الجمهوريــة الجزائريــة الديمقراطيــة الشعبيــة
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليـم العالـي و البحـث العلمـي الجمهوريـة
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

المديريـة العامـة للبحـث العلمـي و التطويـر التكنولوجـي
Direction Générale de la Recherche Scientifique et du Développement Technologique

DGRSDT
من أجل بحث مفيد

Rapport final de projet
التقرير العام لمشروع البحث

PNR البرنامج الوطني للبحث في:

Economie - 19

Organisme pilote الهيئة المشرفة

CREAD

Domiciliation du projet : مؤسسة توطين المشروع:

L.D.G.R.H Université Sétif

Intitulé du projet : عنوان المشروع :

Emploi, précarité et création d'entreprises dans la Wilaya de Sétif

Intitulé du domaine	Les dysfonctionnements de l'économie nationale	**الميدان**
Intitulé de l'axe	Dysfonctionnements des marchés	**المحور**
Intitulé du thème	Emploi, chômage et nouvelle politique économique	**الموضوع**

Chef de projet رئيس المشروع

Nom et prénom اللقب و الاسم	Grade الرتبة	Etablissement de rattachement المؤسسة المستخدمة
BOUADAM KAMEL	Professeur	Université Sétif

Equipe de recherche أعضاء المشروع

Nom et prénom اللقب و الاسم	Grade الرتبة	Etablissement de rattachement المؤسسة المستخدمة	Observation الملاحظة
BOUADAM KAMEL	Prof	Université Sétif	
BOUGUESSA NAGIB	MA	Université Sétif	
ZIET KIES	MA	Université Sétif	

Sciences Sociales et Humaines

Sommaire

Avant propos 5
Approche méthodologique 6
Introduction. 7

I. Marché de travail et politiques de l'emploi 9

I.1 POLITIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

I.2 LE RÔLE DES POLITIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL 9

ET DU PROCESSUS D'INTERMÉDIATION DANS UNE ÉCONOMIE DE MARCHÉ 11

I.3 FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DIFFÉRENCES DANS L'UTILISATION DES POLITIQUES DE L'EMPLOI 17

II. La nouvelle tendance de la politique d'emploi en Algérie 20

1. Caractéristiques essentielles du marché de l'emploi 20
2. Dépermanisation de l'emploi 21
3. Généralisation de la précarité de l'emploi 22
4. Un marché dual de travail. 23
5. Croissance et emploi 24
6. Le secteur informel et le travail en noir 25
7. Indices sur l'évolution du marché de travail. 26

Sciences Sociales et Humaines

III. Emploi, précarité et création des entreprises dans la wilaya de Sétif 29

1. Atouts et potentialités de la wilaya de Sétif 29

2. Répartitions spatiales des entreprises à l'échelle nationale 29

3. Evolution du taux de chômage 30

4. Insertion des jeunes ; beaucoup reste à faire dans la wilaya 32

5. Emploi précaire très dominant 33

6. Création d'entreprises : des problèmes récurrents 34

7. Faiblesse dans la relation entre sphère économique et secteur bancaire 34

8. Facteurs influents sur la décision d'investir DANS LA WILAYA DE Sétif 35

8.1Délais de création 35
8.2Volet administratif 36
8.3Moyens financiers (financement) 36
8.4Principales sources de financement 36

9. Les dispositifs dépourvus de perspectives 37

10. Démarche globale d'une politique nationale 39

Conclusion 41

Bibliographie 42

IV. Concepts et définitions 44

V. Annexes : indicateurs statistiques 46

Sciences Sociales et Humaines

Avant propos

Le présent rapport, tente à travers une double approche théorique et statistique, de décortiquer la question de l'emploi en Algérie dans un premier temps pour connaitre les tendances et les perspectives, ensuite de mener une étude empirique sur la wilaya de Sétif toujours sur le même thème en insistant sur trois éléments essentiels et incontournables et qui constituent l'objectif de ce PNR intitulé : emploi, précarité et création d'entreprises dans la wilaya de Sétif : emploi – précarité – création des entreprises, enfin nous terminons ce travail par un ensemble de statistiques récoltées soit à travers d'enquêtes menées par les membres du projet tout en associant les doctorants de la faculté, ainsi que les données recueillies auprès des organismes sur place .

Le document s'articule autour de quatre (04) parties:

I. La première partie donne un aperçu succinct sur le Marché de travail et politiques de l'emploi

II. La deuxième partie présente, dans une vue d'ensemble, La nouvelle tendance de la politique d'emploi en Algérie

III. La troisième partie reflète avec fidélité l'étude menée au niveau de la wilaya de Sétif sur les principaux éléments qui sont emploi, précarité et création des entreprises

IV. Les données chiffrées proviennent d'une première exploitation se basant sur des fichiers bruts des différents dispositifs existants au niveau de la wilaya de Sétif, les données de la direction de l'emploi et des enquêtes menées conjointement entre les membres du projet et les doctorants de la faculté des sciences économiques, de gestion et des sciences commerciales de l'université Sétif

Sciences Sociales et Humaines

Approche méthodologique

Opération d'envergure menée par les membres du PNR, l'étude empirique dans toute la wilaya de Sétif dans sa phase a consisté en un recensement de l'ensemble des dispositifs d'aide à l'emploi au nombre de neuf et ce, quel que soit leur secteur d'activité et leur secteur juridique, ainsi que la direction de la wilaya de l'emploi et les opérateurs économiques.

Les objectifs de ce rapport sont multiples. Parmi les objectifs essentiels, nous citerons :

- De bien cerner la politique de l'emploi en Algérie dans toutes ses phases
- De voir les tendances et les perspectives de la question de l'emploi
- D'appréhender au mieux la question du chômage afin d'apporter les solutions adéquates.
- De comprendre le fonctionnement du marché de travail à travers les deux déterminants une offre presque rigide et une demande insoutenable
- D'insister sur la notion de la précarité et la dépermanisation qui se généralisent de plus en plus en Algérie et qui touchent toutes les tranches d'âge de la population active
- De voir les facteurs qui influent sur la création des entreprises, d'en situer les goulots qui sont dans les délais de créations qui sont jugés longs et contraignants, également l'aspect financement est incontournable, de même le volet administratif
- D'arriver à un ensemble de résultats qui peuvent aider les pouvoirs publics dans leur démarche

Sciences Sociales et Humaines

Introduction

L'objet de ce travail est d'essayer de situer la question de l'emploi en Algérie durant les dernières années en relation avec les transformations ayant affecté le système socio-économique du pays et leurs effets récents sur le marché du travail.

Plusieurs études ont été réalisées depuis 2000, tant par les organismes publics que par des bureaux d'études et, encore par le BIT, convergent tous sur un point central : la difficulté de saisir la mesure de l'emploi et son corollaire, le chômage, du fait de la faiblesse du système d'information statistique et de la discordance et la dispersion des données.
Cela est d'autant plus dommageable que l'ampleur et l'accélération des changements dans la structure et l'organisation de l'économie produisent des conséquences profondes et durables sur les conditions du travail et des effets à long terme difficilement réversibles sur les politiques de l'emploi et de la formation.

Les phénomènes les plus apparents sont l'extension de la précarité, la prédominance déjà relevée de l'emploi informel, l'expansion du travail des femmes, le rétrécissement de la sphère du droit et de la légalité.
Au delà des chiffres sur la situation de l'emploi, objet de controverses, c'est davantage l'examen des tendances du marché du travail qui retiennent l'attention du fait de l'instabilité des politiques globales dans le contexte de la transition à l'économie de marché, des lenteurs et retards qui l'affectent.

Il faudrait noter toutefois que le cadre macroéconomique a fortement pesé durant les deux dernières décennies sur l'état actuel du marché du travail. Le plan d'ajustement structurel engagé par le pays dès 1994 continue toujours à produire ses effets pervers sur la société par le rétrécissement des dépenses sociales et l'extension de la pauvreté, alors que l'embellie financière réalisée à partir des ressources engendrées par les exportations financières à la faveur de la hausse des prix de pétrole a permis de renouer avec la croissance de l'emploi à partir d'un ensemble de dispositifs mis par les pouvoirs publics pour atténuer le chômage.

Il est vrai, à la décharge des pouvoirs publics, que le plan d'ajustement structurel a été très coûteux sur le plan financier, avec ses répercussions sur l'outil de production, empêchant le recours à des solutions durables. La régression de l'emploi et l'aggravation de la pauvreté entre autres.
La baisse de l'activité économique engendrée par la faiblesse des investissements et par les restructurations opérées dans les entreprises publiques économiques génératrices de licenciements des travailleurs, a provoqué ces dernières années, une poussée du chômage.
Face à cette situation de fait, un certain nombre de programmes de lutte contre le chômage a été mis en œuvre

Sciences Sociales et Humaines

Des dispositifs de promotion à l'emploi tels que : emplois salariés d'initiative locale, travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre, contrat pré emploi, programme d'aide à la création de micro entreprises, caisse d'assurance de chômage pour les 35 – 50 ans. De même qu'un programme de soutien à l'emploi par l'octroi de micro crédits a été préconisé. Il faudrait noter que ces dispositifs apparaissent insuffisants pour atténuer le chômage. Ils proposent un traitement social plutôt qu'économique de la question du chômage. Ils n'offrent aucune solution pérenne aux demandeurs d'emplois. Les emplois offerts demeurent pour l'essentiel temporaires et ne débouchent pas sur la permanisation des personnes qui en bénéficient.
L'emploi en Algérie vient donc de subir un changement important.

A cet effet, nous aborderons dans un premier temps le Marché de travail et les politiques de l'emploi, puis nous passerons à décortiquer la nouvelle orientation de la politique d'emploi en Algérie et ses conséquences sur le marché de travail. Ensuite, on passera à l'étude empirique menée sur la wilaya de Sétif en mettant en relief l'emploi, la précarité et la création des entreprises dans cet espace, en fin un ensemble d'indicateurs statistiques pertinents seront mis à la disposition des lecteurs pour plus de visibilité et d'analyse.

Sciences Sociales et Humaines

I. Marché de travail et politiques de l'emploi

1. POLITIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'utilisation, par les chercheurs comme par les praticiens du domaine de l'emploi, de la notion d'intermédiation sur le marché du travail, recouvre des significations qui, pour n'être pas contradictoires, n'en sont pas moins d'une grande diversité.

Dans la littérature économique, ce sujet est souvent traité dans une perspective macroéconomique où le processus d'intermédiation est examiné comme facteur d'explication et élément de résolution des déséquilibres du marché du travail. Cette approche met l'accent sur le comportement des acteurs, employeurs et personnes à la recherche d'un emploi, ainsi que sur le rôle des intermédiaires sur le marché du travail.

S'agissant des décideurs politiques et des praticiens, on peut dégager deux usages principaux de la notion d'intermédiation sur le marché du travail. Dans le premier, le terme se substitue indifféremment à celui de placement dans la poursuite d'une tendance qui, du concept de courtage à celui de placement pour finir par celui d'intermédiation, met progressivement l'accent sur l'interactivité nécessaire entre le chômeur et le conseiller du service de l'emploi dans le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi.

Dans le second usage, la notion se réfère à l'accompagnement à la recherche d'emploi et dans ce cas, elle désigne tantôt les aides à la recherche d'emploi prises isolément, tantôt ces mêmes aides et le placement comme un tout indissociable. Ce second usage a connu des développements plus ambitieux dans la période récente avec l'accompagnement dans l'emploi pendant les premières semaines qui suivent l'embauche de la personne dans l'optique de faciliter son intégration durable dans l'emploi.

Par exemple, les travaux de Pissarides (1990) ont évalué la sensibilité des embauches aux emplois vacants et au chômage, alors que ceux d'Abraham (1983) ont mis l'accent sur le chômage d'inadéquation résultant des problèmes frictionnels plus que d'une demande insuffisante. Lors de la session de novembre 2003 de son conseil d'administration, l'OIT a entrepris un travail de clarification conceptuelle.

Les politiques du marché du travail y sont définies comme ayant pour objet général d'apparier l'offre et la demande de main-d'œuvre. A ce titre, elles prennent différentes formes: «action visant directement à aider les travailleurs à la recherche d'emploi et les employeurs à recruter (services de l'emploi, publics ou privés, aide à la recherche d'un emploi, prospection et enregistrement des offres d'emploi, établissement de profils, information sur le marché du travail); renforcement des compétences et aptitudes des travailleurs (par exemple, formation et recyclage); réduction de l'offre de main-d'œuvre (par exemple, retraite anticipée, appui à l'éducation); création d'emplois (travaux publics, création d'entreprises, emploi indépendant); modification de la structure de l'emploi au profit des groupes défavorisés (par exemple, subventions pour l'emploi de groupes cibles)».

Les politiques du marché du travail sont constituées de politiques passives et de politiques actives. Les politiques passives «visent à garantir un revenu de remplacement durant les périodes de chômage» sans subordonner celui-ci à la participation à un programme de formation ou de travaux, tandis des politiques actives «visent essentiellement à faciliter l'intégration sur le marché du travail» au travers de programmes dont les participants reçoivent des aides.

Ainsi définies, les politiques du marché du travail participent des politiques de l'emploi, lesquelles ont un champ plus large, incluant «d'autres mesures ayant un effet sur la quantité et la qualité de l'emploi» comme les aides aux mères de familles permettant de concilier activité professionnelle et responsabilités familiales ou encore les politiques fiscales ou les politiques budgétaires.

Sciences Sociales et Humaines

Ces politiques du marché du travail, lorsqu'elles sont chargées, dans des économies en mutation, de «gérer le changement» peuvent «se transformer en instruments d'intermédiation entre l'offre et la demande».
L'emploi du terme d'intermédiation est donc clairement associé à la dimension opérationnelle des politiques de marché du travail. En ce qu'elle dispose d'instruments permettant de gérer le changement, l'intermédiation s'applique aussi bien au volet passif qu'au volet actif des politiques du marché du travail. Elle implique différents acteurs, Service Public de l'Emploi, agences de l'emploi privées (en particulier les agences de travail temporaire), associations, échelons déconcentrés de l'Etat et échelons décentralisés, ainsi que des ONG. Tous ces acteurs agissent à des titres divers comme des intermédiaires sur le marché du travail.
L'intermédiation sur le marché du travail est donc conçue, dans le cadre de cette étude, comme un processus d'intervention volontaire sur le marché du travail qui associe programmes et institutions, pour équilibrer les termes de ce marché par un rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi et par une session du Conseil d'administration, ainsi que
l'ouvrage de Auer et al., 2005.action contra-cyclique par rapport aux mutations qui l'affectent, en particulier au travers de mesures de sécurité en faveur des travailleurs.
Il ressort de cette définition que les éléments constitutifs de l'intermédiation sont les politiques actives et les politiques passives sous la forme de programmes et de mesures ainsi que les institutions, dites les intermédiaires au sens générique, qui les mettent en œuvre. Il s'agit d'un processus combinant programmes et acteurs dont l'intervention sur le marché du travail produit des effets, plus ou mois attendus, plus ou moins ou maîtrisés. Leur conception comme leur évaluation en vue d'y apporter des correctifs, sont parties de ce processus.

2. LE RÔLE DES POLITIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DU PROCESSUS D'INTERMÉDIATION DANS UNE ÉCONOMIE DE MARCHÉ

Le chômage est inhérent au fonctionnement d'une économie de marché dans laquelle des entreprises ferment, d'autres se créent au gré des évolutions techniques, des effets de la démographie, des mutations économiques et des interactions des économies nationales dans le cadre de la mondialisation des échanges et des économies. Il peut aussi avoir une dimension structurelle lorsque la demande de travail est durablement insuffisante par rapport à l'offre.
Dans ce cas, les politiques du marché du travail n'apportent que des solutions partielles et conjoncturelles à une situation dont les solutions relèvent de politiques macro-économiques plus générales.
Le marché du travail est par nature instable, volatil. Il se caractérise par des flux constants, même s'ils connaissent des phénomènes saisonniers, d'entrées et de sorties. Les entrées proviennent de l'arrivée sur le marché du travail, de nouveaux entrants, les primo-demandeurs d'emploi, et du retour de ceux qui, pour diverses raisons (chômage, femmes ayant élevé des enfants, militaires, etc.) l'ont quitté pendant une période donnée. Les sorties peuvent résulter de départs à la retraite, de décès, de retraits momentanés liés au chômage ou à toute autre raison.
L'apparition de nouveaux métiers liés au développement de certains secteurs professionnels, comme par exemple ceux des services et de la communication, particulièrement dans les pays développés mais également dans les pays en développement et les économies en transition se traduit par des besoins.
Cette étude étant destinée d'abord aux décideurs politiques des pays concernés et aux praticiens des politiques de l'emploi; les termes «offre d'emploi» et «demande d'emploi», conformément à l'usage des praticiens, désignent respectivement l'entreprise et la personne à la recherche d'un emploi, soit symétriquement l'inverse de l'usage par les économistes du travail des notions d' «offre de travail» et de «demande de travail».

Sciences Sociales et Humaines

Lire sur ce point le rapport de la Commission mondiale de la dimension sociale de la mondialisation, Une mondialisation juste, créer des opportunités pour tous (BIT, 2004a).de compétences nouvelles de la part des entreprises, besoins qui peinent à être immédiatement satisfaits. Cette distorsion temporelle entre les attentes des entreprises et les qualifications de la population active est une des manifestations de l'inadéquation (le mismatching des anglophones) entre l'offre et la demande d'emploi. Celle-ci a un caractère structurel et ne peut se résoudre à brève échéance puisqu'elle suppose une action pour améliorer l'employabilité de la population active, au travers de formations adaptées, lesquelles requièrent du temps (lire B. Gazier, 2001).
La disparition de certaines activités et de certains métiers, par effet symétrique, participe du même phénomène en sortant de l'emploi des travailleurs dont les compétences ne correspondent pas nécessairement aux besoins nouveaux des entreprises. Le retour à l'emploi nécessite alors de transiter par un sas, le plus souvent de formation, différant ainsi dans le temps l'appariement de l'offre et de la demande d'emploi.
Il existe aussi des inadéquations spatiales entre l'offre et de la demande d'emploi qui sont de nature essentiellement conjoncturelle. C'est le cas par exemple, lors de la délocalisation d'entreprises, de la fermeture d'unités de production, de l'essor récent d'activités dans une région donnée. Dans ces situations, les compétences de la demande d'emploi (ou offre de travail) ne correspondent pas à l'offre d'emploi locale à un endroit donné, tandis qu'en un autre endroit du territoire les besoins de recrutement des entreprises ne peuvent être satisfaits par l'embauche dans la population active locale parce qu'elle ne possède pas les compétences requises. En principe, ces difficultés d'ajustement spatial de l'offre et de la demande d'emploi devraient pouvoir se résoudre relativement aisément. Dans la réalité, selon les pays considérés et leurs traditions nationales en matière de mobilité, selon aussi les secteurs professionnels et le degré d'attractivité des métiers concernés, ces ajustements peuvent se révéler difficiles à réaliser et dans ces cas les distorsions spatiales entre l'offre et la demande d'emploi revêtent un caractère structurel.
Il est à noter que les migrations intra-nationales (par exemple l'exode rural)et internationales de la main-d'œuvre et des entreprises sont d'une grande complexité et que fréquemment elles accentuent plutôt qu'elles ne réduisent les difficultés d'ajustement de l'offre et de la demande d'emploi, en raison de l'absence de coordination et de pilotage de ces mouvements. C'est particulièrement vrai des pays en développement qui cumulent exode rural, émigration vers les pays développés et parfois immigration de transit comme dans les pays du Maghreb, sans compter les mouvements migratoires liés à des situations d'urgence humanitaire.
C'est d'ailleurs bien parce que l'ajustement de l'offre et de la demande d'emploi ne s'opère pas spontanément, que des intermédiaires ont été créés.
Le défaut de gouvernance est l'une des carences majeures de la mondialisation, relevée par la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation dans son rapport précédemment cité. Les intermédiaires du marché du travail
Si on considère que l'intermédiation ne concerne pas la seule mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi, mais comprend l'ensemble des politiques du marché du travail destinées à la faciliter, il est permis de distinguer deux catégories principales d'intermédiaires sur le marché du travail dont les missions consistent à apporter des solutions distinctes au problème du chômage.
La première catégorie est celle des intermédiaires chargés du versement des allocations aux personnes victimes du chômage. La fourniture de revenus de substitution est en effet la première des mesures prises contre le chômage. Elle obéit à des objectifs de solidarité sociale et vise à donner à ses bénéficiaires, en contrepartie d'une recherche active d'emploi, des conditions matérielles leur permettant d'assurer la phase de transition du retour à l'emploi.
C'est au titre de cette dernière fonction de sas temporaire entre le chômage et l'emploi que les institutions chargées du versement des allocations chômage doivent être considérées comme des intermédiaires sur le marché du travail. C'est d'ailleurs cette fonction qui a conduit certaines

Sciences Sociales et Humaines

d'entre elles à développer des mesures actives d'intégration sur le marché du travail, ainsi que le montre l'exemple algérien dans le cadre de notre étude.
Historiquement, on distingue l'assurance chômage sur la base du modèle développé par Bismarck de l'assistance fondée par Beveridge. S'il s'agit aussi bien pour l'assurance que l'assistance de fournir un revenu de subsistance et au fond de maintenir la cohésion sociale, la notion d'assurance établit un lien étroit entre le travail, au moyen de contributions assises sur les salaires, et l'indemnisation en période de chômage et de cette corrélation résulte le financement du système et les conditions de versement des allocations. A contrario, l'assistance est versée sur la base de critères de ressources et elle est financée par l'impôt.
Ces deux notions ne sont pas exclusives l'une de l'autre et sont même le plus souvent complémentaires. L'indemnisation du chômage dans le cadre de l'assurance étant de durée limitée et ne s'appliquant pas à tous les chômeurs (cas par exemple des primo-demandeurs d'emploi), elle est souvent complétée par un système d'assistance.
En termes opérationnels et institutionnels, du fait principalement des modalités de financements, les intermédiaires de l'assistance ont tendance à être de statut public ou para public, tandis que le système d'assurance accorde une plus grande place aux partenaires sociaux.
Ces objectifs sont aussi économiques puisqu'ils visent à faciliter l'ajustement de l'offre et de la demande d'emploi, le recrutement de travailleurs adaptés à leurs postes de travail étant l'une des conditions de la performance des entreprises. Lorsque les deux systèmes coexistent dans un même pays, la frontière institutionnelle n'est pas toujours rigoureusement étanche et il arrive que ce soit le même organisme qui verse et les allocations d'assurance chômage et les aides financières de l'assistance
La deuxième catégorie d'intermédiaires est celle des institutions chargées du placement qui visent par rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi à apporter une réponse plus durable au problème du chômage. Les premiers bureaux de main-d'œuvre sont apparus dès la fin du 19esiècle pour remplir la fonction dite à l'époque de courtage, et qui a pu correspondre dans sa phase originelle à la nécessité de trouver de la main-d'œuvre pour l'industrie naissante.
Très rapidement des institutions publiques, chargées de la fonction de placement, se sont mises en place, à la fois par volonté d'assainir les pratiques professionnelles de certains opérateurs privés mais aussi, dans le contexte de l'extension du domaine de l'Etat au lendemain de la première guerre mondiale parce qu'il est apparu de plus en plus que les autorités publiques devaient pouvoir se doter d'instruments de régulation du marché du travail pour amortir les cycles de son fonctionnement. Le fonctionnement de ces services publics de l'emploi a été une des premières préoccupations de l'Organisation internationale du Travail, qui a adopté dès 1919 la convention (no2) sur le chômage. Cette convention et celles qui suivent s'appuient sur quelques principes fondamentaux qui constituent le corpus doctrinal de l'OIT en la matière: gratuité du service pour les demandeurs d'emploi, égalité d'accès au service, recours volontaire à ces services tant de la part des employeurs que des travailleurs, service de proximité, association des représentants des travailleurs et de ceux des employeurs à leur gestion, indépendance et intégrité de ses agents.
L'énoncé de ces principes montre bien que l'existence de services de placement organisés et pilotés par la puissance publique, a pour ambition de réguler le fonctionnement du marché du travail et procède de deux constats. Le premier est que l'ajustement de l'offre et de la demande d'emploi ne se réalisant pas spontanément, il faut donc se donner les moyens de fluidifier le marché du travail par le truchement d'organisations chargées d'améliorer le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi et disposant pour ce faire d'outils d'information sur ce marché et de fichiers tant des personnes à la recherche d'emploi que des entreprises désireuses de recruter. Le deuxième constat est que le fonctionnement du marché du travail est susceptible de générer par lui-même un système d'intermédiation inique et inadapté à la résolution des déséquilibres qui l'affectent. Le non-respect d'un

Sciences Sociales et Humaines

C’est le cas de l’UNEDIC en France qui est gérée par les partenaires sociaux pour l’assurance chômage et qui verse également, pour le compte de l’Etat, les prestations de solidarité des personnes qui arrivent à la fin de leur période ouvrant droit à la perception des allocations chômage.
En Allemagne, les revenus d’assurance et ceux d’assistance ont été récemment intégrés pour les chômeurs de longue durée.
Pour un exposé récent sur les services publics de l’emploi, lire Thuy et al., 001.certain nombre de normes fondamentales qui fondent le travail décent, comme les discriminations à l’embauche des personnes les plus vulnérables en raison de leurs appartenances ethniques ou religieuses, de leur sexe, de leur âge, de leur localisation géographique (zones rurales/zones urbaines) ou de tout autre critère, constitue par exemple une pratique fréquemment observée. Outre leur ostracisme, de telles conduites pénalisent également l’économie dans son ensemble.
L’intervention de l’autorité publique est par conséquent indispensable pour corriger ces dysfonctionnements. Dans les pays industrialisés, les changements intervenus sur le marché du travail avec le développement des technologies de l’information et l’apparition de nouveaux métiers dans le contexte d’une économie mondialisée où les états disposent de moyens en diminution pour le financement du secteur public, ont produit l’émergence de services de placements privés. Le développement de ces agences privées a conduit l’OIT à adopter en 1997 sa convention no181, qui à la fois reconnaît formellement leur existence et énonce les principes auxquels elles doivent se conformer en vue de protéger les travailleurs recourant à leurs services. Leur coopération avec les services publics de l’emploi est une des clefs à l’efficacité de l’intermédiation sur le marché du travail (J.P. Barbier et al, 2003).
A côté de ces deux grandes catégories d’intermédiaires, il convient de faire une place à part aux organismes de formation. En raison de la spécificité de la formation professionnelle qui concerne des personnes dans l’entreprise mais aussi celles qui sont sans emploi au travers de formations spécifiques, principalement des formations de reconversion et des formations d’adaptation à l’emploi, ainsi que de sa place grandissante dans les politiques actives, les organismes de formation sont souvent traités comme une catégorie particulière d’intermédiaires sur le marché du travail. Il nous paraît préférable de les considérer comme participant du renforcement de l’activité de placement, au même titre que d’autres acteurs, associations (notamment les associations professionnelles, par exemple celles d’ingénieurs et de techniciens, mais aussi celles liées aux universités, etc.), établissements publics, sous-traitants publics ou privés qui mettent en œuvre des dispositifs actifs.
L’organisation des intermédiaires du marché du travail entre eux connaît une grande variété de situations selon les pays. Les fonctions de courtage d’emploi, d’indemnisation du chômage et de mise œuvre de programmes de formation peuvent être gérées par des institutions distinctes comme en France ou être plus intégrées comme en Allemagne. Le degré de leur décentralisation et le niveau de leurs moyens sont également très variables d’un pays à l’autre. La combinaison de ces différents facteurs influe sur l’efficacité d’ensemble du système d’intermédiation sur le marché du travail et sur le niveau de ses performances dans la mise en œuvre des programmes actifs et passifs des politiques de l’emploi.
Le récent rapport sur l’emploi des jeunes montre que la réduction de moitié du chômage qui les touche aurait eu pour effet en 2003 d’accroître de 4 pour cent le PIB mondial (BIT, 2004b).Politiques passives et politiques actives Les objectifs des politiques passives, au travers l’indemnisation du chômage sont de garantir un revenu de remplacement pendant les périodes de privation d’emploi, de favoriser la recherche active d’emploi, d’atténuer à un niveau macro économique les effets du chômage sur la consommation et donc la croissance, de contribuer au maintien de la cohésion sociale.

Sciences Sociales et Humaines

Le versement des allocations chômages ne constitue pas la seule dimension des politiques passives. Les systèmes de préretraites qui consistent en un versement de revenus en contrepartie d'un retrait précoce du marché du travail, participe de ces mêmes politiques. Ces mesures, qui ont été mises en place dans les pays développés au milieu des années 70 pour répondre aux mutations industrielles consécutives au premier choc pétrolier, ont pour avantage de faire consensus au niveau social et d'éviter le chômage à des personnes qui rencontreraient de grandes difficultés pour retrouver du travail. Leur inconvénient majeur est la diminution irréversible de la capacité de production par amputation d'une fraction de la population active ainsi que leurs coûts élevés de financement. D'une manière générale les politiques passives sont des réponses d'urgence et d'immédiateté qui n'apportent pas de solution durable au problème du chômage. S'il est vrai que l'environnement macroéconomique est le premier facteur qui agit sur le chômage, il n'en demeure pas moins que les politiques actives constituent un puissant levier d'action. C'est l'une des raisons, avec la nécessité de favoriser davantage les personnes les plus en difficulté sur le marché du travail, qui explique que les mesures actives aient pris aujourd'hui une telle importance dans les politiques du marché du travail.

Dans une acception étendue, les politiques actives désignent aussi bien l'activité des services de l'emploi, que les actions de formation pour améliorer l'employabilité de la population active, que la création d'emploi par le financement public de contrats de travail temporaires ou encore que l'aide apportée à des populations cibles pour favoriser leur retour à l'emploi. Elles se caractérisent par une action volontariste tournée vers l'emploi. Les moyens financiers sont mobilisés sur des objectifs précis et discriminés (jeunes, femmes, travailleurs âgés, travailleurs handicapés, emploi indépendant, secteurs professionnels particuliers) et sont accordés en contrepartie d'engagements (comme la participation pour les personnes à la recherche d'emploi à des programmes actifs de formation, de travaux publics ou autres).

Les politiques actives ont donc une fonction de régulation du marché du travail par une action sur l'offre et la demande de travail. Elles contribuent à la croissance du nombre d'emplois et à la composition de la population active employée. Dans la théorie économique classique, ce rôle est contesté au motif que son financement public est un prélèvement sur la richesse nationale qui perturbe le fonctionnement du marché, agit à la hausse sur les salaires et les prix et a donc des effets négatifs sur la croissance économique, annihilant de la sorte les emplois créés. Ces politiques sont en outre considérées comme des trappes à chômage, au même titre que des conditions d'indemnisation du chômage jugées trop favorables. Les effets d'aubaine de ces politiques sont également un argument fréquemment avancé pour pondérer sinon contester leur impact. A contrario, on peut souligner que le soutien à la consommation généré par ces politiques, ainsi que les retombées positives en termes d'infrastructure grâce à des programmes de travaux publics, sont de nature à soutenir la croissance économique et le développement de l'emploi. En outre, de par leur fonction d'ajustement de l'offre et de la demande d'emploi, elles contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et donc des performances de l'économie. Enfin, la dépense publique fait à maints égards œuvre plus utile en soutenant l'activité plutôt que l'inactivité.

Depuis le début des années 80 dans les pays développés et au cours de la dernière décennie dans les pays en développement et surtout dans les pays en transition, les politiques actives se sont affirmées. La question de leur articulation avec les politiques passives est donc devenue une question centrale des politiques du marché du travail.

3. FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DIFFÉRENCES DANS L'UTILISATION DES POLITIQUES DE L'EMPLOI

Des analyses récentes (Auer et Cazes, 2003) ont souligné que, si le marché du travail comporte dans des économies de marché des déséquilibres conjoncturels et structurels nécessitant des

Sciences Sociales et Humaines

ajustements permanents de l'offre et de la demande d'emploi, il existe néanmoins dans les pays développés une grande stabilité de l'emploi.

Les politiques du marché du travail ont évidemment un rôle à jouer dans la perception de la sécurité de l'emploi. Des politiques bien adaptées au marché du travail et à la définition desquelles sont associés les partenaires sociaux sont à même d'influer positivement sur cette perception. Cette perception positive est à son tour un facteur de dynamisation de la consommation dans une économie de marché où la confiance joue un rôle déterminant.

On observe toutefois de grandes différences entre les pays dans l'utilisation des politiques du marché du travail, principalement du fait de leurs niveaux de développement économique et social. Les politiques du marché du travail dans les pays développés, les pays en développement et les pays en transition Les pays développés ont conçu depuis longtemps, principalement à partir des années soixante-dix, des politiques du marché du travail. Ils disposent de réseaux denses d'institutions pour les mettre en œuvre. Au cours de ces dernières années, en raison de la persistance d'un niveau élevé de chômage, l'accent a été mis sur les politiques actives avec un ciblage accentué sur les catégories les plus fragiles de la population active et leur prise en charge le plus précocement possible pour éviter leur basculement vers le chômage de longue durée.

Les voies utilisées pour favoriser les politiques actives consistent à augmenter les moyens qui leur sont affectés et à varier la gamme des dispositifs afin de personnaliser l'aide apportée à leurs bénéficiaires. L'idée sous jacente à l'individualisation des politiques actives est que la réinsertion durable dans l'emploi de certaines catégories de la population active requiert du cousu main. Cependant, le premier moyen utilisé en faveur des politiques actives est l'activation des dépenses passives, combinant incitations et sanctions. Le renforcement du contrôle des chômeurs, le resserrement des conditions d'accès aux allocations chômage, la réduction de leur durée et de leur montant, sont autant d'outils pour y parvenir.

Il va de soi que la problématique d'activation des politiques de l'emploi ne se pose pas du tout de la même manière dans les pays en développement où, sauf exception, il n'existe pas de système d'assurance chômage. Dans ces pays, l'enjeu est le plus souvent de créer les conditions du développement économique, de maîtriser le développement du secteur informel, de renforcer les institutions publiques œuvrant dans le champ de l'emploi et de mettre en place des politiques de l'emploi qui, s'appuyant sur des dispositifs actifs adaptés, permettent de lutter contre la pauvreté en favorisant l'accès à l'emploi.

En revanche, dans les pays en transition, l'articulation des politiques actives et des politiques passives est un sujet de première importance. En effet, la transition vers l'économie de marché, ainsi que le montre les exemples de l'Europe de l'Est, s'accompagne dans un premier temps d'une augmentation du chômage. Il faut donc tout à la fois garantir la sécurité des travailleurs et particulièrement de ceux qui sont victimes du chômage par l'instauration de revenus de remplacement, et créer des dispositifs actifs pour faciliter l'accès à

La stratégie européenne pour l'emploi, mise en place après le Sommet de Luxembourg de novembre 1997, illustre ces orientations.

Lire aussi sur ce point les travaux réalisés par l'OCDE dans le cadre de ses orientations stratégiques. L'emploi, le plus souvent dans le secteur privé. Au cœur de cette conversion, se trouve l'adaptation des compétences des personnes à leur nouvel environnement économique par la formation qui joue ainsi un rôle de premier plan dans les programmes actifs mis en œuvre.

Parmi les difficultés rencontrées par les pays en transition pour la mise en place de politiques du marché du travail, se trouvent le coût de ces mesures et l'effet différé dans le temps de leur impact. L'équilibre entre politiques actives et politiques passives est donc particulièrement difficile à trouver et varie considérablement d'un pays à l'autre. A cet égard, la situation des pays du Maghreb est sensiblement différente de celle des pays de l'Europe de l'Est (Nesporova, 1999). La

Sciences Sociales et Humaines

situation économique et sociale de départ de ces derniers se caractérisait en effet par une absence quasi totale de chômage, une place importante des femmes dans l'emploi, une industrialisation marquée de l'économie et une structure d'âge de la population proche de celle de l'union européenne.
Il est certain que les pays du Maghreb, avec les caractéristiques propres à chacun d'entre eux, abordent la transition de leur pays vers une économie de marché à partir d'une situation économique, sociale et démographique très différente. C'est cette singularité même et l'originalité de chacun des pays, qu'il convient d'analyser pour tenter d'apporter des réponses adaptées à leur situation et le cas échéant en tirer des leçons de portée plus générale.

II. La nouvelle tendance de la politique d'emploi en Algérie

1. Caractéristiques essentielles du marché de l'emploi

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

- un marché dual caractérisé par une offre limitée et une demande irrecevable vu son importance ;
- les emplois créés sont le fait du secteur privé dont une grande partie ne sont pas déclarés 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 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. [1]

[1] Liberté économie N° 144 du 3-9 octobre 2001, p 11

Sciences Sociales et Humaines

- Le facteur économique : la baisse du taux d'investissement durant cette dernière décennie a entraîné naturellement des changements significatifs sur l'offre d'emplois, mais aussi sur la préservation de l'emploi existant.

- La conjugaison de la faiblesse de l'offre et des pertes d'emplois 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 (56,6%) des actifs, suivis par le BTP (17,2%), l'agriculture (13,7%) et l'industrie (12,5%).

2. Dépermanisation de l'emploi

En Algérie, l'emploi a subi un changement profond : La dépermanisation a vite fait d'installer un climat de psychose parmi les travailleurs qui ont appris sans comprendre qu'un poste de travail n'est jamais assuré. Maintenant, il ne suffit plus de parler de taux de chômage dont les pouvoirs publics se plaisent à inscrire dans la tendance à la baisse depuis ces dernières années, mais faut-il encore garder son emploi.

Les actions de dépermanisation engagées dans le cadre des restructurations industrielles et le recours systématique à l'embauche à durée limitée (Contrat à durée déterminée : CDD) ont précarisé la situation socioprofessionnelle de la majorité des travailleurs algériens. Jusqu'à une date très récente protégés par une législation de travail le SGT qui leur garantissait la pérennité de leur emploi malgré les résultats décevants de la majorité des entreprises nationales, les travailleurs, notamment ceux recrutés après 1998, sont pratiquement tous soumis aux rigueurs des contrats à durée déterminée.

La Dépermanisation opérée à la faveur des restructurations industrielles à la fin des années 90 et les aménagements apportés au droit du travail dans le but de rendre l'emploi plus flexible feront du CDD le mode de travail le plus utilisé en Algérie.
La précarité de l'emploi étant devenue la règle, le CDD s'est imposé donc comme instrument de gestion des carrières qui peuvent fatalement prendre fin sur simple décision de l'employeur.

Si la dépermanisation constitue une aubaine pour les entreprises publiques pour faire dégraisser leur effectif pour le mettre à la norme, l'application contestable qu'en feront certains gestionnaires suscite déjà des interrogations. Le cas des contrats de travail non reconduits pour des raisons qui demeurent parfois subjectives sont en effet légion, de même qu'il est fait souvent état des contractuels licenciés dans le seul but de libérer des postes d'emploi à des affinités personnelles.

Bien qu'il est difficile de porter un jugement sur les objectifs pour lesquels la dépermanisation a été mise en œuvre (rentabilité et performance des entreprises publiques) , plus personne ne remet en cause ce mode aujourd'hui . Les griefs portent uniquement sur sa mise en œuvre par certains chefs d'entreprises zélés qui enfreignent la législation du travail et bafouent les droits des travailleurs. En cette période de rareté de l'emploi, la dépermanisation est devenue une arme aux mains des employeurs qui abusent

Sciences Sociales et Humaines

parfois pour faire subir au travailleur les pires ennuis que ce dernier accepte pour préserver son poste. Il est plus que nécessaire de réfléchir sur les actions à mettre en œuvre en vue d'empêcher que les contrats à durée déterminée ne deviennent des instruments de chantage.
Les contrats de travail à durée déterminée sont devenus la règle dans les relations de travail

3. Généralisation de la précarité de l'emploi

L'emploi en Algérie est d'autant plus précaire que le pays en pleine transition vers l'économie de marché est sous le joug des recommandations des instances internationales : institutions monétaires et financières, les politiques d'ajustement structurel n'ont fait qu'accentuer la régression de l'emploi et surtout l'accentuation de la pauvreté.
Les données officielles sur le marché de l'emploi demeurent toujours arbitraires, contradictoires pour ne pas dire secrètes, alors que les phénomènes du chômage et de la précarité touchent de plus en plus une grande frange de la population.

Il faut reconnaître que la question de l'emploi n'est pas une simple question technique qui se résume à des chiffres ou à un taux de chômage qui baisse ou qui grimpe. Le phénomène de la précarité est bien plus accentué surtout que les chiffres officiels sur l'évolution du taux de chômage ne sont pas confirmés et prêtent à plus de retenue.

Quand on parle de création d'emploi on ne précise pas la nature de ces emplois, les catégories sociales qui en bénéficient et les secteurs d'activités qui en sont les pourvoyeurs. Aussi, au-delà des statistiques sur le chômage, le débat sur l'emploi implique des considérations tant sur le plan économique que sur les plans social et politique. La précarité de l'emploi induit une grande instabilité sur le plan sociopolitique. En clair ce phénomène peut engendrer des mécontentements et surtout une défiance des couches les plus touchées à l'égard de l'ordre politique.

En Algérie, les emplois créés ne produisent pas des effets d'intégration économique et sociopolitique. Bien au contraire, les emplois ne permettent pas d'accéder à un niveau de vie décent. Les travailleurs accèdent à peine à un segment de la consommation et autant dire qu'ils consomment pour subsister. Nous sommes dans une étape où l'emploi sert juste à la reproduction de la force de travail.

Certes aujourd'hui, il y a plus de création d'emplois, mais il y a paradoxalement plus de pauvreté. Les citoyens ont besoin d'avoir deux voir trois emplois pour accéder à un taux d'intégration qui devrait être garanti par un seul emploi. Ceci est dû essentiellement au fait que les niveaux de salaires n'offrent guère la possibilité de satisfaire aux besoins les plus élémentaires comme le logement, la santé l'éducation et autres …

Il n' y a pas de vraie politique d'emploi en Algérie, d'autant que l'Etat se désengage de plus en plus de la vie économique. Pour concevoir une politique de l'emploi qui favorise la cohésion sociale, il faut d'abord des investissements productifs durables. L'Etat n'est pas en revanche en mesure encore de ramener l'investissement hors hydrocarbures tant attendu. Quant à sa mission de régulation et mise en place de politiques alternatives de création d'emplois ainsi que de formation en rapport avec les mutations de plus en plus insaisissables de notre économie, le pays a encore beaucoup à faire dans l'imitation des

Sciences Sociales et Humaines

pays où marché arrive à gouverner. Ce marché qui pour le moment, malheureusement n'existe pas encore tant l'offre est insignifiante et une demande irrecevable.

4. Un marché dual de travail

L'Algérie consacre moins de 0.7 % de son PIB au soutien de l'emploi. La moyenne dans les pays de l'OCDE va de 3.5 % à 7 %. L'emploi a une priorité molle chez les pouvoirs publics durant la dernière décennie.[2]

Aujourd'hui avec la décrue amorcée ces 5 dernières années, la tentation est née d'en faire un thème de bilan positif pour les décideurs du pays. Ce serait une erreur, car tous les indicateurs sont là pour prévenir que l'emploi restera de très longues années encore une forte contrainte structurelle. La détente attendue sur le marché du travail n'interviendra pas avant 2014. Il faudrait ajouter la forte montée de la demande d'emploi féminine, un phénomène mal géré jusqu'à maintenant par les pouvoirs publics.

Toutes les actions menées depuis une dizaine d'années ont consisté à réduire la part de l'emploi structuré au profit de l'emploi d'opportunité. La montée de l'emploi d'opportunité dans le pays est la conséquence du plan d'ajustement structurel de 1995-1998 et de son Tsunami sur l'emploi public. On s'oriente vers un marché de travail dualiste avec d'un côté des emplois permanents hautement qualifiés et bien rémunérés, et de l'autre des emplois précaires à durée déterminée et mal rémunérés. En plus la seconde catégorie croit plus vite que la première, et pour cause, jusqu'à la fin 2002, les principaux pourvoyeurs d'emplois de l'emploi structuré continuent à perdre du terrain (– 1 %). Rien à voir les compressions massives de la période 95-98 : plus de 400.000 travailleurs compressés dont 20 % d'agents de maîtrise et 9 % de cadres.

Il faudrait souligner que la création d'emploi s'est amorcée par le fait du secteur privé qui emploierait 5.8 millions de travailleurs contre seulement 2.2 millions au secteur public dont 1.6 million dans l'administration. La dynamique de création d'emplois a donc basculé de manière substantielle du côté du secteur privé. Cependant son rythme continuera de dépendre des politiques publiques.

Après avoir multiplié les mécanismes d'emploi à travers des dispositifs de soutien à la relance de l'emploi à la fin des années 90 pour juguler à la fin du paradigme salariat public, les décideurs n'ont plus aujourd'hui de politique de l'emploi adaptée à la nouvelle donne de la conjoncture financière.

5. Croissance et emploi

Au cours des années 2008 et 2009, la croissance du PIB a quelque peu fléchie pour se situer aux alentours de 2,1 %, ceci s'explique en grande partie par la crise mondiale qui n'a épargné aucun pays.

Le taux de croissance pour l'Algérie de 2,1 % en 2009 et 3 % en 2010 (taux de croissance hors hydrocarbures étant tiré à plus de 80 % par la dépense publique via les hydrocarbures) est extrêmement faible comparé à la dépense publique qui sera clôturée

[2] El Watan économie N° 14 du 30 mai au 5 juin 2005, p 4

Sciences Sociales et Humaines

entre 2004-2009 à plus de 200 milliards de dollars avec des surcoûts estimés à environ 20 % (mauvaise gestion, coût et souvent mauvaise qualité par rapport aux normes internationales).
Comparé aux dépenses sur la population, des pays similaires en développement, dépensent le 1/3 de l'Algérie ont des taux de croissance plus élevés. Ces dépenses ont été rendues possibles essentiellement grâce aux recettes exceptionnelles des hydrocarbures dont le cours moyen pour 2007 a été de 70 à 75 dollars et 100 à 110 dollars pour 2008.

Tableau 2 : Evolution du PIB en Algérie pour la période 1997-2010

Années	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Croissance du PIB	1.1	5.1	3.2	2.2	2.7	4.8	6.9	5.9	5.5	4.8	4,7	2,4	2,1	3.9

Source : commissariat à la planification et à la prospective

Les conséquences positives de la croissance économique sur l'emploi n'apparaissent qu'à moyen et long terme. Pour ainsi dire, la croissance est nécessaire à l'emploi, mais elle n'est pas suffisante. C'est la productivité du travail élevée du secteur privé qui est la cause de cette croissance faible en emplois.

Une forte croissance économique devrait entre temps poursuivre le déclin amorcé du chômage. Toutes les politiques menées depuis quinze ans ont consisté à réduire la part de l'emploi structuré au profit de l'emploi d'opportunité. La croissance va-t-elle changer cette donnée. J'en doute fort lorsqu'on voit que la pratique de la contractualisation est désormais généralisée à l'ensemble de l'économie.

La croissance affichée durant les dernières années doit être soutenue et diversifiée car à l'horizon des 15 prochaines années, la création d'emplois sera nécessaire pour combler le déficit dans le domaine et faire face au phénomène chômage.

6. Le secteur informel et le travail en noir

Dans le sillage de l'ouverture commerciale engagée dans le début des années 1980 s'est développé un secteur informel, un secteur non structuré où comme préfèrent le dire les statisticiens un secteur non observé très important. On peut parler d'une véritable économie parallèle tant les volumes de marchandises et les masses d'argent qui y circulent sont considérables.

Dans le cas de l'Algérie, les activités informelles c'est-à-dire les activités en marge de la légalité qui échappent à l'impôt et qui utilisent des travailleurs non déclarés à la sécurité sociale et non protégés représentent aujourd'hui entre 30 et 40 % du PIB. Ils sont environ 4.5 millions de travailleurs qui ne bénéficient d'aucune couverture sociale, soit 53.1 % de la population active. Ces données dévoilent la situation peu reluisante du secteur du travail. On retient par là qu'un travailleur sur deux n'est pas affilé à la CNAS et ne bénéficie donc, pas de droits réservés à la législation du travail.

Sciences Sociales et Humaines

Le phénomène n'a épargné aucun secteur d'activité puisqu'il touche aussi bien le bâtiment et travaux publics, l'agriculture, l'industrie, les services et même les professions libérales. Alors qu'il était estimé à 49.1 % en 2005, le taux des travailleurs non déclarés à la sécurité sociale a augmenté de 4 % en l'espace d'une année.[3]

La présence et l'expansion des activités informelles ne peuvent même pas être justifiées comme une « bouffée d'oxygène » offert aux nombreux chômeurs qui y trouveraient à la fois une occupation et une source de revenus. Il ne s'agit en fait que de petits métiers, de petits boulots ou d'activités artisanales non déclarées qui sont proches de ceux qui existent au Maroc et en Tunisie.

Non seulement ce secteur est à la fois important et lucratif, mais en même temps il est préjudiciable pour l'économie nationale. Les activités de revente en l'état des produits de qualité souvent douteuse achetés à des prix très faibles sur des marchés extérieurs exercent une concurrence déloyale fortement destructrice du tissu de petites et moyennes entreprises.

Les activités informelles ne s'acquittent d'aucune charge ni fiscale ni sociale n'étant pas déclarées. L'expansion d'un tel secteur détruit totalement l'argument majeur qui le justifiait jusqu'à maintenant : procurer du travail aux jeunes chômeurs. En effet, un secteur informel d'une telle dimension détruit plus d'emplois qu'il n'en crée puisqu'il exerce une telle concurrence déloyale sur les entreprises qu'il les oblige à baisser le rideau en même temps qu'il décourage toute action d'investissement quelque soit sa nature.[4]

L'économie de marché ou libérale ne peut fonctionner efficacement sans règles rigoureusement respectées. Elle ne peut donc produire de la performance ni de la compétitivité et de la croissance que si les pouvoirs publics parviennent à assurer le respect de ces règles par tous les agents économiques.

Il revêt des formes multiples, depuis la non déclaration d'activité et/ou d'emploi, jusqu'au travail au noir en passant par le double emploi. Il affecte indistinctement les grandes et petites entreprises, tous les secteurs. Il est à la source de la sous estimation de l'emploi féminin en particulier.

L'expansion et la persistance de l'emploi informel est alimenté par « l'informalisation » générale de l'économie ou se sont développées depuis les années 1980 les pratiques de contournement des rigidités de la réglementation (salaires, fiscalité, accès aux marchés extérieurs, le taux de change, le financement).

Au delà de ses aspects économiques et sociaux négatifs, il a contribué à la création d'activités et a la réduction du chômage réel, venant compenser ainsi l'apport insuffisant du secteur déclaré dans ce domaine.

7. Indices sur l'évolution du marché de 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 tache reste d'autant difficile tant les objectifs de la réorganisation du marché de l'emploi ne touchent pas uniquement le volet juridique. De fait, les dispositifs d'insertion à l'emploi mis en place, depuis ces dernières années, ont relancé la dynamique du marché de travail.

[3] Liberté économie N° 432 du 11-17 avril 2007, les chiffres qui inquiètent, p 6

[4] Le soir d'Algérie du 4 juillet 2007, le secteur informel ou la dérive bazarie de l'économie, A. Bouzidi, p 24

Sciences Sociales et Humaines

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 par :
- 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 6.220.000 en 1992 à 7.490.000 en 1995 et 9.500.000 en 2009. Cette progression de plus de 15% a permis de faire baisser le taux de chômage de 30% en 1999 à 10,2% en 2009.
- Une demande additionnelle annuelle moyenne d'emplois en constante augmentation, passant en volume de 250.000 jeunes primo demandeurs qui arrivent sur le marché du travail durant la période 1990-1995 à prés de 300.000 de 300.000 pour la période 1995-2000 (258.000 en 1999, selon les estimations des services de la planification) ;
- Un stock de chômeurs évalué à prés de 2.510.000 en 1999 dont 1.487.000 soit 60 % 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, 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.

Tableau 3 : Evolution de la population active et du chômage durant la période 1994-2009
(Unité : en milliers)

Années	1994	1999	2000	2002	2003	2004	2006	2007	2008	2009	2011
Pop. active	6.814	8.583	8.850	9.303	8.762	9.469	10.109	10.500	10.315	10.544	10.630
chômeurs	1.660	2.510	2.610	2.413	2.078	1.671	1.240	1.230	1.169	1.072	1.063
Taux de hômage	24.4	29.2	29.5	25.9	23.7	17.7	12.3	13,8	11,3	10.2	10

Source : IMF, Algeria, Statistical Appendix & ONS

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

10,2 % pour certains, 17 ou 18 pour d'autres, 26% sur les études les plus pertinentes, 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.

Ces chiffres positifs semblent être contestés par plusieurs sources en Algérie qui estiment que c'est de " la simple falsification», d'annoncer que le taux de chômage s'est établi à 11% alors le quotidien social de tous les jours contredis cette réalité où beaucoup

Sciences Sociales et Humaines

de jeunes vivent au chômage depuis très longtemps y compris les jeunes diplômés universitaires qui sont de plus en plus touchés par ce fléau.

Des organismes internationaux à leur tête 'the Oxford Business Group" et sur la base des études menées par des experts affirment que le taux de chômage en Algérie avoisine les 30% ce qui contredis les chiffres annoncés par l'ONS et le gouvernement algérien. De même Mohamed Saïb Musette, spécialiste de la migration internationale, du travail et de la jeunesse vient quelque peu réfréner l'optimisme officiel en matière d'emploi en déclarant que « *le marché du travail en Algérie reste, pour des pans entiers, dans l'opacité totale.* »

La nouvelle configuration de l'emploi en Algérie depuis le début des années 2000, a subi une nette évolution qui fait que, sur les 9,5 millions de population active occupée, le secteur privé détient actuellement la palme avec 6,236 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 public.

Les chiffres de l'ONS concernant la répartition par nature des activités exercées montrent que le secteur tertiaire (services, administration, commerce) emploie 56,1 % de la main-d'œuvre, le secteur bâtiment-travaux publics (BTP) emploie 18,1 %, l'agriculture 13,1 % et l'industrie 12,6 %.

En plus de cette configuration des emplois par type d'activité et par employeur, 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. 50 % des demandeurs d'emploi ne trouvent jamais d'emploi. Pour 531 000 demandeurs d'emploi, le temps qu'il a fallu pour dégoter un poste d'emploi dépasse deux années.

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.
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. L'enveloppe allouée durant la période 1999-2003, avoisine les 80 milliards de dinars[5].

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 reformes nécessaires a la croissance de l'économie.

III. Emploi, précarité et création d'entreprises dans la wilaya de Sétif

1. Atouts et potentialités de la wilaya de Sétif

Forte des ses atouts naturels, la wilaya de Sétif, outre ses acquis et ses potentialités, ses infrastructures de base et ses réseaux de communication développés, s'enorgueillit de par sa panoplie de projets et réalisations consolidés durant des années, et entre de plain-pied dans une ère de modernité. La wilaya de Sétif dispose d'un plan de charge constitué de 1520 opérations pour une autorisation de programme de 197.191.287.000 DA avec un reste à réaliser de 123.152.780.000 DA dont 740 opérations destinés aux plans communaux de développement

[5] Annane S, L'emploi et l'insertion en Algérie, actes du colloque international sur la question de l'emploi en Afrique, CREAD 26-28 juin 2004

Sciences Sociales et Humaines

dotées d'une enveloppe de 8.875.400.000 DA, et un programme en cours de réalisation d'un montant de 7.401.340.000 DA.
Présentement, investir dans la capitale des Hauts-plateaux, c'est prendre rendez-vous avec l'avenir. La richesse et la diversité caractérisant la wilaya de Sétif plaident en faveur d'un investissement générateur de richesses et d'emplois. Près de 5000 dossiers d'investissement sont déposés au niveau de la Calpiref. Des chiffres qui attestent de l'intérêt que suscite la wilaya de Sétif. Autant de dossiers qui nécessitent un foncier qui se fait de plus en plus rare. Pour y faire face, d'importantes dispositions ont été prises. C'est ainsi qu'il a été décidé la création de 12 zones d'activité et la récupération d'assiettes affectées mais restées en l'état. Parmi les nouvelles zones industrielles, on citera celle d'Ouled Saber s'étendant sur 800 hectares extensibles à 1.000 hectares, implantée en bordure de la RN5 et de l'autoroute Est-ouest qui traverse le territoire de cette wilaya sur 75 km.
La nouvelle zone industrielle d'Ouled Saber fait partie des 39 zones créées par le gouvernement et offre un foncier industriel aux investisseurs nationaux et étrangers désirant de s'implanter à Sétif.
La wilaya de Sétif est considérée comme un "pôle économique de première classe. Dans ce contexte que 70 % des PME présentes à Sétif pour la remise des décisions d'éligibilité activent dans cette wilaya "leader en matière d'investissement, avec environ 10.000 PME".
La majorité de ces entreprises qui emploient environ 40.000 travailleurs dans divers secteurs d'activité, dont l'industrie alimentaire, l'agro-industrie, les matériaux de construction, les services et le tourisme, enregistrent durant ces dernières années, "une évolution remarquable"

2. Répartitions spatiales des entreprises à l'échelle nationale

la majorité des entreprises, immatriculées au 1er semestre 2009, active dans le secteur du commerce avec 1.164 entreprises, soit 49% du nombre global, suivi du secteur de l'immobilier avec 335 entreprises (14,10%), la construction et travaux publics avec 294 entreprises (12,37%) et enfin les industries manufacturières avec 267 unités, soit 11,24%. La plupart de ces entreprises, qui sont du secteur privé, se sont constituées sous la forme juridique d'Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) avec 1.113 sociétés, soit 48,84%, Société à responsabilité limitée (SARL) avec 997 entreprises (-41,96%) et Société en nom collectif (SNC) au nombre de 240 unités, soit 10,10%».
Concernant la répartition géographique des créations, elle démontre que la wilaya d'Alger reste le principal lieu d'implantation des nouvelles créations avec 837 entités, concentrant plus de 35% sur son territoire.
Mais, les wilayas d'Oran et de Tizi -Ouzou ont également enregistré de nombreuses nouvelles entreprises, tant la densité de la population et l'abondance des ressources financières, ainsi que les opportunités d'investissements et les potentialités existantes dans ces régions, favorisent l'implantation de nouvelles entités économiques.
D'autres wilayas se partagent le reste des principales créations, il s'agit de la wilaya de **Sétif** avec 173 entreprises créées, **Constantine** (131), et enfin Bejaïa avec 100 entreprises.
En outre, 1.237 entreprises ont été radiées du répertoire des entreprises pour cessation d'activités, durant les six premiers mois de l'année précédente par rapport à la même période de 2008. Il s'agit principalement des entreprises sous la forme juridique Eurl et Sarl.

3. Evolution du taux de chômage

La politique de lutte contre le chômage prônée par les pouvoirs publics est loin de donner des résultats sur le terrain. Des spécialistes critiquent la démarche entreprise par le gouvernement afin de faire baisser le taux de chômage, une politique basée selon eux sur une approche sociale du problème et non pas économique.

Sciences Sociales et Humaines

La multiplication des dispositifs de création d'activités et d'insertion nécessitent d'importants financements publics et des mécanismes de contrôle ainsi que du suivi.
Ce qui rend les résultats aléatoires, estiment des économistes qui attirent l'attention également sur la méthode de calcul du taux de chômage en Algérie, en la considérant lui de refléter la réalité.
En effet, les personnes sollicitées à ce propos soutiennent avec des arguments et des explications détaillées sur les limites de la politique de l'emploi. L'Agence nationale de l'emploi (Anem) qui propose aux jeunes des emplois de courte durée, ne règlent pas le problème définitivement.
L'employé demeure dans une situation précaire et peut se retrouver à tout moment au chômage.
Le recrutement par le biais de cette agence publique ne réglerait pas le problème du chômage, d'autant plus que les jeunes recrutés seraient comptabilisés en tant qu'employés permanents, même après la rupture de leur contrat.
La situation de crise du secteur privé ainsi que la lourdeur des procédures liées à la création d'entreprise n'est pas en reste et conditionne fortement l'accès à l'emploi en Algérie. Il ne faut pas oublier le flux massif des jeunes qui quittent les régions rurales pour la capitale et autres grandes villes du pays, créant une importante demande sur le travail, ce qui ne fait qu'augmenter le taux de chômage.
le chômage en Algérie est imputé à plusieurs paramètres et facteurs déterminants.
Il faudrait instaurer des mesures économiques qui encourageraient la création de petites et moyennes entreprises et alléger les procédures bureaucratiques».
Il existe un important déséquilibre en matière de développement dans les wilayas et communes du pays. «Les wilayas de Kabylie, compte tenu du caractère montagneux et rural accusent un chômage de 23%, étant donné que les jeunes et les opérateurs économiques fuient la région»
D'un autre côté, il existe des performances importantes et non négligeables dans d'autres wilayas qui ont réussi à absorber considérablement le taux de chômage et c'est d'ailleurs le cas pour Sétif et Annaba, où il a été créé des entreprises d'envergure et qui ont ouvert un nombre important de postes de travail. L'emploi est mal réparti par rapport aux besoins du pays. Le Sud offre également un important potentiel susceptible d'être exploité et de créer des emplois et des possibilités intéressantes aux jeunes. «Des efforts considérables ont été entrepris par les pouvoirs publics au niveau du Sud
Néanmoins, l'application et la faisabilité sur le terrain ne sont toujours pas à point et restent à parfaire. «Nous avons besoin d'un équilibre et d'une coloration nationale dans toutes les régions, et lorsqu'on aura atteint cet objectif, nous pourrons parler de bataille gagnée sur le chômage»
Quant aux dispositifs de l'ANSEJ et de l'ANGEM, nécessitant l'intervention et le soutien de l'Etat, ils sont dépassés et ne peuvent pas répondre aux attentes des chômeurs. Un autre élément a été relevé quant à la question du chômage en Algérie qui est celui du marché de l'informel.
Nous avons un marché parallèle qui fait des ravages. Le secteur privé national est donc découragé de plus en plus par la concurrence déloyale du marché informel, échappant à tout contrôle et aux charges fiscales. «Et l'Etat se contente de mettre le paquet dans les investissements lourds, alors que le véritable créateur de l'emploi est le secteur privé national ou étranger.
Aujourd'hui, le secteur privé est confronté à beaucoup de problèmes liés notamment aux poursuites judiciaires lorsque les dettes ne sont pas remboursées, à la fiscalité qui est «lourde» et aux pertes du taux de changes. C'est à ce niveau là, que les pouvoirs publics sont invités à intervenir pour donner les possibilités et des marges de manœuvres aux opérateurs économiques. Pour ce qui est de la croissance économique de l'Algérie qui reste positive mais tout de même modeste comparativement aux dépenses engagées et de l'ordre de 4.6%, elle ne permet pas pour autant de réduire le chômage. «Le jour où l'on arrivera à un taux de croissance avoisinant les 6 %, on pourra réduire le taux de chômage.

4. **Insertion des jeunes ; beaucoup reste à faire dans la wilaya**

Sciences Sociales et Humaines

Si les grands axes de la politique locale reposent sur l'emploi, le logement et l'environnement, l'insertion des jeunes chômeurs dans le monde du travail dans la wilaya de Sétif, elle, n'a pas atteint sa vitesse de croisière prouvant jusque-là l'incapacité des responsables à gérer le dossier.

Même si les dispositions en direction des deux dispositifs Ansej et Cnac sont orientées vers la mise en marche d'un programme « exclusif » orienté essentiellement en direction des jeunes universitaires diplômés - si l'on tient compte des statistiques de l'année 2011, qui relèvent que plus de 300 médecins ont été injectés dans le système professionnel -, il a été donné de constater que c'est dans la catégorie qui concerne l'orientation des non-diplômés dans le monde du travail qui continue à faire défaut. C'et le cas des micros entreprises créatrices d'emploi dans le secteur industriel et du bâtiment, ainsi que dans les services, où certaines activités sont demeurées carrément méconnues à Sétif, à l'exemple des travaux de nettoiement et de préservation du cadre de vie.

Outre à cela, pour le cas des locaux à usage professionnel et artisanal entrant dans le cadre de l'emploi des jeunes chômeurs, il est utile de signaler que bon nombre sont demeurés abandonnés, malgré les promesses de réouverture dans le cadre de nouvelles dispositions inhérentes au caractère commercial du local. Ce qui explique indéniablement que le dispositif d'aide aux promoteurs chômeurs est carrément en panne dans les secteurs de l'économie et de l'artisanat dans la wilaya de Sétif. Le plus gros des dossiers se situe au niveau des transports, un créneau traditionnel et saturé d'ailleurs. Cela dénote aussi que, d'une part, la qualité des investissements n'obéit pas à la grille d'évaluation bancaire, eu égard à la dimension de l'investissement, ainsi que sa rentabilité, mais où les investissements sollicités se sont révélés peu créatifs et non générateurs d'emplois, faute d'une prise en charge éclairée des dispositifs Ansej et Cnac.

Un constat « amer » recueilli sur place parmi les souscripteurs, qui témoignent que c'est la bureaucratie instaurée au niveau de l'Anem, de l'Ansej et de la Cnac qui pose justement problème au niveau des dispositifs, longtemps décriée par les jeunes.

Car, en fait, l'accomplissement de la mission du dispositif d'insertion des jeunes dans le monde du travail réside d'abord dans la prise en charge « effective » des dossiers des souscripteurs, puis dans l'orientation et l'accompagnement des jeunes entrepreneurs dans des investissements productifs, ainsi que l'assistance et le suivi post-création d'une durée de 2 années afin d'éviter les risques de mortalité de la nouvelle entreprise industrielle.

Reste que pour le cas de Sétif, une région à vocation agricole, c'est le secteur de l'agriculture qui semble le plus dynamique et suscite l'engouement des jeunes dans les zones agricoles et pastorales dans le sud de la wilaya notamment, où les responsables de l'Ansej de la wilaya de Sétif soutiennent que la « réussite » des différents programmes lancés chaque année par l'Agence de l'emploi est une opportunité de création de milliers d'emplois. Le bilan de l'année 2012 s'élève à 15 000 postes d'emploi, notamment dans le secteur de l'apiculture.

5. Prédominance de l'emploi précaire

Sciences Sociales et Humaines

Le chiffre global totalisé de plus de 46189 postes d'emploi tous dispositifs confondus (9 dispositifs existants) parait éloquent sur la création d'emplois dans la Wilaya de Sétif mais qui, décortiqués, dénotent que les emplois créés sont caractérisés pour une grande part par une dominance de la précarité.

Rien qu'à comparer ce chiffre avec le nombre de demandes formulées dans la wilaya, le résultat devient des plus mitigés. A titre d'exemple, rien que pour les trois types de contrat (**Contrat d'Insertion des Diplômés (C.I.D), Contrat d'Insertion professionnelle (C.I.P) et Contrat Formation Insertion (C.F.I) pour l'année 2011**, le nombre de demandes recensées étaient de 4551. Les offres d'emploi reçues n'étaient que de 1451et le nombre de placements effectués était de 1147. Et qu'en est-il de la stabilité de ces emplois ? Sur les emplois totalisés, 543 soit environ la moitié Ont finis par être permanisés. Le reste n'est constitué, à vrai dire que d'emplois précaires qui ne font que nourrir les statistiques nationales qui permettent de ramener le taux de chômage à un niveau appréciable. A cela, il faudrait ajouter les nombreux projets Ansej, Cnac at Angem en difficulté et dont les emplois, bien que comptabilisés dans les statistiques, sont de plus en plus instables

La réalité de l'emploi dans la wilaya de Sétif dénote surtout le manque de planification qui fait accroître le taux de chômage, notamment chez les jeunes diplômés qui n'ont trouvé refuge que dans les dispositifs mis en place par l'Etat.

L'Agence nationale de l'emploi (Anem) qui propose aux jeunes des emplois de courte durée, ne règlent pas le problème définitivement.

L'employé demeure dans une situation précaire et peut se retrouver à tout moment au chômage. Le recrutement par le biais de cette agence publique ne réglerait pas le problème du chômage, d'autant plus que les jeunes recrutés seraient comptabilisés en tant qu'employés permanents, même après la rupture de leur contrat.

l'emploi temporaire est plus important dans les grandes agglomérations (Sétif, El-Eulma) , alors qu'il est moindre dans les plus petites(Bouga, Ain Oulmane), par ailleurs, l'offre d'emploi est plus importante dans des villes moins importantes que le chef lieu de Wilaya (El-Eulma, Bougaa) qui connaissent une création d'entreprise et un dynamisme plus importants.

6. Création d'entreprises : des problèmes récurrents

Malgré tous les progrès accomplis en matière de prestation de services, l'accès au financement de l'investissement reste une procédure très lente, dépassant souvent une année et ardue.

Les critères de solvabilité et de rentabilité, l'analyse et l'évaluation des risques, le respect des règles prudentielles se conjuguent pour rendre difficile sinon impossible l'accès au financement.

Pour beaucoup d'opérateurs, les procédures mises en œuvre pour instruire, traiter, élaborer, conseiller et finaliser un financement sont pénibles voire décourageantes.

La prudence des banques est perçue comme une absence totale de prise de risque et que les garanties demandées ne sont pas toujours en fonction des crédits demandés.

La complexité des procédures, leur lourdeur ouvre la voie à des comportements bureaucratiques contraires à la performance, à l'efficacité et peuvent par conséquent constituer un frein au financement de l'investissement.

7. Faiblesse dans la relation entre sphère économique et secteur bancaire

Sciences Sociales et Humaines

Les critiques récurrentes et lancinantes adressées au secteur bancaire par les opérateurs économiques nationaux illustrent parfaitement la perception de nature conflictuelle entre les deux parties. Les griefs nourris par les entreprises envers le système bancaire sont nombreux : Ils portent sur divers aspects tels que les conditions d'accès au crédit, le coût de crédit, les dysfonctionnements et les lourdeurs. Il s'agit là d'un obstacle rédhibitoire à l'impulsion d'un mouvement massif d'investissement et de création d'entreprises. Il est vrai également que la sphère réelle en Algérie reste tributaire de la réduction des entraves bureaucratiques à l'activité économique, de l'amélioration du climat d'investissement, et de la levée de bien d'autres contraintes. Les PME algériennes évoluent encore dans un cadre de propriété familiale se caractérisant par leur taille réduite atteignant rarement la taille critique. Le tissu économique privé est, dans l'ensemble, constitué de petites entreprises familiales fermées sur elles mêmes. Ce caractère aggrave les contraintes institutionnelles auxquelles elles sont confrontées. C'est une question déterminante car les réticences de nos PME à diluer leur capital et à s'astreindre aux exigences de publication des informations constituent une des raisons majeures qui expliquent la faiblesse, voire l'absence d'un marché financier algérien.

8. Facteurs influents sur la décision d'investir DANS LA WILAYA DE Sétif

Il s'agit d'une des questions soulevée aux porteurs de projets dans la wilaya de Sétif pour connaitre leurs préoccupations majeures.

8.1 Délais de création:

42,5% des opérateurs considèrent que les délais de création d'une entreprise sont longs, alors que 45,1% estiment que les délais ne sont pas longs. Par secteur juridique, 42,8% des entreprises privées considèrent les délais longs, tandis que seules 32,7% des entreprises publiques considèrent les délais longs. A noter que la proportion des entreprises privées et publiques estimant les délais non longs est presque la même, soit 45,1% pour le privé et 4,8% pour le public.

Les résultats montrent que la nature de l'activité à créer n'est pas sensible à l'appréciation de la lenteur de création de l'entreprise, puisque l'ensemble des secteurs d'activités affiche en termes de réponses des proportions presque identiques (variant entre 42% et 46%) à l'exception toutefois du secteur des transports où la proportion des entreprises qui considèrent comme longs, les délais de création est de 36,2%.

De même, la taille de l'entreprise n'est pas très sensible au facteur délais de création longs, à l'exception toutefois des grandes entreprises dont l'emploi dépasse les 250 et dont seulement 36% d'entre elles considèrent que les délais de création sont longs. Pour le reste des tailles d'entreprise, 42,5% des micros entreprises ou encore les Très Petites Entreprises (TPE) dont l'emploi est inférieur à dix déclarent que les délais sont longs. La proportion des petites entreprises dont la taille de l'emploi se situe entre 10 et 49 est presque identique à celle des TPE, soit la part de 42,2%. Enfin, 40,6% des Moyenne Entreprises (effectifs entre 50 et 249) considèrent que les délais de création d'une entreprise sont longs.

8.2 Volet administratif :

60 % des chefs d'entreprises estiment que le dossier administratif afférent à la création de l'entreprise est compliqué contre seulement 41,8% des entreprises qui considèrent le dossier comme non complexe. Le statut juridique de l'entreprise est relativement sensible à cette question

Sciences Sociales et Humaines

puisque 46,9% des entreprises privées considèrent le dossier administratif complexe contre seulement 31,8% des entreprises publiques.
Par secteur d'activité, les proportions des réponses sont presque à l'identique.
56,6% des TPE considèrent le dossier comme complexe. 52,9% des petites entreprises et 52,1% des moyennes entreprises estiment également le dossier administratif lié à la création de leur entreprise comme complexe.

8.3 **Moyens financiers (financement)**

Il constitue sans aucun doute l'élément déterminant dans la décision d'investir pour plus des 75 % des entreprises. En effet, 80,4% des entreprises considèrent la disponibilité des moyens financiers comme facteur important dans la décision initiale d'investir contre près du quart des entreprises qui ne considèrent pas la disponibilité des moyens financiers comme Inquiétant. On notera de même que le statut juridique de l'entreprise est sensible à cette question puisque 82,8% des entreprises privées estiment la disponibilité des moyens financiers comme important contre 27,4% des entreprises publiques.

Ce sont les TPE qui considèrent le plus la disponibilité des moyens financiers comme un facteur important dans leur premier investissement. En effet, la part des TPE qui ont répondu par l'affirmative à cette question est de 87,6% contre 86,9% pour les petites entreprises, 66,6% pour les moyennes entreprises et 54,0% pour les autres entreprises.
En somme, plus des 3/4 des entreprises quelle que soit leur taille considère la disponibilité des moyens financiers comme importants.

8.4 Principales sources de financement des investissements :

- **Autofinancement** : la réponse à ce mode semble être parfaitement cohérente avec celui relatif aux emprunts bancaires. En effet, 34,2% des entreprises tous secteurs confondus déclarent s'autofinancer.

- **Recours aux Emprunts bancaires** : le recours par les entreprises aux emprunts bancaires est une pratique courante. En effet, 45 % des entreprises déclarent avoir les emprunts bancaires comme principale source de leur financement. Néanmoins, 21,7% des entreprises employant entre 50 et 249 salariés ont eu recours à des emprunts bancaires.

- **Dispositifs d'aide à la création d'entreprises**

Presque plus de la moitié des enquêtés ont bénéficié des dispositifs d'aide à la création de l'entreprise, dont :

- 55,7% ont bénéficié du dispositif de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes **(ANSEJ).** La tranche d'effectifs (0-9) représente 77,6%, ce qui est très révélateur de l'engouement des jeunes promoteurs. Pour la même tranche d'effectif, l'observation par strate (urbain et rural) est relativement de la même ampleur respectivement 78,5% et 64,3%.
- 32,3% des opérateurs économiques ont bénéficié de l'aide de l'Agence Nationale des Investissements **(ANDI)**. Ce dispositif est très caractéristique de l'aide à l'investissement des moyennes entreprises privées, puisque 86,7% des entreprises employant entre 50 et 249 salariés ont bénéficié de cette aide. L'ANDI est très présente dans les BTP avec 56% du total du secteur et 47,6% en milieu urbain.

Sciences Sociales et Humaines

9. Les dispositifs dépourvus de perspectives

Les politiques d'emploi qui étaient durant la période 1990-1995 prises en charge à la base d'un seul dispositif consistant de manière générale à des aides pécuniaires n'ont pas permis d'absorber la masse grandissante des chômeurs. La confusion et la complexité du concept de « chômeur » participent au sens plein à fragiliser davantage les politiques d'insertion à l'emploi pompeusement établies depuis la grande fracture des années 90.

Les services publics se sont vus progressivement répartis sur plusieurs dispositifs indépendants les uns des autres interférant sur les mêmes segments du travail et de la régulation du marché de travail.

Les spécialistes en économie ont réagi à cette situation. Ils ont dénoncé le lancement et l'application par l'Etat d'une politique d'encouragement à la création d'entreprises pour juguler le chômage, sans avoir préalablement éliminé les goulots d'étranglement.
Par leur réticence, les banques sont particulièrement ciblées comme le seul et unique obstacle à une réelle relance économique du pays. C'est dire que malgré les efforts sous forme de dispositifs, les statistiques nationales sont là. Elles sont froides et sans attrait tout autant que les déceptions des uns et des autres jeunes et moins jeunes candidats à la création.

Le marché de l'emploi enregistre depuis la dernière décennie du siècle écoulé une récession inquiétante en l'absence de perspectives sérieuses en matière de relance de l'investissement productif. La prolifération du commerce informel, l'avancée rampante de la pauvreté et l'installation de l'insécurité, confirment, on ne peut mieux, cet état de fait. Les solutions destinées à booster le marché de l'emploi, n'ont pas apporté des résultats convaincants. La mise en place des différents dispositifs de création d'emploi tels que la Cnac, l'Ansej, l'Angem, l'IAIG, l'Esil, etc., a montré ses limites à cause d'un environnement socio-économique et administratif défavorable à l'investissement.

Pourtant, il aurait suffit d'une initiative et de la volonté des banquiers d'apporter leur contribution à ces dispositifs d'appui à la création d'entreprises pour générer plus d'emplois.

Les efforts soutenus de l'Etat pour promouvoir l'emploi se poursuivent toujours comme on peut le constater à travers les importantes dotations budgétaires allouées pour la lutte contre le chômage et l'encouragement de l'investissement générateur d'emplois dans le cadre du projet de loi de finances pour 2010.

Outre les mesures de réduction des charges fiscales et sociales, des enveloppes financières ont été prévues dans le projet de loi de finances pour le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP), le financement de l'allocation forfaitaire de solidarité et la création d'emplois d'attente. Ces mesures viennent conforter les dispositifs déjà opérationnels visant la promotion de l'emploi comme les contrats d'insertion des diplômés, le dispositif ANSEJ pour la création de micro entreprises, la formule CNAC, le micro crédit, les 100 locaux par commune. Les entreprises tant publiques que privées bénéficient de nouvelles mesures de soutien dans le cadre de la politique de protection de l'économie nationale face à la crise financière internationale. L'effacement des dettes des entreprises publiques et le soutien à la mise à niveau de l'ensemble des entreprises contribuent à la préservation de l'emploi. La mise en place d'instruments de soutien en

Sciences Sociales et Humaines

matière de financement comme le Fonds national d'investissement, les organismes de garantie des crédits ainsi que les bonifications d'intérêts bancaires constituent autant de facteurs de nature à favoriser le climat des affaires. Les pouvoirs publics tablent, également, sur l'effet d'entraînement du programme quinquennal 2010-2014 doté d'une enveloppe de 150 milliards de dollars pour donner une forte impulsion à la croissance économique devant générer des milliers d'emplois.

La politique de l'emploi doit s'adapter aux changements opérés par le marché de l'emploi. La stratégie de création de l'emploi ne peut être efficace s'il l'on ne prend pas en compte les besoins du marché de l'emploi, notamment en matière de formation

Des sommes colossales ont été débloquées par l'Etat pour assister les jeunes dans le cadre des différents dispositifs, seulement, en absence de structures chargées d'accompagner les promoteurs des projets, ces fonds n'ont pas l'effet escompté.

On peut également relever d'autres carences telles que :

- la non implication des structures concernées : collectivités locales, entreprises, impôts, CNAS, et autres …
- le manque sinon l'absence de formation professionnelle pour les jeunes promoteurs dans les activités projetées ;
- le faible intérêt accordé pour les emplois d'attente.
- les systèmes d'accompagnement (coaching, tutorat, mécénat, pépinières et incubateurs...) sont balbutiants pour ne pas dire également inexistants,
- l'absence d'une bourse des idées de création d'entreprises, la méconnaissance des catégories de population cibles pour ces divers dispositifs... Et de recommander une évaluation exacte des dispositifs en termes de coût et d'impact sur la création effective d'entreprises ;
- La réticence des établissements financiers envers les jeunes chômeurs qui désirent lancer leurs propres PME/PMI s'est répercutée négativement sur la réussite de la politique de l'emploi en Algérie

L'expérience algérienne en matière de lutte contre le chômage suscite beaucoup d'intérêt de la part des responsables publics, et interpelle l'ensemble des acteurs sur les actions initiées pour atteindre l'objectif de réduire le taux de chômage tout en augmentant le taux de productivité.

10. Démarche globale d'une politique nationale d'emploi

La solution au problème de l emploi que connaît présentement le pays réside avant tout dans la reprise de la croissance économique génératrice d'emplois économiques et durables en nombre suffisant. Cette solution résultera de l ensemble des réformes économiques et sociales en cours et ne verra raisonnablement ses fruits qu à moyen et long terme. Aussi, et dans l attente, des mesures urgentes s imposent pour freiner la montée du chômage et offrir des opportunités d activités aux catégories sociales les plus vulnérables.

Parmi les mesures pouvant générer des effets à court terme sur l'emploi et en même temps accélérer le processus de relance économique, il convient de souligner :

- l allègement des charges sociales et fiscales sur les entreprises,
- la levée des principaux obstacles à la réalisation des investissements (délais d allocation des avantages dans le cadre du code d investissement, délais d'attribution de terrains),

Sciences Sociales et Humaines

- La simplification des procédures de création d entreprises en vue d'en réduire sensiblement les délais,
- la consolidation des programmes du dispositif de promotion de l emploi par un meilleur ciblage des programmes AIG et TUPHIMO et l extension des programmes ESIL, contrat de pré - emploi, micro - entreprises et micro - crédit.

L'analyse du chômage actuel a mis en lumière le caractère national du phénomène dont la prise en charge ne peut valablement se réaliser que dans une décentralisation effective des mesures et des programmes. Elle appelle ainsi une décentralisation dans toutes ses dimensions et notamment :

- la conception, le financement et la gestion des programmes,
- l organisation du service public de l emploi,
- la maîtrise de l information sur le marché du travail.

L'enchaînement qui s en dégage peut permettre d escompter :
- Tout d abord, l encouragement de l investissement, source principale de création des postes de travail, à travers la mise en place des mécanismes nécessaires, capables de susciter toutes les opportunités possibles d attrait et d intéressement des hommes d affaires nationaux,
- Ensuite, le développement de la formation, plus précisément tous processus de valorisation par un métier en vue d améliorer le niveau de qualification des ressources humaines et de développer les structures d emploi,
- Enfin, le renforcement et la rationalisation des dispositifs publics de promotion de l emploi qui font appel au budget de l Etat et à la solidarité nationale dans le but d aider les jeunes ou les catégories démunies à mieux s insérer dans la société.

L'efficacité de cette intervention, menée sur le long terme, reste néanmoins tributaire d une part, de l'implication de tous les partenaires sociaux et du mouvement associatif dans le déploiement des dispositifs publics de promotion de l emploi et, d'autre par, du respect des conditions de rigueur, d'équité et de transparence dans l'octroi et l acheminement de l aide aux catégories de personnes bénéficiaires.

Conclusion

L'emploi en Algérie vient donc de subir un changement important.
La dépermanisation a vite fait d'installer un climat de psychose et d'incertitude parmi les travailleurs, qui ont appris, qu'un poste de travail n'est pas éternel. Il ne suffit pas de parler de taux de chômage, dont les pouvoirs publics se plaisent à inscrire la tendance à la baisse depuis ces dernières années, mais faut – il encore garder son emploi.
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 créations 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.

S'il est vrai que le chômage est une conséquence nécessaire de la réaffectation des ressources à opérer dans le cadre de la privatisation et de la réorganisation des entreprises publiques, les taux élevés actuels apparaissent de plus en plus comme un obstacle de restructuration car leurs coûts économiques et politiques pénalisent le processus global de

Sciences Sociales et Humaines

réforme, en freinant la restructuration du secteur public. Il est indispensable de comprendre la dynamique et la nature du chômage dans le pays pour mettre au point des politiques qui soient compatibles avec la continuation des réformes, en même temps, s'attaque aux difficultés qui soulèvent la forte contraction de l'emploi.

Les pouvoirs publics ont pour rôle crucial de définir l'orientation de la politique de l'emploi.

L'action gouvernementale est essentielle pour mettre les marchés au service de la croissance et pour que les travailleurs en recueillent les fruits. Les objectifs des pouvoirs publics ont énormément d'incidence sur les travailleurs, qu'il s'agisse d'assurer un bon rythme de croissance, de définir les normes de travail ou de garantir un emploi sûr .Tous ces choix sont cependant fonction des réalités politiques nationales qui ne sont pas toujours propices aux intérêts des travailleurs.

Seules des politiques axées sur l'emploi et favorables aux plus démunis permettront à coup sûr de faire face aux difficultés grandissantes en matière d'emploi, et de placer le travail au centre des politiques économiques et sociales. Ainsi, une connaissance économique plus forte est nécessaire plus que jamais. Mais, si les pouvoirs publics n'agissent pas vite, les conséquences pourraient être plus grandes.

Sciences Sociales et Humaines

Bibliographie :

Addi. L, 2004, Réformes économiques et obstacles politiques, Quotidien d'Oran, 26-27 juin, Algérie.

Annane. S, 2004, 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, 26-28juin, Alger.

Barbier J-C & Gautié J, "Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis", PUF , Paris, 1998.

Baya ARHAB,"Essai d'évaluation de la politique de lutte contre le chômage des jeunes en Algérie : le dispositif de la micro entreprise, les contrats de pré emploi et les emplois salariés d'initiative locale », juin 2006

Beji K (2004): " Réforme du secteur public dans les économies en développement: Quelles frontières pour l'emploi public?" Actes du colloque international sur la question de l'emploi en Afrique du Nord organisé par le CREAD, 26- 28 juin 2004.

Berkane Y (2004) : " Les politiques publiques d'emploi au Maghreb " Actes du colloque international, Faculté des sciences économiques, université Farhat Abbas, Sétif, 8-9 mai.

Bureau International du travail, rapport sur l'emploi dans le monde, BIT, publication annuelle.

Benbitour. A, 1993, Le financement de l'économie algérienne : une expérience riche d'enseignements, Conférence donnée à l'I.E.D.F, Koléa.

Bernard Delors & Jacques Brunhes ; Les habits neufs de l'emploi- Paris : Nil éditions1996

Bouyacoub. A, 2004, Emploi et croissance en Algérie 1990-2003, Actes du colloque international sur La question de l'emploi en Afrique du Nord organisé par le CREAD, 26-28 juin, Alger

Broudic. P et Espinasse. J.M, 1980, les politiques de gestion de la main-d'œuvre, Revue Travail et emploi, N° 6, octobre, France

Charmes. J; Musette. S, 2002, Employabilité au Maghreb: Cas des femmes et des diplômés de l'enseignement supérieur, Colloque Economie Méditerranée Monde Arabe, Sousse 20-21 septembre 2002, Tunisie

Dares, Les politiques d'emploi et du marché du travail, La Découverte, Coll. Repères Parution 2013

Fourcade. B, 2000, Les observatoires de l'emploi et de la formation professionnelle, outils de gestion des transformations du marché du travail ? Les cas de l'Algérie et de la Tunisie, Les notes du LIRHE, note n°333, Université de TOULOUSE.

Ferguene A (2003) : " Ensembles localisés de PME et dynamiques territoriales : SPL et développement par le bas dans les pays du sud" Actes du séminaire international sur la gouvernance locale et le développement territorial, faculté d'économie, Université de Constantine, 26-27 avril, pages 60-84.

Jean-Claude Barbier, Ndongo Samba Sylla ; La stratégie européenne de l'emploi : les représentants des acteurs en France ; Paris, centre d'études de l'emploi, 2002

Jean-Yves Capul et Olivier Garnier, **dictionnaire d'économie et de sciences sociales,** HATIER, Paris, 1996

Kpodar. K, 2007, Why Has Unemployment in Algeria Been Higher than in MENA and Transition Countries? IMF Working paper, African Department

La Documentation française, **Emploi, chômage Comprendre le marché du travail ,** Hors-série PE n° 3

Organisation Internationale du Travail- Marché du travail et emploi en Algérie, 2léments pour une politique de l'emploi, Algérie 2003

Pierre Cahuc, André Zylberberg, le marché du travail, 2001

Pierre Cahuc, André Zylberberg, Le chômage, fatalité ou nécessité ? Flammarion, 2004

Rosanvallon. A, 1995, Etat et marché du travail, In Ajustement, Education, Emploi. Editions ECONOMICA, pages 69-93

Redor D " 2conomie du travail et de l'emploi " Montchrestien, Paris 1999.
Pisani J-Ferry " Plein emploi, conseil d'analyse économique, La documentation française, sept-oct. 2001
Layard R. , Nickell S & Jackman R " unemployment. Macroeconomic performance and the labour market, Oxford Univ. press, 1991.

Sid Ahmed. A, 1991, Emploi et croissance au Maghreb : Bilan et perspectives, Revue Tiers Monde, Volume 32, N° 125, Janvier-Mars, Paris

Yannik L'Horty, Les nouvelles politiques de l'emploi, éditions la découverte, Paris ,2006
Banque Mondiale, tendances et perspectives économiques 2007 pour l'Afrique du Nord et le Moyen Orient- MENA, rapport 2007

El Watan Economie N° 14 Du 30 mai au 5 juin 2005
El Watan Economie N° 53 du 10-16 avril 2006
El Watan Economie N° 77 du 30 octobre au 5 novembre 2006
El Watan Economie N° 1 du 28 février 2005
Liberté économie N ° 413 du 31 janvier au 6 février 2007
Liberté économie N ° 144 du 03 au 9 octobre 2001
Liberté économie N ° 433 du 20 au 26 juin 2007

Sciences Sociales et Humaines

IMF, Algeria, Statistical Appendix & ONS
Le soir d'Algérie du 4 juillet 2007
Commissariat à la planification et à la prospective, Algérie 2007
Office National des Statistiques années 2001à 2006.
CNES, 2004 rapports sur la conjoncture économique et sociale du 2 semestre 2003, Alger
24ème session plénière du 23 mai.

IV. Définitions et concepts

Chômage

Les « chômeurs » comprennent toutes les personnes ayant dépassé un âge spécifié qui, au cours de la période de référence, étaient :

a) « sans travail », c'est-à-dire qui n'étaient pourvues ni d'un emploi salarié ni d'un emploi non salarié ;

b) «disponibles pour travailler » dans un emploi salarié ou non salarié durant la période de référence ;

c) « à 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 salarié. 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…

Chômage de longue durée :

Le chômage de longue durée est celui dont la durée est de douze mois ou plus.

Personne active :

Une personne active est toute personne faisant partie de la main d'œuvre disponible pour la production des biens et services, exerçant un travail productif dans une branche d'activité économique ou à la recherche d'un emploi.

Personne inactive :

Une personne inactive est toute personne qui n'est ni active occupée ni chômeuse. Elle peut être un élève, un étudiant, une femme au foyer, un retraité,…

Taux de chômage :

Sciences Sociales et Humaines

Le taux de chômage exprime la part des chômeurs dans la population active âgée de 15 ans et plus. Ce taux est obtenu par le rapport de l'effectif des chômeurs à celui des actifs âgés de 15 ans et plus.

Taux d'emploi :

Le taux d'emploi exprime la part de la population active occupée dans la population totale.

Précarité de l'emploi

Emplois atypiques, flexibilité des horaires, insatisfaction dans le travail…, la précarité prend de multiples formes. Et ses conséquences sur la vie de famille et la vie professionnelle ne sont pas moins multiples.

Emploi instable qui ne permet pas d'accéder à un niveau de vie correct et qui empêche d'envisager l'avenir avec certitude

Sous le terme formes particulières d'emploi, (ou parfois emplois précaires) sont regroupés les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée. Ce sont l'intérim, les contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés. Insee

Marché de travail :

Il désigne le marché théorique où se rencontrent l'**offre** et la **demande de travail**. L'offre de travail est constituée par les salariés et les personnes en recherche d'emploi, la demande de travail par les besoins des entreprises (les facteurs de production).

Sciences Sociales et Humaines