimés est nécessaire.

Par ailleurs, l'instruction ministérielle relative à la gestion de l'emploi dans les wilayas du Sud, est un nouvel élan dans la création de la richesse, estimant que l'implication des autorités locales dans la mise en œuvre de cette instruction est un nouveau souffle pour l'économie de la région.

Cette instruction encouragera davantage les jeunes de la région notamment en matière de création d'emploi et obligera les autorités locales à s'impliquer dans la prise en charge de ces jeunes. Il y a une multitude de domaines d'activités dans le Sud, qui ouvrent une opportunité pour diversifier la création d'entreprises.

Dans le même contexte, la CNAC a relevé l'importance de la formation des jeunes dans les différents métiers, mettant en avant la nécessité de créer des centres de formation dans la région du sud et dans plusieurs secteurs d'activités afin de favoriser la main d'œuvre qualifiée et spécialisée.

2. L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes « ANSEJ »

2.1. Présentation du dispositif ANSEJ

Le dispositif ANSEJ a été créé après l'échec du dispositif d'insertion professionnelle des jeunes (IPJ), et cela en application des dispositions de l'article 16 de l'ordonnance n°96-14 du 24 juin 1996 relative aux dispositifs de création d'emplois. Cet organisme est à caractère spécifique, régi par les dispositions du décretexécutif n°96-296 du 8 septembre 1996 relatif aux dispositifs de création d'emplois⁴⁴.

44 Bulletin ANSEJ, Alger, 2012.

2.1.1. Missions du dispositif

Le rôle de l'ANSEJ est d'aider les jeunes à créer des entreprises qui sont viables et rentables. Dans ce cadre, l'agence est chargée:

- De conseiller et d'assister le promoteur dans les différentes phases du projet d'investissement.
- D'informer l'investisseur sur les lois (de nature économique, technique, législative et réglementaire) relatives à l'exercice de son activité.
- D'assurer le suivi des micro-entreprises pendant le montage financier et après le démarrage de l'activité.
- De gérer conformément à la réglementation en vigueur, les dotations du fonds national de soutien à l'emploi des jeunes « FNSEJ », notamment les aides et les bonifications des taux d'intérêt.
- De notifier aux jeunes promoteurs dont les projets sont éligibles aux crédits des banques et établissements financiers, les différentes aides au fonds national de soutien à l'emploi des jeunes.
- De conseiller et d'assister les jeunes promoteurs dans le processus du montage financier et de mobilisation de crédit.

2.1.2. Procédure de création d'une micro-entreprise

2.1.2.1. Investissement de création

Il porte sur la création de nouvelles micro-entreprises par un ou plusieurs jeunes promoteurs éligibles au dispositif ANSEJ.

A. Conditions d'éligibilité et dossier à fournir

➤ Conditions d'éligibilité

- Etre âgé entre 19 et 35 ans, l'âge limité est de 40 ans, lorsque l'investissement génère au moins trois (03) emplois permanents.
- Etre titulaire d'une qualification professionnelle et posséder un savoir-faire reconnu.
- Mobiliser un apport personnel sous forme de fonds propres d'un niveau correspondant au seuil minimum requis.

- Ne doit pas occuper un emploi rémunéré au moment de l'introduction de la demande de création de micro-entreprise.
- Tout promoteur a droit une seule fois aux avantages liés au dispositif.
- Le montant maximum de l'investissement est de 10 000 000 DA.
- L'apport personnel que doit mobiliser le jeune promoteur dépend du montant de l'investissement.

➤ **Composition du dossier**

- Une demande manuscrite.
- Un dossier confectionné avec l'aide de l'ANSEJ et accompagné des factures pro-forma et une évaluation par voie d'expertise des travaux réalisés.
- Un bilan d'ouverture, des bilans prévisionnels et des comptes d'exploitation prévisionnels établis sur cinq (05) ans.
- Une attestation d'éligibilité délivrée par l'ANSEJ.

B. Les Formes et structures de financement

➤ **Le financement triangulaire**

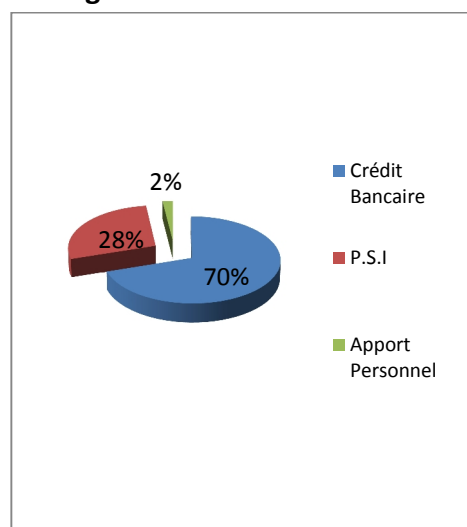
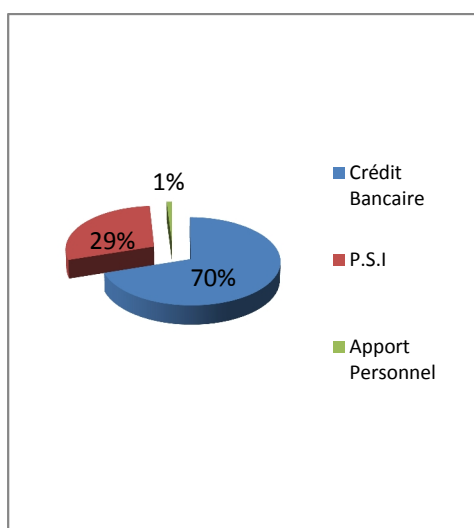
Ce financement est constitué de l'apport des jeunes promoteurs qui varie selon le niveau de l'investissement et la localisation de l'activité (zones spécifiques et autres zones), du crédit sans intérêt fourni par l'ANSEJ par le biais du fonds national de soutien à l'emploi des jeunes « FNSEJ », et enfin du crédit accordé par la banque dont une partie de l'intérêt est bonifié par le fonds de caution mutuelle de garantie risque / crédit jeunes. Dans ce type de financement, le jeune promoteur bénéficie des avantages fiscaux et parafiscaux. Ce type de financement est structuré en deux niveaux :

- **Niveau 01** : Montant de l'investissement jusqu'à 5 000 000 DA.

- **Niveau 02** : Montant de l'investissement de 5 000 001 DA jusqu'à 10 000 000 DA.

Niveau 01			Niveau 02		
Apport personnel	Prêt sans intérêts (ANSEJ)	Crédit bancaire	Apport personnel	Prêt sans intérêts (ANSEJ)	Crédit bancaire
01%	29%	70%	02%	28%	70%

Figure n° 26: Le financement triangulaire du niveau 01 Figure n°27 : Le financement triangulaire du niveau 02



Source : ANSEJ, 2012.

➤ **Le financement mixte**

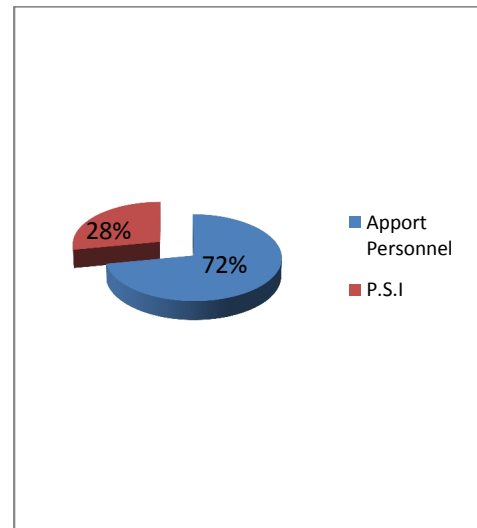
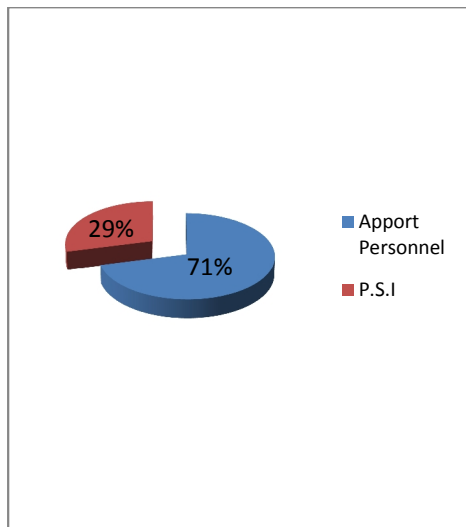
Dans ce type de financement, le montage est composé seulement de l'apport personnel des jeunes promoteurs et des crédits sans intérêts de l'ANSEJ qui varie selon le niveau de l'investissement. S'agissant des avantages fiscaux et parafiscaux, les jeunes promoteurs bénéficient dans le cadre de la micro-entreprise des mêmes avantages que ceux du financement triangulaire. Ce type de financement est structuré en deux niveaux :

- **Niveau 01** : Montant de l'investissement jusqu'à 5 000 000 DA.
- **Niveau 02** : Montant de l'investissement de 5 000 0001 DA jusqu'à 10 000 000 DA.

Niveau 01	Niveau 02
-----------	-----------

Apport personnel	Prêt sans intérêts (ANSEJ)	Apport personnel	Prêt sans intérêts (ANSEJ)
71%	29%	72%	28%

Figure n° 28: Financement mixte niveau 01 Figure n°29 : Financement mixte niveau 02



Source : ANSEJ, 2012.

C. Les aides accordées par le dispositif

➤ Aides financières

En plus du prêt non rémunéré indiqué précédemment, trois autres prêts non rémunérés (prêt à taux zéro) sont accordés aux jeunes promoteurs :

- Un prêt non rémunéré de 500 000 DA pour la prise en charge du loyer des locaux destinés à la création de toutes les activités.
- Un prêt non rémunéré de 500 000 DA destiné aux diplômés de la formation professionnelle pour l'acquisition de véhicules-ateliers en vue de l'exercice des activités de plomberie, électricité bâtiment, chauffage, climatisation, vitrerie, peinture, mécanique automobile.
- Un prêt non rémunéré allant jusqu'à 1 000 000 DA au profit des diplômés de l'enseignement supérieur pour la prise en charge du loyer des locaux destinés à la création de cabinets groupés en vue de l'exercice d'activités relevant des domaines

médicales, auxiliaires de justice, expertise comptable, commissariat aux comptes, comptables agréés, bureaux d'études et de suivi des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique.

Ces trois prêts non rémunérés sont accordés exclusivement pour les promoteurs sollicitant un financement triangulaire faisant intervenir la banque, l'ANSEJ et le promoteur, et uniquement pour la phase de création d'activité.

➤ **Bonification des taux d'intérêts**

Dans le cadre du financement triangulaire, l'ANSEJ prend en charge une partie des intérêts du crédit bancaire. Le niveau de la bonification varie selon la nature et la localisation de l'activité.

Tableau n° 13: Bonification des taux d'intérêts

zones secteur	Wilayas des hauts plateaux et du sud	Autres wilayas
Secteurs primaires	95%	80%
Autres secteurs d'activités	80%	60%

Source :ANSEJ, 2012.

D. Durée de remboursement du crédit bancaire

La durée de remboursement du crédit bancaire est fixée à une année au minimum. Cette durée de différé est arrêtée en fonction de la nature de l'activité projetée et de l'étude de remboursabilité du dossier de crédit. La notification de l'accord du crédit dont la durée de remboursement peut aller exceptionnellement jusqu'à sept (07) ans en fonction de la nature de l'activité projetée, est systématiquement transmise à l'antenne de l'ANSEJ.

Une fois l'accord bancaire notifié, la banque reste engagée pour une durée d'une (01) année à financer le projet et ne peut remettre en cause son financement sauf la non levée des réserves dûment notifiées.

Dans le cadre de l'ANSEJ, un certain nombre d'avantages fiscaux sont accordés à la micro-entreprise. Ces avantages sont les suivants :

➤ **En phase de réalisation du projet**

- Franchise de la T.V.A pour l'acquisition de biens d'équipements et de services entrant directement dans la réalisation de l'investissement.
- Exemption du droit de mutation de 8% à titre onéreux sur les acquisitions immobilières effectuées dans le cadre de la création de l'activité.
- Exonération des droits d'enregistrement sur les actes constitutifs des micro-entreprises.

➤ **En phase d'exploitation**

- Exonération totale de l'impôt sur les bénéfices des sociétés (IBS) et l'impôt sur le revenu globale (IRG).

2.1.2.2. Investissement d'extension

L'investissement d'extension concerne les micro-entreprises réalisées dans le cadre du dispositif ANSEJ et qui ont la propension à l'extension des capacités de production dans la même activité ou une activité connexe.

A. Conditions d'éligibilité

- Cumul de trois (03) années d'activité en zone normale, ou six (06) années en zones spécifiques.
- Remboursement intégral du crédit bancaire en cas de changement de banque ou de type de financement du triangulaire vers le mixte.
- Remboursement à hauteur de 70% du PNR en cas de financement mixte.
- Remboursement régulier des échéances du PNR.
- Avoir des bilans fiscaux retraçant l'évolution positive de la micro-entreprise.

B. Les montages financiers

Deux formules de financement sont prévues dans le cadre du dispositif ANSEJ pour les investissements d'extension qui sont identiques à l'investissement de création.

C. Aides financières pour l'extension

Les mêmes aides financières accordés à l'investissement de création sont appliqués à l'investissement d'extension.

2.2. Analyse des données du dispositif ANSEJ

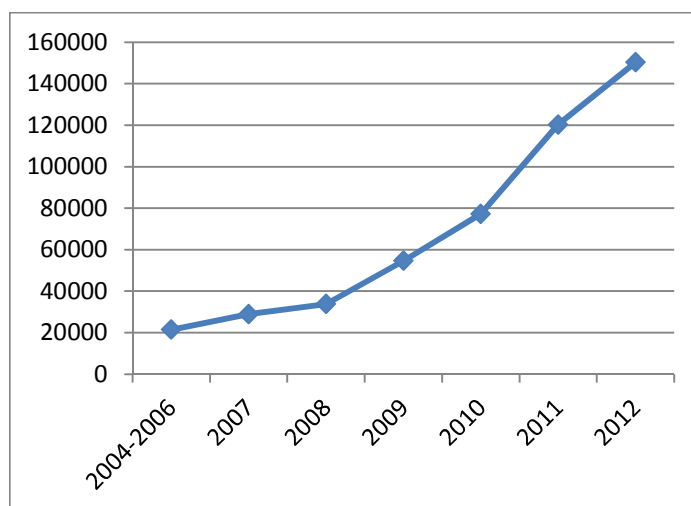
2.2.1. Analyse du nombre de prêts accordés

Les données relatives au nombre de micro-entreprises créées collectées auprès de la direction générale de l'ANSEJ sont représentées dans le tableau suivant :

Tableau n° 14: Nombre de micro-entreprises créées

Années	Nombre de micro-entreprises créées
2004-2006	21 476
2007	7 421
2008	4 857
2009	20 848
2010	22 641
2011	43 000
2012	30 000
TOTAL	150 243

Figure n° 30: Evolution cumulée du nombre de micro-entreprises créées

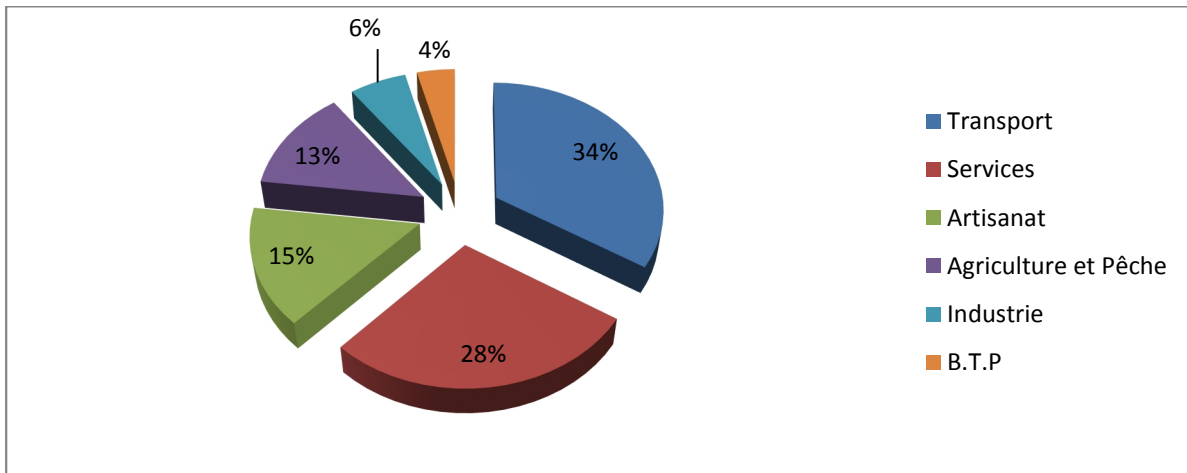


Source : ANSEJ, 2012.

Le bilan de l'activité de l'ANSEJ au 31 juillet 2012 fait état de 150 243 micro-entreprises créées ayant permis d'occuper 402 475 jeunes chômeurs, chiffres qui doivent être considérés avec prudence pour diverses raisons. Certains jeunes n'hésitent pas à gonfler le nombre d'emplois escomptés de leur projet lors de l'introduction de leur dossier auprès de l'ANSEJ par rapport aux emplois qu'ils créeront réellement afin d'obtenir l'accord de cette agence et accéder à une aide financière. Ensuite, certaines micro entreprises disparaissent au bout d'une à deux années d'exercice alors qu'elles continuent toujours à figurer dans les données officielles. Enfin, le bilan présenté relève les projets ayant reçu l'accord bancaire

pour un financement. Cependant, il y a lieu de noter que tous ces accords déclarés ne se concrétisent pas sur le terrain.

Figure n° 31 : Répartition des prêts octroyés par secteur d'activité



Source : ANSEJ, 2012.

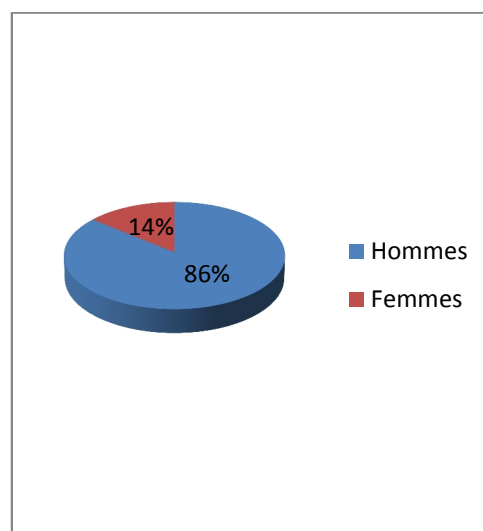
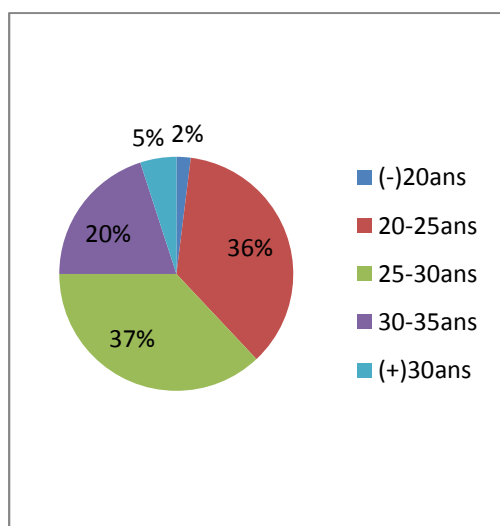
Il importe de s'intéresser à la nature des projets financés. Nous avons relevé une disparité entre secteurs d'activités, en termes de projets financés, en faveur des activités des transports et des services, Le bilan de l'activité de l'ANSEJ au 31 décembre 2012 indique que le secteur des transports a accaparé 34% des projets financés, suivis par le secteur des services avec 28%. Précisons qu'il ne s'agit nullement de services à forte valeur ajoutée (services financiers, conseils aux entreprises, télécommunications), à l'exception du service informatique qui est un secteur d'avenir, la majorité des projets réalisés l'ont été dans la restauration, cafétéria, coiffure, labo-photo.

De la même façon, les jeunes qui ont opté pour l'artisanat, ont choisi des activités de boulangerie-pâtisserie, menuiserie-ébénisterie, ce qui ne contribue pas beaucoup à la mise en valeur de ressources locales (artisanat traditionnel, produits du terroir). En bref, les jeunes et les banques ont opté pour des activités sans risques et caractérisées par un rapide retour sur investissement.

L'industrie, l'agriculture et la pêche, suscitent peu ou pas d'intérêt. Il est vrai que l'économie moderne est tirée par la forte croissance des activités de services, mais cette tendance est survenue après que les secteurs primaires et secondaires aient exploité leurs potentiels de croissance et atteint leurs productivités limites. Ensuite, si certaines

prestations, notamment celles fournies aux ménages (réparation d'appareils électroménager, installations diverses) sont intéressantes et répondent à un réel besoin, d'autres par contre ne doivent pas être subventionnées par l'Etat, comme c'est le cas de la location de voitures.

Figure n° 32 : Répartition des prêts octroyés par âge
Figure n° 33 : Répartition des prêts octroyés par genre



Source : ANSEJ, 2012.

La tranche d'âge 25-30 ans compte la plus grande part de financement avec 37% du total des projets financés, suivi des 20-25 ans avec 36% des financements, mais pour les (-) de 20ans le taux reste très faible avec 2% des financements.

On remarque que la part importante des projets est accaparée par les hommes avec un taux de financement de 86% contre 14% pour les femmes.

2.2.2. Analyse du nombre d'emplois créés

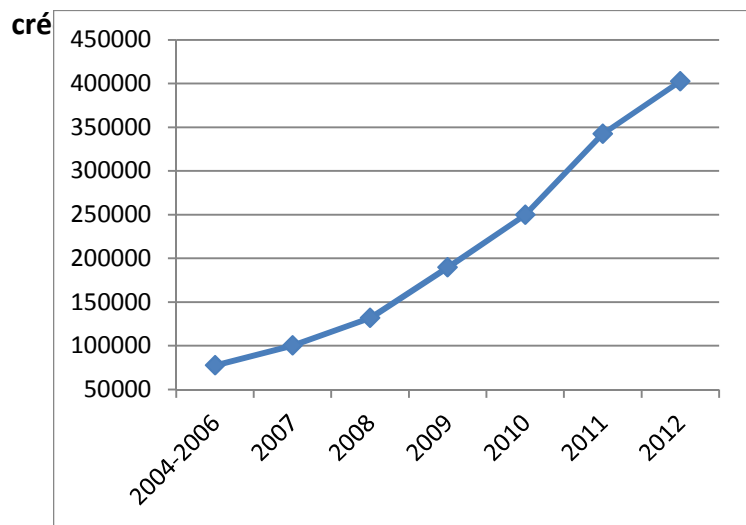
Les données relatives au nombre d'emplois créés collectées auprès de la direction générale de l'ANSEJ sont représentées dans le tableau suivant :

Tableau n° 15 : Nombre d'emplois créés

Années	Nombre d'emplois créés
2004 -	77 546

2006	
2007	22 685
2008	31 418
2009	57 812
2010	60 132
2011	92 682
2012	60 200
TOTAL	402 475

Figure n° 34: Evolution cumulée du nombre d'emplois



Source : ANSEJ, 2012.

Selon ces données, on constate que le nombre d'emplois créés par l'ANSEJ évolue d'une année à l'autre depuis 2004 jusqu'en 2012 soit un total de 402 475 emplois créés au niveau de tout le territoire national.

Ce qu'on peut retenir sur ce dispositif est le flou qui caractérise les critères du choix des projets bénéficiant de l'aide publique. Est-ce l'insertion sociale des chômeurs qui importe ou c'est plutôt l'apport du projet à l'économie? Pour illustrer ces contradictions, nous reprenons les données de l'ANSEJ. Cette agence délivre un avis favorable à la presque totalité des projets qui lui sont adressés pour étude, mais au niveau des banques, des réserves sont émises et les projets rejetés. Ainsi, au 31 décembre 2012, l'ANSEJ a traité 199 523 dossiers et a déclaré éligibles au financement 177 429 projets, mais seuls 30 000 (soit 16,90%) ont bénéficié du financement bancaire. Le nombre d'emplois escomptés à 240 000 s'est limité à 60 200, soit à 25,08% du chiffre prévu.

Cet écart entre le nombre d'emplois escomptés et ceux réalisés a au moins deux explications : la légèreté de l'étude technico-économique des projets présentés à l'ANSEJ et le manque de volonté de la part des banques de participer au dispositif. Ce décalage en termes d'emplois attendus et ceux créés s'est déjà posé dès le lancement de ce dispositif.

Déjà en 2010 et 2011, les prévisions annonçaient 210 000 emplois alors que seuls 152 814 postes de travail ont été réellement créés sur les deux années en raison principalement des problèmes de financement bancaire.

3. L'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit « ANGEM »

3.1. Présentation du dispositif ANGEM

Outil de lutte contre La Précarité, le microcrédit a permis à des démunis d'accéder à des conditions de vie améliorées en créant leur propre activité génératrice de revenus.

Lancé pour la première fois en Algérie en 1999, le microcrédit a permis la création de milliers d'activités dans différents secteurs. Il n'a pas connu, dans sa formule initiale, le succès souhaité par les pouvoirs publics en raison d'un manque d'accompagnement dans les phases de maturation et de suivi dans la réalisation des projets.

L'ANGEM est une Institution spécialisée dans l'insertion des demandeurs d'emplois dénommée « Agence Nationale de Gestion du Microcrédit », créée par le décret exécutif N°04-14 du 22 janvier 200445.

3.1.1. Missions de l'ANGEM

L'agence est dotée d'une structure dénommée « Fonds de Garantie Mutuelle des Microcrédit, F.G.M.M.C », qui a pour mission de garantir les microcrédits accordés, par les banques et établissements financiers adhérents au fonds, aux promoteurs ayant obtenu une notification des aides de l'agence.

Aussi, et à l'effet d'assurer les missions qui lui sont confiées, l'agence a adopté un modèle d'organisation décentralisé : 49 coordinations de wilaya couvrant l'ensemble du territoire du pays, soutenues par des cellules d'accompagnement au niveau de chaque Daïra.

Le fonds de garantie F.G.M.M.C est représenté au niveau de chaque coordination par un cadre chargé d'études.

Un lien fonctionnel entre la direction centrale et les démembrements locaux (coordinations) est assuré par l'antenne régionale. Structure chapotant une moyenne de cinq (05) coordinations, elle assure les rôles de coordination, de consolidation et de suivi des activités. Un réseau de 10 antennes régionales couvre l'ensemble des coordinations de wilayas.

L'agencenationale de gestion du micro crédit représente un des instruments de réalisation de lapolitique de gouvernement en matière de lutte contre le chômage et la

45 Bulletin ANGEM, Alger, 2012.

précarité. Ses principales missions sont :

- La lutte contre le chômage et la précarité dans les zones urbaines et rurales en favorisant l'auto-emploi, le travail à domicile et les activités artisanales et de métiers, en particulier chez la population féminine.
- La stabilisation des populations rurales dans ses zones d'origine par l'émergence d'activités économiques, culturelles, de production de biens et services, génératrices de revenus.
- Le développement de l'esprit d'entrepreneuriat qui remplacerait celui d'assistanat et aiderait ainsi à l'intégration sociale et à l'épanouissement individuel des personnes.
- Gérer le dispositif du micro crédit conformément à la législation en vigueur.
- Soutenir, conseiller et accompagner les bénéficiaires du micro crédit dans la mise en œuvre de leurs activités.
- Assurer le suivi des activités réalisées par les bénéficiaires en veillant au respect des clauses des cahiers des charges qui les lient à l'agence.
- Assister les bénéficiaires du micro crédit en cas de besoin, auprès des institutions et organismes concernés par la mise en œuvre de leurs projets.

3.1. 2. Organisation de l'ANGEM

L'agence nationale de gestion du micro crédit est dotée d'un conseil d'orientation et d'un comité de surveillance. Elle est dirigée par un directeur général.

A. Le conseil d'orientation

Les membres du conseil d'orientation sont désignés par arrêté du ministre chargé de l'emploi, sur proposition des autorités dont ils relèvent, pour une période de trois (03) ans renouvelable. Le président du conseil d'orientation est élu par ses pairs pour une période d'un (01) an. Il est assisté d'un vice-président élu dans les mêmes formes et pour la même période. Ils sont remplacés dans la même forme en cas de cessation de leur mandat. Les membres du conseil d'orientation perçoivent des indemnités prévues par la réglementation en vigueur.

Le secrétariat du conseil d'orientation est assuré par le directeur général de l'agence :

- Pour permettre au tissu industriel de répondre aux exigences de rationalité économique.
- Pour définir les mécanismes devant permettre de résoudre le chômage et maîtriser l'inflation.

B. La direction générale

Le directeur général de l'agence est nommé par décret sur proposition du ministre chargé de l'emploi, il est mis fin à ses fonctions dans les mêmes formes. La fonction de directeur général de l'agence est classée, par référence à la fonction supérieure de l'État, de chargé de mission auprès du chef du gouvernement. À ce titre, il est chargé notamment :

- D'assurer la représentation de l'agence à l'égard des tiers et pour signer tout acte engageant l'agence.
- De veiller à la réalisation des projets assignés à l'agence.
- De mettre en œuvre les délibérations du conseil d'orientation et d'assurer le suivi de leurs exécutions.
- D'élaborer et de proposer au conseil d'orientation, le budget de l'agence et son programme d'action.
- De présenter, à la fin de chaque exercice, un rapport annuel d'activité accompagné des bilans et comptes de résultat, qu'il adresse au ministre chargé de l'emploi après approbation du conseil d'orientation.
- D'établir et de soumettre à l'approbation du conseil d'orientation le projet de règlement intérieur de l'agence et de veiller au respect de son application.
- D'ordonner les dépenses de l'agence.
- De représenter l'agence devant la justice et dans tous les actes de la vie civile.

C. Le comité de surveillance

Le comité de surveillance de l'agence est composé de trois (03) membres désignés par le conseil d'orientation. Le comité de surveillance désigne son président parmi ses membres pour la durée de son mandat :

- Il est chargé d'exercer, pour le compte du conseil d'orientation, le contrôle à posteriori de la mise en œuvre de ses décisions.

- Il présente au directeur général toute observation ou recommandation utile quant aux modalités de mise en œuvre des programmes et projets engagés par l'agence.
- Il donne son avis sur les rapports périodiques de suivi, d'exécution et d'évaluation établis par le directeur général.
- Il présente au conseil d'orientation ses observations et recommandations sur les états prévisionnels de recettes et de dépenses de l'agence et son programme d'activités ainsi que sur le rapport de gestion du directeur général.
- Il procède et conduit à bonne fin, à son initiative ou sur décision du conseil d'orientation, tout contrôle ou audit sur l'usage des fonds de l'agence.

3.1.3. Conditions d'éligibilité

Bénéficiaire des aides prévues dans le cadre du micro crédit, les citoyens remplissant les conditions suivantes :

3.1.3.1. Conditions d'éligibilité du promoteur

- Être âgé de dix-huit (18) ans et plus.
- Être sans revenu ou disposer de petits revenus instables et irréguliers.
- Avoir une résidence fixe.
- Disposer d'une qualification matérialisée par un diplôme ou un titre équivalent reconnu ou bien posséder un savoir-faire en relation avec l'activité projetée.
- Ne pas avoir bénéficié d'une autre aide à la création d'activité.
- Mobiliser un apport personnel de 3 ou 5 % du coût global du projet, selon les cas.
- Verser les cotisations au fonds de garantie mutuelle des micros crédits (0,5% du crédit bancaire).
- S'engager à rembourser, en fonction d'un échéancier : le crédit à la banque et le Prêt non rémunéré (PNR) à l'ANGEM.

3.1.3.2. Dossier à fournir

A. Prêt sans intérêts (PNR) des projets ne dépassant pas 100 000 DA

➤ Éligibilité du promoteur

- Une demande manuscrite adressée au coordinateur de wilaya.

- 02 Extraits de l'acte de naissance.
- 02 Certificats de résidence de moins de six (06) mois.
- 02 Photocopies de la carte nationale d'identité (CNI).
- 02 Copies certifiées conforme des diplômes, attestations de stage, ou tout autre document justifiant la qualification professionnelle ou de savoir-faire.
- 02 Attestations de non-activité salariale.
- 02 Photos d'identité.

➤ **Eligibilité du projet** : 02 Factures pro forma de matières premières en T.T.C

B. Prêt sans intérêts pour des projets ne dépassant pas 1 000 000 DA

➤ **Eligibilité du promoteur**

- Une demande manuscrite adressée au coordinateur de wilaya.
- 03 Extraits de l'acte de naissance n°12.
- 03 Certificats de résidence de moins de six (06) mois.
- 03 Photocopies de la carte nationale d'identité légalisées.
- 03 Copies certifiées conforme des diplômes, attestation de stage ou tout autre document justifiant la qualification professionnelle ou de savoir-faire.
- 03 Attestations de non affiliation à la C.N.A.S.
- 03 Justifications du local.
- 01 photo d'identité.

➤ **Eligibilité du projet** : 03 factures pro forma des petits matériels et matières premières de démarrage ou achat de matière première en T.T.C.

3.1.4. Les formes de financement et délais de remboursement du microcrédit

L'ANGEM gère dans le cadre du microcrédit deux formes de financement allant du petit prêt de survie (PNR financé par l'ANGEM avec un plafond de 100 000 DA et qui peut atteindre 250 000 DA au niveau des wilayas du sud) jusqu'au prêt plus important (ne dépassant pas 1 000 000 DA) faisant appel à un montage financier avec une banque.

Chaque formule de financement, de par ses spécificités, permet de financer

certaines activités et intéresse par-là, même une population particulière.

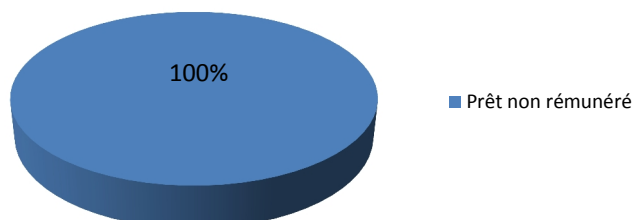
Tableau n° 16: Récapitulatif des deux formes de financement

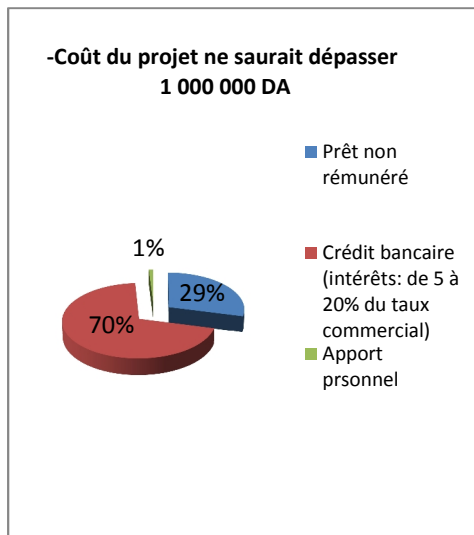
Taille du projet	Profil du promoteur	Apport personnel	Crédit bancaire	PNR	Taux d'intérêt
Ne dépasse pas 100.000 DA	Tout profil (Acquisition de matières premières)	0 %	-	100 %	-
Ne dépasse pas 250 000 DA	Tout profil (Acquisition de matières premières) Au niveau des wilayas du sud	1%	-	100 %	-
Ne dépasse pas 1 000 000 DA	Tout profil	1 %	70 %	29 %	5 % du taux commercial
	Tout profil	1 %	70 %	29 %	Zones spécifiques (Sud et hauts plateaux) 20 % du taux commercial Autres zones

Source : ANGEM, 2012.

n°35 : Le financement triangulaire Figure n°36 : Financement achat de matières premières

- Le coût de la matière ne saurait dépasser 100 000 DA.
- Ce coût peut atteindre 250 000 DA au niveau des wilayas du sud.
- Prêt octroyé par l'agence exclusivement.





Source : ANGEM, 2012.

➤ Les Délais de remboursement

A. Le crédit destiné pour les projets dont le coût ne dépasse pas 1 000 000 DA, au titre de la création d'activité par l'acquisition de petits matériels, matières premières de démarrage et au paiement des frais nécessaires au lancement de l'activité.

Son délai de remboursement peut aller jusqu'à 8 années avec un différé de :

- Trois (03) années pour le remboursement du principal du crédit bancaire.
- Une (01) année pour le paiement des intérêts.

B. Un prêt sans intérêt, au titre de l'achat de matières premières, dont le coût ne dépasse pas 100 000 DA, celui-ci peut atteindre 250 000 DA au niveau des wilayas du sud, il est remboursable entre 24 et 36 mois.

3.2. Analyse des données du dispositif ANGEM

3.2.1. Analyse du nombre de prêts accordés

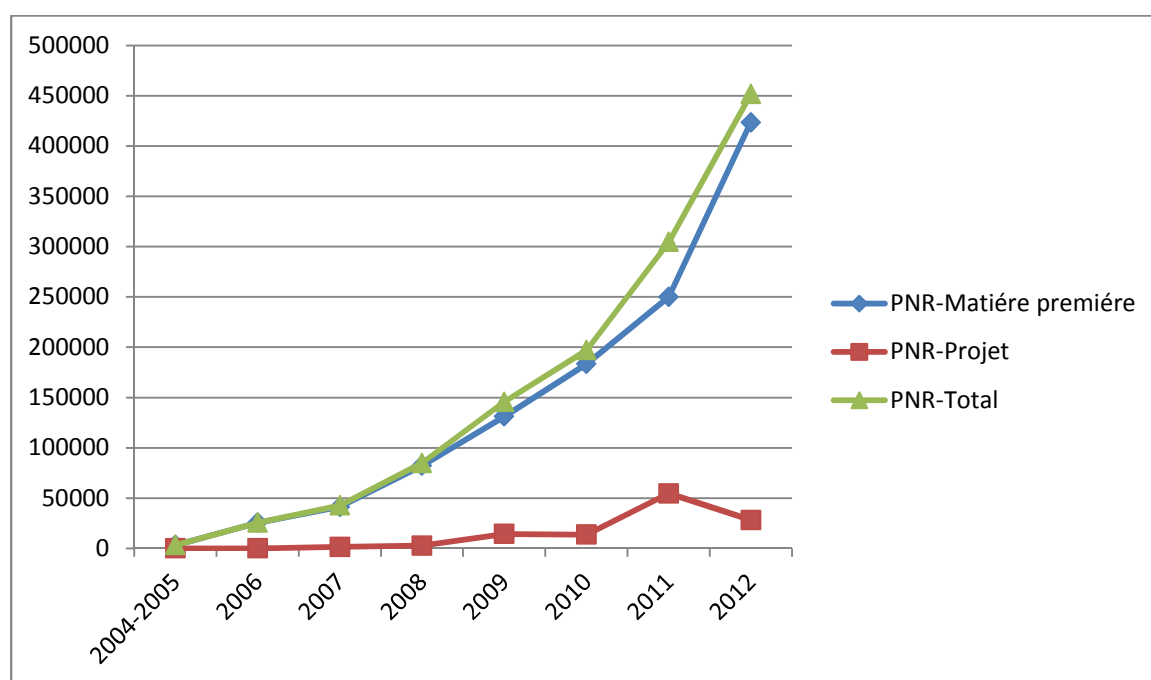
Les données relatives au nombre de micro-entreprises créées collectées auprès de la direction générale de l'ANGEM sont représentées dans le tableau suivant :

Tableau n° 17: Evolution cumulée des prêts (PNR) accordés par l'ANGEM

Programme de financement Années	PNR-Achat de matière première	PNR- Projet	PNR- Total
2004-2005	3329	0	3329
2006	25 550	0	25550
2007	41230	1551	42781
2008	82140	2740	84880
2009	131230	14384	145614
2010	183278	13782	197060
2011	249950	54661	304611
2012	423329	28279	451608

Source : ANGEM, 2012.

Figure n° 37: Evolution cumulée des prêts (PNR) accordés par l'ANGEM



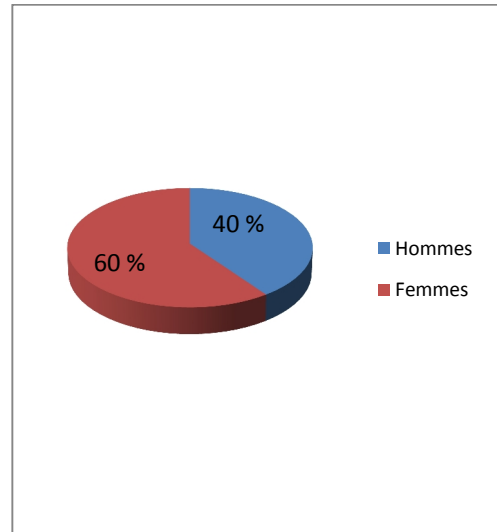
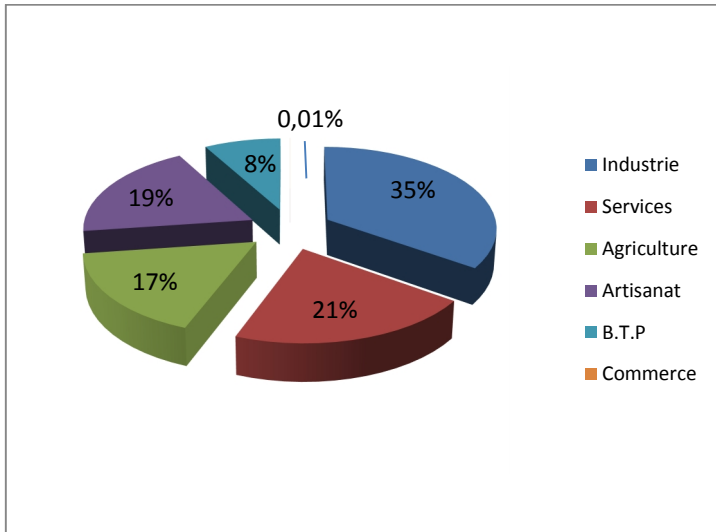
Source : ANGEM, 2012.

Tableau n° 18: Répartition des prêts (PNR) accordés par genre et par secteur d'activité

Nombre d'emplois créés	Répartition par genre		Répartition par secteur d'activité					
	Femmes	Hommes	Agriculture	Industrie	BTP	Services	Artisanat	Commerce
Nombre de prêts accordés	273504	178104	76290	157191	36661	95250	86155	61
Pourcentage %	60	40	16,89	34,81	8,12	21,09	19,08	0,01

Source : ANGEM, 2012.

Figure n° 38: Répartition des prêts octroyés par secteur d'activité



Source : ANGEM, 2012.

La répartition des prêts octroyés domine pour le secteur de l'industrie avec un taux avoisinant 35% du total des prêts octroyés suivi par le secteur des services avec 21%, s'ensuit le secteur de l'agriculture avec 17%, mais le secteur du commerce reste très faible avec un taux quasiment nul de 0,01% représentant 61 projets.

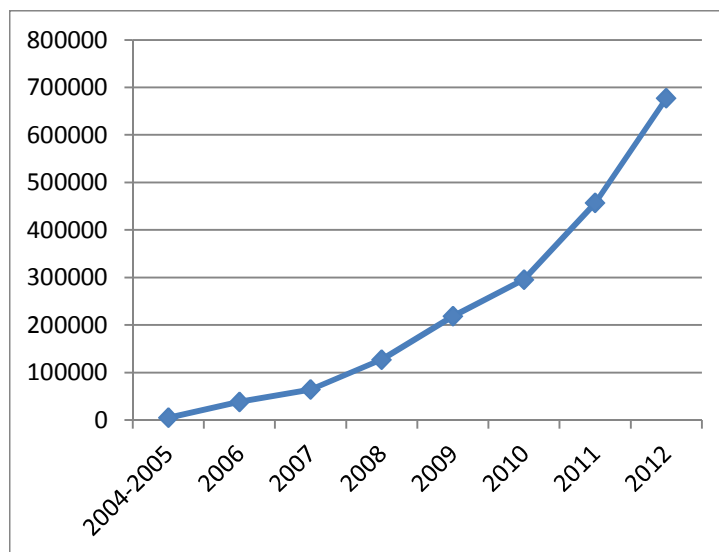
La participation des femmes dans ce dispositif est visiblement dominante avec 273 504 prêts octroyés représentant 60% du total des prêts accordés par l'ANGEM contre 178 104 prêts octroyés pour les hommes représentant 40% du total des prêts . D'ailleurs c'est le seul dispositif parmi les deux précités où la part des femmes est importante par rapport à celle des hommes ;de ce fait, ce dispositif donne une priorité majeure aux femmes créatrices d'emplois, chose qui laisse à dire que les femmes s'insèrent de plus en plus dans la vie active et professionnelle en créant leur propre entreprise.

3.2.2. Analyse du nombre d'emplois créés

Les données relatives au nombre d'emplois créés collectées auprès de la direction générale de l'ANGEM sont représentées dans le tableau suivant :

Tableau n° 19: Nombre d'emplois créés **Figure n° 40: Evolution cumulée des emplois créés**

Années	Emplois créés
2004-2005	4994
2006	33331
2007	25846
2008	63149
2009	91101
2010	77166
2011	161330
2012	220495
TOTAL	677 412



Source : ANGEM, 2012.

Selon les données du tableau, on constate que les emplois créés par l'ANGEM ont fortement évolué en créant dès ses débuts, près de 5000 emplois. L'ANGEM est parvenue à générer 220 495 emplois à la fin 2012 en cumulant 677 412 emplois créés au niveau national.

Section III : Evaluation des dispositifs ANGEM, ANSEJ et CNAC au niveau national

Dans cette section nous allons rassembler toutes les réalisations des trois dispositifs d'insertion professionnelle depuis 2004 à 2012, et ce, afin de comparer leurs réalisations et prendre connaissance de leur part contributive dans la résorption du chômage en Algérie.

1. Bilan du nombre de projets financés par l'ANGEM, l'ANSEJ et la CNAC

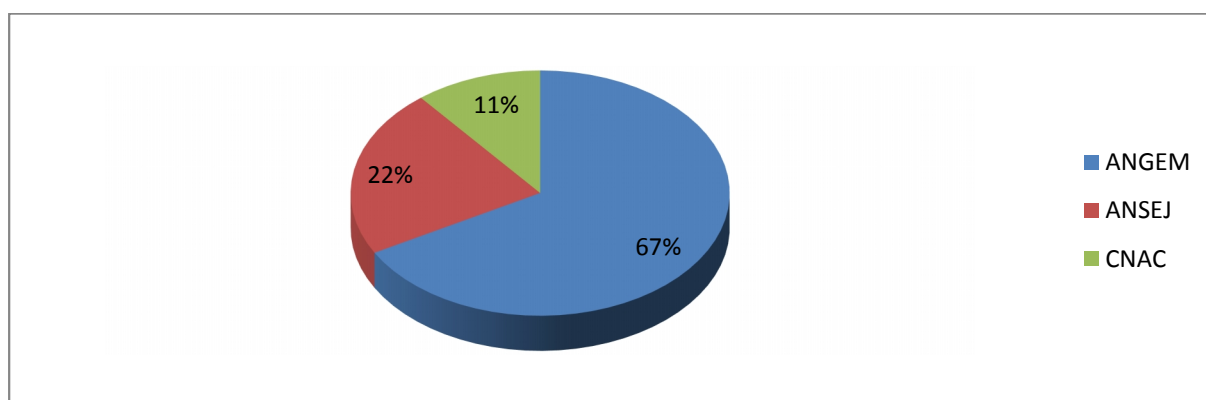
Les données relatives au nombre de projets financés, collectées auprès des trois (03) directions générales de l'ANGEM, de l'ANSEJ et de la CNAC sont représentées dans le tableau suivant :

Tableau n° 20 : Bilan du nombre de projets financés par l'ANGEM, l'ANSEJ et la CNAC

ANGEM (2004 - 2012)		ANSEJ (2004 - 2012)		CNAC (2004 - 2012)		TOTAL	
Projets	%	Projets	%	Projets	%	Projets	%
451 608	66,89	150 243	22,25	73 237	10,84	675 088	100

Source : ANGEM, ANSEJ et CNAC, 2012.

Figure n° 41 : Répartition des projets financés par les dispositifs (2004-2012)



Source : ANGEM, ANSEJ et CNAC, 2012.

Selon ces données, on constate que l'ANGEM s'accapare de la plus grande part de micro-entreprises créées à travers le territoire national avec un taux de réalisation de 60 % du nombre total de créations par les trois (03) dispositifs, soit 451 608 projets financés en 9 années d'existence, l'ANSEJ vient en second lieu avec un taux de 22% , soit 150 243 projets financés en 15 ans et enfin vient la CNAC en dernière position avec un taux avoisinant les 10%, soit 73 237 projets financés en 9 ans d'existence, ce qui donne un total de 675 088 micro-entreprises créées en Algérie par les trois dispositifs en neuf ans.

En dépit que l'ANSEJ soit le premier dispositif mis en place avant l'ANGEM de cinq (05) années, ceci n'a pas empêché que ce dernier dispositif se voit financé la majorité des micro-entreprises algériennes avec une différence de près de 45% de réalisations, soit 301 365 projets financés de plus que l'ANSEJ et une différence de 56% de réalisations, soit 378 371 projets de plus que la CNAC.

2. Bilan du nombre d'emplois créés par l'ANGEM, l'ANSEJ et la CNAC

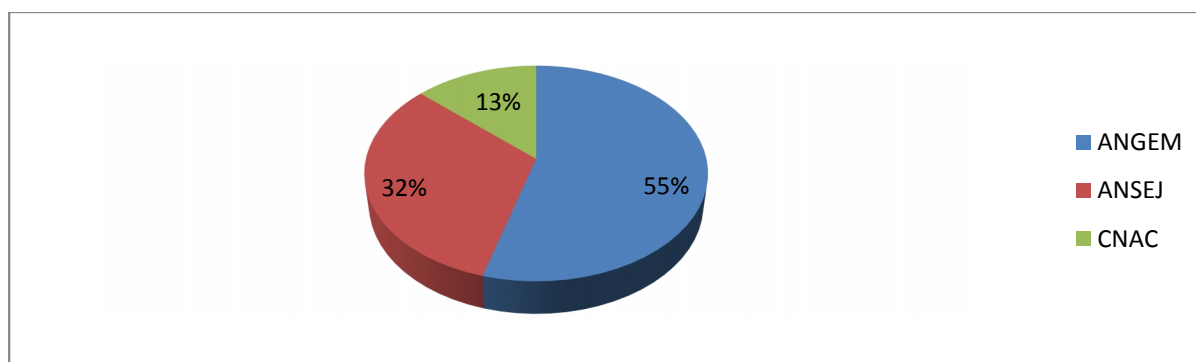
Les données relatives au nombre d'emplois créés collectées auprès des trois (03) directions générales de l'ANGEM, de l'ANSEJ et de la CNAC sont représentées dans le tableau suivant, et ce, afin de prendre connaissance du nombre d'emplois créés par projet financé :

Tableau n° 21 : Bilan de création moyenne d'activités par les dispositifs (2004-2012)

ANGEM (2004 - 2012)		ANSEJ (2004 - 2012)		CNAC (2004 - 2012)		TOTAL
Emplois	%	Emplois	%	Emplois	%	Emplois
677 412	54,40	402 475	32,32	165 286	13,27	1 245 173
Projets	E / P	Projets	E/P	Projets	E/P	Projets
451 608	1,5	150 243	2,67	73 237	2,25	675 088

Source : ANGEM, ANSEJ et CNAC, 2012.

Figure n° 42 : Répartition des emplois créés par les dispositifs (2004-2012)



Source : ANGEM, ANSEJ et CNAC, 2012.

Selon les données, on constate que l'ANGEM a pu créer près 55% du total des emplois créés par les trois (03) dispositifs dans toute l'Algérie, soit 677 412 postes de travail rémunérés, ensuite vient l'ANSEJ avec un taux de participation de 32%, soit 402 475 emplois créés, et enfin vient la CNAC avec un taux de réalisation avoisinant les 14%, soit 165 286 postes de travail créés, ce qui donne une participation nationale d'un total de 1 245 173 emplois créés par les trois (03) dispositifs. L'ANSEJ et la CNAC ont pu créer deux (02) emplois

par projet financé, l'ANGEM vient en second lieu avec un (01) emploi en moyenne par projet financé.

3. La contribution des trois dispositifs à la création de l'emploi en Algérie

L'évolution de l'emploi en Algérie durant la dernière décennie est représentées dans le tableau suivant :

Tableau n°22 : Evolution de la population active occupée en Algérie (2003-2011)

Années	Population active occupée	Variation de l'emploi
2003	6 684 056	-
2004	7 798 412	1 114 356
2005	8 044 220	245 808
2006	8 868 804	824 584
2007	8 594 243	- 274 561
2008	9 146 000	551 757
2009	9 472 000	326 000
2010	9 735 000	263 000
2011	9 599 000	- 136 000
		2 914 944

Source : ONS, 2012.

Afin de pouvoir prendre connaissance du nombre d'emplois créés en 2012, on a procédé, pour le calcul de la projection, par la méthode des moyennes mobiles d'ordre (5) :

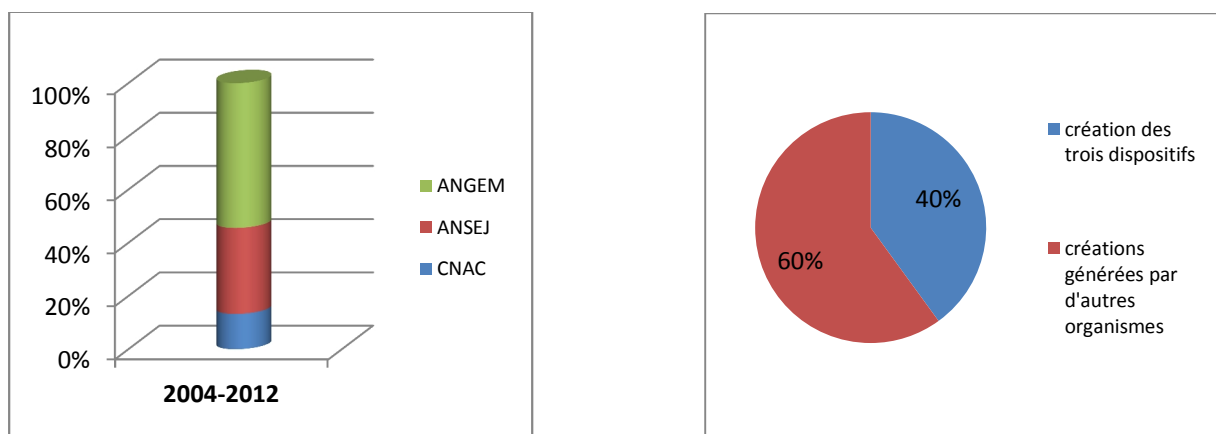
- **Emplois créés en 2012** = \hat{Y}_{2012}
 $= 1/5 (Y_{2011} + Y_{2010} + Y_{2009} + Y_{2008} + Y_{2007})$
 $= 1/5 (-136\ 000 + 263\ 000 + 326\ 000 + 551\ 757 - 274\ 561)$
 $= \hat{Y}_{2012}$ 146 039 emplois

Tableau n°23 : La part des dispositifs dans la création de l'emploi en Algérie (2004-2012)

Années	Emplois créés	ANGEM	%	ANSEJ	%	CNAC	%
2004-2012	3 060 983	677 412	22,13	402 475	13,14	165 286	5,39

Source : ONS, ANGEM, ANSEJ et CNAC, 2012.

Figures n°43 : La part des dispositifs dans la création de l'emploi en Algérie (2004-2012)



Source : ANGEM, ANSEJ et CNAC, 2012.

D'après les données, on constate que la part des emplois créés par l'ANGEM est nettement supérieure aux créations des autres dispositifs à savoir l'ANSEJ et la CNAC.

Depuis l'an 2004 jusqu'en 2012, le nombre d'emplois créés en Algérie est de 3 060 983 postes de travail, avec une contribution des trois dispositifs à hauteur de 40%, soit 1 245 173 postes d'emploi créés, une contribution et un apport assez importants vu la diversification et le nombre de dispositifs de création d'emplois que l'Etat a mis en place depuis 2004 à nos jours.

L'action des dispositifs ANGEM, ANSEJ et CNAC en termes de création d'emplois est modestement opérante vu que le taux d'emplois qu'ils ont engendré est de 40% du nombre total d'emplois créés en Algérie de 2004 à 2012.

Conclusion

Le bilan de création d'emplois des trois dispositifs, ANGEM, ANSEJ et CNAC fait état de 1 245 173 emplois créés, et ce, de l'année 2004 jusqu'en 2012 où l'ANGEM s'accapare le plus grand nombre de créations avec 677 412 Emplois créés, soit une part contributive de 54% du total des créations. Cela fait de lui le dispositif le plus contribuant à l'insertion professionnelle, du fait de son ouverture à toutes les catégories de chômeurs sans limite d'âge, principal critère d'éligibilité, qui fait que toute la population en chômage non retenue par les deux autres dispositifs, ANSEJ et CNAC, est absorbée par l'ANGEM, ce qui a fait augmenter le nombre de demandeurs d'emplois et, de ce fait, le nombre de créations d'emplois.

Les trois dispositifs, à eux seuls, ont contribué à la résorption du chômage en Algérie à hauteur de 40% du total des créations d'emploi de 2004 jusqu'en 2012 ; un pourcentage assez considérable reflétant leur volonté efficace de limiter, voire de stopper la montée du chômage en Algérie.

La question de l'emploi reste l'interrogation économique la plus difficile à résoudre et le phénomène le plus complexe à comprendre. Réaliser le plein emploi dans un pays quel qu'il soit, relève de l'impossible.

A voir le nombre d'emplois créés par les trois dispositifs d'insertion professionnelle que nous venons d'étudier, on a constaté que les promoteurs des micro-entreprises n'ont créé que deux postes d'emplois par projet en moyenne, alors que dans la plupart des demandes déposées pour l'octroi d'avantages, les promoteurs mentionnent un nombre plus important d'emplois qu'ils vont créer.

La plupart des projets financés portent sur le secteur des services. Quant au secteur agricole et de la pêche, ils représentent une faible part sur l'ensemble des projets financés par l'Etat. Les trois dispositifs tous réunies ont pu contribuer à hauteur de 40% du total des créations d'emplois de 2004 jusqu'en 2011. Ce qui nous amène à dire que les trois dispositifs ont une volonté à contribuer à la résorption du chômage en Algérie.

Les dispositifs d'insertion professionnelle, ANSEJ, ANGEM et CNAC ont tous les trois réussi à absorber un nombre important de chômeurs et créer ainsi plusieurs milliers

d'emplois en à peine dix ans d'existence. Cependant, le dispositif le plus contribuant à l'insertion professionnelle est l'ANGEM avec 677 412 emplois créés du fait que la condition d'éligibilité à ce dispositif ne limite pas l'âge du promoteur. Toute la population algérienne à partir de 18 ans peut être éligible au dispositif ANGEM, ce qui n'est pas le cas des deux autres dispositifs ANSEJ et CNAC où l'âge d'éligibilité est de 30 à 50 ans pour la CNAC et de 19 à 35 ans pour l'ANSEJ. Outre l'éligibilité à travers l'âge non limité, la souplesse de l'ANGEM se traduit aussi par la non exigence d'un diplôme devant prouver la qualification du demandeur d'emploi. Un simple savoir faire suffit pour bénéficier des avantages octroyés par ce dispositif.

Une évaluation globale des dispositifs nous amène à distinguer les mesures passives et les mesures actives du traitement social et économique du chômage. Les mesures passives essentiellement centrées sur la création d'emplois temporaires ou d'attente telles que les Emplois Salariés d'Initiative Locale (ISIL), le Programme d'Emploi des Jeunes (PEJ), le dispositif du Contrat de Pré-emploi (CPE), ont été inefficaces et ne constituent pas des solutions viables. Ces mesures sont valables à très court terme pour atténuer dans une certaine mesure l'exclusion sociale et la précarité des jeunes chômeurs sans qualification. Les mesures actives d'emploi sont structurées autour de l'aide à l'auto-emploi par la création de micro-entreprises (ANSEJ, CNAC, ANGEM) ont permis l'émergence de l'esprit d'entreprise et la constitution d'un important portefeuille de micro-entreprises.

Enfin et pour conclure nous estimons, pour notre part et en guise de recommandations, qu'il faut :

- Que les dispositifs se conforment à leur vocation principale qui est celle d'accompagner et d'aider le futur entrepreneur en lui fournissant conseils et informations utiles.
- De faire, dans les meilleurs délais, une évaluation exacte du taux de réussite à ce jour, c'est-à-dire, le nombre d'entreprises créées encore vivantes, en faisant appel à un bureau d'étude spécialisé.

Ceci, pour ne citer que les recommandations les plus opportunes, d'autant plus que les circonstances actuelles nous sont largement favorables, la paix retrouvée, les contraintes FMI levées, situation financière aisée, et que, par conséquent, il est aberrant de continuer à

créer pour créer. Mais il faut cependant créer, pour créer de la valeur ajoutée, des richesses, des emplois durables, et tracer la voie de l'après-pétrole, et contribuer de façon efficace au développement de l'entrepreneuriat en Algérie.

❖ **Ouvrages**

- ✓ Bialès Michel, LEURION Rémi, RIVAUD Jean- Louis, « L'essentiel sur l'économie », BERTI, Alger, 2007.
- ✓ BLANCHARD Olivier et COHEN Daniel, « Macroéconomie », 5^{eme} édition, paris Pearson Education, 2010.
- ✓ BOUTEFNOUCHET.M, « Les travailleurs en Algérie », Alger, 1984.
- ✓ CLERC.D, « Un chômage d'équilibre », Alternatives économiques, décembre 2002.
- ✓ DUTHIL Gérard, « Economie de l'emploi et du chômage », ellipses, 1994.
- ✓ MENENDIAN Claude, « Fiches de Macroéconomie », ellipses, 1997.

❖ **Articles**

- ✓ ANNANE.S, « L'emploi et l'insertion en Algérie », Actes du colloque international sur la question de l'emploi en Afrique du nord organisé par le CREAD, Alger, 26-28 juin 2004.
- ✓ BENBERRA Omar et HIDOUCI Ghazi, « Algérie : économie, prédation et Etat policier », dans comité justice pour l'Algérie, Dossier n°14, 2004.
- ✓ BLANCHARD Olivier et TIROL jean, « Protection de l'emploi et procédures de licenciement », rapport, Conseil d'analyse économique, 2003.
- ✓ DIEMER Arnaud, « Déséquilibres économique et monétaire : chômage et inflation », IUFM AUVERGNE, 2009.
- ✓ Direction générale de l'emploi et de l'insertion, « Quatre nouveaux dispositifs pour l'emploi en 2004 », revue Janvier 2004.
- ✓ GAURON André, « Formation tout au long de la vie », rapport, Conseil d'analyse économique, 2000.
- ✓ GRANGAUD Marie-France, « Secteurs porteurs à investir en Algérie », Etude réalisée pour le CIDDEF, septembre 2011.
- ✓ KHOUA Nadji, « L'entreprise, l'université et le marché du travail en Algérie : tentative d'analyse », Revue du chercheur, n°06/2008, université Badji-Mokhtar, Annaba, 2008.
- ✓ LHORTY.Y, THIBAUT.F, « Le chômage d'équilibre: de quoi parlons-nous?», 1998.
- ✓ MUsETTE Mohamed Saïb, ISLI Mohamed Arezki et HAMMOUDA NacerEdinne, « Marché du travail et emploi en Algérie: Eléments pour une politique nationale de

l'emploi-Profil de pays», dans « programme des emplois en Afrique », Bureau de l'OIT, Alger, 2003.

- ✓ NEMIRI-YAÏCI Farida : « L'assurance chômage comme levier de l'intervention sociale de l'État : cas de l'expérience algérienne », « Intervention sociale et rôle de l'Etat ». Sous la direction de Daniel Verba, Presses de l'EHESP, Paris, 2010.
- ✓ NEMIRI-YAÏCI Farida : « Les politiques économiques et sociales de l'Etat : la lutte contre le chômage en Algérie », « Intervention sociale et sociologie. Regards croisés », Sous la direction de Luc Marco et Daniel Verba. Revue N°4, Dunod, L'Harmattan, 2007.
- ✓ PISANI-FERRY Jean, « Plein emploi », rapport, Conseil d'analyse économique, 2000.
- ✓ Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2006.

❖ **Thèses et mémoires**

- ✓ BESSAOUD Omar, La stratégie de développement rural en Algérie », dans options Méditerranéennes, Série A/n°71, Montpellier, 2006.
- ✓ FLAYOLS Alexandra, Master en sciences économiques et gestion, rigidités du marché du travail et chômage : quelles relations ?, université du sud (Toulon - VAR), 2010.
- ✓ LAOURARI Hacene, « Problématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur en Algérie : état des lieux et pistes de réflexion », dans colloque « des formations pour quels emplois : regards croisés université-entreprises », université Mentouri Constantine, 2010.
- ✓ LOUGGAR Roza, Magistère en sciences économiques, option : monnaie- finance-banque (MBF), thème : Impact du microcrédit sur le développement économique : cas de l'ANGEM DE TIZI OUZOU, 2010.

❖ **Rapports**

- ✓ Bulletin ANGEM Alger, 2012.
- ✓ Bulletin ANSEJ Alger, 2012.
- ✓ Bulletin CNAC Alger, 2012.

❖ **Sites Internet**

- ✓ www.oit.org

- ✓ www.fmi.org
- ✓ www.aea.fed-eco.org
- ✓ www.cnac.dz
- ✓ www.insee.fr
- ✓ www.ons.dz
- ✓ www.OCDE.dz
- ✓ www.CREAD.dz
- ✓ www.anem.dz