

République Algérienne démocratique et populaire
*Ministère de l'enseignement supérieur et de
la recherche scientifique*

UNIVERSITE ABOUBEKR BELKAID - TLEMCEM
Faculté des Sciences Economiques , Sciences de Gestion et
Sciences commerciales

MEMOIRE DE MAGISTER
En sciences Economiques
Option : Economie de développement



Thème :

**Le chômage et les politiques de l'emploi
"cas de l'Algérie"**

Présenté par Mr: Lahcène BOURICHE

Sous la direction de Monsieur : Le professeur C.BOUNOUA

Soutenu devant le jury composé de :

Président : Mr M.BENMOKADEM Professeur .Université Tlemcen

Examineur : Mr A. BENHABIB Professeur .Université Tlemcen

Examineur : Mr A. BENDI ABDELLAH Professeur .Université Tlemcen

Examineur : Mr M. BENBOUZIANE Docteur. Université Tlemcen

Année Universitaire 2003-2004



Dédicaces

.....*Je dédie ce modeste travail à mes chers parents, à
ma petite famille et à tout ceux qui ont notre amour.....*





Remerciements



Je tiens tout d'abord à remercier le professeur Chaib BOUNOUA qui trouve ici l'expression de notre gratitude et reconnaissance d'avoir toujours cru en moi et pour son suivi constant et ses encouragements soutenus qu'il n'a cessé de me prodiguer tout au long de ce travail.

Je tiens aussi à remercier vivement le professeur M.BELMOKADEM pour avoir accepté d'honorer la présidence du jury d'examen.

Je remercie également le professeur A.BENHABIB et le professeur A.BENDI ABDELLAH ainsi que le docteur M.BENBOUZIANE d'avoir accepté de se pencher sur l'évaluation de ce travail.

Enfin un grand remerciement à Mr A MAALACHÉ (responsable de la poste graduation) pour ses encouragements .



Sommaire

| | |
|---|-----------|
| Introduction générale..... | 01 |
| Première partie : "Le chômage entre la théorie et la pratique" | |
| Introduction | 05 |
| Chapitre I "Concepts, définitions et mesures" | |
| Introduction | 06 |
| 1. La population active | 07 |
| 1.1 définition et mesure | 08 |
| 1.1.2 La population habituellement active..... | 08 |
| 1.1.3 La main-d'oeuvre (la population active du moment)..... | 08 |
| 1.1.3.1 Le taux d'activité | 08 |
| 1.2. Les déterminants de la population active | 09 |
| 1.2.1 Les déterminants démographiques | 09 |
| 1.2.1.1 L'accroissement naturel | 09 |
| 1.2.1.2. Le solde migratoire | 10 |
| 1.2.2. Les déterminants socioculturels..... | 10 |
| 1.2.2.1. La durée de la scolarité..... | 10 |
| 1.2.2.2. L'âge de la retraite..... | 11 |
| 1.2.2.3. <i>L'activité féminine</i> | 11 |
| 1.3. Les caractéristiques de la Population active | 12 |
| 1.3.1. La féminisation..... | 12 |
| 1.3.2. La tertiarisation..... | 13 |
| 1.3.3. La salarisation..... | 14 |
| 1.3.4- La qualification..... | 14 |
| 2. La Population inactive..... | 15 |

| | |
|--|----|
| 2.1. Définition et mesure | 15 |
| 2.1.1 La population inactive du moment | 16 |
| 2.1.2. La population habituellement inactive..... | 16 |
| X 3. L'Emploi..... | 17 |
| X 3.1. Définition | 17 |
| X 3.2. Mesure de l'emploi..... | 17 |
| 3.2.1. Les personnes pourvues d'un emploi..... | 17 |
| 3.2.1.1. Emploi salarié | 17 |
| 3.2.1.1.1. Personnes au travail | 17 |
| 3.2.1.1.2 .Personnes qui ont un emploi mais ne sont pas au travail | 17 |
| 3.2.1.2. Emploi non salarié | 18 |
| 3.2.1.2.1. Personnes au travail | 18 |
| 3.2.1.2.2 Personnes ayant une entreprise mais n'étant pas au travail | 18 |
| X 3.3. Le sous emploi | 19 |
| X 3.3.1. Le sous-emploi visible | 19 |
| X 3.3.2. Le sous-emploi invisible | 20 |
| X 3.3.3. Mesure du sous emploi..... | 20 |
| X 3.3.3.1. Mesure du sous-emploi lié à la durée du travail..... | 20 |
| X 3.4. L'emploi et le secteur informel..... | 22 |
| X 3.4.1. Définition et caractéristiques du secteur informel..... | 23 |
| X 3.4.1.1. Qu'est-ce que le "secteur informel" ? | 23 |
| X 3.4.1.2. Les Caractéristiques du secteur informel..... | 25 |
| 3.4.1.3. Collecte de données sur l'emploi dans le secteur informel..... | 25 |
| 3.4.1.4. Situation du secteur informel..... | 26 |

à revoir

(X X X X)
(X X X X)

| | |
|--|----|
| 4. Le chômage..... | 27 |
| 4.1. Définition et mesure du chômage | 27 |
| 4.1.1. Le chômage au sens du bureau International du travail..... | 27 |
| 4.1.1.1. Quelques cas particuliers de la définition standard du chômage..... | 28 |
| 4.1.1.2. Définition et interprétation européenne du chômage..... | 31 |
| 4.2. La source des statistiques..... | 32 |
| 4.2.1. La source administrative..... | 32 |
| 4.2.2. La source statistique | 32 |
| 4.3. Les principales sources statistiques | 33 |
| 4.3.1. Des enquêtes par sondage | 33 |
| 4.3.2. Des statistiques provenant des assurances sociales | 33 |
| 4.3.3. Des statistiques provenant des bureaux de placement | 33 |
| 4.3.4. Des évaluations officielles | 34 |
| 4.4. Les indicateurs du chômage | 34 |
| 4.4.1. Le taux de chômage | 34 |
| 4.4.2. Le taux de participation | 34 |
| 4.4.3. La Sélectivité..... | 35 |
| 4.4.3. 1. Indicateur de sélectivité du chômage | 35 |
| 4.4.4. La vulnérabilité..... | 35 |
| 4.4.4. 1. Indicateur de vulnérabilité | 36 |
| 4.4.5. L'employabilité | 36 |
| 4.4.5.1. Indicateur d'employabilité | 36 |
| 4.5. Problèmes de données et des statistiques sur le chômage..... | 36 |
| 4.6 - Les inégalités face au chômage..... | 39 |

X

I

A
M
V
O
L

A

X

X

| | |
|---|----|
| 4.6.1. L'âge..... | 39 |
| 4.6.2. Le sexe..... | 40 |
| 4.6.3. Le diplôme..... | 40 |
| 4.7. Les différentes typologies du chômage..... | 41 |
| 4.7.1. Le chômage Selon J. FREYSSINET..... | 41 |
| 4.7.1.1. le chômage de conversion..... | 41 |
| 4.7.1.2. le chômage répétitif..... | 41 |
| 4.7.1.3 le chômage d'exclusion..... | 42 |
| 4.7.2. Selon les écoles de la pensée économique..... | 42 |
| 4.7.2.1. Le chômage volontaire..... | 42 |
| 4.7.2.2. Le chômage frictionnel..... | 42 |
| 4.7.2.3. Le chômage structurel..... | 42 |
| 4.7.2.4. Le chômage conjoncturel..... | 43 |
| 4.7.2.5. Le chômage transitoire..... | 43 |
| 4.7.3. D'autre formes de chômage..... | 43 |
| 4.7.3.1. Le Chômage saisonnier..... | 43 |
| 4.7.3.2. Halo du chômage..... | 44 |
| 4.7.3.3. Le chômage déguisé..... | 44 |
| 4.7.3.4. Le chômage potentiel..... | 44 |
| 4.8. Le taux de chômage et le plein emploi..... | 44 |
| 4.8.1. Le Plein emploi..... | 44 |
| 4.8.1.1. Le plein emploi selon Beveridge..... | 45 |
| 4.8.1.2. Le taux d'emploi..... | 46 |
| 4.8.1.3. Le plein emploi et les critères qualitatifs..... | 46 |
| 4.8.1.4. Le plein emploi et la durée du travail..... | 47 |

| | |
|------------------|----|
| Conclusion | 48 |
|------------------|----|

Chapitre II : "Explication théorique du chômage"

| | |
|--|----|
| Introduction | 50 |
| 1. Les théories traditionnelles du chômage..... | 50 |
| 1.1. L'analyse classique du chômage..... | 50 |
| 1.2. L'approche marxiste du chômage..... | 52 |
| 1.2.1. <i>Exploitation de la force de travail et salaire</i> | 52 |
| 1.2.2. Le Chômage chez Marx..... | 53 |
| 1.3. L'apport des marginalistes | 54 |
| 1.4. L'approche néo-classique du chômage..... | 55 |
| 1.4.1. Les conditions du modèle néo-classique..... | 55 |
| 1.4.2. Le modèle d'équilibre..... | 56 |
| 1.4.2.1. L'offre de travail | 56 |
| 1.4.2.2. La demande de travail..... | 57 |
| 1.4.2.3. L'Equilibre sur le marche du travail | 58 |
| 1.4.2.4. Les limites du modèle | 60 |
| 1.5. L'approche keynésienne du chômage..... | 61 |
| 1.5.1. Le modèle keynésien de base..... | 62 |
| 1.5.1.1. La critique du modèle néo-classique | 62 |
| 1.5.1.2. La demande effective..... | 63 |
| 1.5.1.3. Le niveau de la production : | 64 |
| 1.5.1.4. La demande de travail : | 64 |
| 1.5.1.5. L'offre de travail | 65 |
| 1.5.1.6. L'ajustement keynésien du marché du travail | 66 |
| 2. Les réactualisations théoriques du chômage..... | 70 |
| 2.1. Les nouvelles analyses libérales du chômage..... | 70 |
| 2.1.1. L'extension de l'hypothèse d'homogénéité du travail..... | 70 |

| | | |
|---|---|----|
| X | 2.1.1.1. La théorie du capital humain (G. Becker et Th. Schultz)..... | 71 |
| | 2.1.2. L'extension de l'hypothèse de l'information parfaite | 71 |
| | 2.1.2.1. La théorie de la recherche d'emploi ou « job search»..... | 72 |
| | 2.1.2.2. La théorie du signal (<i>M.Spence</i>)..... | 72 |
| X | 2.2. Explications à la rigidité des salaires..... | 73 |
| | 2.2.1. La théorie des syndicats..... | 73 |
| | 2.2.2. La théorie des négociations salariales | 75 |
| | 2.2.3. Théorie des insiders-outsiders..... | 76 |
| | 2.3.4. Le dualisme du marché du travail..... | 77 |
| | 2.3.4.1. Le dualisme des emplois au sein des firmes : | 77 |
| | 2.3.4.2 théorie de segmentation..... | 77 |
| | 2.2.5. Théorie des contrats implicites..... | 80 |
| | 2.2.6. Théorie du salaire d'efficience..... | 81 |
| | 2.2.6.1. Le modèle de STIGLITZ | 81 |
| | 2.2.6.2. Le modèle d'anti-sélection, Weiss..... | 82 |
| | 2.2.6.3 Un troisième modèle | 82 |
| | 2.2.6.4 modèle du tire au flanc, Shapiro et Stiglitz,..... | 82 |
| | 2.2.6.5 le modèle sociologique (Akerlof)..... | 83 |
| | 2.2.7. La théorie de l'économie de partage | 84 |
| X | 2.3 Les dépassement du modèle keynésien | 84 |
| | Y 2.3.1. La relation de Philips..... | 85 |
| | 2.3.1.1 La découverte originale de phillips..... | 85 |
| | 2.3.1.2. Présentation de la courbe..... | 85 |
| | 2.3.1.3. L'interprétation de la courbe par Lipsey..... | 87 |
| | 2.3.1.4. Une confirmation par Samuelson et Solow..... | 88 |
| | X 2.3.1.5- Interprétation des monitaristes..... | 90 |

| | |
|--|-----|
| 2.3.1.6. La vérification empirique et les recommandations de politique économique..... | 92 |
| 2.3.1.7. L'interprétation des nouveaux économistes classiques..... | 93 |
| 2.3.2. La synthèse entre néo-classiques et keynésiens..... | 94 |
| 2.3.2.1. La loi d'OKUN..... | 94 |
| 2.3.3.2. La théorie du déséquilibre..... | 95 |
| X 2.4. La courbe de Beveridge..... | 96 |
| 2.5. Les théories de la régulation..... | 97 |
| 2.6. L'économie des conventions..... | 99 |
| Conclusion..... | 101 |

Chapitre III : "Les politiques de l'emploi"

| | |
|---|------------|
| Introduction | 104 |
| 1. Les politiques économiques de relance | 105 |
| 2. La redéfinition des règles de fonctionnement du marché du travail..... | 108 |
| 2.1. La baisse du coût de travail | 108 |
| 2.2. La politique de flexibilité..... | 110 |
| 2.3. La réduction du temps de travail | 110 |
| 3. les politiques sociales de l'emploi | 113 |
| 3.1. La réduction de la population active | 113 |
| 3.2-L' Indemnisation du chômage | 114 |
| 3.3. La formation professionnelle..... | 115 |
| 3.4 Les actions de discrimination positive | 116 |
| 3.5 La création d'entreprises par les chômeurs..... | 116 |
| 3.6. Aide à la recherche d'un emploi..... | 116 |
| Conclusion..... | 118 |
| Conclusion de la première partie..... | 119 |

Deuxième partie " Le chômage en Algérie "

| | |
|---|------------|
| Introduction | 120 |
| X Chapitre I : " l'évolution de l'emploi et le chômage en Algérie" | |
| Introduction | 121 |

| | |
|--|-----|
| 1. Situation de la population active en Algérie..... | 122 |
| 2. Les caractéristiques de la population active en Algérie | 124 |
| 3. L'évolution du marché du travail en Algérie | 130 |
| 4. Evolution de l'emploi et le chômage en Algérie..... | 132 |
| 4.1. La période de 1966 à 1985..... | 132 |
| 4.2. La période de 1986 à 1993 | 137 |
| X 4.3 .La période après 1994..... | 141 |
| X 4.4. L'évolution de l'emploi informel en Algérie..... | 147 |
| Conclusion..... | 154 |

Chapitre II : " les politiques de l'emploi en Algérie"

| | |
|---|-----|
| Introduction | 155 |
| 1. Les dispositifs de préservation et de promotion des investissements | 156 |
| 1.1. La mission de l'ANDI | 157 |
| 1.2. Bilan de l'ANDI | 158 |
| 2. : Dispositif d'Insertion Professionnelle des Jeunes (DIPJ) | 166 |
| 2.1. Les Emplois Salariés d'Initiative Locale (ESIL). | 167 |
| 2.2 l'aide à la création d'activités..... | 170 |
| 2.3. L'insertion par la formation..... | 170 |
| 3. Les programmes du " filet social "..... | 173 |
| 3.1 L'Indemnité d'Activité d'Intérêt Général – IAIG | 173 |
| 3.2. Les Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre (TUP-HIMO) | 176 |
| 3.2.1. Les caractéristiques des TUP-HIMO..... | 178 |
| 3.2.2. Le contenu du programme | 179 |
| 4. Le contrat de pré-emploi – CPE..... | 180 |
| 5 . Le micro crédit bonifié | 186 |

| | | |
|---|---|-------|
| x | 6. Le dispositif de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) | 188 |
| | 6.1. Qu'est ce que l'ANSEJ ?..... | 188 |
| | 6.2. Les Objectifs du dispositif ANSEJ..... | 188 |
| | 6.3. Les Conditions d'éligibilité au dispositif..... | 189 |
| | 6.4. La création de micro-entreprise | 189 |
| | 6.4.1. Les types de financement | 190 |
| | 6.4.2. Les avantages et aides liés à la phase de réalisation..... | 191 |
| | 6.4.3. Les avantages liés à la phase d'exploitation..... | 191 |
| | 6.4.4. Bilan de la création de micro-entreprises : | 192 |
| | 6.5. Nouvelles mesures pour l'ANSEJ | 197 |
| | 7. Le dispositif de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC)..... | 198 - |
| | 7.1. La mission de la caisse nationale d'assurance chômage | 199 |
| | 7.1.1. L'assurance chômage | 199 |
| | 7.1.2. L'aide et le soutien au retour à l'emploi et à la création d'activités..... | 201 |
| | 7.1.2.1. Les Centres de Recherche d'Emploi (CRE)..... | 201 |
| | 7.1.2.2. Les Centres d'Aide au Travail Indépendant..... | 202 |
| | 7.1.2.4. L'Aide aux Entreprises en Difficulté – AED..... | 203 |
| | 7.1.2.3. La formation de reconversion..... | 204 |
| | Conclusion | 207 |
| | Conclusion de la deuxième partie | 209 |
| | Conclusion générale | 211 |

Introduction générale

Un récent rapport du BIT, intitulé "Tendances mondiales de l'emploi, 2004", indique qu'à la fin de 2003, 184,9 millions de personnes étaient en chômage dans le monde, soit près de 25 millions de plus qu'en 2000. Alors, ce phénomène qui affecte la majeure partie du monde semble bien poser une problématique qui dépasse la conjoncture qui caractérise tel ou tel pays en particulier. Il est souvent exprimé avec plus d'acuité dans les pays sous-développés, et de par ses dimensions multiples c'est un défi à relever par tout processus de développement. Les dimensions atteintes par ce fléau revêtent un caractère chronique et massif surtout au niveau des jeunes qui représentent la frange de la société la plus touchée.

Aujourd'hui, le chômage a pris une grande importance économique, sociale et politique telle qu'il constitue un des plus puissants facteurs de déstabilisation.

— Les causes multiples de chômage appellent un traitement s'exprimant à travers un ensemble de mesures à engager simultanément. C'est ainsi qu'en plus des actions à caractère conjoncturel, des mesures concrètes et des dispositifs de type structurel sont mis en œuvre, selon une approche économique basée sur la création d'emplois.

En Algérie, après une période de progrès continus marquée par une relative stabilité du marché de l'emploi et le maintien des taux de chômage à des niveaux faibles et qui a duré jusque la moitié des années 80, la situation de l'emploi a connu juste après la chute des prix du pétrole en 1986 des changements profonds et rapides.

En effet, la mauvaise conjoncture économique nationale et la détérioration de la situation financière intérieur et extérieur qui en résultées principalement de la diminution des recettes des hydrocarbures suite au

choc pétrolier ont eu de graves retombées sur le niveau des investissements, sur le rythme de la croissance et la capacité de l'économie à créer de nouveaux emplois.

En plus, le passage de l'économie planifiée à l'économie de marché à partir de la fin des années 80 a aggravé les choses et a donné plus du terrain à l'emploi informel.

Et même si le plan d'ajustement structurel appliqué par les pouvoirs publics en 1994 a permis un redressement significatif de la situation financière et une performance macroéconomique satisfaisantes parfois brillante comme les résultats acquis en matière de désinflation; elle a dégradé plus le marché de l'emploi entraînant un nombre important des travailleurs dans un chômage dite technique. Plus grave encore, la situation n'a pas cessé de se dégrader depuis la mise en œuvre du PAS.

Au regard de cette situation (difficulté de création d'emploi) qui affecte beaucoup de pays dans le monde quel que soit leur niveau de développement, des économistes ont essayé de théoriser le phénomène et d'expliquer ses sources, ses causes et lui donner mêmes des solutions, tandis que d'autres se sont consacrés à lui donner une définition et de le mesurer.

Ainsi, pour certains, la sortie du problème se réalise par une politique macroéconomique de croissance en stimulant l'investissement, alors que pour d'autres, ils envisagent une intervention dans le fonctionnement du marché du travail lui-même.

Les pouvoirs publics en Algérie, très conscients de l'ampleur du problème du chômage et de la gravité des conséquences sur la paix sociale et la stabilité économique, se sont attachés avec plus ou moins de vigueur à élaborer une politique de création d'emplois et de lutte contre le chômage, depuis le début des années 90, en proposant des politiques d'emploi qui visent, soit l'insertion professionnelle directe des jeunes

chômeurs; soit la relance de l'activité avec la promotion et le soutien de l'investissement. Néanmoins, le chômage a persisté et atteint un taux de près de 30 % en 1999.

Dans ce contexte, la problématique qui est posée dans notre travail est de savoir la nature du chômage en Algérie ? Est-il de type keynésien, correspondant à des personnes qui ne parviennent pas à trouver un emploi, à cause d'une activité économique insuffisante, et qui nécessite pour sa baisse, une politique macroéconomique de croissance, basée sur l'investissement massif, qui créera par la suite des emplois et améliorera le fonctionnement du marché du travail ; ou s'agit-il d'un chômage de type classique, correspondant à des personnes qui ne parviennent pas à trouver un emploi, à cause d'une trop faible productivité ou d'un coût de travail trop élevé.

A cet égard, l'idée qui va guider notre travail est que le chômage en Algérie est de type keynésien et involontaire.

A partir, des concepts et les définitions relatives au marché du travail et les différents théories explicatives du chômage nous essayons de tester l'hypothèse posée plus haut, en s'interrogeant sur l'explications de son aggravation ?

Dans ce sens, peut-on attribuer ses causes à une insuffisance des politiques d'emploi ? ou une mauvaise application de ces dernières sur le terrain ? ou encore, à une inadaptation de ces politiques avec la population en chômage.

Pour répondre à toutes ces questions, nous avons adopté le plan suivant:

La première partie intitulée " chômage entre la théorie et la pratique" est divisée en trois chapitres.

Dans le premier chapitre on va essayer de définir et présenter la manière dont le phénomène peut être mesurer du fait qu'en Algérie comme tous autre pays en voie développement l'absence de statistique sûres et fiables nous oblige à considérer l'emploi autant que le chômage comme des

phénomènes difficiles à définir, malaisés à cerner et plus difficile encore à mesurer.

Dans le deuxième chapitre et après avoir cerner le concept de tous les cotés on essayera de présenter l'explication théorique du chômage en abordant la vision néoclassique, keynésienne et marxiste du chômage et leurs modifications dans les théorie contemporaines.

→Le troisième chapitre a été consacré aux différents politiques de l'emploi qui peuvent réduire les tensions du marché de l'emploi et minimiser l'ampleur du phénomène:

La deuxième partie intitulée "chômage en Algérie " de sa part est divisée en deux chapitres.

Dans le premier chapitre, on essayera d' aborder l'évolution de l'emploi et le chômage en Algérie sous une périodisation de 1962 jusqu'à 2003 avec une analyse des tableaux et des graphiques dans chaque période.

→Le second chapitre a été consacré aux politiques de l'emploi en Algérie en présentant les différentes mesures prises par les pouvoirs publics en vu de réduire le taux de chômage et en s'appuyant sur les résultats obtenus de leurs application sur le terrain on essayera de proposer la solution la plus efficace qui pourra créer plus d'emploi et faire reculer le taux de chômage.

Première partie

"Chômage entre la théorie et la pratique"

Introduction

Dans les pays développés comme dans ceux en voie de développement, le chômage constitue l'un des problèmes les plus cruciaux. La majorité des hommes et des femmes, arrivant à l'âge où ils sont capables et en droit de travailler cherchent un emploi. Mais de trop nombreux parmi eux ne sont pas à même d'en trouver.

La théorie économique est divisée dans son approche du chômage entre un courant néoclassique qui avance que le chômage est volontaire et frictionnel, prônant une déréglementation des marchés du travail et un courant macroéconomique d'inspiration keynésienne dont le chômage est involontaire et conjoncturel et préconise par conséquent une relance de la croissance par les politiques budgétaires et financières adéquates.

Cependant, Au contraire, les observations démontrent qu'en période de poussée du chômage, celui-ci ne diminue pas comme prévu lorsque la croissance économique revient. Par ailleurs, il s'avère selon un nombre d'économistes que le travail n'est pas une marchandise comme les autres. Son prix (le salaire) n'est pas le seul et simple résultat de la rencontre de l'offre et de la demande. Le travail n'est pas un produit souple, le marché du travail n'est pas parfait.

Dans cette partie, on essayera d'analyser le chômage sous ses formes différentes et afin d'ouvrir le débat sur ce sujet, on doit analyser les terminologies de emploi et du chômage, ensuite on présentera les explications théoriques du phénomène. En fin, on exposera les différentes politiques d'emploi et de lutte contre le chômage.

Chapitre I

Chômage : Concepts, définitions et mesures

Introduction

Le marché du travail est le lieu où se rencontrent l'offre de travail qui émane de la population active et la demande de travail qui provient des unités productives. Son étude nécessite une connaissance conceptuelle approfondie des différents composants qui le constituent.

Dans ce premier chapitre, on va essayer de définir les principaux concepts d'analyse du marché du travail et la manière de les mesurer. Pour commencer on étudiera la population active puis, on s'intéressera à l'emploi. En fin, on essayera de cerner le phénomène du chômage avant de voir quelles sont ses différentes formes et typologies qui peuvent exister.

1. La population active

1.1. Définition et mesure

La population active¹ d'une nation est l'ensemble des personnes qui exercent ou cherchent à exercer une activité rémunérée². Elle comprend deux sous populations.

La Population Active Occupée (PAO) (les actifs occupés) qui est composée des personnes ayant un emploi rémunéré et Population sans emploi à la recherche d'un emploi (PSERE) (les actifs inoccupés) qui est constituée par les chômeurs³.

Selon le BIT⁴ la population active comprend toutes les personnes des deux sexes qui fournissent, durant une période de référence spécifiée, la main-d'oeuvre disponible pour la production de biens et services, comme définis par les systèmes de comptabilité et bilans nationaux des Nations Unies⁵. Selon ces systèmes, la production de biens et services comprend toute la production et la transformation des produits primaires, que ceux-ci soient destinés au marché, ou troc ou à l'autoconsommation, ainsi que la production pour le marché de tous les autres biens et services et, dans le cas de ménages produisant de tels biens et services pour le marché, la production correspondante qui fait l'objet d'autoconsommation.

On distingue deux mesures de la population active :

¹ Claude Vimont, 1998, Emploi et chômage : la perte de sens des indicateurs traditionnels. Source : Sociétal, n°19, mai 1998

² il ne faut pas confondre travail et activité d'une part une personne au foyer travaille mais n'est pas actif car il n'est pas rémunéré et d'autre part un chômeur ne travail pas mais il est considéré comme actif

³ Jean Pierre DELAS, 1991, Economie contemporaine, ELLIPSES, p.201

⁴ BIT est le bureau international du travail

⁵ Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, adoptée par la treizième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1982)

La population habituellement active qui est mesurée en fonction d'une longue période de référence telle que l'année et la population active du moment, appelée encore "main-d'oeuvre", mesurée par rapport à une courte période de référence telle qu'une semaine ou un jour.

1.1.2 La population habituellement active

La population habituellement active est composée de toutes les personnes ayant dépassé un âge spécifié dont le statut principal vis-à-vis de l'activité, déterminé en fonction d'une longue période de référence telle que l'année, était celui de "personnes pourvues d'un emploi" ou de "chômeurs".⁶

Donc elle peut être subdivisée en personnes pourvues d'un emploi et en chômeurs suivant leur statut principal vis-à-vis de l'activité.

1.1.3 La main-d'oeuvre (la population active du moment)

La main-d'oeuvre ou population active du moment comprend toutes les personnes qui remplissent les conditions requises pour être incluses parmi les personnes pourvues d'un emploi ou les chômeurs,⁷ elle est mesurée par rapport à une courte période spécifiée telle que la semaine ou le jour

La population active peut être rapportée à la population totale pour obtenir un taux brut d'activité, ou bien, de façon plus appropriée, à la population ayant dépassé l'âge prescrit pour la mesure de la population active⁸.

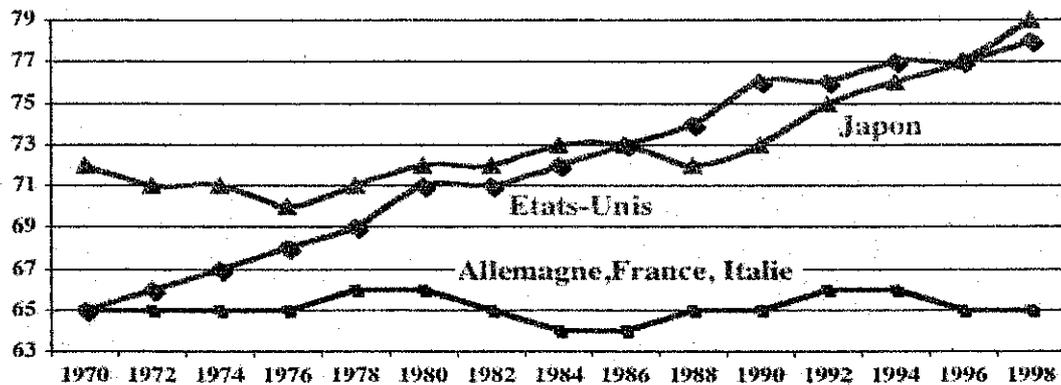
1.1.3.1 Le taux d'activité : c'est un taux qui exprime en pourcentage le rapport de la Population active sur la Population Totale du pays. On peut le considérer en fonction du sexe et de l'âge des individus (ex : actifs de 15 à 60 ans/ personnes de 15 à 60 ans ou encore actifs masculins/ population

⁶ Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, adoptée par la treizième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1982)

⁷ personne qui durant la période de référence a effectué un travail moyennant un salaire, un traitement en espèces ou en nature ; personne qui a un emploi mais qui n'est pas au travail pendant la période de référence. · personne qui durant la période de référence a effectué un travail en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial en espèces ou en nature ; personne ayant une entreprise mais qui durant la période de référence était temporairement absente du travail pour toute raison spécifique.

⁸ la population active peut être divisée en deux grandes composantes : les forces armées et la population active civile.

totale masculine etc.). Le graphique (1) ci-dessous représente une Comparaison internationale des des taux d'activité de 1970 a1998⁹



Source : OCDE , 2001

1.2. Les déterminants de la population active

Généralement ce sont des déterminants à la fois démographiques et socioculturels.

1.2.1 Les déterminants démographiques :

Il s'agit de l'accroissement naturel et des flux migratoires.

1.2.1.1 L'accroissement naturel : c'est le premier déterminant démographique. En effet, le passage de la population total à la population active dépend certainement des fortes naissances et les décès qui sont des responsables du fort accroissement que connaît la population active (09)¹⁰. S'il est positif (naissances supérieur aux décès), il entraîne l'augmentation de la population active.

⁹ P.Cahuc et A. Zylberberg, 2001, Le marché du travail, données OCDE , 2001

¹⁰ Maurice COMPTE, 2001 , Evaluation des politiques de chômage , chômage et population active données OCDE.

1.2.1.2. Le solde migratoire :

Il s'agit des mouvements migratoires qui correspondent à l'écart observé entre les entrées et les sorties d'actifs du territoire national. S'il est positif (flux entrants supérieur aux flux sortants), il permet d'accroître le nombre d'actifs d'une population ¹¹. Généralement les gens émigrent de leur pays pour des causes humanitaires (droit d'asile, problèmes politiques...) ou économiques (manque de travail, pauvreté ...), c'est le cas de la France où il y a eu une très forte immigration économique de 1945 à 1970. C'était un flux migratoire des anciennes colonies maghrébines (Algériens, Marocains...), et de Portugais. La France avait besoin de main d'œuvre pour la reconstruction. Les industries de l'électroménager, automobiles, avec le travail à la chaîne avaient besoin de personnes peu qualifiées. En Allemagne aussi, on a compté plus d'un million d'immigrants en 1970. De 1980 à 1989 l'Allemagne a dû sa croissance démographique à la seule immigration. Depuis 1989 celle-ci se fait grâce à l'Allemagne de l'Est dont la démographie est plus dynamique.

1.2.2. Les déterminants socioculturels

On peut citer trois déterminants :

La durée de la scolarisation, l'âge de la retraite et l'activité féminine.

1.2.2.1. La durée de la scolarité

C'est un facteur qui influence aujourd'hui sur la population active à la baisse. Selon le BIT, et pour mieux connaître les étapes de la transition entre la vie scolaire et l'activité professionnelle et afin de mettre au point, au besoin, des mesures administratives appropriées; des statistiques

¹¹Sebastien.octeau , travail , salaire et emploi (article trouvé sur internet).

particulières devraient être périodiquement établies sur les enfants et les jeunes; elles porteraient sur

la fréquentation scolaire et la participation de ces personnes à l'activité économique. Il peut être nécessaire à cette fin de rassembler des données supplémentaires sur les enfants et les jeunes au-dessous de l'âge minimal adopté pour la mesure de la population active.¹² L'allongement de la durée des études est un phénomène qui pousse les étudiants à poursuivre jusqu'à près de 30 ans leurs études afin d'atteindre le niveau le plus élevé possible susceptible de les protéger du chômage.

1.2.2.2. L'âge de la retraite

Elle influence aussi la population active à la baisse. En effet l'abaissement de l'âge de la retraite et les préretraite aboutissent au raccourcissement de la vie active des travailleurs, ayant pour conséquence de réduire la population active. Mais alors que la retraite est un avantage largement généralisé en Europe, ce n'est pas le cas aux Etats Unies et au Japon où elle reste un avantage réservé aux seuls salariés des grandes entreprises.¹³

1.2.2.3. L'activité féminine :

Elle est un facteur qui influence la Population active à la hausse .En effet Depuis plus de vingt ans, ce sont surtout les femmes qui augmentent les effectifs de la main-d'œuvre des pays industrialisés comme des pays en développement. Selon le BIT, leur proportion dans la population active s'est sensiblement accrue dans toutes les régions sauf l'Afrique. Dans l'Union européenne, par exemple, elles ont contribué à près de 80% de l'augmentation de la main-d'œuvre depuis 1980 et dans des pays comme

¹² La treizième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1982)

¹³ www.chez.com

L'Irlande, l'Italie, le Royaume-Uni et la Suède, ce pourcentage avoisine 100%¹⁴. Ce n'est pourtant pas un phénomène récent mais la féminisation de l'activité était masquée par la nature de celle-ci. En effet les femmes travaillaient souvent dans l'exploitation familiale (agricole, foyer) et n'étaient pas déclarées actives. Aujourd'hui elles travaillent davantage à l'extérieur et sont plus souvent salariées.

1.3. Les caractéristiques de la Population active

Il s'agit de modifications plutôt qualitatives que quantitatives : féminisation, tertiarisation, salarisation et qualification.

1.3.1. La féminisation

Pour les pays occidentaux, les caractéristiques de l'emploi des femmes sont globalement identiques. En Europe, la présence féminine au sein de la population active a évolué de 30 % dans les années soixante à environ 42 % dans les années quatre-vingt-dix — avec des écarts selon les pays, 38 % en Allemagne, 44 % en France et 55% en Suède. La plupart de ces pays ont adopté des lois posant le principe de l'égalité de rémunération à travail égal, comme l'a fait la France en 1972 tandis que les conventions collectives sont souvent utilisées, particulièrement en Europe.

Néanmoins, les femmes sont inégalement présentes dans les différentes catégories socioprofessionnelles. Largement majoritaires parmi les employés (76 %) et dans les professions intermédiaires de la santé et du travail social (76,8 %), elles ne représentent que 28,6 % des cadres administratifs et commerciaux des entreprises, 26,6% des cadres de la fonction publique, 12,9% des ingénieurs et des cadres techniques et 33% des professions libérales. La situation est plus équilibrée pour

¹⁴Revue : TRAVAIL N° 27, décembre 1998, Les femmes et la formation à l'heure de la mondialisation, (BIT)

l'enseignement et les professions scientifiques où le taux de féminisation atteint 53,5 % (statistiques 1994).

En ce qui concerne les pays africains, ils connaissent les plus forts pourcentages de féminisation de la main-d'œuvre dans le monde et il s'agit habituellement d'un travail agricole de subsistance. ¹⁵

1.3.2. La tertiarisation

Le secteur tertiaire est aujourd'hui un secteur créateur d'emplois très important dans les pays développés. Les emplois tertiaires occupent plus de 60% du total des actives dans ces pays ¹⁶ surtout les pays développés à économie de marché. Ainsi entre 1974 et 1991 les effectifs tertiaires ont augmenté de 44% aux Etats Unis, de 30% au Japon, de 23% en France et de 15% en Allemagne.

La tertiarisation est un phénomène ancien, mais qui s'est accéléré pendant les 30 glorieuses (1945 à 1975). Elle s'explique par le passage à une société de consommation de masse avec progression des activités marchandes (commerces, tourisme, hôtellerie, services aux particuliers, services financiers). Elle s'explique aussi par la concentration des entreprises qui ont alors multiplié leurs services (administratifs, comptables, marketing, communication). Et surtout elle s'explique par la montée de l'Etat-providence responsable de la création de nombreux secteurs (fonction publique, éducation, secteur sanitaire et social).

Les emplois tertiaires se diffèrent d'un pays à l'autre : ils sont plus qualifiés en Europe alors qu'ils le sont moins aux tiers monde où ils sont

¹⁵ OIT, Rapport sur l'emploi dans le monde 2003.

¹⁶ Bernard MAROIS, Marie-Ange ANDRIEUX, Rodolphe DURAND, „Chômage et Relance de l'Emploi La vision des entreprises ed Economica 1997, p.19

mal payés, peu valorisants et précaires (ex : les petits boulots de services aux particuliers). Ce sont au contraire plutôt des services commerciaux, financiers et surtout publics en Europe.

1.3.3. La salarisation

La salarisation est la croissance de la part des salariés dans la population active. Les salariés représentent une majorité de la population active occupée (Il y a plus de salariés car le travail est plus sûr). C'est aux EU qu'ils sont le plus représentés : 91,8% en 1989 et au Japon les moins nombreux : 75,5% à la même date. La salarisation est liée à la tertiarisation de l'économie, mais aussi à la crise qui détruit beaucoup d'emplois indépendants dans le commerce, l'agriculture et l'industrie. En France les emplois non salariés sont passés de 6,5 millions en 1955 à 2,5 millions seulement en 1995 soit près de 3 fois moins. Cependant on constate aussi qu'en période de crise, l'emploi non salarié est considéré comme un refuge temporaire de la main d'œuvre ou comme une nouvelle façon de s'insérer sur le marché du travail.

1.3.4- La qualification

Une plus grande qualification est un facteur important d'insertion professionnelle. On peut considérer deux types de qualification :

- la qualification individuelle (diplôme de l'individu ,formation initiale, expérience professionnelle en fonction de l'âge, de la durée de l'activité dans l'entreprise)
- la qualification de l'emploi : Pour occuper un poste, l'employeur, l'entreprise, vont donc définir un certain nombre de critères qui leur semble nécessaire pour occuper l'emploi. Exemple : il peut fixer un critère d'ancienneté ou de qualité

professionnelle. Ces critères font référence à des compétences qui ne reposent pas nécessairement sur des savoirs (diplômes) ou des savoirs faire.

Le niveau de qualification de la population active augmente dans l'ensemble des pays développés à économie de marché. Cette évolution peut s'expliquer par l'allongement de la durée de la scolarisation et sa généralisation à toutes les Classes. Mais l'obtention d'un diplôme est surtout vue aujourd'hui comme une protection contre le chômage. De plus les secteurs secondaire et tertiaire réclament une main d'œuvre de plus en plus qualifiée du fait du progrès technique.

2. La Population inactive

C'est la différence entre la population totale et la population active. Il s'agit donc des personnes qui, à la fois, n'ont pas une activité professionnelle rémunérée et qui n'en cherchent pas.

2.1. Définition et mesure :

Contrairement à la population active la population inactive (PI) est l'ensemble des personnes qui n'exercent, ni cherchent à exercer, une activité rémunérée (les jeunes scolarisés ou appelés au service national, personne au foyer, les handicapés, retraités, les âgés)¹⁷

Elle comprend toutes les personnes, indépendamment de leur âge, y compris celles ayant un âge inférieur à l'âge spécifié pour la mesure de la population active, qui n'étaient pas économiquement actives, elle peut être subdivisée en deux : La population inactive du moment et population habituellement du moment ¹⁸

¹⁷ Jean Pierre DELAS, Economie contemporaine, Ellipses paris (1991), chapitre VI emploi et chômage p 201.

¹⁸ Cette définition ne retient aucune limite d'âge, contrairement à celles relatives aux personnes occupées et aux chômeurs. Selon le BIT, Les enquêtes statistiques dans ce sujet doivent se réaliser soit dans le cadre du concept habituellement, soit par rapport à la situation du moment.

2.1.1 La population inactive du moment : Autrement dit les personnes qui n'appartiennent pas à la "main-d'oeuvre", elle comprend toutes les personnes qui n'étaient ni pourvues d'un emploi ni en chômage durant la brève période de référence spécifiée, soit en raison :

- a) de la fréquentation d'établissements d'enseignement;
- b) de leur engagement dans des tâches ménagères;
- c) de leur mise à la retraite ou de leur âge avancé;
- d) d'autres raisons telles que l'incapacité de travailler ou l'invalidité, qui peuvent être spécifiées.

Les pays adoptant la définition standard du chômage ¹⁹ peuvent identifier les personnes non classées comme chômeurs, qui étaient disponibles pour travailler mais qui ne cherchaient pas de travail durant la période de référence, et les classer séparément dans la population inactive du moment.

2.1.2. La population habituellement inactive

La population habituellement inactive ²⁰ comprend toutes les personnes dont le principal statut d'activité durant la longue période de référence spécifiée n'était ni celui de personne pourvue d'un emploi ni celui de chômeur. Elle comprend les catégories fonctionnelles suivantes :

- ◆ a) étudiants
- ◆ b) personnes s'occupant du foyer
- ◆ c) retraités et rentiers
- ◆ d) autres personnes inactives comme les personnes occupées à des activités volontaires non rémunérées

d'autres personnes ayant des activités marginales qui sortent du cadre des activités économiques.

¹⁹ définition adoptée par le bureau international du travail (1982)

²⁰ Selon L'OIT, dans les pays en développement, la notion de "habituellement" doit être privilégiée à cause de la prédominance du secteur informel (où il y a une forte mobilité) et du caractère saisonnier de certaines activités, notamment dans l'agriculture. Les enquêtes quelle que soit leur durée doivent essayer de saisir mois par mois la situation des individus sur une période d'un an, de manière à établir un

3. L'Emploi

3.1. Définition

On dit qu'une personne occupe un emploi lorsqu'elle effectue un travail rémunéré et déclaré. Il peut être salarié – c'est le cas le plus fréquent : l'employé se met à la disposition de son employeur pour une durée spécifiée, en échange d'un salaire. Comme il peut être non salariés – occupés par les personnes «à leur compte» – correspondent à des situations très diverses (agriculteurs, professions libérales, commerçants, etc.), dans lesquelles le travailleur est maître de son emploi du temps et rémunéré par des honoraires ou des bénéfices. L'emploi peut être à temps complet ou à temps partiel, saisonnier ou régulier, à durée déterminée ou à durée indéterminée.

3.2. Mesure de l'emploi

3.2.1. Les personnes pourvues d'un emploi :

C'est toutes les personnes qui ont dépassé un âge spécifié qui se trouvaient, durant une brève période de référence spécifiée telle qu'une semaine ou un jour, dans les catégories suivantes :

3.2.1.1. Emploi salarié :

3.2.1.1.1. Personnes au travail : personnes qui, durant la période de référence, ont effectué un travail en échange d'un salaire ou un traitement en espèces ou en nature.

3.2.1.1.2 .Personnes qui ont un emploi mais ne sont pas au travail : c'est des personnes qui, ayant déjà travaillé dans leur emploi actuel, en étaient absentes durant la période de référence et avaient un lien formel avec leur emploi.

Ce lien formel avec l'emploi devrait être déterminé à la lumière des circonstances nationales, par référence à l'un ou plusieurs des critères suivants :

- a) le service ininterrompu du salaire ou du traitement;

b) une assurance de retour au travail à la fin de la situation d'exception ou un accord sur la date de retour;

c) la durée de l'absence du travail qui, le cas échéant, peut être la durée pendant laquelle les travailleurs peuvent recevoir une indemnisation sans obligation d'accepter d'autres emplois qui leur seraient éventuellement proposés.

3.2.1.2. Emploi non salarié :

3.2.1.2.1. Personnes au travail : c'est les personnes qui durant la période de référence ont effectué un travail ²¹, en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial, en espèces ou en nature.

3.2.1.2.2 Personnes ayant une entreprise mais n'étant pas au travail : c'est les personnes qui, durant la période de référence, avaient une entreprise qui peut être une entreprise industrielle, un commerce, une exploitation agricole ou une entreprise de prestations de services, mais n'étaient temporairement pas au travail pour toute raison spécifique.

Selon le bit²² et pour une meilleur fiabilité des statistiques :

- ◆ Tout les employeurs, les personnes travaillant à leur propre compte devraient être considérés comme travailleurs non salariés
- ◆ Les travailleurs familiaux non rémunérés devraient être considérés comme travailleurs non salariés indépendamment du nombre d'heures de travail effectué durant la période de référence.
- ◆ Les pays qui, pour des raisons particulières, préféreraient choisir comme critère une durée minimale de temps de travail pour inclure les travailleurs familiaux non rémunérés parmi les personnes pourvues d'un emploi devraient identifier et classer séparément les personnes de cette catégorie qui ont travaillé moins que le temps prescrit.

²¹Dans la pratique selon le bit (octobre1982), on peut interpréter la notion de "travail effectué au cours de la période de référence" comme étant un travail d'une durée d'une heure au moins.

²²Rassemblement des données, analyse et classifications CIST (82) p.25.26.27

◆ Les personnes engagées dans la production de biens et services pour leur propre consommation ou celle du ménage devraient être considérées comme travailleurs non salariés si une telle production apporte une importante contribution à la consommation totale du ménage.

◆ Les apprentis qui ont reçu une rétribution en espèces ou en nature devraient être considérés comme personnes pourvues d'un emploi salarié et classés comme "étant au travail" ou "n'étant pas au travail" sur la même base que les autres catégories de personnes pourvues d'un emploi salarié.

• Les étudiants, les personnes s'occupant du foyer et autres personnes principalement engagées dans des activités non économiques durant la période de référence et qui étaient en même temps pourvues d'un emploi salarié ou non salarié devraient être considérés comme ayant un emploi, sur la même base que les autres catégories de personnes ayant un emploi, et être identifiés séparément lorsque cela est possible.

3.3. Le sous emploi

Le sous-emploi caractérise une insuffisance dans l'emploi par rapport à des normes déterminées ou à un autre emploi possible compte tenu de la qualification professionnelle. Il existe deux principales formes de sous-emploi, à savoir le sous emploi visible et le sous-emploi invisible.

3.3.1. Le sous-emploi visible : C'est un concept statistique qui se mesure par l'insuffisance du volume de l'emploi. Cette insuffisance est appréhendée par le nombre d'heures ouvrées que l'on compare soit à la réglementation, soit au désir du travailleur d'en faire davantage. Dans le cadre de l'utilisation du nombre d'heures ouvrées pour mesurer le sous-emploi lors des enquêtes, on doit prendre en compte lors des comparaisons avec la norme officielle, qu'il existe des professions particulières pour lesquelles des horaires particuliers existent également.

3.3.2. Le sous-emploi invisible : contrairement au sous emploi visible, il reflète plutôt une mauvaise répartition ou utilisation des ressources en

main d'œuvre. On l'observe par le biais des emplois sans rapport avec les qualifications, qui très souvent procurent des revenus insuffisants et laissent le travailleur en situation permanente de mobilité.

La grille de mesure de sous-emploi applicable dans les deux cas lors de la détermination de la situation d'activité de la population se présente comme le montre le tableau ci-après :

| | | |
|------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| | Désire et peut travailler plus | Ne désire et ne peut travailler plus |
| travaille | Sous emploi | occupé |
| Ne travaille pas | Chômeur | inactive |

3.3.3. Mesure du sous emploi

Le sous-emploi peut être mesuré en se basant principalement sur les capacités actuelles des travailleurs et leur situation de travail telle que décrite par ceux qui sont employés. Il reflète la sous utilisation des capacités de production de la population employée. Ceci a trait à une autre situation d'emploi dans laquelle les personnes souhaitent travailler et sont disponibles pour le faire. Les personnes occupées peuvent être simultanément en sous-emploi et en situation d'emploi inadéquat.²³

3.3.3.1. Mesure du sous-emploi lié à la durée du travail

Le sous-emploi lié à la durée du travail existe quand la durée du travail d'une personne employée est insuffisante par rapport à une autre situation

²³ L'emploi inadéquat lié aux qualifications, caractérisé par une utilisation insuffisante ou inadéquate des qualifications professionnelles, entraînant une mauvaise utilisation des ressources humaines. l'emploi inadéquat lié au revenu, résultant d'une organisation du travail insuffisante ou d'une faible productivité, d'outillage, d'équipements ou de formation insuffisants, ou d'une infrastructure déficiente. l'emploi inadéquat lié au nombre d'heures de travail trop élevé.

d'emploi possible que cette personne est disposée à occuper et disponible pour le faire.

Les personnes en sous-emploi lié à la durée du travail comprennent toutes les personnes pourvues d'un emploi et qui répondent selon le BIT aux trois critères²⁴ suivants pendant la période de référence utilisée pour définir l'emploi :

- disposées à faire davantage d'heures», c'est-à-dire souhaitant prendre un autre emploi en plus de leur emploi actuel afin d'effectuer davantage d'heures de travail; de remplacer leur emplois actuels par un autre emploi assorti d'une durée de travail supérieure; d'effectuer davantage d'heures de travail dans leurs emplois actuels.
- disponibles pour faire davantage d'heures» c'est-à-dire prêtes, pendant une période ultérieure spécifiée,²⁵ à faire davantage d'heures, si la possibilité leur en était offerte
- ayant travaillé moins qu'un seuil²⁶ relatif à la durée du travail, c'est-à-dire les personnes dont «les heures de travail réellement effectuées» dans tous les emplois confondus pendant la période de référence, telles que définies dans les directives internationales en vigueur concernant les statistiques du temps de travail, étaient inférieures à un seuil à choisir selon les circonstances nationales.

²⁴ La seizième Conférence internationale des statisticiens du travail, (octobre 1998)

²⁵ Selon la 13^{ème} CIST, La période ultérieure à spécifier lorsque l'on détermine la disponibilité des travailleurs pour faire davantage d'heures devrait être choisie en fonction des circonstances nationales et inclure la période dont ont généralement besoin les travailleurs pour quitter un emploi et en commencer un autre.

²⁶ Ce seuil pourrait être défini, par exemple, par rapport à la distinction entre emploi à plein temps et emploi à temps partiel, aux valeurs médianes, moyennes, ou aux normes relatives aux heures de travail telles que spécifiées par la législation pertinente, les conventions collectives, les accords d'aménagement du temps du travail, ou les habitudes de travail selon les pays.

3.4. L'emploi et le secteur informel

La problématique du secteur informel se pose en terme de dualité. D'un côté, les lacunes du "marché formel" de travail obligent une bonne partie de la population active à s'installer à son propre compte dans des emplois précaires. Ce qui constitue selon les interventionnistes une source de pertes considérables pour l'état : manque à gagner du fait la fraude fiscale, la contrebande et sous évaluation du PIB .Ces travailleurs contrairement à ceux du secteur formel ne bénéficient d'aucune protection sociale. La tendance est alors de combattre cette pratique au nom, primo ,d'une certaine politique d'amélioration des conditions des travailleurs , secundo a aboutir à la modernisation du système productif dans son ensemble en s'appuyant sur certaines mesures ciblant à pratiquer les principes économiques fondés sur la mesure, la rationalité, la légalité, et la protection sociale (26)et tertio de lutter contre les facteurs diminuant les recettes de l'état en point de vue fiscalité et impôt... D'un autre côté il en est bien conscient du fait que les emplois dans le secteur informel procurent des revenus à ceux qui les exercent et constitue un acteur économique important et un phénomène créateur d'emploi et de richesse dont il ne serait pas souhaitable de freiner la croissance ce qui mérite plutôt d'être encouragé. Une réponse à ce dilemme n'est pas simple. Pour sa part, l'OIT propose une approche pragmatique tendant à induire les opérateurs du secteur informel d'appliquer de manière progressive certaines des normes internationales du travail auxquelles nul ne devrait s'y soustraire (par exemple, le travail des enfants).²⁷

²⁷C. Maldonado et J. Gasarian , Secteur informel : Fonctions macroéconomiques et politiques gouvernementales : Le cas du Niger, (www.google.fr)

3.4.1. Définition et caractéristiques du secteur informel

Le concept de secteur informel a pris naissance au début des années 70 dans des études du BIT sur le Ghana et le Kenya, servant à désigner les activités de petite taille essentiellement destinées à procurer des revenus de subsistance. Par la suite, la notion s'est étendue à l'ensemble des petites activités qui, du fait de leur origine traditionnelle ou de leur caractère récent et spontané, sont restées en marge des législations et des diverses formes d'enregistrement, notamment statistiques.

3.4.1.1. Qu'est-ce que le "secteur informel" ?

On appelle "secteur informel" toute la partie de l'économie qui n'est pas réglementée par des normes légales ou contractuelles. Les travailleurs du secteur informel ne sont souvent pas des salariés dans le sens habituel du terme: ce sont formellement des indépendants, en réalité souvent dans des relations de dépendance vis-à-vis de ceux qui les paient encore bien plus violentes que les travailleurs salariés.

Spécifiquement, il s'agit de travailleurs à domicile (habillement, alimentation et tabacs, artisanat, saisie et traitement de données informatiques, etc.), vendeurs ambulants ou dans des marchés non réglementés et micro-prestataires de services (nettoyage, transports, etc.), employés de maison, paysans sans terre ou obligés de travailler ailleurs que sur leur terre pour survivre.

Selon Philippe ADAIR, les activités informelles recouvrent l'ensemble des ressources –biens et services marchands et non marchands qui participent de trois modalités de production et d'échange : les activités non déclarées rémunérées, la production domestique, l'entraide

(Adair,1985;Thomas,1992)²⁸.

Elles sont aussi pour certains auteurs²⁹, un ensemble des activités à faible

²⁸ Philippe ADAIR, 2002, «l'économie informelle » revue économie et management l'économie informelle N°01 Mars 02 pp 2-3

productivité et revenu pour des population pauvres , non qualifiée, sous employée ou en chômage déguisé .

Pour sa part le BIT le définit³⁰ comme étant un ensemble d'unités produisant des biens et des services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Ces unités ayant un faible niveau d'organisation, opèrent à petite échelle et de manière spécifique, avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production. Les relations d'emploi -- lorsqu'elles existent -- sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les liens de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties.³¹

Les activités exercées par les unités de production du secteur informel ne sont pas nécessairement réalisées avec l'intention de s'échapper aux services des impôts, des cotisations de sécurité sociale et l'inspection du travail ou d'autres dispositions administratives, ou d'enfreindre la législation du travail. Par conséquent, le concept des activités du secteur informel devrait être différencié de celui des activités de l'économie dissimulée ou souterraine.³²

3.4.1.2. Les Caractéristiques du secteur informel

Les premières études menées sur le secteur informel par une équipe du BIT au début des années 70 au Kenya ont permis de dresser une liste des caractéristiques du secteur informel qui, peuvent être confirmées ou infirmées

²⁹ BOUNOUA Chaib ,1992, Une lecture critique du secteur informel dans les pays du tiers monde , les cahiers du CREAD ? Alger , n°30 2eme tri 1992 , p.p 91-107.

³⁰Rapport de la 15 ème conférence internationale des statisticiens du travail, BIT janvier 1993

³¹ Valentin MBAGA BOUASSA,2000, La sécurité sociale et le secteur informel(Conférence internationale de recherche en sécurité sociale "an 2000" Helsinki, 25-27 septembre 2000).

³² M.KELKOUL 1998, « place du secteur informel dans le schéma de développement d'une économie en transition», Revue Algérienne du travail N°23/98 P 38.

selon l'environnement de chaque pays. A cette date, les investigations avaient retenu que :

- Les entreprises du secteur informel emploient souvent moins de 10 personnes, généralement des proches de la famille.
- Le secteur informel est hétérogène, avec une prédominance des activités commerciales, de transport, de réparation et de maintenance. la mobilité (création, cessation d'activité) des entreprises du secteur informel est très grande.
- Le capital investi est souvent négligeable.
- Une main d'œuvre abondante, non qualifiée ou formée sur le tas y travaille.
- La relation employeur – salarié est souvent non écrite, et les droits des travailleurs sont complètement ignorés.

Actuellement le développement du secteur informel correspond à une multitude de raisons qui diffèrent selon les pays ou les moments. L'absence d'alternative véritable, le choix pour un travail indépendant, la flexibilité des horaires, les possibilités de gain, le désir de contourner les législations et l'existence des activités à tradition informelle sont les plus importantes.

3.4.1.3. Collecte de données sur l'emploi dans le secteur informel

Les statistiques du secteur informel sont importantes dans la mesure où on en a besoin pour améliorer les statistiques du travail, connaître la contribution de ce secteur à l'économie nationale, évaluer et planifier les politiques et programmes d'amélioration des conditions de travail dans ce secteur et analyser la situation des groupes particuliers comme les femmes, les enfants et les travailleurs migrants.

Malheureusement, la mesure des activités du secteur informel pose des problèmes au niveau du concept, de l'hétérogénéité de cet ensemble, de l'identification des unités (localisation, etc.), de leur mobilité (durée de vie), de la peur du fisc, de l'absence d'une comptabilité, du manque d'éducation

et parfois de la forte concentration géographique qui ne facilite pas la mise en œuvre des plans de sondage.

S'agissant du concept, le système de comptabilité des Nations Unies de 1993 retient les conditions suivantes pour définir le secteur informel. Ainsi, les entreprises du secteur informel sont celles qui :

- ne sont pas légalement séparées de leur propriétaire
- ne tiennent pas un système de comptabilité faisant une distinction entre les activités de production et celles des propriétaires.
- peuvent employer des salariés ou non.
- travaillent dans un local à domicile ou ailleurs.

Ils sont exclus, selon le BIT les entreprises individuelles à activités agricoles produisant pour l'autoconsommation. Comme il convient de ne pas oublier les activités non agricoles des entreprises agricoles, les travaux domestiques, les autres activités rurales et les travailleurs à domicile³³.

3.4.1.4. Situation du secteur informel :

Selon le BIT, dans les pays en développement, la majorité des emplois est créée dans le secteur informel qui fait travailler environ 500 millions de personnes. La pénurie d'emplois dans le secteur structuré de l'économie ainsi que le manque de qualifications d'une large fraction de la main-d'œuvre, ont conduit à l'essor d'un secteur informel dans lequel la plupart des travailleurs occupent un emploi faiblement rémunéré dans des conditions de travail médiocres et non réglementées.

Compte tenu du nombre de travailleurs concernés et de son augmentation constante, une action concertée est nécessaire pour améliorer les revenus, la productivité et les conditions de travail dans ce secteur.³⁴ En complément d'un appui institutionnel et de possibilités de crédit à des taux abordables, la

³³Mme Adriana MATA, 1999, STATISTIQUES DE L'EMPLOI, p.69 (document trouvé sur internet)

³⁴Rapport sur l'emploi dans le monde, BIT, 1998

formation peut jouer à cet égard un rôle décisif. Les auteurs de cette idée préconisent une politique de formation qui réponde aux exigences de ceux qui sont déjà installés dans la production du secteur informel et qui ont besoin d'un complément de formation qui leur permette de se familiariser avec telles technologies nouvelles et tels produits nouveaux.³⁵

4. Le chômage

× 4.1. Définition et mesure du chômage :

En théorie, le chômage a une définition internationale. Dans les faits, ses évaluations sont propres à chaque pays, reposant pratiquement sur deux critères :

- critère de situation : le fait de ne pas occuper d'emploi
- critère de comportement : le fait de rechercher un emploi

En effet , chaque institut utilise des sources statistique différentes et adapte la définition du Bureau International du Travail à son cas particulier . Il découle de ceci que les comparaisons entre pays sont difficiles à mener. D'une part parce que chaque pays a ses singularités socioculturelles et d'autre part parce que la définition et les méthodes d'évaluation du chômage diffèrent d'un cas à l'autre.

4.1.1. Le chômage au sens du bureau International du travail

La définition du BIT du chômage adoptée par la 13eme conférence internationale des statisticiens de Genève en 1982 est la suivante :

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

- Strictement sans travail, c'est -à dire qui n'était pourvues ni d'un emploi salarié ni d'un emploi non salarié.

³⁵Mme Adriana MATA, 1999 ,STATISTIQUES DE L'EMPLOI, p.69 (document trouvé sur internet)

- Absolument disponibles pour travailler" dans un emploi salarié' ou non durant la période de référence.
- à la recherche d'un travail " c'est – à –dire qui avaient attester des démarches effectives de recherche d'emploi d'une autre façon qui avaient pris des dispositions spécifiques au cours d'une période récente spécifié pour chercher un emploi salarié ou non. ces dispositions peuvent inclure :
 - L'inscription à un bureau de placement public ou privé;
 - la candidature auprès d'employeurs ;
 - les démarches sur les lieux de travail;
 - 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, des licences, etc.

Il faut signaler que d'autres dégagent une gradation de sept indicateurs différents.

- le taux de chômage de longue durée .
- le taux de pertes d'emploi.
- le taux de chômage adulte.
- le taux de chômage des travailleurs à temps plein.
- le taux de chômage utilisé couramment.
- le taux incorporant la moitié des personnes travaillant à temps partiel pour raisons économiques.
- le taux de chômage comprenant les travailleurs découragés.

Les quatre premiers concernent des formes aggravées de chômage tandis que les deux derniers étendent le taux classique à d'autres formes de chômage.

Ces définitions sont donc suffisamment larges pour recouvrir des situations particulières et des réalités sociales différentes à l'intérieur d'un pays mais aussi entre pays .L'évaluation du taux de chômage repose sur la mise en place de statistiques fiables qui , pour l'ensemble des pays proviennent essentiellement de quelques sources spécifiques .x

4.1.1.1. Quelques cas particuliers de la définition standard du chômage

Selon La 13 ème CIST, certains cas spéciaux s'apparaissent dans la définition standard du chômage suivant les situations économiques et les politiques et l'état du marché du travail des pays :

- Dans les situations où les moyens conventionnels de recherche de travail sont peu appropriés, où le marché du travail est largement inorganisé ou d'une portée limitée, où l'absorption de l'offre de travail est, au moment considéré, insuffisante, où la proportion de main-d'oeuvre non salariée est importante, la définition standard du chômage peut être appliquée en renonçant au critère de la recherche de travail.
- Pour appliquer le critère de la disponibilité pour le travail, spécialement dans les situations couvertes ci-dessus, des méthodes appropriées devraient être mises au point pour tenir compte des circonstances nationales. De telles méthodes pourraient être fondées sur des notions comme l'actuelle envie de travailler et le fait d'avoir déjà travaillé, la volonté de prendre un emploi salarié sur la base des conditions locales ou le désir d'entreprendre une activité indépendante si les ressources et les facilités nécessaires sont accordées.

- En dépit du critère de recherche de travail incorporé dans la définition standard du chômage, les personnes sans travail et disponibles pour travailler, qui ont pris des dispositions pour prendre un emploi salarié ou pour entreprendre une activité indépendante à une date ultérieure à la période de référence, devraient être considérées comme chômeurs.
- Les personnes temporairement absentes de leur travail sans lien formel avec leur emploi, qui étaient disponibles pour travailler et à la recherche d'un travail, devraient être considérées comme chômeurs conformément à la définition standard du chômage. Les pays peuvent, cependant, en fonction des situations et politiques nationales, préférer renoncer au critère de la recherche d'un travail dans le cas des personnes temporairement mises à pied. Dans de tels cas, les personnes temporairement mises à pied qui n'étaient pas à la recherche d'un travail mais qui étaient néanmoins classées comme chômeurs devraient être identifiées et former une sous-catégorie à part.
- Les étudiants, les personnes s'occupant du foyer et les autres personnes principalement engagées dans des activités non économiques durant la période de référence et qui satisfont aux critères exposés ci-dessus devraient être considérés comme chômeurs au même titre que les autres catégories de chômeurs et être identifiés séparément lorsque cela est possible.

4.1.1.2. Définition et interprétation européenne du chômage

L'interprétation communautaire européenne de la définition théorique du chômage se résume dans trois points³⁶:

- Etre sans emploi c'est à dire non pourvu d'emploi salarié ou non salarié pendant au moins une heure pendant la semaine de référence.
- Etre disponible pour travailler c'est à dire pouvoir commencer une activité dans un délai de deux semaines.
- Rechercher activement un travail c'est à dire avoir entrepris des démarches spécifiques en vue de trouver un emploi au cours des quatre dernières semaines.

4.2. La source des statistiques

Généralement, on trouve deux sources ; l'une administrative, résulte du fonctionnement des agences d'emploi ; l'autre, proprement statistique, provient des enquêtes par sondage sur les Forces de travail.

4.2.1. La source administrative

Les demandeurs d'emploi viennent s'inscrire pour trouver du travail, dans ce but, ils remplissent un formulaire administratif. Ensuite, sur la base d'une définition les formulaires sont traités pour donner un effectif de "chômeurs". Par exemple, on enlève les demandeurs d'emploi ayant déjà un emploi (qui cherchent un autre emploi ou un deuxième emploi); par convention (variable selon les pays) on soustrait aussi les personnes demandant des emplois non typiques (tels que emploi occasionnel ou emploi à temps partiel), ainsi que les personnes se déclarant non disponibles etc. On obtient ainsi un effectif.

³⁶Olivier Chardon et Dominique Goux, La nouvelle définition européenne du chômage BIT, (www.google.fr)

Dans tous les pays, les statistiques administratives constituent la principale source de données sur le chômage, du fait de leurs forte périodicité (généralement mensuelle); faible délai de calcul et de publication et de leurs degré de détail géographique élevé (par département, par commune).

Par contre, elles ont l'inconvénient, trop souvent oublié, de ne couvrir que les personnes qui viennent s'inscrire et d'être parasitées par les règles qui régissent l'enregistrement et les avantages qu'il procure. Les changements dans les méthodes de gestion des fichiers ou dans la réglementation des droits attribués aux inscrits produisent ainsi des fluctuations d'effectifs que les statisticiens tentent de corriger.

Il est certain que l'étude de l'inscription aux bureaux d'emploi présente un grand intérêt puisqu'elle est au croisement des pratiques individuelles (s'inscrire) et administratives (être enregistré) et qu'elle débouche sur les systèmes locaux de protection sociale et de gestion des chômeurs. Il est d'ailleurs impossible de faire abstraction des bureaux d'emploi : ils contribuent fortement à structurer le phénomène chômage.

4.2.2. La source statistique

Au lieu de partir des demandeurs d'emploi et de trier parmi eux ceux qui seront chômeurs enregistrés, les enquêtes par sondage sur l'emploi observent la population totale en âge de travailler. Par une série de questions sur l'emploi, la recherche d'emploi, la disponibilité du candidat pour l'emploi etc., cette population est répartie en occupés, chômeurs et inactifs. Cette approche, moins parasitée que la précédente par le contexte administratif, n'est cependant pas neutre puisqu'elle s'inscrit dans des représentations sociales et des pratiques

institutionnelles ³⁷Le statisticien en effet ne fait que conceptualiser, durcir, traduire en critères opératoires, la notion "ordinaire", telle qu'elle est perçue par la société.

4.3. Les principales sources statistiques

Les principales sources statistiques disponibles afin de quantifier les effectifs et les flux de chômeurs sont au nombre de quatre .Il s'agit :

4.3.1. Des enquêtes par sondage: Il s'agit des enquêtes par sondage sur la main -d'œuvre et des enquêtes par sondage auprès des ménages .Ce type de source suit fidèlement les recommandations internationales .Les pourcentages obtenus par cette source sont fiables car l'évaluation de la population occupée provient de même enquête.

En outre, elles autorisent les comparaisons internationales

4.3.2. Des statistiques provenant des assurances sociales :

Les régimes d'assurance chômage obligatoires permettent d'obtenir une évaluation de la proportion du nombre de travailleurs au chômage sur l'ensemble de travailleurs assurés .Cette proportion n'est qu'un indicateur du nombre de chômeurs et ne peut prétendre refléter la situation générale d'un pays.

4.3.3. Des statistiques provenant des bureaux de placement :

La qualité de ces statistiques est variable suivant les cas : si l'inscription est volontaire ou non, si elle est conditionnée par l'octroi d'une assurance chômage, selon la répartition des bureaux de placement, etc. Ces statistiques ne sont en général pas comparables d'un pays à l'autre. Leurs variations peuvent en revanche être révélatrices de certains phénomènes pour autant que la législation ou le mode de calcul n'ait pas évolué sur la période d'étude.

³⁷Maurice comte, Evaluation des politiques de chômage (www.google.fr)

4.3.4. Des évaluations officielles :

Elles sont tirées de calculs basés sur les évaluations précédentes et sont fournies par les autorités nationales habilitées. Au total, à l'issue des présentations d'une part de la définition internationale du chômage donnée par le bureau International de travail, et d'autre part des différentes sources utilisées dans les pays pour évaluer le taux de chômage, on constate que de nombreuses différences peuvent caractériser les évaluations d'un pays à l'autre.

4.4. Les indicateurs du chômage

Deux indicateurs sont, en pratique, couramment utilisés,³⁸

La population en chômage peut être rapportée à la population active pour obtenir un taux global de chômage. Des taux de chômage concernant, d'une part, l'emploi salarié et, d'autre part, l'emploi non salarié peuvent être calculés là où cela serait considéré utile et réalisable.

4.4.1. Le taux de chômage :

Il représente le nombre de chômeurs par rapport à la population active. Il ne faut pas confondre ce taux avec celui qui rapporterait les chômeurs par rapport à la population totale en âge de travailler. Pour la classe d'âge des jeunes, un taux de 1 sur 4 ne signifie pas qu'un jeune sur quatre est au chômage, mais qu'un jeune actif sur quatre l'est. Ce qui est très différent.

4.4.2. Le taux de participation

Il permet, quant à lui, d'apprécier la part de la population active par rapport à la population totale en âge de travailler. Pour connaître le nombre de chômeurs par rapport à la population totale, il suffit donc de multiplier le taux de chômage par le taux de participation. De manière symétrique, le

³⁸ une Communication de Jean-Baptiste Desquilbet, maître de conférences, à l'Université d'Orléans, le 25 février 1999, économie de travail (www.google.fr)

taux d'emploi est le nombre d'actifs occupés par rapport à la population en âge de travailler.

D'autres notions permettent une meilleure analyse du chômage³⁹ il s'agit de la sélectivité, l'employabilité et la vulnérabilité.

4.4.3. La Sélectivité : elle indique l'existence d'un grand nombre de personnes qui est susceptible d'être touché par le chômage que d'autres.

Ex : on trouve généralement un taux plus élevé chez les jeunes actifs (moins de 25 ans) et chez les femmes. Il dépend également du niveau de qualification : plus le niveau est faible, plus le taux de chômage est grand. Tout ceci cumulé, les jeunes femmes peu diplômées ont donc toutes les chances d'être au chômage.

4.4.3. 1. Indicateur de sélectivité du chômage : taux de chômage d'une catégorie divisé sur le taux de chômage global, si cet indicateur est supérieur à un alors cette catégorie a un risque de chômage important (ex : les femmes, les jeunes, les peu qualifiés, les étrangers).

4.4.4. La vulnérabilité : La vulnérabilité correspond au risque qu'encourent des actifs occupés d'un emploi à devenir chômeur. Celle-ci décroît généralement avec l'âge. Actuellement, cette vulnérabilité est très nuancée. Auparavant, plus un actif était âgé, mieux il était inséré dans son emploi. Et contrairement, un jeune actif avait plus de chance de se retrouver au chômage en raison de son manque d'expérience et de la précarité de l'emploi. Mais cette vulnérabilité a tendance à se généraliser et l'on retrouve beaucoup de personnes de plus de 50 ans au chômage.

³⁹ Travail et emploi sebastien.octeau@club-internet.fr

4.4.4.1. Indicateur de vulnérabilité : c'est le nombre de personnes au chômage depuis moins d'un mois divisé sur la population active occupée. La vulnérabilité concerne les personnes (PAO) ayant une forte probabilité de tomber au chômage.

4.4.5. L'employabilité : On appelle l'employabilité, la capacité d'une catégorie de chômeurs à retrouver un emploi. Elle augmente avec le niveau de qualification mais décroît avec l'âge et surtout un âge plus avancé (environ 45 ans). Les jeunes actifs sont par exemple plus facilement embauchés mais essentiellement pour des emplois précaires. De ce fait, le chômage de longue durée (plus de 1 an) touche particulièrement des personnes plus âgées.

4.4.4.1. Indicateur d'employabilité : Nombre de chômeurs de plus d'un an divisé sur le nombre de chômeurs (la personne a plus ou moins de chance de sortir du chômage).

4.5. Problèmes de données et des statistiques sur le chômage

Les statistiques du chômage induisent parfois un portrait largement déformé de la situation de l'emploi par la nature même des procédures utilisées. Evidemment, Comme toute série de données elles peuvent contenir des erreurs, même si la collecte des données est soigneusement mis au point pour en réduire le risque au minimum, certaines erreurs sont néanmoins inévitables. En effet, selon Les experts de l'OCDE, Le taux classique de chômage ne mesure pas la totalité du sous-emploi." ⁴⁰A cet effet, l'indicateur BIT du chômage pour eux est un indicateur insuffisant et de son côté , Francisco Vergara fait marquer que le taux de chômage est obtenu par un sondage auprès des ménages. On interroge chaque personne pour savoir si elle a travaillé "ne serait-ce qu'une heure" pendant la semaine

⁴⁰ Vergara, F., 1997, Perspectives de l'emploi juillet 1993, OCDE, p.17.

de référence (en général celle qui précède l'enquête). Si la personne répond par l'affirmative, elle est classée comme ayant un emploi. Sinon, on lui pose une deuxième question:

Avez-vous "cherché activement" un emploi lors de la semaine de référence? Si la personne répond: "oui", une troisième question est alors posée: êtes-vous "immédiatement disponible" pour occuper un emploi? Seuls ceux qui ont répondu par l'affirmative à ces deux dernières questions sont classés chômeurs ce qui est insuffisant. Ce problème est soulevé aussi par Lester Thurow, sur le cas des Etats Unis en déclarant que le chômage Officiel aux États-Unis ne touche que 5,5 % de la population, soit 7,5 millions de personnes. Mais il faut en ajouter 6 millions qui se déclarent sans emploi quand on les interroge. Simplement, ils ne sont pas comptabilisés parce qu'aux États-Unis ne sont considérés comme chômeurs que ceux qui ont fait une démarche active pour trouver un emploi dans la semaine précédant le recensement. Si une personne reste chez elle parce qu'elle a perdu tout espoir de trouver un boulot, alors elle n'existe pas pour les statistiques. Le chômage, aujourd'hui, est donc plus proche de 10 % que de 5 % estime-t-il."⁴¹

Selon un rapport du Commissariat Général au Plan sur le cas français du chômage; les trois millions de chômeurs au sens du Bureau international du travail ne forment que le noyau dur d'un vaste phénomène de décomposition de la relation au travail. Celui-ci touche près de 7 millions de personnes, sans compter celles qui composent leur environnement familial immédiat." C'est encore une fois plus du double du taux officiel du chômage.

⁴¹Le Nouvel Observateur, 9-15 octobre 1997.

Cette même procédure du BIT introduit d'autres biais lorsqu'on l'applique à des comparaisons internationales dans des contextes aussi différents que l'Europe et les États-Unis: "Les experts qui se sont penchés sur les problèmes de comparaisons internationales du chômage ont unanimement reconnu l'insuffisance du taux du BIT", souligne Vergara. Même le ministère du Travail américain l'admet: "Le taux de chômage [au sens BIT] est commode et bien connu; néanmoins, en nous concentrant trop sur cette seule mesure, nous pouvons obtenir une vision déformée de l'économie des autres pays, comparée à celle des États-Unis... D'autres indicateurs sont nécessaires, si l'on veut interpréter de manière intelligente les situations respectives sur les différents marchés du travail. ⁴²

Pour manipuler les statistiques du chômage et minimiser les erreurs. La Grande Bretagne a réussi à couper en deux le taux de chômage réel sous le règne des conservateurs. Alors qu'il y avait 1,3 millions de chômeurs officiels lors de l'élection de Mme Margaret Thatcher en 1979, il n'y en a que 1,7 million en 1996, soit 6,1% de la population active. Or, si la méthode de calcul n'avait pas changé, c'est un peu plus de trois millions de chômeurs qu'il faudrait recenser, et suivant un rapport de la Midland's Bank, , estimait même leur nombre à 4 millions, soit 14 % de la population active. ⁴³

Si on prend le cas français, une nouvelle mesure du chômage de longue durée est proposée par Les auteurs⁴⁴ même du rapport du Commissariat Général au Plan sur le chômage en France, Il s'agit de prendre la moyenne des périodes cumulées de chômage sur trois ans et non plus seulement les

⁴²International Comparisons of unemployment Indicators, Monthly Labor Review, Washington, mars, 1993, p.3.

⁴³ Le Monde diplomatique, mai 1997, p.8.

⁴⁴ Robert Castel, Jean-Paul Fitoussi, Jacques Freyssinet et Henri Guaino (www.google.fr)

douze mois continus d'inscription à l'ANPE⁴⁵ dans la dernière année. Résultat ? La part des chômeurs de longue durée passerait en 1996 de 35 % à 64 % !

Grossomodo, les difficultés et l'imprécision de la mesure du chômage résulte de l'imperfection des instruments de mesure et de l'incertitude des définitions. Quelle que soit la qualité de l'instrument, la validité de la mesure dépend de la définition opératoire que l'on donne du chômage⁴⁶

4.6 Les inégalités face au chômage

On peut relever plusieurs formes de discrimination parmi lesquelles :

4.6.1. L'âge

Quel que soit le sexe ou la période considérée, le taux de chômage est supérieur dans la classe d'âge 15-24 ans. Pour les plus de 50 ans, l'exposition aux restructurations est largement occultée par les départs en retraite, ce qui réduit significativement le chiffre du chômage dans cette classe d'âge. De plus, le chômage des jeunes est plutôt lié à un problème de vulnérabilité (d'où des passages fréquents mais brefs sur le marché du travail) alors que le chômage des plus âgés tient à leur inemployabilité (ce qui se traduit par une durée de chômage beaucoup plus longue).

Les causes de la surexposition des jeunes sont d'abord qu'ils occupent davantage d'emplois précaires que la moyenne et sont donc les premières victimes des dégraissages des entreprises, ensuite que les employeurs ont tendance à se méfier de leur sous-productivité supposée. Malgré que ces employeurs peuvent embaucher davantage de jeunes pour les former et profiter de leur formation mais ils le font pas et ce d'abord pour un problème de coût, l'employeur préférant laisser le coût de la formation au système éducatif. C'est aussi en raison de l'incertitude sur la stabilité du

⁴⁵ Selon l'ANPE (agence nationale pour l'emploi), sont considérés comme chômeurs les personnes : sans emploi (- de 78h00 de travail au cours du mois écoulé) . disponibles pour travailler . à la recherche d'un emploi . L'ANPE publie en France chaque mois les demande d'emploi a la fin du mois(DEFM), qui représente le nombre de chômeurs

⁴⁶ Jacques Freyssinet, LE CHomage, Repères, La Découverte, 1998

salarié. Si, une fois formé, celui-ci quitte l'entreprise, l'entreprise n'aura pas pu amortir le coût de formation sur une longue période.

4.6.2. Le sexe

Quelle que soit la tranche d'âge considérée, le chômage frappe davantage les femmes que les hommes.

Les principaux facteurs de cette inégalité sont la surreprésentation des femmes sur des emplois précaires, leur prédominance sur les secteurs les plus touchés par la crise et les restructurations (biens de consommation comme le textile habillement ou certaines entreprises de biens d'équipement comme la construction électrique et électronique) ou encore des formations moins diversifiées. Le marché de l'emploi et l'organisation du travail dans les entreprises continuent à fonctionner selon des valeurs et des règles de comportements masculins.⁴⁷

Selon l'OFIAMT⁴⁸, en Suisse et jusqu'en 1993, les hommes et les femmes ont été touchés par le chômage dans des proportions similaires (environ 4,5%). Depuis 1994 en revanche, le taux de chômage des femmes est passé à 5,2%, alors que celui des hommes est resté stable. En 1993, les femmes représentaient 41% des chômeurs, et cette proportion s'est élevée à 43% en 1994. Les femmes sont également plus durement touchées que les hommes par le chômage de longue durée.⁴⁹

4.6.3. Le diplôme

Quels que soient la période ou l'âge considérés, le diplôme protège du chômage.

L'observation plus précise des statistiques montre que cette protection ne commence pas avec des diplômes de niveau élevé mais dès les certificats

⁴⁷ GREVE Rose Marie, *The effects of technological change on women workers*, International Industrial Relations Association, Seventh World Congress (Hamburg, 1-4 September 1986), 17 p.

⁴⁸ Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail

⁴⁹ Cf. "Les femmes lourdement pénalisées", *La lutte syndicale* (Revue des syndicats suisses), janvier 1995

les plus modestes de la performance scolaire⁵⁰, et ce parce que généralement ces petit diplômés sont en fait des individus les plus âgés, dont on a signalé leur faible taux de chômage. Aussi parce que c'est moins le contenu des diplômes qui rend les individus employables que l'intégration sociale dont ces diplômes témoignent. Le diplôme est ainsi autant indice de socialisation que de professionnalisation.

4.7. Les différentes typologies du chômage

D'une manière générale on distingue le chômage classique selon lequel l'offre de travail est supérieure à la demande de travail, ce qui est dû à une demande de travail insuffisante du fait d'un coût du travail trop élevé; et le chômage Keynésien selon lequel l'offre de biens et services est supérieure à la demande, ce qui est dû à une demande de consommation insuffisante du fait de revenus trop faibles.

4.7.1. Selon J. FREYSSINET on distingue :

4.7.1.1. Le chômage de conversion qui est dû aux changements technologiques, ainsi qu'aux restructurations et aux redéploiements. Il affecte les hommes adultes et qualifiés, mais il est bien indemnisé et dure peu longtemps.

4.7.1.2. Le chômage répétitif est quant à lui dû aux stratégies des entreprises qui embauchent en fonction de la conjoncture. Il affecte plutôt les jeunes et les femmes peu qualifiés. Sa durée peut être plus ou moins courte mais il se répète souvent et n'est pas très bien indemnisé.

⁵⁰ R. DI ROBERTO, M. DURAND-LASSERVE, cours d'économie sur le marché du travail, emploi, chômage (document trouvé sur internet)

4.7.1.3 le chômage d'exclusion est dû à la sélectivité des employeurs. Il affecte surtout les plus âgés et les plus jeunes sans qualifications. Il est de longue durée et donc non indemnisé.

4.7.2. Selon les écoles de la pensée économique on distingue encore :

4.7.2.1. Le chômage volontaire dû selon les monétaristes néo-libéraux à l'exigence des chômeurs eux-mêmes qui cherchent un emploi pour lequel ils n'ont pas les qualifications requises ou qui veulent obtenir une rémunération plus élevée que celle que peut leur offrir le marché du travail.

4.7.2.2. Le chômage frictionnel lié à la durée de temps de recherche et de passage d'un emploi à un autre. Il correspond au temps nécessaire qui sépare la cessation volontaire d'une activité et la reprise d'une autre activité professionnelle. Il ne concerne que l'hypothèse aujourd'hui rare, du salarié qui quitte un poste pour un autre qu'il sait prochainement disponible C'est un chômage incompressible, c'est-à-dire qu'il existe toujours, mais il est plus ou moins long selon la conjoncture.

4.7.2.3. Le chômage structurel dû selon les libéraux français qui reconnaissent aussi le chômage frictionnel, aux évolutions de l'emploi par région, par qualification, par secteur. Il est le résultat de blocages difficiles à éliminer et de mal investissement.

Blocage des créations d'emploi quand les entrepreneurs sont découragés par la fiscalité ou la réglementation, d'étendre leur activité.

Blocage des embauches quand le marché du travail manque de flexibilité (salaires minimums, négociations collectives, temps légal, conditions de travail et licenciements).

Le mal investissement est l'inadaptation qualitative de l'offre à la demande. Il est dû aux manipulations de prix, de crédits et de revenus qui empêchent

les adaptations qui devraient accompagner la croissance. Toute politique globale de relance se révèle alors inefficace.

4.7.2.4. Le chômage conjoncturel : C'est un chômage temporaire car il est lié à la conjoncture économique du pays donc à son activité économique.

Il résulterait donc d'une croissance insuffisante de la dépense et de la production et il suffirait alors de relancer l'économie pour le voir disparaître.

4.7.2.5. Le chômage transitoire

C'est un chômage de courte durée, il existe généralement dans les pays où les individus sont libre de changer de travail, il dépend du temps nécessaire pour trouver un emploi et de la durée moyenne de conservation d'un emploi. Par exemple, une société où les individus changent en moyenne de métier tous les 5 ans et mettent en moyenne 3 mois pour trouver un emploi a un taux de chômage de courte durée de 5 %. Ce taux de chômage est normal dans une économie capitaliste ou libérale fonctionnant normalement. Dans des pays comme la Corée du Sud ou le Japon, le taux de chômage n'est que de 3 % en 1995. Ce taux ne signifie pas que la société coréenne ou japonaise fonctionne mieux que la société américaine. Sa cause est en fait une trop faible mobilité salariale. En Corée du sud, les grosses entreprises s'entendent pour refuser de reprendre les salariés démissionnaires afin d'empêcher les surenchères salariales.

4.7.3. D'autres formes de chômage :

4.7.3.1. Le Chômage saisonnier

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

4.7.3.2. Halo du chômage

Zone floue entre chômeurs et actifs, le nombre réel de chômeurs serait donc bien plus élevé que les chiffres. On s'aperçoit que créer deux emplois fait baisser d'un le nombre de chômeur : le nombre réel de chômeur serait donc fois plus élevé.

4.7.3.3. Le chômage déguisé :

Il est lié au fait que la population active est trop élevée par rapport aux possibilités du travail, ce chômage peut être total ou partiel, dans ce dernier cas il peut être dû d'une réduction de l'horaire hebdomadaire en dessous de la durée légale du travail ou de la fermeture temporaire des entreprises

4.7.3.4. Le chômage potentiel : ce chômage concerne principalement les femmes ainsi que les jeunes qui n'ont encore jamais réussi à s'embaucher

4.8. Le taux de chômage et le plein emploi

Une première approche consiste à définir le plein emploi par un faible taux de chômage. par ailleurs, il existe un consensus des économistes qui affirme que le taux de chômage de plein emploi ne peut être nul et Il existe en effet inévitablement un chômage frictionnel, correspondant aux personnes mettant un temps raisonnablement court à trouver un emploi. D'autres économistes estiment généralement que le chômage de plein emploi se limite au chômage frictionnel.

4.8.1. Le Plein emploi :

C'est une situation dans laquelle le facteur travail est utilisé le mieux possible et dans laquelle le chômage n'est dû qu'aux seuls changements entre branches, c'est-à-dire frictionnel⁵¹

⁵¹ Le chômage frictionnel signifie que le plein emploi ne peut évidemment jamais être 100%)

4.8.1.1. Le plein emploi selon Beveridge :

Selon William **BEVERIDGE**, le plein emploi est une situation où « le nombre des places vacantes est supérieur au nombre de candidats à un emploi, et [où] les places sont localisées de telle façon que le chômage se ramène à de brefs intervalles d'attente »⁵². Il évaluait ainsi le taux de chômage correspondant au plein emploi à 3 % de la population active au Royaume-Uni.

Dans son récent rapport sur le plein emploi, **Jean PISANI-FERRY**⁵³ reprend la définition avancée par **BEVERIDGE** et ajoute qu'en retenant les hypothèses d'une durée moyenne de recherche d'un nouvel emploi de trois mois pour les personnes ayant déjà occupé un emploi, et de six mois pour les nouveaux entrants sur le marché du travail, au plein emploi ainsi défini correspondrait en France un taux de chômage de 3,5 %.

4.8.1.2. Le taux d'emploi

La notion de plein emploi, telle qu'on l'entend aujourd'hui, est d'autant plus large qu'elle ne concerne pas le seul taux de chômage.

On peut tout d'abord inclure l'indicateur du taux d'emploi (c'est-à-dire la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler) dans la définition du plein emploi.

A titre de comparaison, en France le taux d'emploi était de l'ordre de 60 % en 1999, ce qui était inférieur à celui de l'Allemagne (65 %), du Royaume-Uni (70 %) et des Etats-Unis (75 %). De même, dans son rapport Plein emploi, **Jean PISANI-FERRY** considère la « pleine activité » (c'est-à-dire un taux d'activité élevé) comme l'une des composantes du plein emploi.

⁵²Le plein emploi dans une société libre (Full Employment in a Free Society), 1944.

⁵³ Jean PISANI-FERRY: économiste français nommé récemment président délégué du Conseil d'analyse économique en France

3.8.1.3. Le plein emploi et les critères qualitatifs

Tout d'abord, il semble envisageable de prendre en compte des critères qualitatifs dans la définition du plein emploi. On peut citer en ce sens la convention n° 122, précitée, de l'Organisation internationale du travail sur la politique de l'emploi (1964). Cette convention, ratifiée par la France, associe au plein emploi non seulement la possibilité pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail d'avoir un emploi, mais aussi la productivité de cet emploi, le libre choix de son emploi, le droit à la qualification, l'emploi au niveau de ses compétences et la non-discrimination.⁵⁴ Cette définition a des implications importantes. Si elle est retenue, la création d'emplois subventionnés non productifs ne contribue pas au plein emploi, de même que le recours à des sanctions en cas de refus d'un unique emploi proposé. La prise en compte de critères qualitatifs peut amener à évaluer le « chômage déguisé ».

4.8.1.4. Le plein emploi et la durée du travail

En général, ce critère n'est pas retenu dans la définition du plein emploi. Ainsi, selon l'Organisation internationale du travail, un travail à temps partiel, accepté de plein gré et exécuté dans les mêmes conditions que le travail à temps plein, peut contribuer à la réalisation de l'objectif du plein emploi.

Cependant, si on considère que la nécessité d'accroître le taux d'emploi provient de celle d'accroître le facteur travail, en particulier pour permettre une plus forte croissance du PIB (et non seulement de celle de permettre

⁵⁴ Tout Etat membre « formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi ». Cette politique doit tendre à garantir « que ce travail sera aussi productif que possible », « qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale » (article 1^{er}, alinéa 2).

aux personnes qui le souhaitent de travailler), la notion de plein emploi semble impliquer un certain niveau de durée du travail. Et suivant un rapport sur le plein emploi en France⁵⁵, la différence du volume de travail annuel par personne en âge de travailler entre la France et les Etats-Unis, qui est de l'ordre de 50 %, s'explique pour seulement de 18 % par la disparité des taux de chômage. Alors que les deux facteurs essentiels sont les différences de taux d'activité (c'est-à-dire de proportion de personnes disposant d'un emploi ou cherchant un emploi parmi celles en âge de travailler) et de durée annuelle moyenne du travail, qui expliquent respectivement 31 % et 50 % de l'écart.

⁵⁵ Jean PISANI-FERRY, 2001, rapport *Plein emploi*, en France .

Conclusion :

Les questions d'emploi et de chômage, nécessite en premier lieu de bien définir les termes utilisés, dont on peut résumer l'articulation par les équations suivantes :

Population totale = Population active + Population inactive

Population active = Population active occupée + Chômage

La mesure de l'emploi est, a priori, assez simple : l'emploi se mesure statistiquement par la population active occupée (chiffres fournis notamment par les « enquêtes-emplois. L'importance de la population active est liée à la situation démographique du pays (nombre d'habitants + structure par âges). L'importance de la population active occupée est liée, en plus, à la demande de travail des employeurs. La mesure de l'emploi est, en réalité, plus complexe en raison de l'emploi informel.

D'un autre côté, la mesure du chômage est, beaucoup plus problématique. Plusieurs raisons à cela : d'abord, la diversité des sources statistiques, ensuite, la diversité des situations entre l'emploi, l'inactivité et le chômage.

Le chômage a une définition internationale présentée dans l'ensemble des personnes sans emploi, disponibles pour travailler et qui sont effectivement à la recherche d'un emploi . Ses évaluations sont propres à chaque pays, reposant pratiquement sur la situation de la personne : le fait de ne pas occuper d'emploi et sur son comportement : le fait de rechercher un emploi. Il varie selon l'âge, le sexe, la discrimination, la région, la scolarité et la conjoncture. Il entraîne des coûts économiques et sociaux.

La diversité des définitions fait qu'il peut y avoir des écarts importants entre les différentes mesures : c'est ce que l'on appelle le halo du chômage.

En général, La situation globale de l'emploi est résumée au travers du taux de chômage, défini comme le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active.

Par ailleurs, certains économistes s'intéressent au taux d'emploi et fondent leurs analyses du marché du travail sur ce taux plutôt qu'au taux de chômage, c'est-à-dire au ratio (population active occupée / population totale), qui mesure la participation effective de la population à l'économie nationale.

Chapitre II

"Explication théorique du chômage"

Introduction

Apparemment, tout ce qui tend à augmenter l'offre de travail avec demande inchangée est facteur de chômage. Alors, pour certains c'est la démographie pour d'autres le comportement des femmes etc. ...

Néanmoins, Pour les économistes le chômage a une explication théorique sujette d'un grand débat économique et social depuis longtemps.

On présentera dans ce chapitre en premier lieu les deux grandes explications traditionnelles du chômage à savoir l'explication classique et l'explication keynésienne en exposant les grands clivages théoriques entre les analyses libérales, marxistes et keynésiennes.

Ensuite on intéressera aux théories récentes de ce phénomène dont quelques une sont présentées dans des corrections et des modifications des théories dites traditionnelles du chômage.

1. Les théories traditionnelles du chômage

1.1. L'analyse classique du chômage

Durant plusieurs années de 1776 à 1936¹, l'essentiel de la littérature économique fut consacré à expliquer que le plein-emploi était le résultat obligé du système économique, sous des mécanismes d'une parfaite concurrence et en raison de la flexibilité des prix : ils baissent lorsque la demande est insuffisante au regard de l'offre, et inversement ils augmentent lorsque l'offre est inférieure par rapport à la demande. Or, selon la terminologie classique le salaire est un prix celui du travail. Si le nombre d'emplois ne suffit pas à embaucher tous les travailleurs, on est alors devant un cas d'excès d'offre (de travail) et les prix (les salaires) doivent baisser et s'il y a trop d'hommes par rapport à l'emploi disponible, les salaires baissent et le surplus d'hommes finit par disparaître éliminant du même coup la question du chômage prouvé vingt ans après, par la célèbre "loi de la population" de Malthus².

En générale, les Classiques considèrent les salaires comme la variable d'ajustement du marché du travail.

Dans ce contexte, écrit A. Smith, " il s'établirait une si grande concurrence pour le travail, que les salaires seraient bornés à la plus chétive et à la plus misérable subsistance de l'ouvrier. Beaucoup d'entre eux, même à de si dures conditions, ne pourraient pas trouver d'occupation, ils seraient réduits à périr de faim, ou bien à chercher leur subsistance en mendiant ou en

¹ 1776 est la date de publication de l'Essai sur la nature et les causes de la richesse des nations d'Adam Smith, ouvrage fondateur de la réflexion économique moderne, et 1936 est la date de publication de La théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie de John Maynard Keynes, ouvrage fondateur de la réflexion économique contemporaine.

² Alternatives Economiques n° 120, sept.-oct. 1994

s'abandonnant au crime ". Et ceci, ajoute Smith, jusqu'à ce que, par la misère, la famine et la mortalité, " le nombre des habitants du pays se trouvât réduit à ce qui pourrait aisément subsister par la quantité de revenus et de capitaux qui y seraient restés, et qui auraient échappé à la tyrannie ou à la calamité universelle " ³ .

Adam Smith, ajoutait que La demande de ceux qui vivent de salaires augmente naturellement avec l'accroissement de la richesse nationale, et il n'est pas possible qu'elle augmente sans cela et c'est le rythme de croissance de l'économie, qui détermine l'évolution du salaire. Le rythme de croissance gouverne donc l'évolution du nombre d'hommes via le salaire.

David Ricardo, s'intéresse aux salaires et il estime que " lorsque des salaires élevés encouragent l'accroissement de la population, le nombre des travailleurs augmente et les salaires retombent à leur niveau naturel, parfois, par un phénomène de réaction, à un niveau inférieur " ⁴ . Il distingue le salaire naturel ⁵, qui est le salaire de subsistance permettant de renouveler la force de travail, et le salaire courant déterminé par l'offre et la demande de travail. A l'équilibre, les deux se confondent. Mais RICARDO envisage cependant que le salaire courant puisse être inférieur au salaire naturel en période de fort chômage. En effet, à certaines époques les travailleurs ont été obligés d'accepter un salaire inférieur au minimum vital du fait de leur nombre. Mais, selon Ricardo, c'est le prix à payer pour atteindre le plein emploi.

³ La richesse des nations, éd. Garnier-Flammarion, t. 1 p.144

⁴ Traduction française de Cécile Soudan, éd. Garnier-Flammarion, p. 115.

⁵ Ricardo appelait " prix naturel " le montant des biens nécessaires à l'entretien du travailleur et de sa famille. ce que Marx, plus tard, appellera la valeur de la force de travail

1.2. L'approche marxiste du chômage

1.2.1. Exploitation de la force de travail et salaire.

Selon Marx La valeur de la force de travail correspond au temps de travail socialement nécessaire à son entretien et à sa reproduction. Et le salaire est le prix, exprimé monétairement, de la force de travail, tandis que la plus-value est la différence entre la valeur créée par le travailleur pendant son temps de travail et la valeur de sa force de travail ; elle est la différence entre la valeur d'usage de la force de travail et sa valeur d'échange.

L'exploitation du travailleur par le capitaliste vient du fait que celui-ci récupère à son profit le temps de travail du travailleur qui excède la valeur de sa force de travail. Tout se passe comme si une partie du travail était payée, l'autre non ; et le rapport entre la part non payée et la part payée mesure le taux d'exploitation. Le capitaliste cherche à accroître ce taux d'exploitation en élevant la durée du travail, l'intensité du travail ou encore la productivité du travail.

1.2.2. Le Chômage chez Marx

Chez Marx, il y a une typologies de chômeurs qui n'existent que dans le mode de production capitaliste⁶ et le chômage serait ainsi un phénomène qui disparaîtrait avec la fin du capitalisme. L'emploi dépend du processus d'accumulation du capital et des progrès de la productivité, facteurs qui tous deux contribuent à la dégradation des conditions de vie des travailleurs. Selon cet auteur aussi le changement technique dans le système capitaliste, pousse les capitalistes à remplacer les hommes par des machines, donc à réduire proportionnellement les dépenses de " capital variable " (celles destinées à payer les salaires) par rapport aux dépenses de " capital constant " (les achats de biens de production et d'équipement).

⁶. Mohamed Saib MUSETTE ,1998, "Les théories économiques a l'épreuve du chômage", Les cahiers du CREAD, n°45/1998 p.110

Alors, la vision marxiste reposait sur le concept de " fonds des salaires " ou de " capital variable " : c'est-à-dire sur l'idée qu'il existe un montant fixe, prédéterminé, affecté aux salaires. S'il y a plus de personnes à souhaiter travailler qu'il n'y a d'emplois, il faut que le salaire de ceux qui sont en place diminue pour que, sans augmenter le fonds des salaires, tout le monde puisse être embauché.

En résumé, Selon MARX, le salaire tend vers un niveau de subsistance assurant la reproduction de la force de travail. Ce niveau n'est pas défini une fois pour toutes. Il est « socialement déterminé » par les conditions de vie de chaque époque. Et la logique capitaliste de maximisation du profit conduit à minimiser le salaire permettant cette reproduction.

Toutefois, MARX n'accepte pas l'idée que ce salaire soit « naturel ». Pour lui, il ne s'agit que d'une règle sociale, historique, caractéristique du mode de production capitaliste. D'autre part, selon MARX, la réduction du salaire à son niveau de subsistance n'empêche nullement le chômage car celui-ci est, au contraire, le moyen mis en œuvre par les capitalistes pour faire baisser les salaires : plus il y a de chômeurs, moins les travailleurs seront exigeants (c'est la fameuse thèse de l'« armée industrielle de réserve »).

1.3. L'apport des marginalistes

Pour les marginalistes (Walras, Marshall et leurs continuateurs), vers la fin du siècle dernier, l'idée principale était que, face à une réduction des salaires, le système réagit en substituant du travail au capital. En d'autres termes, le système s'adapte en comparant le coût de la main-d'oeuvre à son efficacité : si le prix baisse, la demande de travail par les entreprises augmente. Et comme une partie des travailleurs se retirent alors du marché du travail, estimant qu'il ne vaut pas la peine de travailler pour si peu, la baisse des salaires restaure le plein emploi : l'armée de réserve industrielle

se dissout automatiquement. De nouveau, le chômage devient une impossibilité.

Néanmoins, selon Arthur Cecil Pigou, un économiste anglais des années vingt ⁷ S'il n'y avait ni friction, ni immobilité, (c'est-à-dire que les salariés s'opposent à cette baisse refusant les mécanismes d'adaptation) mais concurrence parfaite entre salariés, la baisse des salaires ferait que, pratiquement, toute la main-d'oeuvre disponible serait toujours employée ". Le seul chômage qui existe est temporaire et lié au fait que l'économie n'est pas solide.

1.4. L'approche néo-classique du chômage

1.4.1. Les conditions du modèle néo-classique

Cinq hypothèses définissent le cadre du marché du travail néo-classique⁸

- **L'atomicité** : Malgré le grand nombre des intervenants sur le marché du travail, ils sont caractérisés par une taille économique faible par rapport à la dimension du marché et aucun ne peut influencer par son comportement individuel, le fonctionnement du marché.
- **L'homogénéité** : le facteur travail est homogène du fait que le travail demandé et offert sur le marché est identique pour tous les intervenants sur le marché. surtout si l'objet d'échange est le temps de travail. Le travail est donc réduit à une somme d'unités de temps, la qualité ne compte pas⁹. Selon cette hypothèse, le

⁷ Pigou est né en 1877, six ans avant Keynes. publié en 1908 une Théorie du chômage, " seul compte-rendu détaillé qui existe de la théorie classique du chômage ", selon Keynes.

⁸ Gérard DUTHIL , (1994) , "Economie de l'emploi et du chômage", ellipses p.13

⁹ Jean-Jacques Friboulet, 2001, "Economie du travail" , p.5 (document trouvé sur Internet)

travail est homogène, divisible et il existe une parfaite substituabilité entre les unités de travail.

- **La liberté d'accès** : aucun obstacle ne limite l'arrivée de nouveaux offreurs ou demandeurs de travail. La concurrence est parfaite en fonction uniquement du prix.
- **L'information** : la transparence de l'information entre les offreurs et les demandeurs d'emploi, avant tout sur les prix, mais d'autres informations aussi. Alors tous dispose d'une information parfaite et sans coût.
- **La mobilité** : le travail est parfaitement mobil d'un emploi à un autre, d'un secteur d'activité à un autre, d'une région à une autre.

1.4.2. Le modèle d'équilibre

Selon le courant néo-classique, le travail est un bien comme un autre qui s'échange sur un marché appelé marché du travail au même titre que les autres marchandises, ce marché est régulé par son prix qui est ici le salaire réel (w/p)¹⁰ qui doit être égale à la productivité marginale du travail¹¹, cependant que Le chômage est un phénomène qui résulte du dysfonctionnement de ce marché.

1.4.2.1. L'offre de travail (la demande d'emploi) : Elle est exprimée par les salariés et demandeurs d'emploi. Ces derniers arbitrent entre le travail et le loisir¹². Afin que l'individu met son temps au travail il doit sacrifier du loisir¹³ c'est-à-dire plus le temps de travail offert par le travailleur individuel est important, plus son temps de loisir est faible et

¹⁰ w/p : salaire nominal par rapport aux prix des biens et de services, il est mesuré au pouvoir d'achat

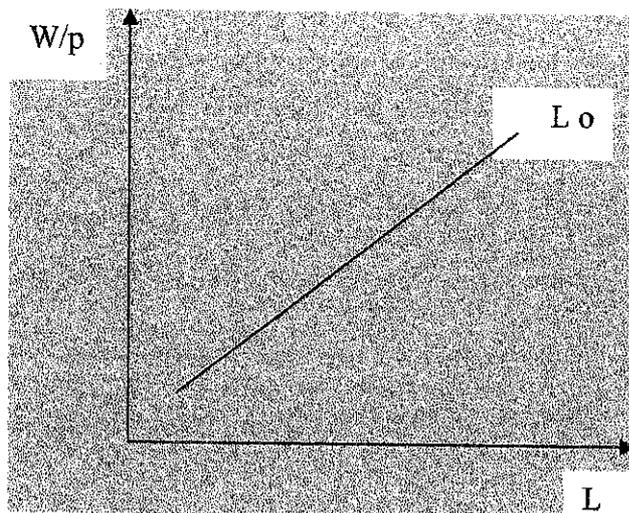
¹¹ Gilbert ABRAHAM-FROIS, Keynes et la macroéconomie contemporaine, ECONOMICA (93) p 59

¹² Pierre Cahuc, André Zylberberg, (1996), "Economie de travail la formation des salaires et les déterminants du chômage" BALISES) p.18

¹³ Jean Piere DELAS, (1991), "L'Economie contemporaine" Ellipses, Paris p.231.p.232

inversement. Une hausse de salaire peut s'expliquer par une offre supplémentaire du travail, le cas contraire fait que le salarié ayant une préférence pour le loisir. L'offre de travail est fonction croissante du salaire réel¹⁴ (l' offre de travail augmente avec l'augmentation du salaire réel).

Figure 1 : L'offre de travail



Plus le salaire augmente, plus forte est l'offre de travail.

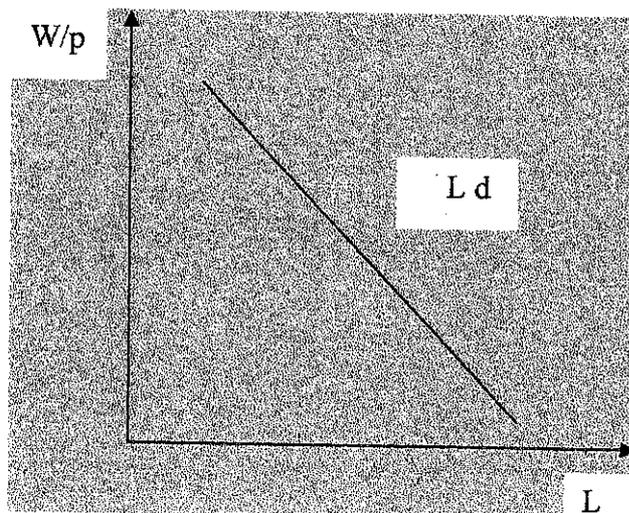
1.4.2.2. La demande de travail (l'offre d'emploi) : Elle est exprimée par les employeurs qui offrent des emplois sur lesquels ils vont embaucher des travailleurs. Elle dépend de la productivité marginale du travail et du salaire réel, elle est caractérisée par les stratégies de "l'entreprise pour la satisfaction d'une demande de biens et services "(Gambiers et Vernieres, 1991). Les entreprises demandent du travail jusqu'au point où le bénéfice réalisé par une unité supplémentaire de travail compense le coût du travail

¹⁴ Gérard DUTHIL , 1994, "Economie de l'emploi et du chômage ", Edition ellipses 1994, p.17

supplémentaire. La demande de travail est une fonction décroissante du salaire réel¹⁵.

D'après Marshall, il est utile de différencier la demande de travail à court terme de celle à long terme. Dans un premier temps (le court terme), la quantité de capital est donnée, donc la production est fonction du seul facteur travail. A long terme, on pourra toutefois ajuster l'intensité en capital.

Figure 2 : La demande de travail



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

1.4.2.3. L'Equilibre sur le marché du travail :

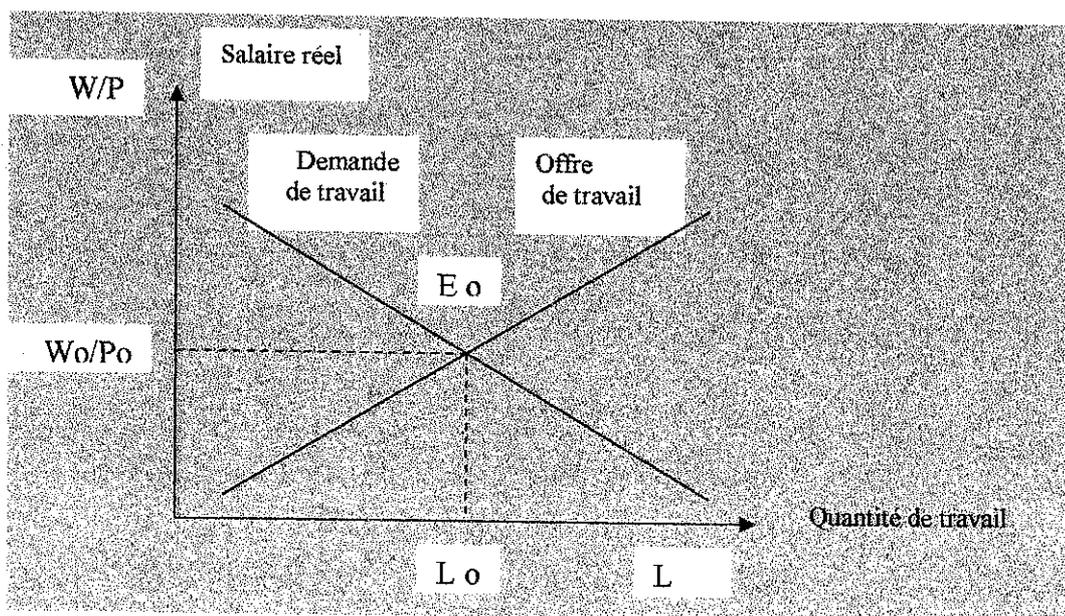
Sur un marché du travail concurrentiel selon les néoclassiques, la confrontation de l'offre et de la demande de travail aboutit à la formation d'un équilibre, défini par un certain niveau de salaire et un certain volume

¹⁵ André Grimaud, "Analyse macroéconomique", Edition Montchrestien (1999), p 51

d'emploi. Il n'y a alors pas de chômage : par définition, le salaire d'équilibre s'établit à un niveau tel que tous les travailleurs et toutes les entreprises prêts à travailler ou à embaucher à ce niveau de salaire sont satisfaits. S'il était plus bas ou plus haut, un déséquilibre apparaîtrait :

- plus bas ce serait une pénurie de main d'œuvre, car les entreprises demanderaient davantage de travailleurs, alors même qu'une partie des salariés n'accepteraient plus de travailler pour une rémunération désormais jugée trop faible .
- plus haut, ce serait le chômage, car les entreprises embaucheraient moins, alors même que l'élévation du niveau des rémunérations attirerait davantage de candidats sur le marché du travail.

Figure 3: l'équilibre sur le marché du travail¹⁶



le graphique ci-dessus indique qu'il existe qu'un seul point d'équilibre¹⁷ (E_0) ou se définit un certain niveau de travail (L_0) et un niveau global de

¹⁶ Gilbert ABRAHAM-FROIS, 1993, "Keynes et la macroéconomie contemporaine", Édition ECONOMICA, p 58

salairé réel (W_0/P_0), en conséquence selon cette approche le chômage est volontaire c'est-à-dire que le chômeur est un individu qui refuse de travailler au dessous de certain salairé, appelé salairé de réservation, exprimant une préférence de l'oisiveté et refuse la contrainte du système productif.

Pour chaque segment du marché du travail, le niveau du salairé d'équilibre est en fait égal à la productivité marginale du travail. Cette équation s'explique ainsi : les entreprises ont intérêt à embaucher tant que le surcroît de chiffre d'affaires engendré par un salarié supplémentaire dépasse le coût exposé pour l'emploi de ce salarié supplémentaire, c'est-à-dire tant que la productivité du salarié supplémentaire est positive. Or la productivité du salarié supplémentaire, ou productivité marginale du travail, a tendance à décroître au fur et à mesure des embauches, pour de multiples raisons (parce que l'on a embauché les salariés les plus performants en premier, parce que les coûts de gestion de l'effectif s'accroissent. Ainsi arrive un point où la productivité marginale devient nulle : si l'on embauche encore un salarié supplémentaire, il coûtera plus cher qu'il ne rapportera. C'est à ce point que s'établit l'équilibre.

On peut tirer de ce mécanisme d'équilibrage du marché selon les néoclassiques deux conclusions : d'une part tous les travailleurs dont la productivité est faible auront des difficultés à trouver un emploi dès lors que les salaires ne peuvent être ajustés à la baisse pour s'établir au niveau de leur productivité marginale dans telle ou telle entreprise susceptible de les recruter.

¹⁷Yves CROZET, Serge PENASA, André TIRAN, "ECONOMIE GÉNÉRALE, PRODUCTION - REPARTITION - REGULATION", Edition ellipses, 1991 pp 179-180.

d'autre part l'évolution annuelle des salaires ne saurait durablement excéder celle de la productivité du travail, sans quoi la profitabilité, et donc à terme la survie des entreprises serait menacée.

1.4.2.4. Les limites du modèle :

Le modèle néoclassique du marché du travail a été critiqué surtout dans trois de ses principales hypothèses :

- La première critique vise l'hypothèse de l'homogénéité du travail où la qualité n'est pas prise en compte. Dans les modèles plus actuels, on prend en compte la théorie du capital humain (Beckeur 54) qui vise les déterminants qualitatifs de la demande d'emploi comme l'âge, le sexe et le niveau d'instruction qui font que le facteur travail est composé de plusieurs éléments différents de nature et qui fait qu'il n'y a pas qu'un seul marché du travail.
- la deuxième limite du modèle est apporté a l'hypothèse de l'information en démontrant qu'en réalité l'information est imparfaite, elle comporte toujours une part d'incertitude autant du coté des firmes que du coté des salariés et son accès n'est pas toujours facile comme elle est inégalement distribuée et soumise au manipulation des agents sociaux.
- La troisième critique du courant néoclassique du marché du travail est relative a l'hypothèse de la mobilité sur le facteur travail en point de vue de l'offre de travail en posant la question ,pourquoi les travailleurs de productivité comparable reçoivent les mêmes rémunérations?

A coté de ces critiques ci-dessus, on trouve que les néoclassique considèrent que l'entreprise achetant le travail, elle achète également le produit de travail sans difficulté sans rendre compte que cette liaison entre

le temps de travail et son produit est problématique, car la gestion de la main d'œuvre, par exemple, est négligée. Aussi il y a la question du salaire réel en point de vue de l'offre de travail ou les salariés offrent leur temps de travail en fonction d'un arbitrage entre le temps libre et le pouvoir d'achat. Cela suppose qu'ils puissent mesurer leur pouvoir d'achat. Or, cette hypothèse est très délicate et difficile à maintenir pour le marché du travail.

1.5. L'approche keynésienne du chômage

A côté des théories du chômage néo-classique, qui affectent le chômage à des dysfonctionnements du marché du travail empêchant l'ajustement entre l'offre et la demande sur ce marché, on trouve une autre famille d'explications, d'inspiration keynésienne. Celle-ci attribue le chômage à une insuffisance de la demande sur le marché des biens et services. Dans ces conditions, la solution au problème du chômage ne devrait pas être recherchée du côté du marché du travail, par des mesures visant à flexibiliser son le fonctionnement, mais du côté du marché des biens et services, par des mesures visant à stimuler la demande .

1.5.1. Le modèle keynésien de base

1.5.1.1. La critique du modèle néo-classique :

La première critique concerne la formation du taux de salaire et d'offre de travail Keynes accepte le premier postulat néo-classique (la demande de travail des entreprises se fixe en fonction d'un taux de salaire réel qui est directement lié à la productivité marginale et mais rejette le second qui fait que l'offre de travail des individus lui aussi se fixe en fonction du pouvoir d'achat.

Plus fondamentalement, Keynes introduit quelques points nouveaux dans la pensée économique¹⁸ :

- son raisonnement est macroéconomique.
- le salaire est pour lui un revenu plus qu'un prix (coût)

¹⁸ Relation salaire emploi chez les classique et keynes , www.chez.com

- c'est le niveau d'emploi qui détermine le salaire et non l'inverse
- il s'intéresse au marché de l'emploi plus qu'à celui du travail c'est-à-dire que ce n'est donc plus le travailleur qui se trouve dans la position de force de l'offreur mais l'employeur.
- Salaire nominal est non réel : Pour Keynes, l'offre de travail dépend du salaire nominal et non du salaire réel en s'appuyant sur les effets de l'illusion monétaire.
- Salaire rigide et non flexible : c'est-à-dire que le salaire nominal est rigide à la baisse.

1.5.1.2. La demande effective

Selon Keynes, la demande effective correspond au revenu global que les entreprises espèrent tirer de l'emploi courant qu'elles décident de donner¹⁹. En point de vue des conditions de l'offre, il correspond au niveau de l'emploi qui maximise le profit espéré des firmes. Elle se détermine par la consommation et investissement. Keynes exprime la fonction de l'emploi en unités de salaires et relie chaque montant de la demande effective mesurée en unités de salaires au volume de l'emploi pour lequel le prix d'offre de la production qui en résulte est égal au dit montant de la demande effective.

Dans le sens emploi - demande effective, la relation établie signifie qu'une variation de l'emploi entraîne une variation dans le même sens du prix d'offre de la production et donc de la demande effective. Par contre, dans le sens demande effective - emploi, la relation établie signifie qu'une variation de la demande effective induit une variation de l'emploi dans le même sens.

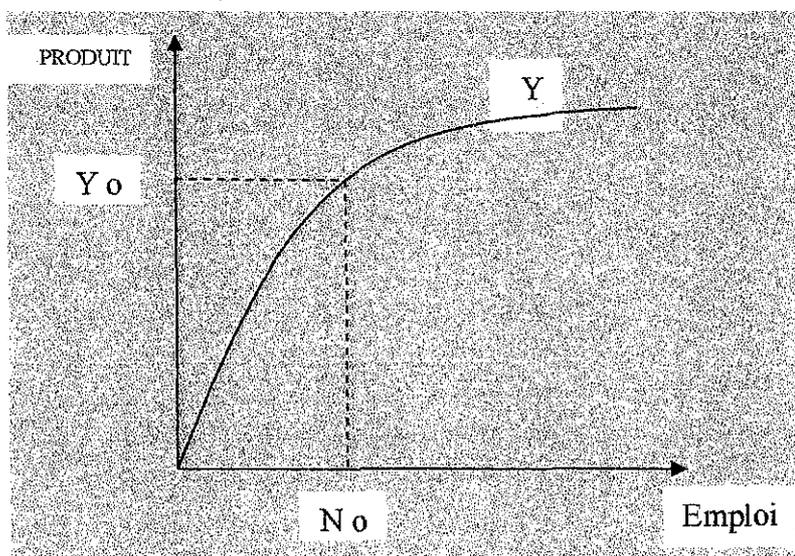
¹⁹ Isabelle SANDILLON , Février 98, "L'interprétation du chômage dans la théorie générale: enjeux et conséquences", (www.google.fr)

Alors, plus une société est riche, plus elle aura besoin d'un montant d'investissement important pour compenser l'écart entre l'offre globale et la consommation. (elle consomme une part de moins en moins importante de sa production.) Si, dans ce cadre, l'incitation à investir est faible, l'insuffisance de demande effective conduit à diminuer la production et donc l'emploi, jusqu'à ce que l'excès de la production sur la consommation tombe au niveau qui correspond à la faible incitation à investir (sauf si le taux d'intérêt diminue rapidement).

1.5.1.3. Le niveau de la production :

Au niveau macroéconomique, on considère en général que l'ensemble des entreprises ont une fonction de production croissante, mais dont le taux de croissance diminue constamment au fur et à mesure que l'emploi augmente. Cette fonction correspond à la courbe Y (figure 4). C'est en rapportant le volume d'emploi préalablement déterminé sur cette courbe qu'on détermine alors le niveau de la production en volume Y_0 , niveau de plein emploi puisqu'il correspond au plein emploi de la main-d'oeuvre.

Figure 4 : le niveau de production



15.1.4. La demande de travail :

La demande de travail dans l'analyse keynésienne proviennent elle aussi des entreprises en fonction du salaire réel. Cette demande est déterminé sur un autre marché c'est le marché du biens et de services²⁰ puisque les firmes achètent du travail pour satisfaire non seulement leurs propre besoin (profit) mais aussi ceux aussi du consommateur (revenu). Quand le salaire augmente les entreprises baissent l'embauche et vice versa, c'est une fonction décroissante du salaire réel.

1.5.1.5. L'offre de travail :

L'offre de travail chez Keynes se fonde sur les salaires nominaux au lieu des salaires réels qui caractérisent l'analyse néoclassique parce que selon Keynes les offreur de travail sont soumis à l'illusion monétaire²¹. Le graphique ci-dessous (figure 5) montre la courbe de l'offre de travail qui nous fait remarquer dès la première vue L'existence d'une partie horizontal et un coude qui peut être expliqué selon Keynes par certains arguments :

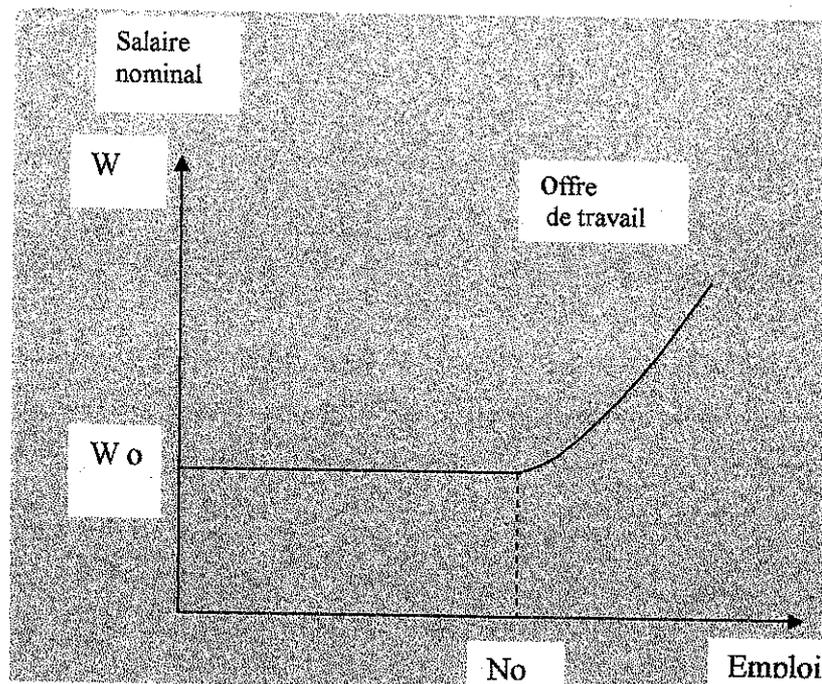
La première comme on a précédé c'est l'illusion monétaire qui fait que les individus s'intéressent au salaire nominal sans tenir compte des prix et du pouvoir d'achat, et qui fait que les salariés résistent moins à une baisse des salaires réels si elle provient d'une hausse des prix que d'une baisse des salaires nominaux aussi leurs l'incapacité **de déterminer leur salaire réel**.

La deuxième est basé sur l'existence d'un salaire minimum (Wo sur le graphique) et la troisième justification repose sur la présence d'un syndicat qui a le grand pouvoir de veiller sur les salaires.

²⁰Jean Piere DELAS, "L'Economie contemporaine", Ellipses, Paris(1991), , CHAPITRE VI, emploi et chômage pp.235-236

²¹Gérard DUTHIL , "Economie de l'emploi et du chômage " Edition ellipses (94), p.20

Figure 5 : l'offre du travail chez Keynes

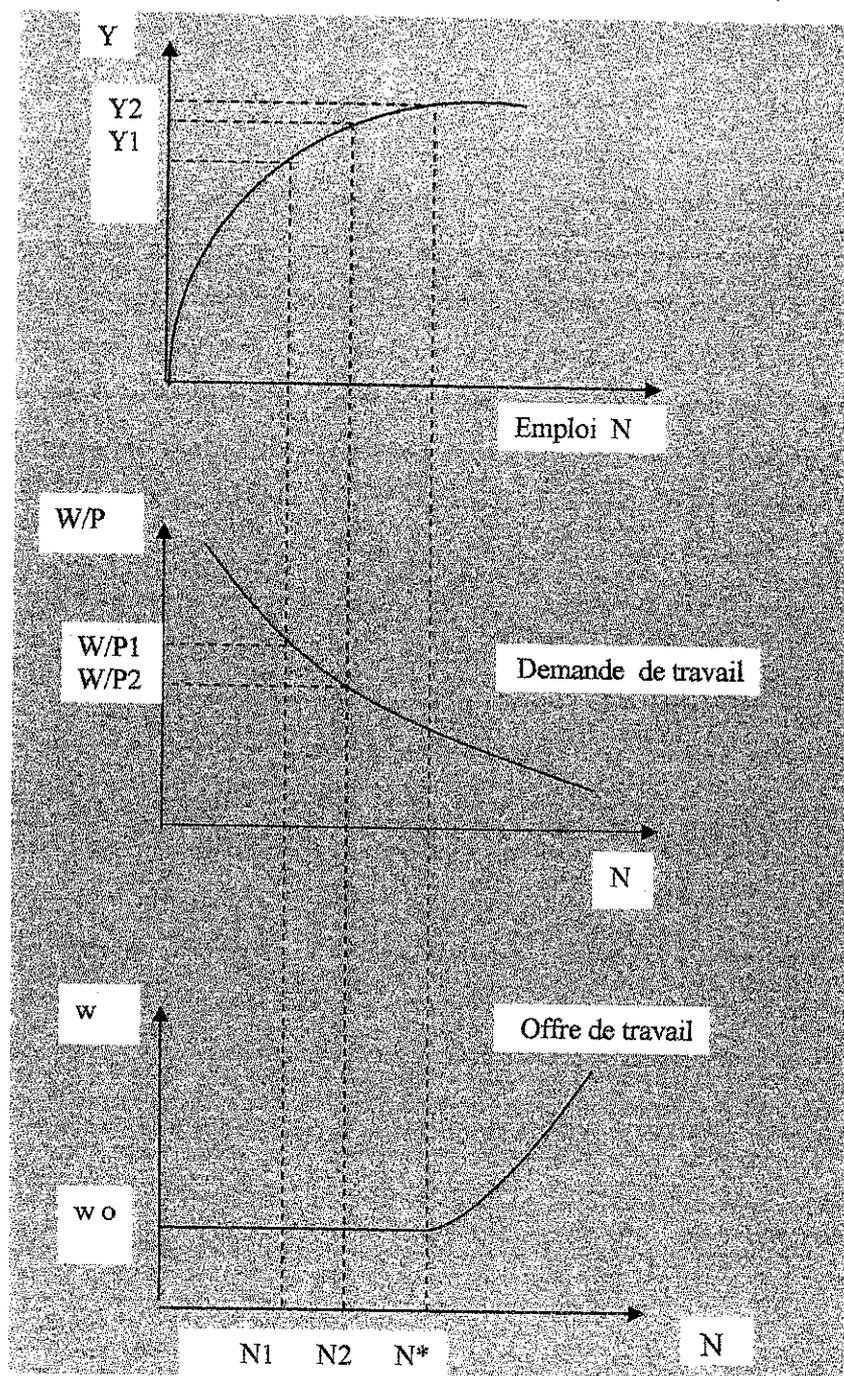


15.1.6.L'ajustement keynésien du marché du travail

Selon Keynes le marché des biens et des services est le marché qui définit l'ajustement sur le marché du travail en se basant sur une politique de relance de la demande pour diminuer le taux de chômage comme le démontrant le schéma suivant. Une demande effective insuffisante peut arrêter l'augmentation de la demande de travail (offre d'emploi) avant qu'il ait atteint son maximum et met donc un frein à l'augmentation de la production alors que la productivité marginale du travail (salaire réel) est supérieure à la désutilité du travail. La main d'œuvre est sous-employée (chômage involontaire). Tant que la demande effective augmente, c'est-à-dire la production augmente (Y_1 à Y_2), l'emploi (demande de travail) augmente (N_1 à N_2) et le salaire réel diminue (de w/p_1 à w/p_2) et qui s'ajuste automatiquement sur l'offre de travail. (voir figure ci-dessous).

Pour en conclure, le chômage chez Keynes involontaire. Il est dû à une insuffisance des demandes adressées à l'entreprise, laquelle provient de la faiblesse des revenus distribués aux salariés par suite de chômage qui apparaît donc comme un cercle vicieux nécessitant une intervention de l'état par une politique appropriée sur le marché des biens et non sur le marché de l'emploi donc le chômage keynésien est résorbé en accroissant la **demande effective** de biens et de services (le besoin en travail).

Figure 6 : L'équilibre du marché du travail chez keynes



On peut résumer les deux théories néoclassique et keynésienne du chômage dans le tableau suivant :

| Critères | Les Néoclassiques | Keynes |
|----------------------|--|---|
| Niveau de l'emploi | déterminé par le niveau des salaires | déterminé par la Demande effective |
| Chômage | volontaire ou frictionnel classique | Involontaire et conjoncturel keynesien |
| Rôle des salaires | déterminent la rentabilité des entreprises | déterminent la production anticipée des entreprises |
| Equilibre du marché | équilibre automatique | équilibre de sous-emploi |
| Politique économique | baisser les salaires pour réduire le chômage | soutenir la consommation et l'investissement |
| Rôle de l'Etat | non-intervention pour ne pas entraver le jeu du marché | intervention pour pallier les déficiences du marché |

2. Les réactualisations théoriques du chômage

Face à la persistance du chômage, les économistes de tous les courants théoriques ont essayé de revoir leurs interprétations. Les libéraux ont proposé de nouvelles explications du chômage, soit en termes de dysfonctionnement comme dans la théorie standard, soit en termes de rationalité des chômeurs. Les keynésiens ont continué à expliquer le chômage par l'insuffisance de croissance économique. A partir des années 1970-80, des synthèses ont été tentées : entre la théorie keynésienne et la théorie néo-classique, d'une part, pour expliquer comment se déroule la relation d'emploi et comment se déterminent les salaires ; entre la théorie keynésienne et la théorie marxiste d'autre part pour ramener l'explication du chômage au cœur des mutations du système productif.

2.1. Les nouvelles analyses libérales du chômage

Elle s'est faite dans deux directions : à un niveau microéconomique, on a proposé une application nouvelle du postulat de la rationalité des agents économiques, au niveau macroéconomique, on a tenté d'expliquer quels dysfonctionnements altéraient l'équilibre du marché du travail.

Les approfondissements de la théorie néo-classique du marché du travail ont été débutés par des assouplissements de quelques hypothèses de base du modèle d'équilibre .

2.1.1. L'extension de l'hypothèse d'homogénéité du travail

Auparavant, Les néoclassiques n'acceptaient pas de différences au niveau de la qualité du travail. Les seules différences acceptées étaient au niveau des emplois, mais pas au niveau des travailleurs. Néanmoins, ils se sont rendus compte que cette idée n'était pas tenable et que pour expliquer les différences de salaire, il n'y avait pas seulement les différences entre les branches, mais aussi des différences de qualification. La théorie de l'extension de l'hypothèse d'homogénéité du travail a été formulée pour

expliquer la variabilité des salaires. Mais, ce faisant, on change la vision du travail. Il n'est plus simplement une activité, mais le service d'un capital que l'on possède personnellement. L'hétérogénéité des capitaux humains permet d'expliquer l'hétérogénéité des travaux.

2.1.1.1. La théorie du capital humain²² (G. Becker et Th. Schultz)

Dans son modèle du capital humain, Becker identifie deux types de dépenses qui accroissent le capital humain : l'éducation et la formation d'une part et les dépenses de santé d'autre part. Le capital a un coût direct et un coût indirect, que Becker appelle coût d'opportunité (le temps que l'on passe aux études au lieu de travailler). Le prolongement de cette théorie est la théorie des investissements de forme (L. Thévenot) qui considère que la qualification des salariés joue un rôle déterminant dans le fonctionnement du marché du travail, mais dans le cadre d'institutions (normes de classification, grilles de rémunération) qui constituent des systèmes de hiérarchies verticales et d'équivalences horizontales²³.

2.1.2. L'extension de l'hypothèse de l'information parfaite :

L'information peut être imparfaite du côté de l'offre le cas de la théorie de la recherche d'emploi comme elle peut être imparfaite du côté de la demande le cas de la théorie du signal.

2.1.2.1. La théorie de la recherche d'emploi ou « job search »:

Cette théorie provient de l'économiste Stigler²⁴. Elle a cherché une explication du chômage dans la volonté des demandeurs d'emploi de

²² Le capital humain est l'ensemble des capacités productives d'un être humain, ses aptitudes au travail au sens large (connaissances, savoir-faire, expérience). Il s'agit d'un stock de capital qu'on peut constituer et amortir, immatériel et inséparable de son détenant.

²³ CAHIERS D'ÉCONOMIE ET GESTION " (Revue trimestrielle de l'AP-STE puis de l'AP-EG) Le marché du travail, un panorama des théories économiques, de l'orthodoxie aux hétérodoxies, Christian Bialès, dans le n° 46 (mai 1995).

²⁴ Stigler, Information in the labor market, Journal of political economy, 1962

mettre à profit leur temps de chômage pour trouver le meilleur emploi possible. En approfondissant l'idée qu'il faut du temps pour acquérir de l'information sur les postes offerts ou sur les demandeurs d'emploi, Les travailleurs n'acceptent pas toujours le premier emploi qui leur est proposé car ils comparent le gain à accepter cet emploi avec le gain attendu de poursuivre la recherche. Selon Stigler l'information sur le marché du travail est coûteuse en temps et en argent et il existe un montant optimal d'information à atteindre, et que l'individu doit comparer les coûts et les utilités marginaux pour y parvenir. Dans son modèle, les travailleurs font un arbitrage entre l'utilité de l'information et son coût. Dans ce cadre, le chômage est en partie frictionnel, et d'une autre partie volontaire, puisqu'il constitue une situation d'attente liée au fait que les chômeurs espèrent obtenir une meilleure offre. Mais en réalité ce n'est pas un chômage volontaire, puisque les chômeurs ne reçoivent pas effectivement des offres d'emploi.

Le coût du chômage (absence de salaire) étant moins lourd pour les femmes dont le mari travaille et pour les enfants entretenus par leur famille, ceux-ci seraient moins pressés d'obtenir un emploi.

Ces théories, qui restent fidèles à la conception d'un chômage volontaire sont largement démenties par la relation entre durée du chômage et inemployabilité.

2.1.2.2. La théorie du signal (M.Spence)

Dite aussi théorie du crible ou du tri. C'est une autre application de théorie précédente (job search) mais les recherches ici sont du côté des Entreprises. Afin d'optimiser leurs capital-information, selon Phelbs²⁵ les entreprises se basent sur des informations statistiques sur les différents groupes (sexe, noirs, ...) pour définir leur politique d'embauche.

²⁵Phelbs, The Statistical Theory of Racism and Sexism, American Economic Review, 1972

En 1973, Spence (Prix Nobel) reconnaît également que les entreprises ignorant les capacités réelles des candidats à l'embauche, recherchent tous les signaux qui sont possible a avoir en particulier les diplômes d'aptitude des candidats. Spence demande encore des diplômes sélectifs, pour diminuer le risque d'avoir des candidats de niveau différents avec le même diplôme. Cette théorie a eu une influence non négligeable sur les institutions de formation, qui mettent de plus en plus d'accent sur la formation et de moins en moins sur son contenu.

Cette théorie diffère précisément de la théorie du capital humain en considérant que l'investissement en formation est plus un filtre révélateur des potentialités de l'individu qu'un indicateur de productivité.

2.2. Explications à la rigidité des salaires

Dans la théorie néo-classique traditionnelle, le salaire était supposé flexible, ce qui Permettait, les ajustements des offres et des demandes de travail. Or, de nouvelles analyses ont cherché à montrer qu'au contraire, les salaires pouvaient être rigides, soit pour des raisons institutionnelles (l'existence du syndicalisme), soit pour des raisons d'organisation et de modalités de gestion de la main d'œuvre, soit à cause de relations d'emploi spécifiques.

2.2.1. La théorie des syndicats

L'introduction du syndicalisme comme variable de la détermination du salaire grâce aux négociations collectives entre responsables syndicaux et les responsables d'entreprises avait déjà fait l'objet d'une approche économique dès les années quarante²⁶.

En effet, l'existence d'un syndicat représentant des travailleurs au sein des entreprises, leur donne un pouvoir de marché qui leur permet d'intervenir

²⁶Gilbert ABRAHAM-FROIS, " Keynes et la macroéconomie contemporaine", Edition ECONOMICA 1993, p153

dans la fixation des rémunérations. il leur apparaît d'autant plus utile que grâce à son action le salaire est au-dessus de son niveau d'acceptation(chercher un maximum des salaires des travailleurs employés). La théorie des syndicats, que **J. Hicks (1932)** a commencé par l'idée que le syndicat revendique simplement un "juste salaire" (ou un "niveau de vie suffisant ") déterminé par l'ensemble des relation social. Ensuite, il vient , **J.Dunlop(1944)** pour développer cette théorie et selon cet auteur le rôle du syndicat est la maximisation de la masse salariale (le salaire est fixé par le syndicat et l'emploi choisi par l'entreprise). Cependant cette dernière approche est ,critiqué par **Ross(1948)** qui souligne que le syndicat est confronté au problème bien connu de l'élaboration de la fonction objectif collective à partir des préférences individuelles : le comportement du syndicat ne doit pas heurter les rationalités individuelles. Deux difficultés sont plus spécialement à prendre en considération : le fait que les syndicats aient à représenter et à défendre des catégories différentes de travailleurs et le conflit possible d'objectifs et d'intérêts entre les dirigeants syndicaux et la "base".²⁷

D'un autre coté, pour certains économistes, il s'agit en général d'une combinaison qui associe la hausse des salaires réels et la création des d'emploi²⁸ , alors que, certains syndicats ont des préférences pour une maximisation des salaires, d'autres sont plus attentifs à l'égard du chômage.

2.2.2. La théorie des négociations salariales :

Cette théorie traite des relations entre actions des syndicats et décisions des entreprises. Deux différents modèles se distinguent selon la base des négociations le premier est le **modèle de contrats optimaux (I. Mac Donald et R. Solow)** . Il étudie les marchandages entre syndicats et firmes

²⁷ Pierre Cahuc , André Zylberberg , (96) , "Economie de travail, la formation des salaires et les déterminants du chômage" Edition BALISES, p.294.

²⁸ André Grimaud , 1999, "Analyse macroéconomique", Montchrestien, p467.

en supposant que les négociations portent à la fois sur l'emploi et sur le salaire. Les intervenants se trouvent placés dans une situation similaire d'Edgeworth (1881)²⁹ pour laquelle il s'agit de déterminer la solution optimale selon le critère de Pareto³⁰ ; le contrat finalement retenu dépend du pouvoir de négociation des parties en présence. Le modèle conclut que plus le pouvoir syndical est fort, plus les négociations sont favorables à la fois aux salariés et à l'emploi. Le deuxième **est appelé le modèle de "droit à gérer"** (S.J. Nickell, P. Cahuc,). Il étudie les marchandages entre le syndicat et les entreprises mais les négociations sont faites uniquement sur le salaire, le niveau d'emploi se laisse exclusivement aux entreprises. Comme le couple emploi-salaire se situe alors nécessairement sur la courbe de demande de travail par la firme (courbe décroissante par rapport au salaire), plus le pouvoir syndical permet des augmentations de salaire et plus l'emploi se dégrade. Lorsqu'on compare ce modèle au précédent, on constate qu'il est le plus proche de la réalité.

Dans le même contexte et selon (L. Calmfors et J. Driffils), le chômage peut dépendre du degré de coordination et donc du niveau de centralisation des négociations salariales. En d'autres termes le chômage peut résulter du manque de coordination entre les décisions individuelles et à cause des effets externes négatifs que cela produit, la rationalité individuelle peut aboutir au dysfonctionnement macro-économique ; le chômage serait donc la conséquence d'un double manque de coordination, au niveau des syndicats d'un côté et à celui des firmes de l'autre.

²⁹Cette situation fait que l'emploi soit en x , le salaire en y , les courbes d'indifférence représentant les fonctions objectives du syndicat d'un côté et de la firme de l'autre

³⁰ Pierre Cahuc, André Zylberberg, (96), " Economie de travail, la formation des salaires et les déterminants du chômage ", BALISES, p.299.

2.2.3. Théorie des insiders-outsiders

La « théorie des insiders-outsiders » pose la même question de la supériorité de certains salaires par rapport à la productivité du travailleur, et pourquoi la baisse des salaires réels ne fait pas diminuer le chômage ?

Alors, cette théorie souligne que même si en période de chômage, des travailleurs inoccupés (**outsiders**) acceptent de travailler pour une rémunération inférieure à celle de ceux qui sont en poste (**insiders**) (travailleur du secteur primaire), les employeurs hésitent à les embaucher à la place des premiers car cette rotation aurait un coût (coût d'embauche, coût de formation, coût de licenciement ...). Ainsi, les **insiders** disposent d'une rente de situation leur permettant d'obtenir des salaires supérieurs sans que les "outsiders" (secteur secondaire ou chômeurs) puissent leur faire concurrence. : ils pourraient exiger des augmentations salariales équivalentes à l'ensemble des coûts que l'employeur économise.

La priorité est alors accordée à ceux qui appartiennent déjà à l'entreprise, et ceux-ci obtiennent des salaires supérieurs à ceux qu'ils obtiendraient sur un marché du travail concurrentiel dans le cadre de contrats individuels.

Plus profondément la thèse insider/outsider repose sur un conflit d'intérêts entre les salariés qui sont en place et ceux qui sont au chômage. La théorie dit que les entreprises n'ont pas intérêt à remplacer les insiders par des outsiders en baissant les salaires, car cela risquerait de lui amener de gros problèmes avec les insiders. Donc, le taux de chômage ne dépendrait plus du salaire réel, mais d'avantage des taux de chômage antérieurs. On appelle cela un effet d'**hystérésis**³¹ (inertie et irréversibilité du chômage) . Plus de chômage appelle encore plus de chômage.

³¹ L'explication traditionnelle de l'hystérésis consiste à dire qu'au fur et à mesure de l'accroissement du chômage, la durée du chômage augmente et qu'ainsi, l'employabilité des salariés diminue, car ils perdent leur qualifications.

2.3.4. Le dualisme du marché du travail

2.3.4.1. Le dualisme des emplois au sein des firmes :

Il existe selon **P. Doeringer et M. Piore**(1971)³² un marché interne et marché externe, le premier fonctionne suivant un ensemble de règles et de procédures administratives propres à chaque firme qui ont pour principal objectif de protéger leurs membres de la concurrence. Le salaire, défini hiérarchiquement et non pas selon les lois du marché en fonction de la productivité marginale, est rigide et ne joue aucun rôle d'ajustement.

Par contre sur Le second (marché externe), les principes de fonctionnement du marché l'emportent, ce qui place les travailleurs dans des conditions bien moins avantageuses.

Plusieurs explications sont données de ce dualisme :

Certaines mettent en avant la technologie et les contraintes que celle-ci impose à l'organisation du travail, ou encore la capacité d'innovation de la firme qui exigerait que le personnel puisse facilement s'adapter aux changements de la production.

D'autres, d'inspiration marxiste analysent le dualisme comme une manière pour les détenteurs du capital de contrôler la force de travail.

2.3.4.2. Théorie de la segmentation

c'est une autre spécificité du marché du travail qui est mise en avant par les travaux de **(M.J. Piore, B. Bluestone, P. Osterman, (1971)**, énoncée dans une « théorie de la segmentation » de ce marché en démontrant que le marché du travail n'est pas homogène . Cette hétérogénéité du marché implique l'existence d'une main d'œuvre plurielle mais avec des catégories spécifiques, marquées selon leur fonction et leur place dans la société et en rapport avec le chômage, cette théorie démontre que même dans les

³² Cette théorie est fondée par ces deux auteurs sociologues américains en 1971, dans un livre appelé "International labor market and manpower analysis".

périodes de forte croissance, certaines catégories de la population enregistrent des taux de chômage très élevés et supérieur à la moyenne observée.

Cette segmentation oppose deux secteurs importants

Secteur primaire, caractérisé par des salaires élevés, une stabilité de l'emploi, des bonnes conditions de travail, bien défendus par les syndicats (à fort taux de syndicalisation), évolution de carrière intéressante, avec des avantages sociaux importants et des conditions de travail satisfaisantes.

Secteur secondaire, dans lequel les salaires sont plus faibles, le risque de chômage plus important et les promotions inexistantes. emplois précaires, peu défendus par les syndicats (à faible taux de syndicalisation), offrant peu de promotion, peu d'avantages sociaux et des conditions de travail difficiles.

Dans la réalité cette division n'est pas si claire³³ par exemple on trouve que le marché primaire est lui-même aussi subdivisé de deux grandes catégories :

- la première, qualifiée de supérieure, désigne des postes de responsabilité, fortement rémunérés, mais dont les titulaires souffrent de l'alternance politique.
- La seconde, dite inférieure, se rapporte à des postes intermédiaires, relativement stables et standardisés

Le dualisme du marché du travail s'est accru à partir du milieu des années soixante-dix. D'une part, le chômage touche davantage les travailleurs les moins qualifiés, et d'autre part, le recours à des formes d'emploi précaire s'est alors fortement développé. Ces segments expliquent à la fois le rationnement sur le marché de l'emploi primaire, et la possibilité de chômage pour les autres salariés.

³³ MUSETTE M. Saib «Les théories économiques à l'épreuve du chômage», les cahiers du CREAD, n°45/1998 P.P 101 .120

Dans la version de base de cette théorie l'offre de travail est associée pour chaque segment aux différentes cultures de classe : par exemple, les emplois secondaires sont occupés par des personnes issues des classes inférieures, les emplois de la couche inférieure du segment primaire par la classe ouvrière, et les emplois de la couche supérieure, par la classe moyenne. La théorie de la segmentation s'est progressivement enrichie. D'abord, une description tripartite est souvent proposée, comme par

Bluestone :

L'économie du centre : activités des très grandes entreprises.

L'économie périphérique : activités des autres entreprises.

L'économie "irrégulière" : activités informelles, clandestines, ...)

Aussi par **Piore** (distinction de deux strates dans le marché primaire :

une strate inférieure où les tâches sont relativement standardisées,

et une strate supérieure où les activités exigent des qualifications et des

prises d'initiative plus affirmées). Ensuite, il a été montré notamment par

S. Rosenberg que le degré de segmentation est fortement dépendant des

structures industrielles et des stratégies des firmes. Enfin, toute une série

d'études sur les "formes particulières d'emploi" menées spécialement en

France prouvent la segmentation du travail, en même temps que le

caractère pluriel du chômage.

La segmentation du marché du travail soulève de redoutables difficultés

pour la politique de l'emploi dans la mesure où des mesures indifférenciées

peuvent avoir des effets négatifs sur les différents segments du marché et

donc sur le chômage.

Ainsi, des actions en faveur de l'offre de travail (formation en particulier)

pour améliorer l'adéquation des travailleurs aux emplois sont sans impact

sur le dualisme.

2.2.5. Théorie des contrats implicites

Elle est l'œuvre de **Bailey, Gordon et Azariadis**. elle a tenté de rendre compte de la rigidité des salaires et du chômage en introduisant un raisonnement original sur l'incertitude.

La thèse principale de cette théorie met que La relation entre un employeur et un salarié couvre généralement plusieurs périodes qui peuvent correspondre à une conjoncture plus ou moins favorable, en fonction notamment du niveau de la demande adressée à l'entreprise considérée. Si le salaire était redéterminé de manière concurrentielle à chaque période, il fluctuerait en fonction de la situation de l'entreprise.

Or, il est considéré en général que les travailleurs ont de l'aversion pour le risque de revenu : ils préfèrent avoir un revenu stable plutôt que fluctuant, même si en moyenne le revenu stable est plus faible. Il peut alors être dans l'intérêt de l'employeur de proposer des contrats sur plusieurs périodes durant lesquelles il assure la stabilité du salaire a un niveau plus faible que la moyenne du salaire concurrentiel. Cependant, en proposant de tels contrats, proches de contrats d'assurance, l'employeur assume tout le risque associé à la relation de travail : c'est le revenu de l'entreprise qui fluctue en fonction de la conjoncture. Pour que de tels contrats puissent être envisagés, il faut donc que l'employeur ait moins d'aversion pour le risque que les travailleurs, ou encore qu'il ait les moyens d'assumer ce risque. Car un capitaliste peut diversifier ses activités de production, ce qui réduit le risque. Le plus souvent, on suppose que l'objectif pour une entreprise (ou activité de production) est simplement de maximiser la somme des profits anticipés, et dans ce cas, il est dans l'intérêt de l'employeur de proposer un contrat de salaire stable.

D'une autre manière le travailleur, pour se protéger du risque de licenciement ou de fluctuation de son salaire passe un contrat implicite

avec l'employeur au terme duquel ce dernier garantit l'emploi en échange d'un salaire inférieur à celui qui s'établit sur un marché concurrentiel.

Lorsque la conjoncture est mauvaise, le salaire ne diminue pas (l'employeur verse une sorte d'indemnité d'assurance) ; lorsque la conjoncture s'améliore, le salaire n'augmente pas (cette fois, c'est le salarié qui verse d'une certaine façon une prime à l'employeur).

2.2.6. Théorie du salaire d'efficience

La théorie du salaire d'efficience repose sur la possibilité d'une relation croissante entre salaire et productivité individuelle. L'idée principale est que le salaire reçu par un travailleur a une influence positive sur son efficacité, ou encore sur la productivité du travail dans l'entreprise³⁴.

Si l'employeur détermine lui-même le salaire qu'il offre à ses salariés, il doit tenir compte de cette influence. Cela le conduit à choisir un salaire réel supérieur à sa valeur d'équilibre concurrentiel.

On présente tout d'abord les différents courants de la théorie du salaire d'efficience permettant de justifier l'influence du salaire sur la productivité individuelle.

2.2.6.1. Le modèle de STIGLITZ : ce modèle se fonde sur un mécanisme d'incitation à l'effort. STIGLITZ a appliqué ce concept aux pays industrialisés et montré que l'entreprise ne connaissant pas les qualités d'un employé qu'elle veut l'embaucher et il se pourrait que ce dernier travaille de manière totalement inefficace même s'il dit avoir de grandes qualités peut inciter ce dernier à augmenter leur productivité en leur versant un salaire supérieur à celui du marché. alors Selon Stieglitz, la hausse des salaires serait un moyen de d'échapper de ces types de risques.

³⁴On peut faire remonter aux travaux de Leibenstein (1957) sur les économies en voie de développement la mise en évidence d'une relation de ce type. Cet auteur avait en effet constaté qu'un accroissement du salaire permettait aux travailleurs de se nourrir mieux, et cet apport avait pour conséquence une hausse de la productivité du travail.

2.2.6.2. Le modèle d'anti-sélection, Weiss, 1980: ce modèle retient l'idée que les employeurs ne connaissent pas les compétences (ou la productivité) des postulants avant de les avoir vus à l'œuvre. Ils pensent que la compétence moyenne des postulants augmente avec le salaire offert. En effet, un travailleur ne postulera à un emploi que s'il pense que le salaire correspond à ses compétences (et au salaire qu'il s'attend en moyenne à obtenir ailleurs). Dans ce cas, les employeurs ont intérêt à pratiquer une politique de hauts salaires pour attirer, ou sélectionner, les travailleurs les plus efficaces.

2.2.6.3 Un troisième modèle repose sur l'existence de coûts élevés de rotation de la main d'œuvre (coûts d'embauche, de formation). L'idée est que les travailleurs peuvent choisir de quitter l'entreprise s'ils pensent obtenir un salaire plus élevé à l'extérieur.

Or, le remplacement de ces départs volontaires est coûteux, et peut même se traduire par une perte de productivité si on suppose que les nouveaux travailleurs sont moins efficaces. Dans ce cas, la détermination du salaire prend en compte cette nécessité de limiter la rotation de la main d'œuvre (Salop, 1973, Stiglitz, 1974).

2.2.6.4 modèle du tire au flanc, Shapiro et Stiglitz, 1984³⁵. L'employeur, contrôlant imparfaitement l'effort déployé par les salariés, est confronté à un problème d'aléa moral. Pour les inciter à l'effort, il peut alors les menacer de les licencier s'il les surprend à tirer au flanc, c'est-à-dire à fournir un effort insuffisant. Pour que la menace de licenciement conduise effectivement les travailleurs à fournir un effort, il faut que le gain en emploi soit supérieur au gain obtenu suite à un licenciement. Cela implique que le salaire offert par l'entreprise soit supérieur au salaire de réserve et qu'il y ait du chômage dans l'économie.

³⁵ Shapiro, Carl et Joseph Stiglitz (1984), "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*.

2.2.6.5 le modèle sociologique (Akerlof, 1982)³⁶ : Ce modèle analyse les contrats de salaire comme des "dons bilatéraux" entre l'entreprise et ses salariés dont l'effort productif dépend d'une norme sociale déterminant ce que le groupe de travailleurs considère comme un contrat juste. Il ne considère pas la relation salariale comme une pure relation d'échange.

Plus précisément, si le salaire offert est supérieur à la norme, les travailleurs fourniront davantage d'effort que le minimum requis. C'est pourquoi on parle d'échange de dons : un salaire plus élevé contre davantage d'effort. Donc, l'effet productif du salarié est fonction du salaire perçu comme équitable, de l'effort demandé par l'entreprise et du taux de chômage régnant dans l'économie.

Dans tous les cas, s'il y a du chômage et que des chômeurs viennent proposer leurs services pour un salaire plus faible que le salaire en cours, l'employeur refusera de les embaucher car toute baisse du salaire réduit l'efficacité du travail.

Dans le même esprit, vers le milieu des années quatre-vingt, la « théorie du salaire d'efficacité » est énoncée, notamment par STIGLITZ (prix Nobel 2001), pour expliquer que l'incertitude des employeurs quant à la performance réelle d'un candidat à l'embauche pouvait inciter ceux-ci à payer un salaire supérieur à celui qu'aurait fixé le marché. De cette façon, ils encourageraient l'embauché à donner le meilleur de lui-même. Dans cette analyse, la relation traditionnelle entre salaire et productivité est inversée puisque c'est ici le salaire qui ferait la productivité et non le contraire.

2.2.7. La théorie de l'économie de partage

A partir de cette théorie, M. Weitzman a fourni une solution de sortie de crise stagflationniste en proposant une autre forme du mode de

³⁶Akerlof, dans son article « Labor contracts as partial gift exchange » (Quarterly Journal of Economics, 1982),

rémunération pour rendre compatible stabilité des prix et réalisation du plein-emploi. Pour cela, il faut passer d'une "économie de salariat" où les salaires sont marqués par l'immobilité à une "économie de partage" qui établit une relation entre les rémunérations des travailleurs et les résultats de leur entreprise : leur serait proposée une rémunération composée de deux parties, l'une fixe et l'autre en genre de prime "bonus" liée à un indicateur de performance de la firme.

L'économie de salariat est en sous-emploi dès que le salaire effectif est supérieur au salaire de plein-emploi et cela peut d'autant plus facilement se produire qu'il y a absence de coordination entre les entreprises. Alors qu'en économie de partage, les firmes prennent leurs décisions d'embauche en fonction de la seule partie fixe du salaire, ce qui pousse à la hausse la demande de travail à partir du moment où cette partie fixe est inférieure au salaire de plein-emploi. Mais, grâce au partage des profits, le salaire total a beaucoup de chances d'être plus élevé et d'être même égal au salaire de l'économie de salariat. Si bien que l'on peut avoir pour un même niveau de rémunération une économie de partage en plein-emploi et une économie de salariat en situation de chômage, cela pour des raisons purement microéconomiques.

2.3 Les dépassements du modèle keynésien

Deux types de corrections ont été apportés au modèle keynésien du chômage. La première est tentée une relecture de la courbe de Philips par l'école monétariste et la nouvelle économie classique la deuxième est une relecture de Keynes faites par les théoriciens du déséquilibre.

2.3.1. La relation de Philips

2.3.1.1 La découverte originale de phillips

En 1958 Alban William Philips, publie un article³⁷ dans lequel il montre économétriquement l'existence d'une relation empirique stable entre le taux de variations du taux de salaire nominal et le taux de chômage, elle repose sur l'observation de l'économie de la grande Bretagne de 1861 à 1957. La relation statistique observée est forte et négative (lorsque le taux de chômage diminue, les salaires nominaux augmentent ; l'augmentation des salaires nominaux se répercute sur les prix)³⁸ L'interprétation qui découle de cette constatation empirique est que dans les périodes où le marché du travail est tendu (la main d'oeuvre se fait rare) les salaires tendent à augmenter. Certains responsables politiques, et Phillips lui-même interprétèrent ce constat empirique comme une opportunité de réduction du taux de chômage en contre partie d'une hausse de l'inflation.

La formule de base : $W = b \cdot \frac{1}{U^c} - A$

W est le taux de croissance des salaires

b et c sont des facteurs

U est le chômage

A est une donnée.

Sa relation chiffrée pour le cas du Royaume Uni pour 1861-1957 était la suivante :

$$W = 9,6 \cdot \frac{1}{U^{1,39}} - 0,9$$

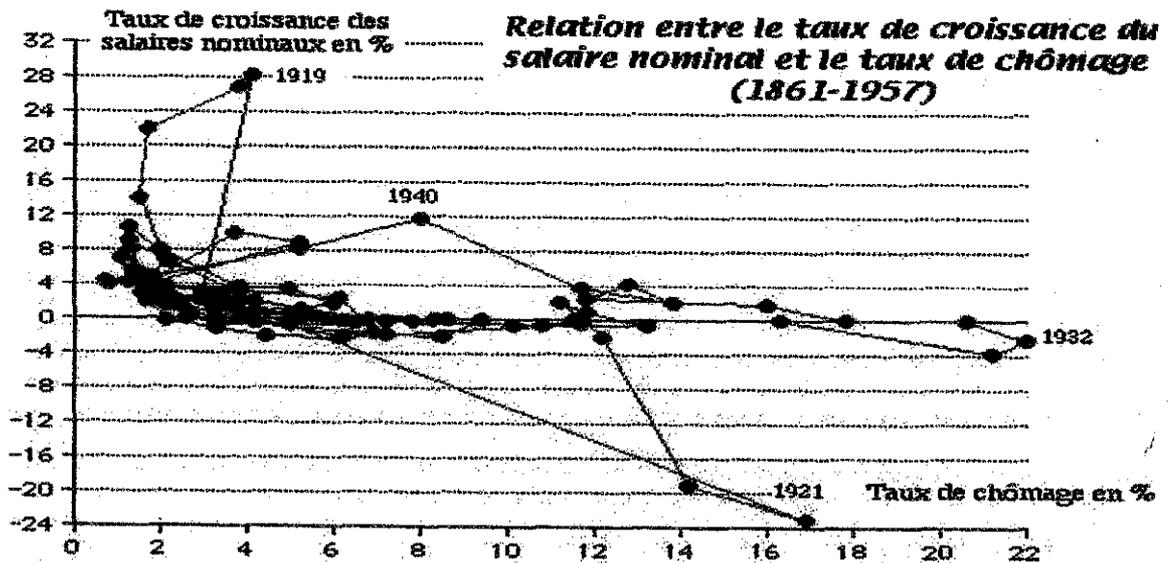
³⁷ Article écrit en 1958 intitulé « Relation between unemployment and the rate of change of money wages in the United Kingdom 1861-1957 » (1958, *Economica*).

³⁸ Communication de Jean-Baptiste Desquilbet, maître de conférences, à l'Université d'Orléans, le 11 mars 1999.

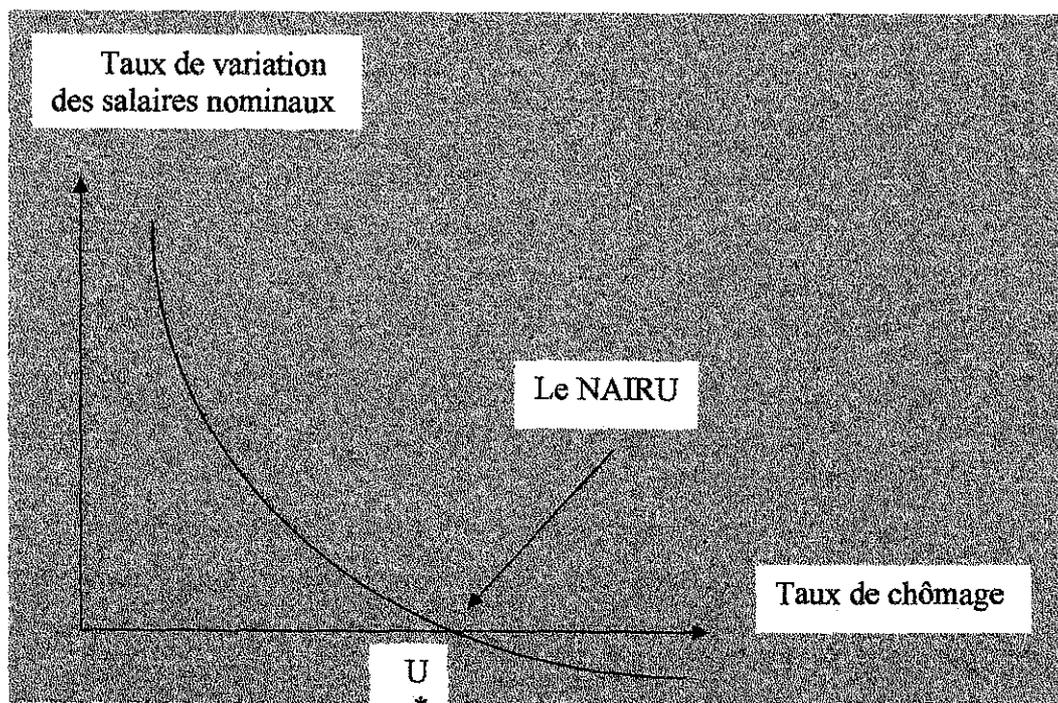
2.3.1.2. Représentation de la courbe

Les résultats des estimations faites par Philips sont présentés dans le graphique³⁹ ci-dessous :

Figure 7 : la courbe de Philips suivant son étude originale



³⁹ "The relation Between unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United-Kingdom, 1861-1957" *Economica*, Vol. XXV, 1958.



Le graphique ci-dessus, associant le taux de croissance des salaires nominaux et le taux de chômage indique que lorsque l'activité économique devient plus forte, donc quand le chômage diminue, le rythme de croissance des salaires s'élève. La concurrence des entreprises pour embaucher les salariés nécessaires pour produire plus entraîne une augmentation des salaires et cela d'autant plus facilement que la hausse des profits qui accompagne l'expansion permet à ces entreprises de faire face aux dites augmentations. Cette observation conduit les économistes à considérer qu'il existe un taux de chômage qui constitue un seuil pour l'évolution des salaires. Ce taux de chômage est le NAWRU⁴⁰ (non accelerating rate of unemployment).

⁴⁰ C'est le **taux de chômage sans accélération de l'inflation** ("non acceleration rate of unemployment" ou "NAIRU"). Lorsque le taux de chômage est supérieur au NAWRU la croissance des salaires s'accélère, lorsqu'il est inférieur, elle se fait à un rythme moins rapide.

2.3.13. L'interprétation de la courbe par Lipsey

En 1960 et afin de pouvoir interpréter le modèle de Phillips dans la théorie néo-classique loin des statistiques; Lipsey considère que le taux de croissance des salaires est une résultante d'un excès de demande de travail⁴¹, il y a donc une proportion entre les variations du taux de chômage et les variations du salaire. Plus l'excès d'offre est important, plus la variation du salaire doit être importante. De son côté **Vanderkamp** montre qu'on ne peut interpréter l'excès d'offre de travail qu'en terme de chômeur. Il définit la demande de travail comme étant la population active employée plus les emplois vacants et de sa part l'offre de travail égale à la population active employée plus les Chômeurs.

2.3.1.4. Une confirmation par Samuelson et Solow

En (1960), deux des principaux représentants de la "synthèse néoclassique" Paul Samuelson et Robert Solow développent une analyse semblable en avançant que le taux d'inflation peut facilement être substitué au taux de variation du taux de salaire nominal⁴², parce que la liaison entre les deux grandeurs est forte.

D'une part la hausse des salaires nominaux entretient des tensions sur la demande des produits donc sur les prix (inflation par la demande) et d'autre part elle se traduit par une pression sur les marges qui ne peut être levée que par la hausse des prix (inflation par les coûts) si les entreprises fixent leurs prix en conservant des marges constantes.

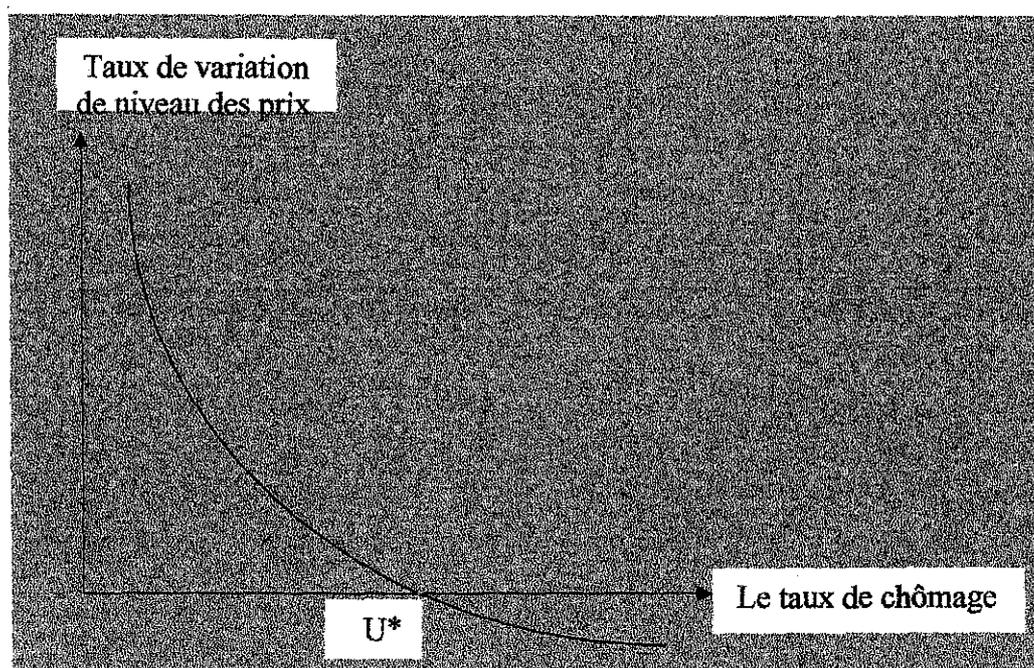
Paul Samuelson et Robert Solow traitent la courbe de Philips transformée en liaison inflation-chômage comme un élément de la politique

⁴¹ Jean-Jacques Friboulet ,(2001), *Economie du travail*, p 22 , (www.google.fr)

⁴² Yves CROZET, Serge PENASA, André TIRAN , 1991, *ECONOMIE GENERAL,, PRODUCTION-REPARTITION- REGULATION* - ellipses, p189

économique. Un modèle de politique économique reposant sur un arbitrage entre le taux d'inflation et le taux de chômage (le gouvernement a des préférences sur ces deux objectifs). Ainsi la politique économique est interprétée comme le choix d'un couple d'objectifs en fonction des préférences des gouvernements. La relation montre qu'il faut choisir, arbitrer, entre la lutte contre l'inflation, ou la lutte contre le chômage c'est pour cela qu'on parlait dans les années 70 du dilemme inflation-chomage.

Figure 8 : La courbe de phillips interprétée par Samuelson



Graphique (8), qui associe la croissance des prix et le chômage se réalise lors que le lien entre croissance des salaires et croissance des prix est établi. Puisque Les prix dépendent des coûts de production et des marges de profit souhaitées par les entreprises, les entreprises voulant conservées leurs marges, alors toute augmentation des coûts s'accompagne d'une

augmentation des prix. L'augmentation du salaire nominal augmente le coût unitaire de production dès qu'elle est plus forte que la croissance de la productivité du travail à laquelle elle devrait correspondre. Donc pour une croissance de la productivité donnée il y a un taux de croissance des salaires qui garantit que les prix n'augmenteront pas plus vite qu'avant. Si la croissance des salaires dépasse ce taux, l'inflation devient plus forte. Il existe donc un taux de chômage qui n'accélère pas l'inflation le **NAIRU** (non accelerating inflation rate of unemployment). Si le taux de chômage dépasse ce NAIRU, l'inflation s'accélère et inversement : c'est cela l'enseignement essentiel de la courbe de Phillips.

2.3.1.5. Interprétation des monétaristes

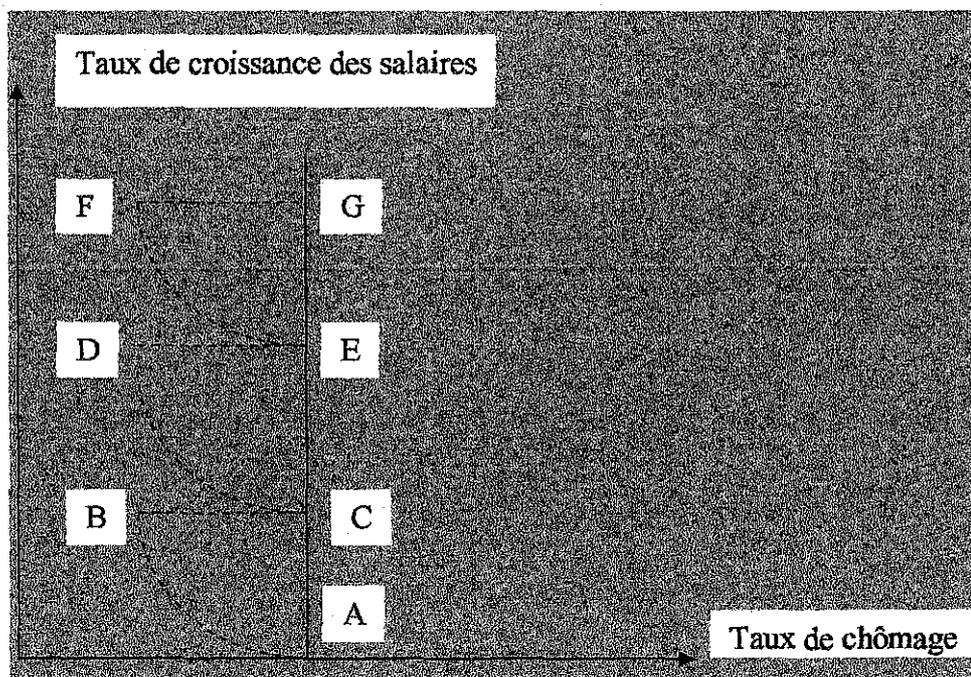
Cette interprétation possède un rapport direct avec l'anticipation des prix futurs par les demandeurs et les offreurs de travail⁴³. L'argument de Friedman à la tête des monétaristes se rattache à la théorie néoclassique dans la mesure où il s'appuie sur l'idée que l'offre de travail des ménages et la demande de travail des entreprises sont déterminées en fonction du salaire réel et non du salaire nominal. De plus, Friedman souligne que l'inflation est principalement causée par la croissance de la masse monétaire et que la monnaie n'a pas d'influence sur les variables réelles. En conséquence, la courbe de Phillips est une courbe verticale à long terme parce que les agents économiques⁴⁴ ne sont soumis à l'illusion monétaire que pendant un certain temps et que les anticipations influencent les salaires (anticipations adaptives). Le taux de chômage et le taux d'inflation à long terme apparaissent donc, comme indépendants, puisque le premier dépend de déterminants réels (conditions du marché du travail) et le deuxième est en fonction des facteurs nominaux (l'offre et la demande de la monnaie).

⁴³J-P Sardin, 2002, "la relation inflation/chômage", conférence d'économie, le 14/02/2002, Institut d'études politiques, France

⁴⁴ les salariés pour Friedman et les entreprises pour Hayek

A court terme, il n'existe pas une seule courbe de Phillips comme dans le modèle classico-keynésien mais une infinité, ce qui signifie que pour un même taux de chômage, il peut y avoir plusieurs taux d'inflation dépendant eux-mêmes de la quantité de monnaie en circulation. Il existe ainsi un taux de chômage naturel,⁴⁵ qui est défini comme un taux incompressible correspondant à une situation dans laquelle les agents sont satisfaits du partage de leur temps entre travail et loisir sur le long terme. Il correspond à la verticalité de la courbe de Phillips.

Figure :9 La courbe de phillips a long terme selon Friedman⁴⁶.



Si les pouvoirs publics considèrent que le niveau de chômage observé, A, est trop élevé et décident de soutenir l'activité économique par une politique de relance, ils vont donner naissance à une croissance

⁴⁵ Chômage à son taux naturel. Appelé encore **taux de chômage d'équilibre de long terme** ou **taux de chômage structurel** ou encore **taux de chômage sans accélération de l'inflation** ("non acceleration rate of unemployment" ou "NAIRU"). Lorsque le taux de chômage est à son taux naturel, l'inflation n'accélère pas. Pour garder le taux de chômage inférieur au taux naturel, il faut sans arrêt accélérer l'inflation. Il faut que l'inflation augmente plus vite que les salaires nominaux.

⁴⁶ GILBERT ABRAHAM-FROIS, 1993, "Keynes et la macroéconomie contemporaine", Edition Economica, 1993, p119.

inflationniste. La "relance" a toujours des effets inflationnistes pour Friedman, parce que pour l'analyse monétariste, le financement du déficit budgétaire ne peut pas se faire sans création monétaire. Au point B, les salariés constatent avec retard que les salaires nominaux ont augmenté en même temps que les prix. Ils réclament une réelle compensation, d'autant plus facile à obtenir que les employeurs sont dans une période de croissance inflationniste. Mais cette augmentation des salaires réels va entraîner une augmentation de l'offre de travail et une diminution de la demande, donc un chômage plus élevé. Au point C le constat initial d'un chômage excessif conduit à reprendre l'initiative de soutien de la croissance. Les conditions sont réunies pour passer à D puis E. S'il existe une liaison entre inflation et chômage, elle doit pour Friedman être analysée dans le long terme. A long terme la courbe de Philips est une droite verticale A, C, E, G telle que le taux de chômage soit indépendant du taux d'inflation.

Alors selon Friedman l'action visant à réduire le chômage est inutile et nuisible parce qu'elle se traduit par une élévation de l'inflation sans qu'on s'éloigne réellement du taux naturel de chômage. Pour résumer les conclusions de Friedman il faut dire que l'arbitrage entre inflation et chômage n'existerait qu'à court terme, à long terme le taux de chômage est indépendant du taux d'inflation.

2.3.1.6. La vérification empirique et les recommandations de politique économique.

La coexistence dans les années 70 d'un niveau élevé d'inflation et d'une augmentation massive du chômage dans la plupart des pays industrialisés

(« stagflation »)⁴⁷ a semé le doute quant à la possibilité d'un réel arbitrage entre inflation et chômage et confirmant plus l'analyse de Friedman .

Selon Artus et Muet (1995), les effets négatifs d'une politique inflationniste sur le chômage dépendent cependant de la situation de l'économie ainsi que du type de politique choisie :

Dans le cas d'une économie souffrant de problèmes d'offre suite à une dégradation des termes de l'échange et à une hausse des coûts salariaux, une accélération de l'inflation n'a aucun impact sur le niveau du chômage et à même tendance à l'aggraver tant que le niveau des salaires ne s'est pas ajusté aux évolutions de la productivité et que la boucle « prix-salaires » n'a pas été cassée (cas de la France de 1975 à 1983)⁴⁸.

Dans le cas d'une économie souffrant d'un déficit de demande, une augmentation de la demande peut conduire à plus d'inflation mais à moins de chômage, tant que cette inflation n'est pas pénalisante pour le prix des exportations et qu'elle ne se traduit pas par la relation « prix-salaires » (cas des Etats-Unis et de l'Europe de 1986 à 1989).

Il convient toutefois de noter que l'amélioration de l'emploi n'est dans ce cas pas liée directement au ressaut de l'inflation mais au surcroît de la demande et que l'inflation supplémentaire liée à cette relance de la demande peut même rester très limitée (cas des Etats-Unis de 1992 à 1996)⁴⁹.

2.3.1.7.L'interprétation des nouveaux économistes classiques

L'approche Friedmanienne a été dépassée par les nouveaux économistes classiques⁵⁰ qui nient l'existence même de la courbe à court terme. En effet pour eux les anticipations sont rationnelles, elles tendent à être globalement

⁴⁷Jean-Dominique Lafay., Existe-t-il aujourd'hui une possibilité de diminuer le chômage par une relance de l'inflation ? Le Cercle des économistes , Chroniques économiques 1996, Editions Descartes & Cie, 1996 ,.

⁴⁸ Patrick ARTUS & Pierre-Alain MUET, (95) , " Théorie du Chomage " , ECONOMICA 1995, p.67

⁴⁹ Patrick ARTUS & Pierre-Alain MUET, (95) , " Théorie du Chomage " , ECONOMICA 1995, pp.64,65

⁵⁰R. Lucas, J.Muth, T.Sargent, N.Wallace, R.Barro

justes⁵¹ : toute politique de relance conduit donc immédiatement à anticiper une accélération de l'inflation ; il n'y a donc plus d'effet transitoire sur l'emploi mais seulement un effet de hausse des prix. Autrement dit si l'Etat mène une politique monétaire expansive, les agents anticipent immédiatement l'augmentation du taux d'inflation et réclament aussitôt une hausse des salaires : la relance n'a aucun effet sur le chômage, que ce soit à court terme ou à long terme et se traduit uniquement par une accélération de l'inflation. La courbe de Phillips est donc une droite verticale. Le seul moyen de tromper les agents consisterait à les « prendre par surprise », en annonçant par exemple une politique de stabilité monétaire tout en procédant à une relance.

2.3.2. La synthèse entre néo-classiques et keynésiens

Les keynésiens sont toujours restés fidèles à l'idée d'un chômage involontaire déterminé par l'insuffisance de l'activité économique. En 1962, à peu près au même moment où PHILIPPS établissait empiriquement la relation qui porte aujourd'hui son nom et où LIPSEY en fournissait l'explication théorique (la dépense publique pour diminuer le chômage est d'autant plus coûteuse en inflation que le marché du travail se rapproche du plein emploi), Les travaux de l'américain OKUN ont mis en évidence une relation négative entre la croissance économique (taux de croissance du PIB) et les variations du taux du chômage cette relation est appelée loi d'OKUN.

2.3.2.1. La loi d'OKUN

A. OKUN a démontré l'existence d'une liaison positive entre croissance et emploi, et inverse entre la croissance et chômage .il a noté que la croissance du produit national est en général plus rapide que la baisse du

⁵¹ Gilles Malandrin, mars 2003, " La nouvelle économie classique" ., article trouvé sur internet

chômage en précisant qu'une réduction d'un point du taux de chômage entraînera une hausse du PIB de 3% et ceci dans un intervalle de taux de chômage qui varie entre 3 et 7.5%⁵². Nombreux travaux faits en Amérique (Okun (1962), (Gordon (1984) ou sur les pays de l'OCDE (Lee (2000)) ont conclu à sa pertinence et à sa stabilité en longue période. Comme elle est devenue un indicateur pertinent pour mesurer la dispersion entre les économies des pays européens⁵³.

2.3.3. La théorie du déséquilibre

Cette théorie cherche à expliquer l'origine du chômage. D'après elle, les déséquilibres sur les marchés peuvent être durables car il n'y a pas forcément flexibilité des prix à court terme (cas de rigidités des prix et donc des salaires). La régulation du marché ne pouvant donc se faire par les prix, elle se fait par les quantités. (et donc le chômage peut se développer). Edmond MALINVAUD (à l'époque directeur de l'INSEE en France) explique que trois types de déséquilibres peuvent apparaître, donnant lieu à trois situations distinctes :

⁵²Gerard DHUTIL, 1994, " ECNOMIE DE L'EMPLOI ET DU CHOMAGE ", , Edition Ellipses, p.42.

⁵³ La loi d'Okun comme indicateur de dispersion des pays européens .

Jean-Jacques DURAND , Marilyne HUCHET-BOURDON , 2001, " peut-on parler de convergence des structures", article publié sur internet .

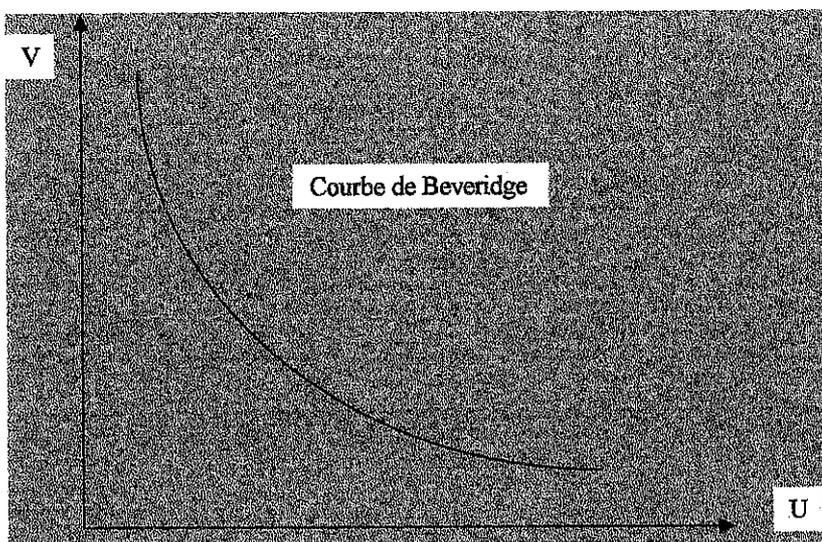
| Marché des biens et services | Marché du travail | Type de chômage | Type de chômage |
|------------------------------|-------------------|-----------------|---|
| Offre > Demande | Offre > Demande | Keynésien | Relance de la consommation et de l'investissement |
| Demande > Offre | Offre > Demande | Classique | Restauration de la rentabilité des entreprises |
| Demande > Offre | Demande > Offre | inflation | Stabilisation |

- Dans le premier cas, c'est une politique keynésienne de relance de la demande effective et la hausse des salaires qui permettent de résorber le chômage. Donc c'est un chômage keynésien, par insuffisance de la demande. - Le déséquilibre prend son origine sur le marché des biens (demande insuffisante) et se répercute sur celui du travail (les entreprises ajustent leur niveau d'embauche à leur niveau d'activité). - La lutte contre le chômage passe donc par une politique de relance de la demande.

- Dans le deuxième cas, c'est la baisse du salaire réel qui, conformément à l'analyse néo-classique, reconstituera les profits et les possibilités d'investir des entreprises. Donc c'est un chômage classique, par insuffisance de profitabilité. Le déséquilibre prend sa source sur le marché du travail (niveau de salaire trop élevé) et se répercute sur celui des biens (les entreprises ajustent leur niveau de production au niveau de rentabilité que leur impose le niveau du coût salarial). La lutte contre le chômage passe donc essentiellement par des mesures de flexibilisation du salaire.

2.4. La courbe de Beveridge

La relation entre le nombre de chômeurs U et le nombre d'emplois vacants V est connue sous le nom de courbe UV ou courbe de Beveridge⁵⁴, du nom d'un économiste anglais qui en a fait la première description dans les années 40. Il met en évidence une relation décroissante entre le nombre de chômeurs et le nombre d'emplois vacants.



Depuis les travaux de Beveridge, de nombreuses études empiriques ont confirmé d'une part la coexistence de chômage et d'emplois vacants, et d'autre part la forme décroissante de la courbe de Beveridge. Cette relation peut s'interpréter de plusieurs manières.

- Lorsque la conjoncture est favorable, les entreprises souhaitent embaucher davantage : V augmente et U diminue. En période de basse conjoncture, c'est l'inverse.
- Quand le nombre d'emplois vacants est important, il est plus rapide pour un travailleur de trouver un emploi correspondant à son profil : U est faible.

⁵⁴ André GRIMAUD, " Analyse macroéconomique ", Edition Montchrestien (1999), p 451

Inversement, quand le chômage est important, il est plus facile pour un employeur de trouver un travailleur correspondant aux caractéristiques requises (V faible).

2.5. Les théories de la régulation.

C'est une synthèse entre lecture keynésienne et marxiste entreprises par des économistes français dans le sillage des travaux fondateurs de **R. Boyer**, **M. Aglietta**, à partir de la fin des années soixante-dix, elles conduisent à placer le développement du chômage contemporain au cœur des mutations du système productif. Ces théoriciens soulignent que les conditions d'équilibre du marché du travail dépendent de conditions structurelles extérieures au marché du travail : d'une part du régime d'accumulation et d'autre part des formes de la régulation. Ils mettent l'accent sur des questions importantes pour la compréhension de la flexibilité du marché du travail, qui est incontournable sous certains régimes monétaires. La généralisation des changes flexibles est indissociable de la flexibilité des marchés du travail.

Alors, la question centrale de la théorie des régulations est celle des régimes de croissance. Elle développe une vision holiste de la société, où les individus sont des agents indépendants en se basant sur deux concepts importants :

i) Le régime d'accumulation du capital (progression macroéconomique et cohérente du stock de capital. L'accumulation concerne cinq variables, où il y a une certaine régularité :

- Organisation de la production (contrat de travail)
- Horizon temporel de la valorisation du capital (durée sur laquelle les entreprises veulent valoriser leurs investissements)
- Le partage de la valeur ajoutée
- La composition de la demande

- Les relations de l'économie marchande avec l'économie non marchande.
- ii) L'analyse des formes institutionnelles : quatre institutions jouent un rôle clé dans la régulation :
- La monnaie
 - Les modalités du rapport salarial
 - La concurrence
 - Le mode d'insertion de l'économie nationale dans l'économie internationale.

Sur ces bases, les régulationnistes définissent des modes de régulation (comprenant non seulement des lois et des conventions, mais aussi les formes institutionnelles ci dessus).

Les régulationnistes définissent en suite trois types de crises :

- Crises dues à des chocs externes (guerres, etc.)
- Crises cycliques/ conjoncturelles, qui peuvent être résolues sans changer les institutions.
- Crises du mode de régulation lui-même, qui ne peuvent être résolues que par la modification des formes institutionnelles, qui modifient ensuite le régime d'accumulation.

2.6. L'économie des conventions

C'est une analyse renouvelée du marché du travail. Elle a été développée par les économistes français (Dupuy, Favereau, Orlean). Elle a apporté une autre vision du fonctionnement du marché du travail et du chômage que celles proposées par les approches dominantes. C'est une approche qui dit que les sociétés adoptent parfois des normes pour prendre des décisions.

Le principe général qui gouverne cette approche est la prise en compte de:⁵⁵

⁵⁵Jean Piere DELAS, (1991), " L'Economie contemporaine " , Edition Ellipses 1991, CHAPITRE VI, emploi et chômage pp.241-242

- ◆ l'arrière-plan institutionnel des transactions économiques. Celles-ci se font toujours dans le cadre de « conventions salariales »
- ◆ la pluralité du travail (il existe une variété de contrats de travail et de jugement sur les qualité du travail)

Par exemple, la compétence des travailleurs n'est pas une réalité en dehors du temps, objective. Elle est relative à des modalités historiques et institutionnelles d'évaluation de cette compétence. Ainsi, le jugement sur un salarié ne sera pas produit de la même façon lors d'un entretien en face à face ou lorsque l'employeur opère un tri parmi des centaines de curriculum vitae.

Dès lors, les questions de l'emploi et du chômage ne peuvent être réduites à celle de la croissance économique ou à celle des imperfections du marché du travail. Ce sont bien plutôt les transformations des conventions salariales qui fournissent une clé majeure de la compréhension de ces problèmes.

Deux transformations peuvent être citées :

- ◆ La première concerne la définition de la qualification. Celle-ci passe aujourd'hui moins par l'évaluation des exigences du poste de travail que par celle des qualités reconnues à la personne.
- ◆ La deuxième transformation est que le contrat de travail ne fixe pas, d'emblée et une fois pour toutes, les obligations du travailleur. L'employeur pourra demander toujours plus d'engagement de la part du salarié, au prétexte que la concurrence du marché s'accroît.

Une première conséquence de ces transformations est que les inégalités s'intensifient entre les salariés.

Ensuite, le jugement, largement répandu, selon lequel il y aurait des personnes plus aptes que d'autres, renforce alors le chômage, et particulièrement le chômage de longue durée.

Le chômage s'expliquerait alors non par le manque d'emploi, mais par le jugement que porteraient les employeurs sur les qualités nécessaires pour les occuper.

Conclusion

Deux grandes écoles doivent être citées dans l'explication théorique traditionnelle du chômage l'école néo-classique qui avance que le chômage est volontaire, car certains travailleurs n'acceptent pas les conditions du marché, et frictionnel, car certaines rigidités empêchent le marché du travail de fonctionner librement. Ce n'est donc qu'en l'absence de toute intervention de l'Etat et des syndicats que l'on pourra atteindre l'équilibre entre l'offre et la demande de travail. Le modèle de concurrence pure et parfaite donne les conditions optimales de bon fonctionnement du marché. Des modifications ont été apportées à ce modèle par deux principales corrections, il s'agit de la théorie du capital humain (Becker, 1954) qui stipule que le facteur emploi soit hétérogène de nature, et la théorie du "job search" (Stiglitz) qui fait que l'information n'est pas parfaite.

Avec la persistance d'un chômage à un niveau élevé, Les nouvelles approches micro-économiques de la relation salariale montrent que le fonctionnement du marché du travail n'est pas nécessairement concurrentiel et le chômage résulte du non-ajustement du marché du travail qui résulte d'imperfections diverses: obstacles institutionnels à la flexibilité des salaires (syndicats, salaires minimums, réglementations diverses), coûts de transaction liés à la recherche d'emploi et problèmes d'information.

Pour l'école keynésienne, le chômage est involontaire et résulte d'une insuffisance de la Demande effective, il est donc conjoncturel. En effet, pour Keynes le niveau de l'activité et de la production est fixé par les entrepreneurs qui anticipent l'évolution de la demande de consommation

afin d'investir en conséquence, c'est la Demande effective. Il faut donc augmenter les salaires pour augmenter la consommation, seule susceptible de faire repartir la croissance. Selon Keynes, la baisse des salaires ne permet donc pas le retour au plein emploi. Il n'y a donc à priori aucune raison pour que le plein emploi se réalise spontanément (le volume des besoins détermine le volume de l'activité, donc de l'emploi). Une situation durable de sous-emploi est donc possible. Deux modifications ont été aussi apportées à cette explication, la première est celle qui a été tentée par Friedman (1968) et Phelps (1970) à savoir l'existence d'un taux de chômage naturel. La deuxième tente une synthèse entre la pensée keynésienne et la pensée néoclassique. Il s'agit de la théorie des déséquilibres (Bennassy, 1976) et (Malinvaud, 1978).

Toutefois, Marx analyse le chômage comme une caractéristique permanente du développement du capitalisme. La concurrence incite les capitalistes à remplacer du travail par du capital (processus d'accumulation du capital) ; les travailleurs en excédent par rapport aux besoins de la production constituent une « armée industrielle de réserve » composée par les chômeurs et les travailleurs précaires dont les effectifs s'accroissent et qui exercent une pression permanente sur les salaires assurant ainsi la mise en valeur du capital. Une synthèse entre lecture marxiste et keynésienne est fournie par les théories de la « régulation » qui conduisent selon Michel AGLIETTA à placer le développement du chômage contemporain au cœur des mutations du système productif. Plus précisément, elles concernent des modalités de la concurrence entre les entreprises, du mode de fixation des salaires, du mode d'utilisation de ce salaire (consommation) et des procédures de redistribution et d'intervention de l'Etat.

Par ailleurs, une analyse renouvelée du marché du travail apportée par les économistes des conventions a donné une autre vision du chômage que celles proposées par les approches dominantes.

Chapitre III

"Les politiques de l'emploi"

Introduction :

On distingue souvent deux types de politiques de l'emploi¹ pour faire face à l'ampleur du chômage : des politiques de l'emploi actives et autres dites passives.

Alors pour les premières, certains économistes préconisent une politique macroéconomique visant surtout à stimuler la croissance économique qui créera par la suite des emplois pour résoudre le problème. Tandis que d'autres proposent des modifications des règles du marché du travail en améliorant son fonctionnement, par action sur les salaires ou d'application d'autres procédures d'embauche en facilitant le redéploiement des travailleurs vers les activités productives², ou encore en proposant d'autres mesures comme la réduction du temps légal de travail par exemple ou d'aide à l'emploi en baissant les charges sur les salaires³.

Avec l'aggravation et la persistance du chômage, quelques pays sont obligés d'utiliser tous ces types de stratégie à la fois.

En général, ces politiques peuvent réduire le chômage en permettant de mieux ajuster l'offre et la demande de main-d'œuvre, de maintenir les chômeurs en contact avec le marché du travail tout en améliorant leurs qualifications. Elles peuvent se révéler particulièrement utiles pour améliorer les perspectives d'emploi des demandeurs peu qualifiés et des chômeurs de longue durée.⁴

¹ Jean Pierre DELAS, 1991, " Economie contemporaine ", Ed ELLIPSES 1991, p.243

Convention (N° 122) concernant la politique de l'emploi, Adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail à sa quarante-huitième session, le 9 juillet 1964, Article premier dit que l'emploi créé doit être productif

² Jean Pierre DELAS, 1991 " Economie contemporaine ", chapitre emploi et chômage p.245

⁴ Politiques actives du marché du travail, OCDE (1994), « L'étude de l'OCDE sur l'emploi. Données et explications. Partie II – Possibilités d'adaptation des marchés du travail », Paris, OCDE, p. 109.

Concernant les politiques dites passives, elles se centrent surtout sur le côté social des chômeurs (indemnités) et le retrait d'activité ⁵(mesures de cessation anticipée d'activité, activation des préretraites ...)

Dans ce chapitre on va essayer de présenter les différentes politiques d'emploi utilisées, en commençant par les politiques de croissance ensuite on s'intéressera au traitement social du chômage après avoir essayé de redéfinir des mécanismes du fonctionnement du marché du travail comme autre moyen de lutte contre le chômage. En fin on abordera la situation et les tendances de l'emploi dans le monde.

1. Les politiques économiques de relance :

L'idée principale est que l'augmentation de la production des biens et de services (PIB) donc la croissance, nécessite une augmentation supplémentaire de la main d'œuvre c'est-à-dire une création de nouveaux emplois. A cet effet si une croissance économique et un taux de croissance fort sont des objectifs pour traiter le problème du chômage alors il faut mettre en vigueur certaines stratégies de croissance sur le plan macroéconomique. Partant de l'analyse keynésienne qui stipule que le chômage est lié à l'insuffisance de la demande, la création des emplois nécessite donc une intervention dans les composantes de cette croissance. A cet effet plusieurs instruments sont disponibles :

- Une politique monétaire expansionniste: En abaissant le coût du crédit, elle pourrait créer un climat favorable à l'investissement et à la consommation.
- La dépense publique : Elle constitue l'autre levier traditionnellement utilisé. Elle est requise pour encourager

⁵ Said Adjerad, Octobre 2003, " Politique publique de l'emploi : le défi des seniors ", DARES, N° 40.

l'emploi et préparer les gens aux exigences du marché du travail. elle doit être guidées par des objectifs tels que les dépenses productives qui contribuent au développement socio-économique et à l'amélioration du niveau de vie de la population et plus précisément le développement des infrastructures qui répondent évidemment à des besoins humains, au développement durable et à la création d'emplois, le développement des ressources humaines par l'investissement dans l'éducation, la formation professionnelle.....

Lorsque les mesures précédentes ne suffisaient pas à stimuler la demande et à créer des emplois la maîtrise des taux de change des monnaies et, en particulier, les dévaluations ont souvent été une arme des pouvoirs publics pour résoudre le problème malgré que la dévaluation était, certes, mal vue politiquement mais elle pouvait avoir des retombées économiques positives en termes d'exportations, donc d'activité et d'emplois.

Le tableau (1) ci-dessous représente réellement la part des dépenses publiques pour l'emploi dans quelques pays de l'OCDE (1997- 1998) qui ont résulté de nouveaux participants aux programmes publics pour l'emploi.

Tableau (01) : La part des dépenses publiques pour l'emploi dans les pays de l'OCDE (1997-1998)

| | Dépense publique pour l'emploi (en % du P.I.B.) | Nouveaux participants aux programmes publics pour l'emploi (en % de la population active) |
|-------------|---|---|
| Australie | 1.69 | 5.3 |
| Belgique | 3.96 | 15.1 |
| France | 3.22 | 10.1 |
| Allemagne | 3,56 | 4,8 |
| Corée | 0,16 | 2,7 |
| Irlande | 4,07 | 11,3 |
| Pologne | 2.14 | 4.1 |
| Royaume-Uni | 1.19 | 2.1 |
| Danemark | 5.63 | 24.5 |

Source : Perspectives de l'emploi, OCDE, juin 1999

- La première lecture du tableau ci-dessus nous montre qu'il y a une corrélation positive directe entre la dépense publique pour l'emploi et les nouveaux participants aux programmes publics pour l'emploi. Les pays qui dépensent plus pour l'emploi obtiennent un nombre de nouveaux actifs beaucoup plus que les autres qui dépensent moins, c'est le cas du Danemark et de la Belgique où on trouve le pourcentage le plus élevé des nouveaux entrants à la population active. Mais en observant le cas de l'Irlande, l'Australie et l'Allemagne on déduit que les dépenses publiques pour l'emploi ne sont pas les seules causes de création d'emploi.

Néanmoins, selon Yves Cannac l'excès des dépenses publiques peut malheureusement freiner la croissance et leur augmentation créera du chômage à long terme pour cela il est nécessaire de les contenir dans des

limitées raisonnables.⁶ En s'argumentant sur le cas de la France que selon cet auteur devrait être la première du monde de la croissance, et les Etats-Unis qui devraient être condamnés à la stagnation par la faiblesse de leur dépense publique. Or, c'est l'inverse qui s'est produit dans les années 1990.⁷ Et selon d'autres économistes en l'occurrence les libéraux, la croissance doit viser la levée des entraves et les obstacles du fonctionnement du marché du travail donc une redéfinition des règles du mécanisme du marché du travail qui doit être l'objectif des meilleurs politiques de l'emploi.

2. La redéfinition des règles de fonctionnement du marché du travail

Dans le cas d'une croissance faible et pauvre en emplois à la fois, les solutions du phénomène chômage nécessite des recherches dans les fonctionnements différents du marché du travail. A cet égard, certains économistes, vont avec l'idée que c'est le coût du travail et les rigidités de la relation salariale qu'il convient de réduire pour que l'offre et la demande de travail puissent s'ajuster. Pour d'autres, c'est par d'autres procédures comme la réduction du temps de travail qui pourra créer des emplois.

2.1. La baisse du coût de travail

C'est une méthode incitative très efficace pour créer des emplois.⁸ Il s'agit d'une baisse du coût du travail par la baisse des charges que sont les cotisations sociales. Sur le marché travail et dans n'importe quel marché, le prix, (ici le coût salarial), est une variable d'ajustement des quantités (offre et demande). Si ce prix est trop élevé par rapport à la productivité des

⁶Jean Pierre CENTI, " Politique macroéconomique, solution ou cause du chômage ? " (www.google.fr)

⁷ Yves Cannac. Source : *Sociétal*, n° 24, mars 1999, " L'excès de dépense publique freine la croissance " .

⁸Patrick Artus, 1996, " Doit-on inciter les entreprises à embaucher ? " Source : Le Cercle des Economistes, Chroniques économiques, Editions Descartes & Cie.

salariés, les entreprises n'embaucheront pas. Ainsi l'augmentation des charges salariales permanente explique un apparent paradoxe selon lequel les salaires (nets) que touchent les salariés ne sont pas trop élevés et ne s'accroissent guère alors que le coût du travail pour l'entreprise est exorbitant et fortement croissant.⁹ De ce fait les premières victimes sont donc les travailleurs peu qualifiés dont la productivité est trop faible par rapport à ce qu'ils coûtent. Alors, leur baisse (charges salariales) plus précisément celles du travail non qualifié peut sans aucun doute contribuer à lutter contre le chômage.

Un économiste Français (T.PICKETTY) va jusqu'à attribuer la faiblesse de l'emploi en France au coût relatif trop élevé du travail peu qualifié français comparé à celui des Etats- Unis.

Un nombre de critiques ont été faites à cette stratégie de lutte contre le chômage :

- ◆ La première concerne ce que l'on appelle **l'élasticité de la demande de travail** (des employeurs) à la baisse des charges salariales. Rien ne prouve, en effet, que des salaires trop élevés soient la seule cause qui fait que les employeurs refusent d'embaucher. Selon D.COHEN, les employeurs peuvent être peu sensibles à la baisse du coût salarial car les salariés sont suspectés d'inemployabilité.
- ◆ La deuxième critique porte sur l'idée, que les mesures de diminution du coût du travail non qualifié ont pour conséquence de freiner la modernisation technologique et d'affaiblir les entreprises nationales dans la compétition mondiale.¹⁰

⁹Jean-Jacques Rosa, Chômage, impôt et change, Le Figaro, 24 octobre 1997.

¹⁰ A.GAURON dans le rapport sur « Les cotisations sociales à la charge des employeurs, de 1998 en France

- ◆ une troisième critique consiste à dire que les rationalités micro-économiques (améliorer le fonctionnement du marché du travail en diminuant le coût de celui-ci) n'ont pas nécessairement de bons effets au niveau macro-économique.¹¹

2.2. La politique de flexibilité

Elle se fonde sur l'idée que l'intervention de l'Etat doit se contenter de faire respecter la concurrence, cette concurrence suppose la mobilité des travailleurs. Donc, toutes les réglementations qui encadrent les relations salariales et visant à protéger les salariés ne font que entraver les ajustements auxquels pourrait procéder le marché : elles accroissent les prix, elles engendrent une allocation sous-optimale des ressources en main d'œuvre et finalement elles peuvent aggraver le chômage. Donc les interventions sur le marché du travail peuvent avoir un effet négatif sur l'emploi.

2.3. La réduction du temps de travail

La réduction de la durée légale du temps de travail comme moyen d'améliorer de fonctionnement du marché du travail a également donné des signes optimistes dans la lutte contre le chômage. Son principe repose selon M. WEITZMAN sur la formule "travailler moins pour travailler tous" c'est-à-dire que les employeurs acceptent des effectifs plus nombreux que des horaires plus longs (une substitution des hommes aux heures). Il existe toutefois un frein à l'allongement des horaires, qui tient à la dégradation de la productivité qui peut en résulter et au désir des salariés eux-mêmes.¹²

¹¹ D. CLERC, 1999 « Le coût du travail au cœur du débat » Alternatives Economiques H.S. n°39, 1er trimestre 1999).

¹² Gérard MAAREK, " Le fétichisme des 35 heures ", Sociétal, n°18, avril 1998 .

La réduction du temps de travail et notamment le passage aux 35 heures était objet d'un grand débat des politiciens et économistes en France. En effet, la durée du temps de travail a été en moyenne divisée par deux entre 1850 et 1990 (de 3000 heures à 1600 environ).¹³, de 1930 à 1960 le temps du travail par semaine est réduit de 20 heures passant de 60 heures à 40 puis à 39 heures entre 1960 à 1982¹⁴ ensuite passant à 35 heures¹⁵ par semaine en janvier 2000 avec obligation des entreprises de créer des emplois.

Du point de vue économique la réduction de la durée de la semaine de travail en 35 heures se justifie par la possibilité de redistribuer la quantité du travail sur un grand nombre d'effectif de la population active c'est-à-dire la création de nouveaux emplois, accroître la production parce que la productivité individuelle augmenterait à mesure que le temps de travail se réduit.¹⁶

Plusieurs critiques ont été faites à la réduction du temps de travail.

La première concerne les conditions d'exploitation en se demandant comment réduire l'horaire hebdomadaire et procéder à des recrutements compensateurs sans dégrader les conditions d'exploitation de l'entreprise ou comment, par exemple, faire exécuter à un salarié supplémentaire le travail libéré par plusieurs autres n'ayant pas la même activité ? Comment moduler les horaires ? et Comment déterminer les rémunérations dans ce nouveau Contexte ?

¹³ Bernard MAROIS, Marie-Ange ANDRIEUX, Rodolphe DURAND, "Chômage et Relance de l'emploi La vision des entreprises", Edit ECONOMICA 1997, P.83

¹⁴ Alain GRIELEN, 1999, "NON Le chômage n'est pas fatal", L'Harmattan 1999, p.51

¹⁵ La réduction du temps de travail s'est diffusée en France sous l'effet de nombreux accords « 35 heures » signés dans le cadre de la loi de Juin 1996 (dite « de Robien »), les lois du 27 Mai 1998 (« Aubry 1 ») et du 20 Janvier 2000 (« Aubry 2 »). La première a été adoptée dans un contexte de fort chômage. Elle visait à réduire la durée légale du travail à 35 heures par semaine au 1er Janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et au 1er Janvier 2002 pour les autres.

¹⁶ Jean-Jacques Rosa, «Chômage, impôt et change», Le Figaro, 24 octobre 1997, .

Une autre critique a consisté à mettre en question l'efficacité des lois en termes de créations d'emplois. Le maintien du même salaire lors de la réduction du temps de travail ferait peser des charges plus lourdes sur les entreprises, ce qui les conduirait à moins embaucher, et à aggraver les licenciements pour restaurer leurs marges bénéficiaires.

Une troisième critique considère la réduction du temps de travail un échec économique et un gouffre financier en mentionnant que les emplois ne sont pas à partager mais à multiplier et si quelqu'un veut gagner plus alors il doit travailler plus¹⁷ en favorisant la forme contractuelle des emplois et faire de la durée de travail une référence conventionnelle¹⁸

Or, la réalité d'après certains analystes dément ces critiques en donnant l'exemple que dans les entreprises ayant passé un accord de réduction du temps de travail avec obligation d'embauche en France, l'emploi a progressé davantage que dans des entreprises comparables n'y ayant pas souscrit. Comme la durée du travail y a diminué, il en résulte que la réorganisation du travail a engendré des gains de productivité, ce qui est favorable à la compétitivité des entreprises. La réduction du temps de travail a donc profité à l'emploi et à la croissance.

¹⁷Alain Madelin, Sortir de l'impasse des 35 heures par voie contractuelle, Le Figaro, 20 décembre 2001.

¹⁸Alain Madelin, 3 questions sur les 35 heures, VSD, 4 avril 2002.

Le tableaux (2) : la durée du travail et taux de chômage dans les pays du G7, 1998

| | Durée annuelle effective du travail des salariés (en heures) | Taux de chômage (% de la population active) |
|--------------------|---|--|
| Etats-Unis | 1 957 | 4,50% |
| Japon | 1 879 | 4,10% |
| Canada | 1 777 | 8,30% |
| Royaume-Uni | 1 702 | 6,20% |
| Italie | 1 682 | 12,20% |
| Allemagne | 1 526 | 11,20% |
| France | 1 519 | 11,80% |

Source : Perspectives de l'emploi, OCDE, juin 1999

L'observation du tableau (2) nous fait montrer que la durée annuelle effective du travail est variable d'un pays à l'autre, on remarque, qu'il y a des pays où la durée annuelle effective du travail est élevée (les Etats-unis, le Japon, le Canada) mais leurs taux de chômage est faible. Par contre il existe des pays où la durée annuelle effective de travail est réduite le cas de la France et l'Allemagne et leurs taux de chômage est plus élevé. Ceci dit que, la règle de réduction du temps de travail semble avoir des résultats satisfaisants selon les caractéristiques du pays et les contraintes de son économie.

3. les politiques sociales de l'emploi

À côté des politiques économiques de croissance et les stratégies qui visent à améliorer le fonctionnement du marché du travail comme moyen de lutte contre le chômage et création des emplois, il existe un important rôle des pouvoirs publics dans le même contexte qui intervienne par des mesures sociales dans trois grandes directions :

- ◆ l'indemnisation, pour leur octroyer un revenu de remplacement .
- ◆ l'aide au placement des chômeurs, pour faciliter la rencontre entre l'offre et la demande de travail.

- ◆ l'orientation professionnelle et la formation, pour adapter les ressources en main d'œuvre aux mutations du système productif.

Aujourd'hui, les outils des politiques publiques d'emploi peuvent être regroupés dans les catégories suivantes :

3.1. La réduction de la population active :

Le chômage peut être réduit par la diminution de la population active en prenant quelques mesures indispensables comme :

- ◆ l'usage des retraites anticipées.
- ◆ La prolongation de la scolarité.
- ◆ L'aides au maintien à domicile.
- ◆ L'aide au retour pour les immigrés pour certain pays qui ont ce genre de problème
- ◆ les interventions précoces remontant à la période préscolaire. Elles peuvent présenter des avantages pour les jeunes défavorisés, mais elles doivent inclure des mesures visant à limiter l'abandon scolaire précoce chez les élèves à risque et être associées à des politiques permettant de s'assurer que les élèves quittent le système scolaire avec des qualifications et des acquis fondamentaux reconnus et appréciés par les employeurs.

Toutefois, pour certains économistes, la moindre progression de la population active ne va pas résoudre le problème du chômage du fait d'une compensation probable de la baisse des arrivées sur le marché du travail par les variations du niveau de l'activité¹⁹.

3.2.L' Indemnisation du chômage

Elle consiste à procurer aux chômeurs un revenu de remplacement pour un temps limité. Elle vise à garantir un minimum de ressources aux chômeurs

¹⁹DARES La Découverte, Coll. Repères, 2003 , Les politiques de l'emploi et du marché du travail ,DARES(Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques).

pendant qu'ils sont à la recherche d'emploi et notamment lorsqu'il s'agit d'un emploi qui correspond à leurs aptitudes et leurs qualifications. Par conséquent, il contribue à améliorer le fonctionnement du marché du travail par l'adéquation entre la qualification du travailleur et l'emploi obtenu qui permet d'augmenter la productivité et réduit le risque d'un chômage probable à l'avenir. Elle peut être réglé par le biais de l'assurance qui verse une allocation de base proportionnelle au salaire antérieur, elle concerne les chômeurs ayant cotisés durant une période minimale, ou par la solidarité qui est à la charge de l'état qui verse des allocations sans contrepartie d'une cotisation. De même dans quelques pays les minima sociaux (minimum vieillesse, le minimum invalidité, l'allocation adulte handicapé)²⁰ et prestations sociales (des aides aux familles et des cohésions sociales) peuvent répondre à des finalités sociales très utiles. Cependant, la combinaison de ces dispositifs sociaux avec le système fiscal peuvent être sources de chômage surtout lorsqu' on voit dans quelques pays riches dont la protection sociale est très peu développée leurs taux de chômage est très bas et d'autres pays aussi riches et leurs protection sociale est encore généreuse mais leurs taux de chômage est élevé²¹. Evidemment, il serait le cas des pays ou certains de leurs chômeurs se contentent de leurs situation et préfèrent qu'ils obtiennent ces allocations sans fournir aucun effort au lieu de travailler et avoir un salaire jugé insatisfaisant. Alors l'incitation à rechercher ou a reprendre un emploi est très faible.

A Contrario, selon Winsenzo Spiezia²² Un montant élevé des allocations versés au chômeurs ne ralenti pas le recours à l'emploi tout dépend de la

²⁰ Que pensez-vous des propositions du rapport Join-Lambert sur les minima sociaux ? Source : Le Cercle des Economistes, Chroniques économiques 1998, Editions Descartes & Cie, 1998.

²¹ Michèle Debonneuil, Janvier 1998, La protection sociale : source de chômage ? Source: Option finance n° 482.

²² Les effets comparés des régimes d'indemnisation du chômage sur l'emploi et les salaires n°1 VOL.139-2000, Revue internationale du travail, publié par le bureau international du travail

façon dont ces allocations sont administrées en s'appuyant sur l'idée du salaire d'efficience qui, fait que les allocation incitent les chômeurs à demander des salaires plus élevés, ce qui diminue le nombre emplois offerts par le employeurs. C'est ce qui explique d'après cet auteur la différence des taux de chômage constaté en Europe occidentale et au Etats-Unis , ou l'indemnisation est moins généreuse²³.

3.3. La formation professionnelle

Elles visent soit à former des chômeurs aux compétences obsolètes, soit à augmenter la qualification des jeunes entrant sur le marché du travail.

La formation représente généralement une part très importante des dépenses engagées pour des mesures actives de l'emploi : en moyenne, les pays de l'OCDE ont consacré 24 % de leurs dépenses publiques totales pour des mesures actives à des programmes de formation en 1997, contre 21 % en 1985²⁴.

3.4 Les actions de discrimination positive :

Il s'agit de mesures ciblées pour éliminer les pratiques discriminatoires à l'égard de toutes les catégories particulièrement vulnérables (les femmes, les handicapés et les travailleurs migrants dans quelques pays) et de favoriser leur embauche afin d'encourager leur participation productive au marché du travail.

3.5 La création d'entreprises par les chômeurs : se sont des aides généralement financières ou administratives, elles servent à la création des petites entreprises individuelles pour les chômeurs ou les nouveaux jeunes entrant au marché du travail en leurs facilitant l'installation et de les accompagner dans leurs premières années, et de les mettre sur leurs pieds au moment où elles sont plus fragiles.

²³ L'indemnisation du chômage ne pénalise pas l'emploi, le monde ,03/108/2000

²⁴ John P. Martin, " Ce qui fonctionne dans les politiques actives du marché du travail : Observations découlant de l'expérience des pays de l'OCDE ", Revue économique de l'OCDE n° 30, 2000/I

3.6. Aide à la recherche d'un emploi

Selon certains économistes, c'est un moyen efficace de lutter contre le chômage classique. Les expériences émanant de plusieurs pays montrent qu'elle produit systématiquement des effets positifs.

Les primes de retour à l'emploi, à savoir les sommes versées aux bénéficiaires de l'assurance-chômage qui trouvent rapidement un emploi et le gardent pendant une durée déterminée, sont un aspect particulièrement intéressant de l'aide à la recherche d'un emploi. Un dispositif de ce genre existe en Corée et au Japon et a été expérimenté dans plusieurs États des États-Unis. Les évaluations réalisées aux États-Unis montrent que les primes de retour à l'emploi ont réduit sensiblement la durée moyenne d'indemnisation du chômage. Ce type d'incitation pour les chômeurs à trouver un emploi rapidement mérite donc d'être pris en considération dans l'arsenal des mesures d'aide à la recherche d'un emploi. Pourtant, ces primes peuvent aussi avoir des effets négatifs, en particulier sur la taille du groupe des demandeurs.

En effet, elles risquent d'inciter les travailleurs pour lesquels la probabilité de trouver un emploi rapidement est forte à s'entendre avec leur employeur pour se faire licencier afin de percevoir la prime. Pour limiter ces abus, le Japon a mis en place plusieurs dispositifs qui permettent de contrôler le comportement du demandeur et de son dernier employeur.

Conclusion

Face à la situation critique de l'emploi dans le monde, deux mesures sont généralement envisagées l'une dite active, elle consiste à prendre des mesures structurelles visant :

Soit la création de l'emploi par la relance économique en stimulant l'investissement en adoptant une politique macro-économique de croissance. Soit l'amélioration du fonctionnement du marché du travail en augmentant la mobilité et l'ajustement, en facilitant le redéploiement des travailleurs vers les activités productives, et, de manière générale, en permettant aux travailleurs de saisir les chances d'emploi qui se présentent.

L'autre dite passive, elle concerne des mesures plus conjoncturelles reposant sur le traitement social du phénomène par le système d'indemnisation et d'aide au chômeurs.

D'autres mesures peuvent être prises comme moyen de lutte contre le chômage on cite :

- L'abaissement de la durée d'activité.
- L'encouragement des cessations progressives d'activité.
- L'organisation d'une véritable formation permanente.
- Restructurer l'emploi informel.

Conclusion de la première partie

Le chômage est un problème complexe. La diversité de ses définitions peut résulter des écarts importants entre ses différentes mesures. Ses évaluations sont propres à chaque pays, reposant pratiquement sur deux critères :

Critère de situation : le fait de ne pas occuper d'emploi.

Critère de comportement : le fait de rechercher un emploi.

L'explication théorique du phénomène relève qu'il existe deux types de chômage : le chômage classique selon lequel l'offre de travail est supérieure à la demande de travail, ce qui est dû à une demande de travail insuffisante du fait d'un coût du travail trop élevé; et le chômage Keynésien selon lequel l'offre de biens et services est supérieure à la demande, ce qui est dû à une demande de consommation insuffisante du fait des revenus trop faibles.

Concernant les politiques de lutte contre ce phénomène, elles se divisent généralement en deux, des politiques dites actives et l'autres passives

Les premières recommandent soit la relance de l'activité économique par la stimulation de l'investissement soit une recherche des solutions dans le fonctionnement du marché du travail. Les deuxièmes traitent le côté social du problème.

DEUXIEME PARTIE

"Chômage en Algérie"

Introduction

Depuis quelques temps, le chômage est devenu le problème économique principal des économies dans plusieurs pays dans le monde. Un certain nombre de ces pays, en l'occurrence les états unis d'Amérique et quelques pays en Europe sont aujourd'hui retournées au plein emploi ou sont sur la voie d'y parvenir en donnant une priorité absolue à la lutte contre ce fléau.

En Algérie, le problème apparaît avec lourdeur à partir de la moitié des années quatre-vingts et s'est aggravé dans les années quatre-vingts dix pour des raisons diverses (économiques, politiques, structurelles, sociales ...).

A cette égard et à la lumière de la première partie (partie théorique), on essayera d'analyser le phénomène "chômage" en Algérie. On présentera dans le premier chapitre son évolution et ses tendance de 1962 à 2003; on abordera ensuite, dans le dernier chapitre, les politiques d'emploi mises en œuvre par les pouvoirs publics depuis son aggravation. En fin, on essayera de déduire sa vraie nature en tentant de proposer la solution la plus appropriée.

Chapitre I

"Situation et tendances de l'emploi et le chômage en Algérie"

Introduction :

Depuis la chute du prix du pétrole (1986) qui a entraîné un fléchissement brutal des recettes d'exportation, l'Algérie est entrée dans une crise économique sans précédent (poids excessif du service de la dette extérieure, baisse du volume des investissements, récession). Face à cette situation nouvelle, les pouvoirs publics ont réagi en adoptant une réforme globale qui touche l'ensemble des secteurs. Le marché de l'emploi n'a pas échappé non plus à la crise. La situation s'est sensiblement dégradée après avoir connu ses meilleurs moments de la période (1966 - 1985).

Dans cette optique, on essayera dans un premier temps (chapitre I) d'étudier la situation actuelle de population active en Algérie en la comparant avec celle de l'année 2001, on présentera ensuite une analyse de l'évolution de l'emploi et le chômage de 1962 à 2003 avec des illustrations graphiques .

1. Situation de la population active en Algérie

Selon les dernières statistiques publiées par l'ONS¹, la population active du moment au sens du BIT est estimée à **8 762 326**² personnes en septembre 2003 contre 8 568 221 personnes en septembre 2001³ enregistrant une demande additionnelle d'emploi sur le marché du travail de 193 779 emplois en deux ans . La population occupée du moment dans le cadre de l'emploi formel a été de **6 684 056** en septembre 2003 marquant un accroissement de 7,30 % par rapport a 2001 soit une création nette de 455 284 emplois.

En conséquence, la population en chômage demeure toujours importante, elle est évaluée en septembre 2003 à 2 078 270 personnes soit un taux de chômage de 23,70 % enregistrant selon ces données une réduction sensible dans le taux de 3,6 points par rapport à 2001 (soit une variation de -3,6 en pourcentage par rapport a 2001) . Les hommes demandeurs d'emploi sont ceux qui composent la majorité des chômeurs, 84,68 % de l'ensemble de la demande d'emploi provient des hommes. Les femmes à la recherche d'un emploi ne représentent que 15,32 % de l'ensemble des demandeurs.

¹ Les dernières statistiques concernant l'emploi et le chômage sont publiées sur site de l'ONS, elles sont arrêtées au septembre 2003 .

² Selon l'ONS l'enquête emploi auprès des ménages s'est déroulée au cours du mois de septembre 2003 auprès de 12 424 ménages ordinaires. Il s'agit d'une enquête par interview directe auprès de 58 043 individus âgés de 15 ans et plus. Les questions concernant l'activité se rapportent à la première semaine de septembre 2003. l'échantillon a été redressé sur la base d'une estimation de la population totale.

³ www.ons.dz

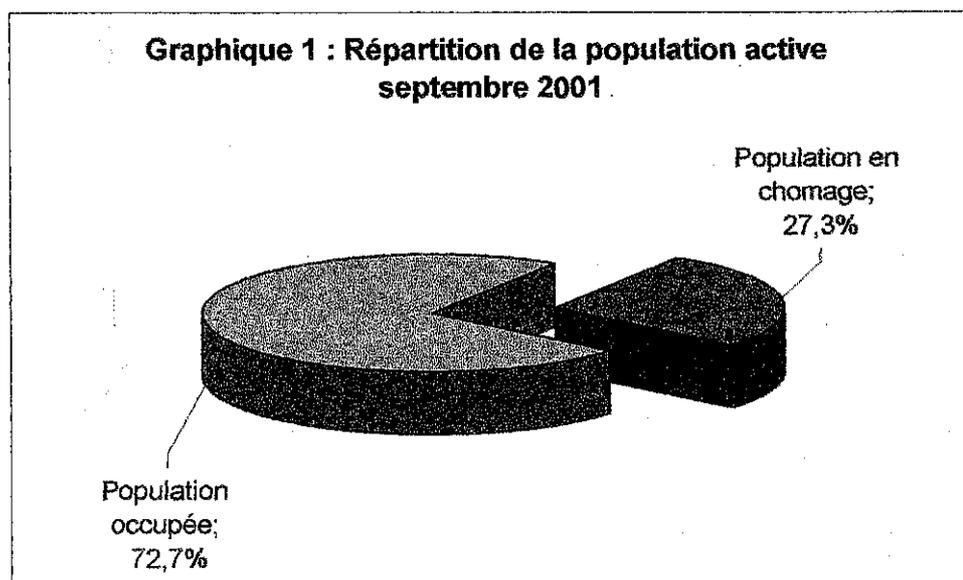
1.1 .Représentation graphique

Répartition de la population active du moment –septembre 2001⁴

| | | |
|-----------------------------|-----------|--------|
| Population active du moment | 8 568 221 | 100,0% |
|-----------------------------|-----------|--------|

Dont :

| | | |
|------------------------------|-----------|-------|
| Population occupée du moment | 6 228 772 | 72,7% |
| Population en chômage | 2 339 449 | 27,3% |



Répartition de la population active du moment –septembre 2003⁵

| | | |
|-------------------|-----------|-------|
| Population active | 8 762 326 | 100 % |
|-------------------|-----------|-------|

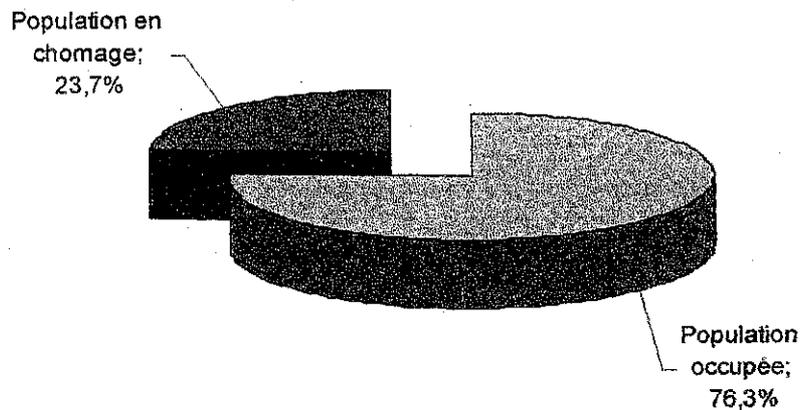
Dont :

| | | |
|-----------------------|-----------|------|
| Population occupée | 6 684 056 | 76,3 |
| Population en chômage | 2 078 270 | 23,7 |

⁴ Source : www.ons.dz

⁵ Source : www.ons.dz

Graphique 2 : Population active et population en chômage en septembre 2003



2. Les caractéristiques de la population active en Algérie

En analysant les statistiques sur l'emploi et le chômage publiées par l'ONS on relève les points suivants :

- la répartition de la population active par tranche d'âge, fait ressortir qu'en septembre 2001 les occupés se centrent entre la tranche d'âge 20- 39 ans. En effet, 3 607 715 personnes soit 58 % du total des occupés ont un âge supérieur à 20 ans et inférieur à 39 ans avec une moyenne de 901 929 personnes par tranche d'âge. En ce qui concerne le chômage, les données nous révèlent qu'il s'agit d'un chômage d'insertion. évidemment, puisque 70,98 % des demandeurs d'emploi n'ont pas encore atteint 30 ans, touchant en premier stade la tranche d'âge 20-24 ans avec 687 958 chômeurs soit 29,4 % du total des chômeurs et en second, la tranche d'âge 24-29 ans avec 578 985 soit 24,7 %. Pour les moins de 19 ans remplissant les conditions de faire partir de la population active, ils occupent 16,8 % du total des chômeurs. Les autres tranches enregistrent en totalité 29,1 %. Afin de vous permettre une meilleur explication, on vous renvoi à

l'histogramme ci-dessous qui traduit la répartition de la population active, la population occupée et la population en chômage par tranche d'âge en septembre 2001.

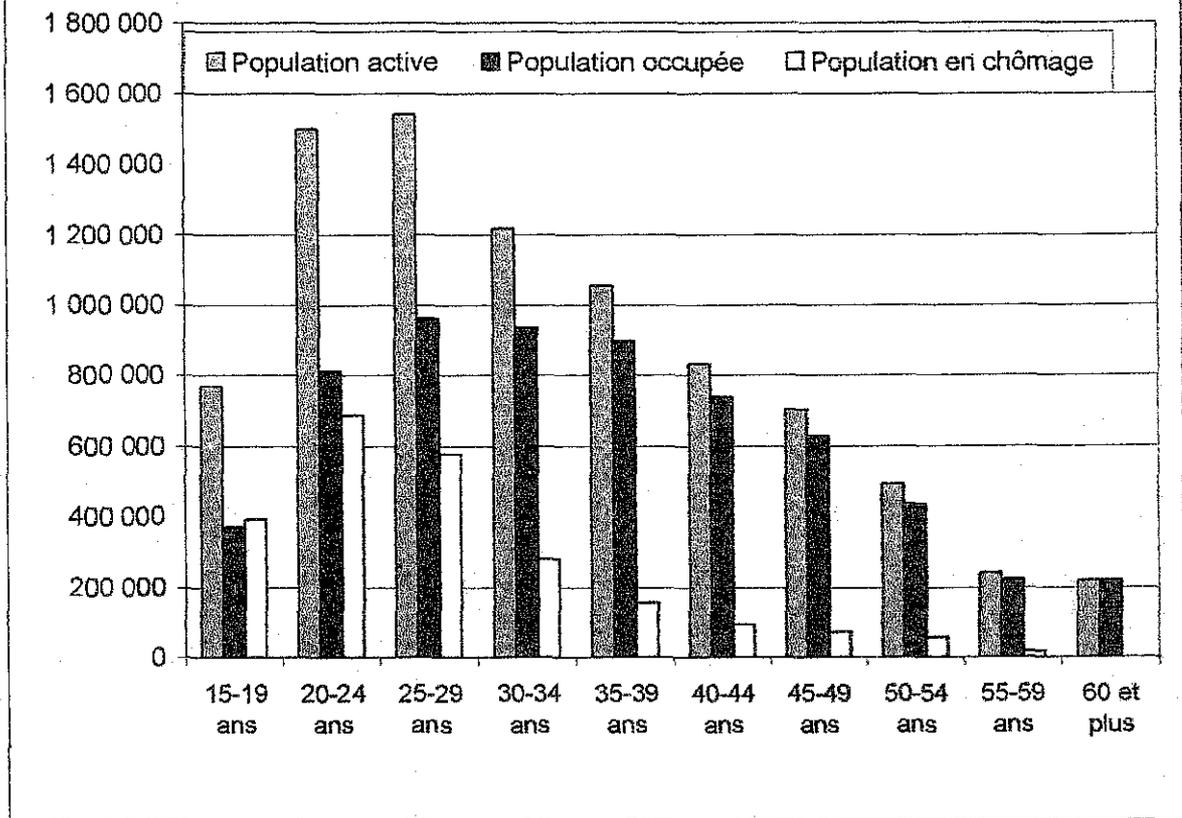
Tableau 1 : Répartition de la population active, population occupée et population en chômage par groupe d'âge au septembre 2001

| | Population active | %* | Population occupée | %* | Population en chômage | %* |
|--------------|-------------------|----------------|--------------------|----------------|-----------------------|----------------|
| 15-19 ans | 766 169 | 8,94% | 372 728 | 5,98% | 393 441 | 16,82% |
| 20-24 ans | 1 498 116 | 17,48% | 810 158 | 13,01% | 687 958 | 29,41% |
| 25-29 ans | 1 541 353 | 17,99% | 962 368 | 15,45% | 578 985 | 24,75% |
| 30-34 ans | 1 217 772 | 14,21% | 936 882 | 15,04% | 280 890 | 12,01% |
| 35-39 ans | 1 054 204 | 12,30% | 898 307 | 14,42% | 155 897 | 6,66% |
| 40-44 ans | 831 898 | 9,71% | 738 611 | 11,86% | 93 287 | 3,99% |
| 45-49 ans | 703 134 | 8,21% | 630 472 | 10,12% | 72 662 | 3,11% |
| 50-54 ans | 493 446 | 5,76% | 435 283 | 6,99% | 58 163 | 2,49% |
| 55-59 ans | 241 867 | 2,82% | 223 698 | 3,59% | 18 169 | 0,78% |
| 60 et plus | 220 264 | 2,57% | 220 264 | 3,54% | 0 | 0,00% |
| TOTAL | 8 568 221 | 100,00% | 6 228 772 | 100,00% | 2 339 449 | 100,00% |

Source : ONS,2001

(*) : calculs personnels a partir des données de l'ONS.

Graphique 3 : Répartition de la population active, population occupée et la population en chômage Sep/2001



Source : Conception du chercheur, données de l'ONS, 2001 .

Cependant en septembre 2003, selon le tableau ci-dessous et l'histogramme qui le suit la population active se centre sur la tranche d'âge 20-29 ans avec 3 063 985 actifs suivi par les moins de 34 ans par contre le chômage touche en majorité les actifs qui ont plus de 20 ans et moins de 24 ans avec 32,09 % et avec 24,51 % se qui ont l'âge entre 25 ans et 29 ans . On signale que 72,43% des chômeurs ont un âge inférieur à 30 ans confirmant plus la nature susvisée du chômage (chômage d'insertion).

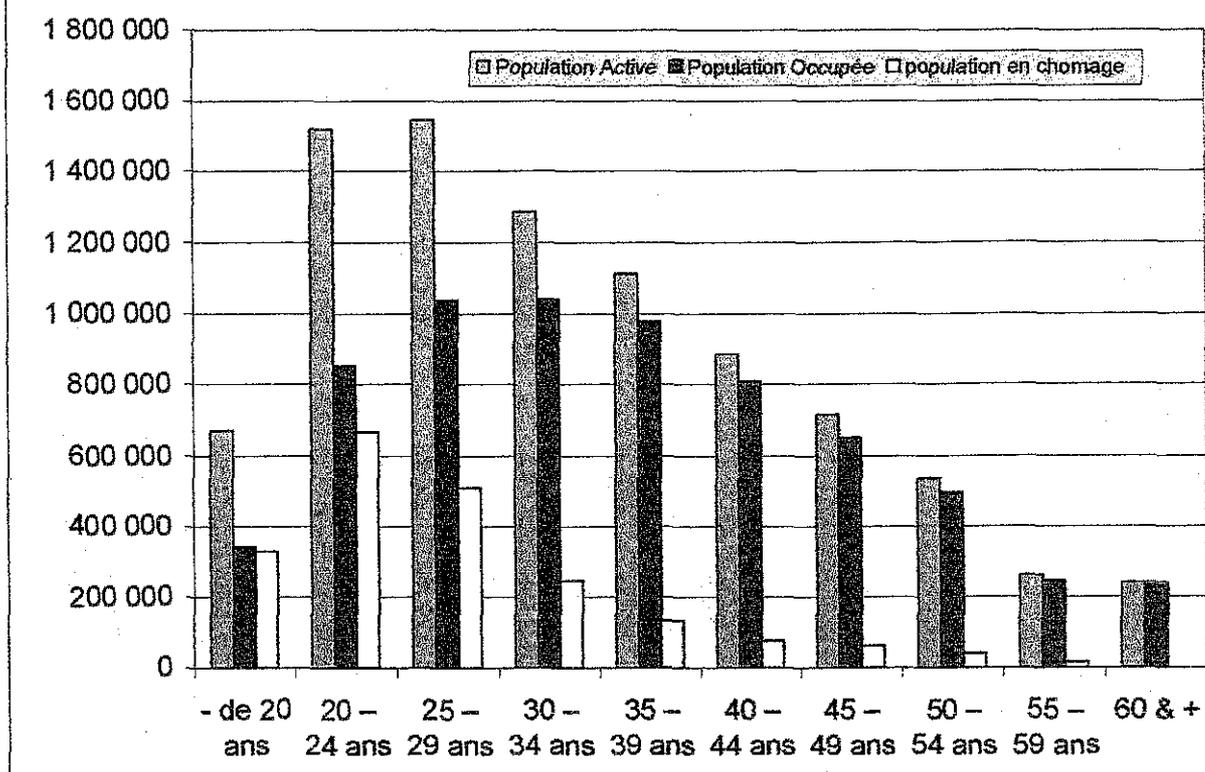
Tableau 2: Répartition de la population active, population occupée et population en chômage par groupe d'âge au septembre 2003

| | Population Active | % * | Population Occupée | %* | population en chômage | %* |
|-------------|-------------------|---------|--------------------|---------|-----------------------|---------|
| - de 20 ans | 670 674 | 7,65% | 341 538 | 5,11% | 329 136 | 15,84% |
| 20 - 24 ans | 1 518 235 | 17,33% | 851 363 | 12,74% | 666 872 | 32,09% |
| 25 - 29 ans | 1 545 750 | 17,64% | 1 036 461 | 15,51% | 509 289 | 24,51% |
| 30 - 34 ans | 1 286 577 | 14,68% | 1 041 010 | 15,57% | 245 567 | 11,82% |
| 35 - 39 ans | 1 111 088 | 12,68% | 977 556 | 14,63% | 133 532 | 6,43% |
| 40 - 44 ans | 882 697 | 10,07% | 807 590 | 12,08% | 75 107 | 3,61% |
| 45 - 49 ans | 713 977 | 8,15% | 651 461 | 9,75% | 62 516 | 3,01% |
| 50 - 54 ans | 536 253 | 6,12% | 495 958 | 7,42% | 40 295 | 1,94% |
| 55 - 59 ans | 259 531 | 2,96% | 243 577 | 3,64% | 15 954 | 0,77% |
| 60 & + | 237 543 | 2,71% | 237 543 | 3,55% | 0 | 0,00% |
| TOTAL | 8 762 326 | 100,00% | 6 684 056 | 100,00% | 2 078 270 | 100,00% |

Source : ONS, 2003

(*) : calculs personnels à partir des données de l'ONS

Graphique 4 : Repartition de la population active, occupée ,en chômage par tranche d'age- sept 2003



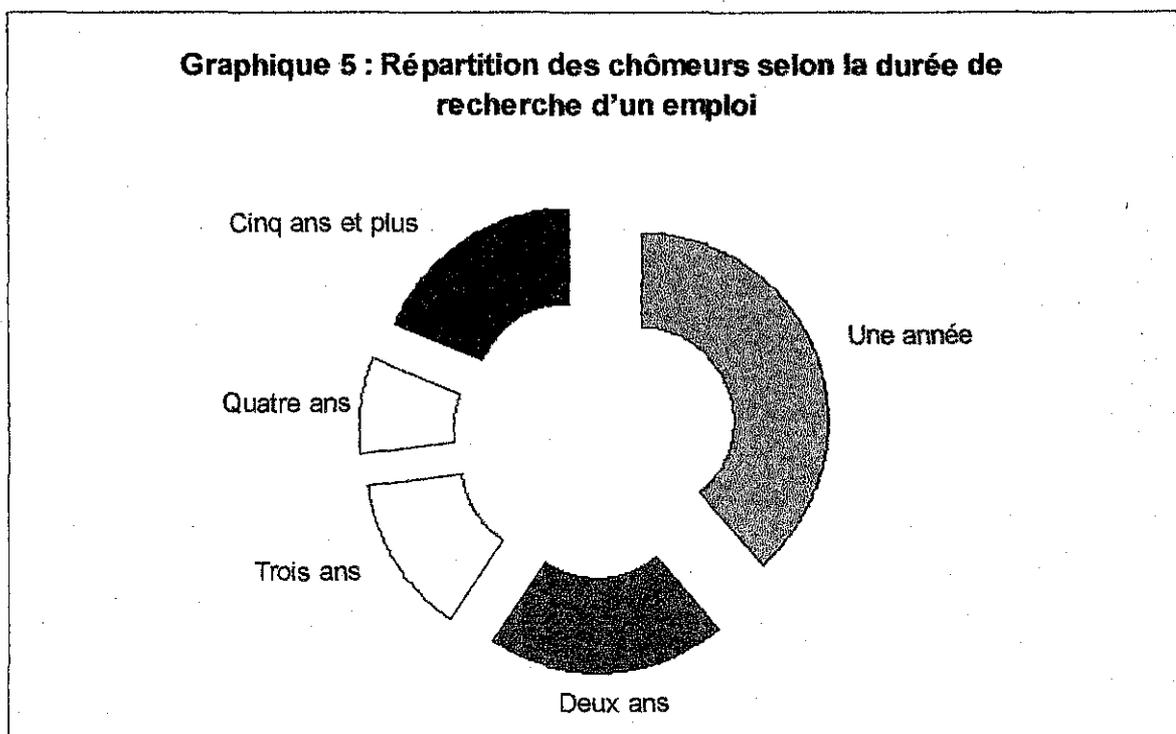
Source : Conception du chercheur, données de l'ONS, 2003.

- Plus que la moitié des chômeurs vivent dans des zones urbaines soit 58,85 % parallèlement à 41,15 % dans les zones rurales.
- 3/5 des chômeurs cherchent des emplois depuis deux ans. Plus précisément, parmi les 2 078 270 chômeurs estimé en septembre 2003 on trouve 807 870 personnes soit 38,87 % du total des chômeurs cherchent des emplois depuis une année, 425 540 personnes soit 20,48 % depuis deux ans et 8,19 % depuis trois ans tant qu'ils existent 388 745 soit 18,71 % du total qui ont cinq ans et plus dans une telle situation.

Tableau 3 : Répartition de la population en chômage par durée de recherche d'emploi, septembre 2003.

| Durée de recherche | effectif | % |
|---------------------------|------------------|--------------|
| Une année | 807 870 | 38.87 |
| Deux ans | 425 540 | 20.48 |
| Trois ans | 285 835 | 13.75 |
| Quatre ans | 170 280 | 8.19 |
| Cinq ans et plus | 388 745 | 18.71 |
| Total | 2 078 270 | 100 |

Source : .ONS,2003



Source : Conception du chercheur, données de l'ONS,2003.

3. L'évolution du marché du travail en Algérie

Le marché du travail en Algérie est marqué par une offre d'emploi très réduite par rapport à la demande d'emploi. Selon le ministère du travail, de la Protection Sociale et de la Formation Professionnelle⁸ Le taux de couverture de l'offre d'emploi par la demande est de 26,5 % en moyenne entre 1990 et 2001. Autrement dit, parmi les 151 018 représentant la moyenne des nouveaux demandeurs d'emploi entre 1990 et 2001, près de 110 912 personnes n'arrivent pas à s'insérer dans la vie active et s'ajoutent au stock déjà élevé des chômeurs. Concernant les placements effectivement réalisés, ils représentent près de 84,16 % en moyenne, c'est-à-dire sur 481 266 offres d'emplois entre 1990 et 2001, 334 669 placements est réalisés.

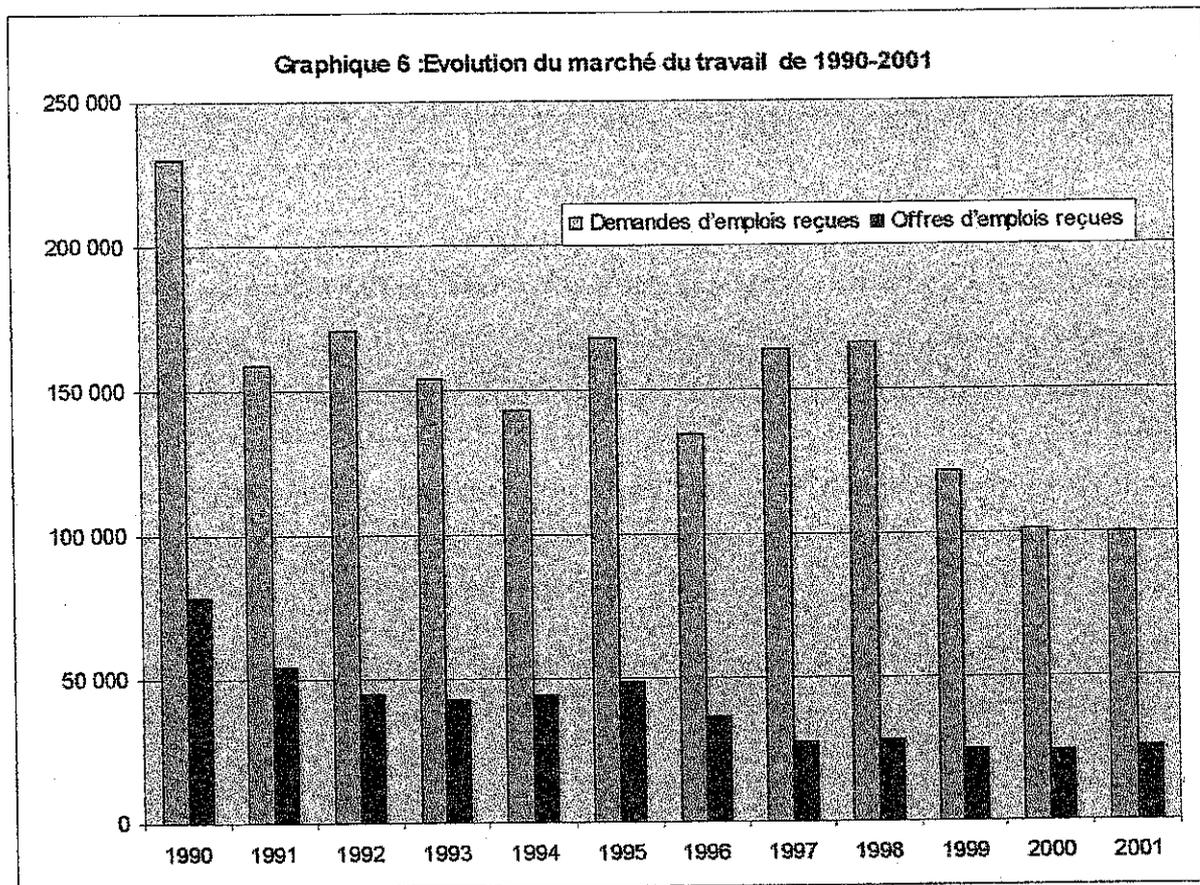
3.1. Représentation graphique

Tableau 4 : Evolution du marché du travail de 1990 à 2001

| Années | Demandes d'emplois reçues | Offres d'emplois reçues | Placements Réalisés | | |
|--------|---------------------------|-------------------------|-----------------------|------------------------|--------|
| | | | Placements permanents | Placements temporaires | Total |
| 1990 | 229 845 | 78 783 | 33 055 | 27 443 | 60 498 |
| 1991 | 158 875 | 53 922 | 19 382 | 22 837 | 42 219 |
| 1992 | 170 709 | 44 815 | 14 752 | 21 916 | 36 668 |
| 1993 | 153 898 | 43 031 | 15 173 | 20 258 | 35 431 |
| 1994 | 142 808 | 44 205 | 12 806 | 24 179 | 36 985 |
| 1995 | 168 387 | 48 695 | 11 578 | 29 885 | 41 463 |
| 1996 | 134 858 | 36 768 | 6 134 | 25 976 | 32 110 |
| 1997 | 163 800 | 27 934 | 5 090 | 19 740 | 24 830 |
| 1998 | 166 299 | 28 192 | 3 926 | 22 638 | 26 564 |
| 1999 | 121 309 | 24 726 | 3 727 | 18 650 | 22 377 |
| 2000 | 101 520 | 24 533 | 3 014 | 19 201 | 22 215 |
| 2001 | 99 913 | 25 662 | 3 191 | 20 505 | 23 696 |

Source : Ministère du Travail de la Protection Sociale et de la Formation Professionnelle www.ons.dz

⁸ www.ons.dz



Source : Conception du chercheur, données de l'ONS,2003.

L'histogramme ci-dessus nous montre le déséquilibre entre la demande et l'offre du travail depuis 1990 jusqu'à 2001. En effet, on observe que l'offre d'emploi reçu n'a pas pu satisfaire même la moitié des demandes d'emploi durant plus d'une décennie. Ceci dit, que le marché du travail en Algérie dans cette période était en dégradation total.

4. Evolution de l'emploi et le chômage en Algérie.

On compare généralement deux grandes périodes pour analyser les questions de l'emploi et le chômage en Algérie, une première période qui commence au milieu des années soixante et s'étend jusqu'au milieu des années quatre-vingt caractérisé par un processus de développement important basé surtout sur les ressources des hydrocarbures qui étaient en accroissement continu a cette époque.

Et une deuxième période qui débute précisément en 1986, la date du contre choc pétrolier et ses conséquences néfaste sur le pays en point de vue économique et social⁹ conduisant l'Algérie a un ensemble de transformations des structures économiques, politiques¹⁰ et sociales.

Concernant la période juste après l'indépendance c'est-à-dire le lendemain de 1962, le chômage a été important au début puis il a été un peu réduit par le recours à l'émigration (l'exode des ouvriers Algériens en Europe).

4.1. La période de 1966 à 1985 :

Cette période est marquée par des taux d'investissement très élevés réalisés dans le secteur économique publique¹¹ entraînant un taux de chômage considérablement réduit. En effet , la stratégie d'industrialisation¹², menée par l'Algérie et les taux élevés d'investissement surtout durant le premier plan triennal (1967-1969) et les plans quadriennaux (1970-1973) et (1974-1977) et durant la première moitié de la décennie quatre-vingts en

⁹ Le contre choc pétrolier 86 est marqué par un processus d'une récession économique et sociale profonde qui a mené le pays a des transformations économiques sociales et politiques.

¹⁰ Une nouvelle constitution (1989), des reformes économiques engagées en 1988, adoption d'un plan d'ajustement structurel (PAS) en 1994

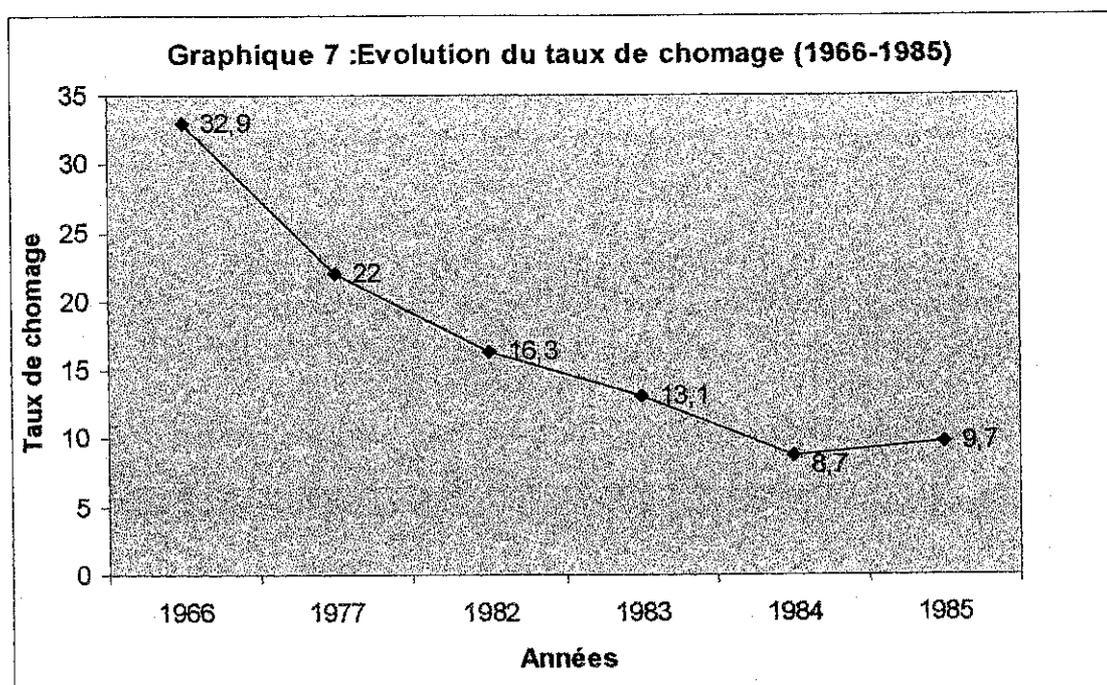
¹¹ A.Djamal , 2000, La problématique de l'emploi lors de la période de transition, , revue Algérienne du travail N°25/2000 ,Editée par l'institut national du travail

¹² Benaouda HAMEL, 1983, Systeme productif Algérien et indépendance nationale , OPU, tome 2 ,p.428.

particulier ont permis une importante croissance de l'emploi résultant une baisse régulière du taux de chômage¹³.

4.1.1.Représentation graphique

Le graphique(7)représente le fléchissement du taux de chômage durant la période 1966/1985.



Source : Conception du chercheur, données de l'ONS

En moyenne la croissance de l'emploi a été de 4,4 % par an - soit 100.000 nouveaux postes de travail entre la fin des années soixante et la fin de la décennie soixante-dix¹⁴. La création nette d'emploi hors agriculture, durant la période 1966-1985, peut être évaluée à deux millions d'unités¹⁵.

¹³ Rabea KHARFI, 1991, " PANORAMA DES ECONOMIES MAGHREBINES CONTEMPORAINES , CE.N.E.A.P (centre national d'études et d'analyses pour la planification), p.62

¹⁴ Boufenik Fatma, TRAVAIL ET GENRE EN ALGÉRIE, Colloque Rabat -2003

¹⁵ Saib MUSELLE , Nacer Eddine HAMMOUDA ,1998, " Evaluation des effets du PAS sur le marché du travail en Algérie " , les cahiers du CREA, N° 46/1998

En effet, l'emploi hors agriculture est passé de 730 000 en 1966 à 1309 000 en 1973 puis à 1 725 000 en 1977 - ce qui représente, en 1977, 45 % de la population active hors agriculture (population estimée à 3 740 000 personnes). Par secteur d'activité et selon les données de l'ONS, l'emploi dans l'industrie a plus que doublé de 1973 à 1985 (passé de 245 000 à 536 000 respectivement)¹⁶ et il a plus que triplé dans le secteur des bâtiments et les travaux publics passant de 190 000 emplois à 661000 emplois entre les deux années. Le tableau (5) et le graphique (8) montrent l'évolution de l'emploi hors agriculture dans chaque secteurs d'activité de 1973 à 1985.

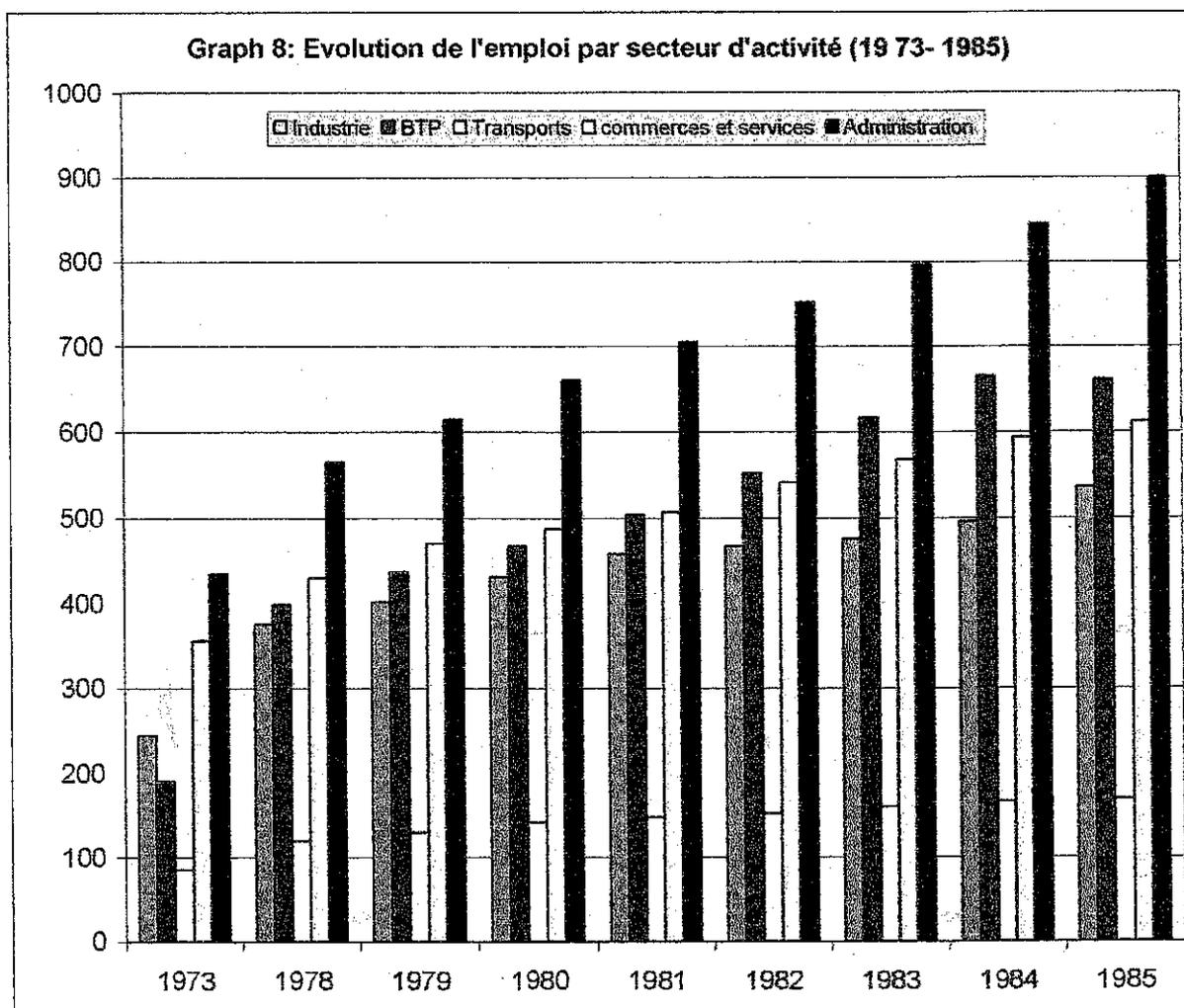
Tableau 5 : Situation de l'emploi par secteur d'activité (hors agriculture) 1973 à 1985

| Secteur d'activité | 1973 | 1978 | 1979 | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Industrie | 245 | 375 | 401 | 431 | 458 | 468 | 475 | 495 | 536 |
| BTP | 190 | 399 | 437 | 468 | 504 | 552 | 617 | 665 | 661 |
| Transports | 85 | 120 | 130 | 142 | 148 | 152 | 160 | 166 | 169 |
| commerces et services | 355 | 430 | 470 | 487 | 507 | 541 | 568 | 594 | 612 |
| Administration | 434 | 565 | 615 | 660 | 705 | 752 | 797 | 845 | 900 |
| | 1309 | 1889 | 2053 | 2188 | 2322 | 2465 | 2617 | 2765 | 2878 |

En milliers de dinars

Source :ONS -rétrospective 1970-1996 , Emploi

¹⁶ ONS ,Rétrospective 1970-1996 , Emploi ,p.18



Source: Conception du chercheur, données de L'ONS

Au cours de la première moitié des années quatre-vingts, et malgré un ralentissement du taux d'investissement (33% contre 40 à 45% en moyenne au cours des années 1970), il a été créé selon le CNES 140.000 emplois environ par an. Cette évolution a entraîné une baisse significative et régulière du taux de chômage, qui est passé de 32.9% en 1966 à 22% en 1977 puis à 16.3 % et 13.1 % en 1982 et 1983 respectivement puis passé à 9.7% en 1985 ¹⁷ suivant l'enquête Main d'œuvre (M.O.D) ¹⁸.

¹⁷ Saïb MUSETTE, Nacer Eddine HAMMOUDA, 1998, " Evaluation des effets du PAS sur le marché du travail en Algérie ", les cahiers du CREA, N° 46/1998

¹⁸ ONS, Rétrospective 1970-1996, Emploi, p.25

La politique de création massive d'emplois dans le secteur public, outre qu'elle a eu un effet très positif dans le recul du taux de chômage, s'est également traduite par une augmentation de la proportion des salariés permanents dans l'emploi total leur pourcentage représentait approximativement le tiers de l'emploi en 1966, et constituent 72.2% en 1977¹⁹.

D'un autre côté, l'augmentation des recettes des hydrocarbures à partir de 1973 a entraîné un accroissement sensible du pouvoir d'achat moyen des salariés estimé à 42 % entre 1969 et 1980. Ceci dit une ouverture d'un large marché intérieur et une dynamisation du marché du travail. C'est en effet, au cours de cette période, que l'émigration s'est arrêtée et que, pour longtemps, la structure de la population active s'est marquée par un contenu social et culturel nouveau, induit par les politiques de scolarisation massive et de médecine gratuite.²⁰

Selon le CNES Le rythme accéléré des créations d'emplois a permis de faire reculer le taux de chômage de plus de dix points en dix années, malgré le maintien d'un fort taux de croissance démographique (3% par an environ) et d'un accroissement de la population active de 5% par an. Cette réduction sensible du taux de chômage s'est effectuée dans un contexte marqué par : La prédominance du secteur public dans la création d'emplois, le rôle important joué par l'industrie et l'émergence de l'emploi féminin et l'emploi qualifié²¹.

Le début des années quatre-vingts est marqué par le premier plan quinquennal (1980-1984), bien qu'un ralentissement de l'investissement soit devenu clair dès 1980, le rythme de croissance de l'emploi public a

¹⁹ source : R.G.P.H., 1977, répartition de la population occupée selon la branche d'activité économique

²⁰ rapport portant sur l'évaluation des dispositifs de l'emploi CNES 2001,

²¹ A.Djamal, 2000, " La problématique de l'emploi lors de la période de transition ", revue Algérienne du travail N°25/2000 éditée par l'institut national du travail p.12

poursuivi sa tendance passant de 71 % 74 % entre 1980 et 1984²², pour les raisons suivantes :

- le volume important des “ restes à réaliser ” des programmes antérieurs continue à avoir de l’effet sur la croissance de l’emploi permettant la création de 140.000 emplois nouveaux par an, soit un accroissement annuel moyen de l’ordre de 4,2% . En premier lieu, L’administration et les BTP, avec un pourcentage positif de 33% pour chacun de ces deux secteurs, suivis par le secteur des services, avec 24%. Concernant le secteur industriel, il a participé avec un pourcentage inférieur à 12%, tandis que le secteur agricole a continué sa stagnation a celle observée antérieurement.
- la très forte augmentation des prix des hydrocarbures au début des années 1980 a masqué les effets de ce ralentissement.

4.2. La période de 1986 à 1993

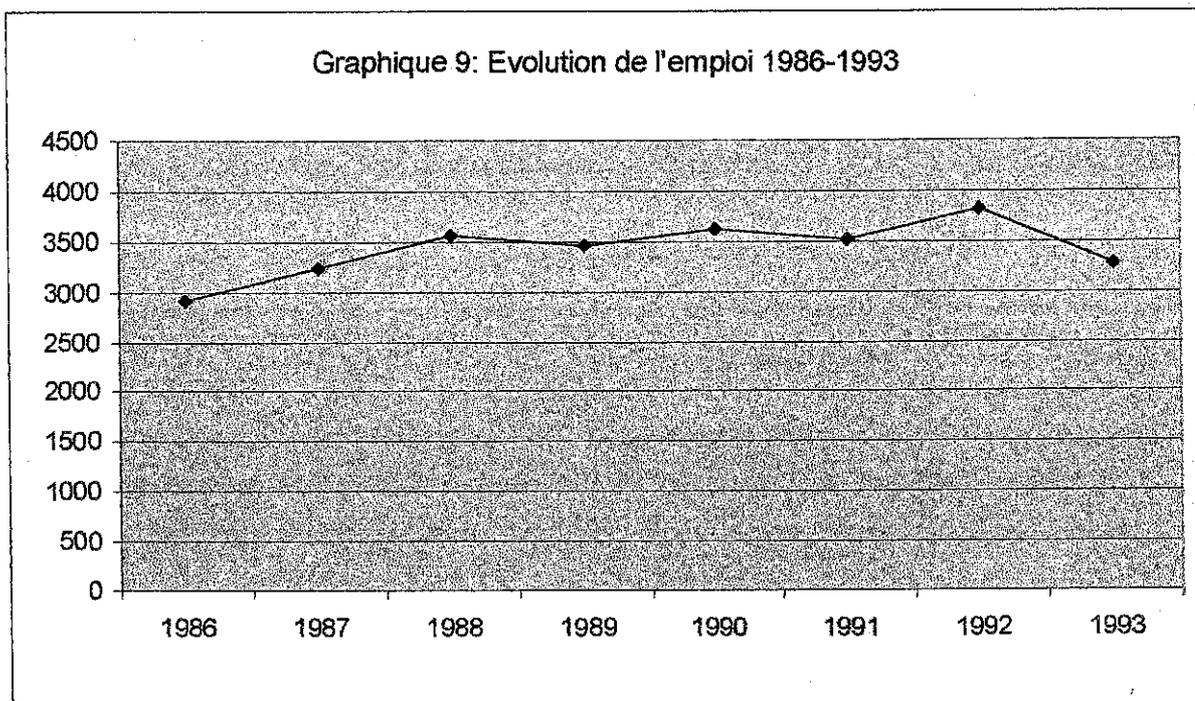
Partant de la seconde moitié de la décennie quatre-vingts, qui correspond au second plan quinquennal (1985-1989), la chute sévère des ressources financières externes dû au choc pétrolier de 1986²³ a eu des retombées négative sur l’économie . Elle a entraîné une dégradation progressive de l’ensemble des indicateurs économiques du pays, ainsi, la baisse de l’investissement va se traduire par un taux de croissance très faible, inférieur à 1% et le taux d’accroissement de l’emploi qui était au dessus de 4 % tombe à 1.9 % soit la création de 75.000 emploi nouveaux en moyenne annuelle sur la période. Ce taux a continué sa chute pour atteindre 1.2 % a

²² Rabea KHARFI, 1991, " PANORAMA DES ECONOMIES MAGHREBINES CONTEMPORAINES ,CE.N.E.A.P (centre national d’études et d’analyses pour la planification), p.65

²³ M.BAHOUL, B.HAMEL, 1992, " POLITIQUES D’AJUSTEMENT ET EMPLOI ,CAS DE L’ALGERE ", Les cahiers du CREAD, CRISE DE DEVELOPPEMENT ET INFORMEL N°30 2° Trimestre 1992 p.33

la fin de la première moitié de la décennie 90. Cette tendance affecte la totalité des secteurs, hormis l'agriculture.

4.2.1. Représentation graphique



Source : Conception du chercheur, données de l'ONS.

Par ailleurs le secteur de l'industrie et celle des BTP qui étaient des créateurs d'emploi dans la période précédente enregistrent des pertes d'emploi de l'ordre de 1 % et 2 % respectivement ouvrant les portes à l'administration, aux services et à l'agriculture qui enregistrent un accroissement de leurs nouveaux travailleurs de l'ordre de 3 %, 2 % et 0.6 % respectivement. C'est également au cours de cette période que les premières débats sur les sureffectifs des entreprises se sont déclenchées et que commence les premières mesures de compression d'effectifs²⁴. En effet, entre 1985 et 1987 il y a au minimum 90 000 emplois perdus, soit la

²⁴ Les compressions d'effectifs ont commencé avec la circulaire Présidentielle n°47 (Avril 1986): elle incite à prendre toutes les précautions et faire tous les efforts pour faire face au retombées de la crise pétrolière ainsi de prendre davantage de rigueur dans la gestion.

moitié des emplois créée en deux ans (85/86)²⁵ et 150 000 autres en 1990 par rapport à l'année 1989 et selon les données de l'ONS, la population active est passé de 4 432 000 emplois à 4 283 000 emplois. Le taux de chômage qui était à l'ordre de 19,7 % en 1990 a atteint 21,2 % en 1991 pour arriver à 23,15 % en 1993. En général, la situation de l'emploi dans ces moments qui coïncident d'une part la mise en œuvre du programme d'ajustement structurel et la transition de l'Algérie vers l'économie de marché, d'autre part²⁶, se caractérise par une accentuation des tendances observées vers la fin des années quatre-vingts. Ces tendances selon le CNES confirment l'installation d'une sévère récession économique, qui se manifeste par une baisse des créations d'emplois dans le secteur public marchand, la part prépondérante de l'administration et des services dans les emplois créés, le développement du secteur informel estimé à la fin 1992 à près d'un million de personnes soit plus de 17 % de la population active (hors agriculture) ainsi que l'extension du chômage, qui affecte également les titulaires de diplômes universitaires.

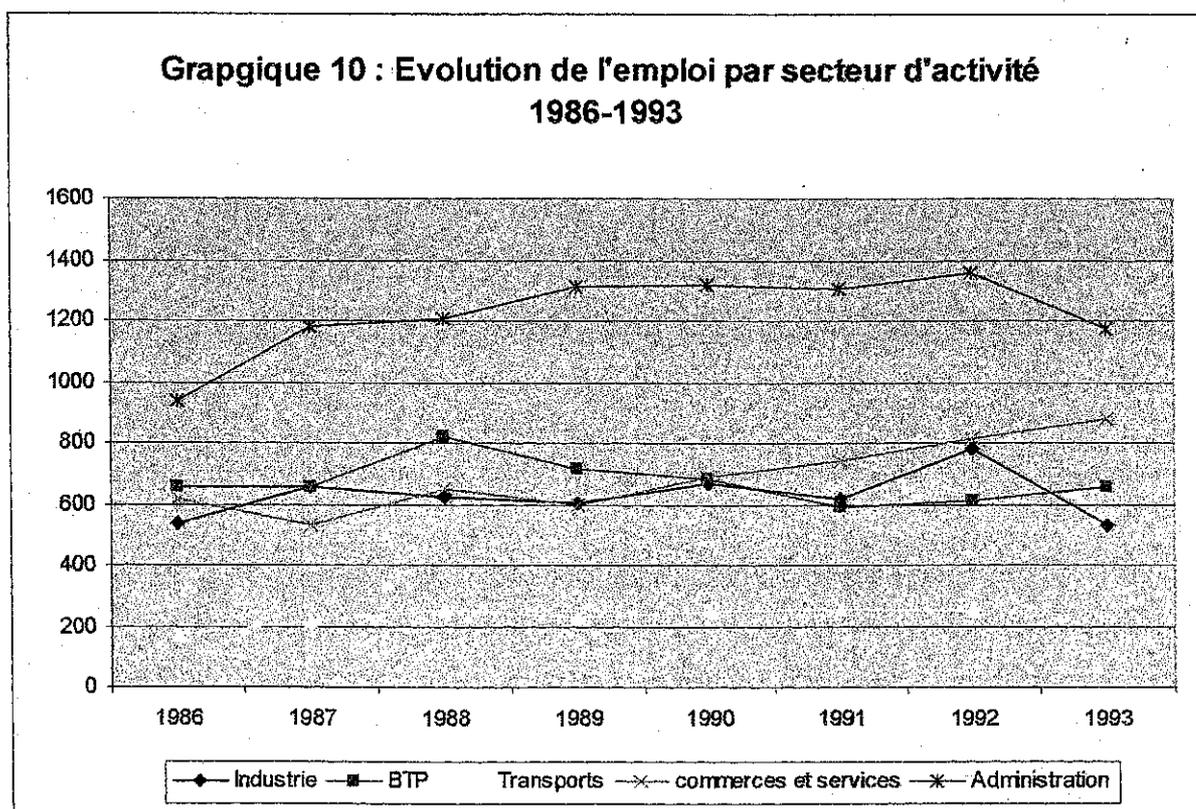
²⁵Saïb MUSETTE et Nacer Eddine HAMMOUDA, 1998, " Evaluation des effets du PAS sur le marché du travail en Algérie ", Les cahiers du CREA, n°46/1998, p.167

²⁶Mohamed MEDJKOUNE, 1998, " Ajustement structurel, emploi et chômage en Algérie ", Les cahiers du CREA, n°46/1998, p.155

Tableau 6 : Situation de l'emploi par secteur d'activité (Hors Agriculture) 1986-1993²⁷

| Secteur d'activité | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Industrie | 537 | 654 | 621 | 602 | 670 | 615 | 782 | 532 |
| BTP | 657 | 658 | 820 | 717 | 683 | 588 | 613 | 659 |
| Transport | 169 | 215 | 256 | 230 | 252 | 257 | 252 | |
| Commerces et services | 618 | 534 | 651 | 600 | 686 | 744 | 810 | 876 |
| Administration | 940 | 1183 | 1207 | 1309 | 1318 | 1307 | 1360 | 1211 |
| Total | 2921 | 3244 | 3555 | 3458 | 3609 | 3511 | 3817 | 3278 |

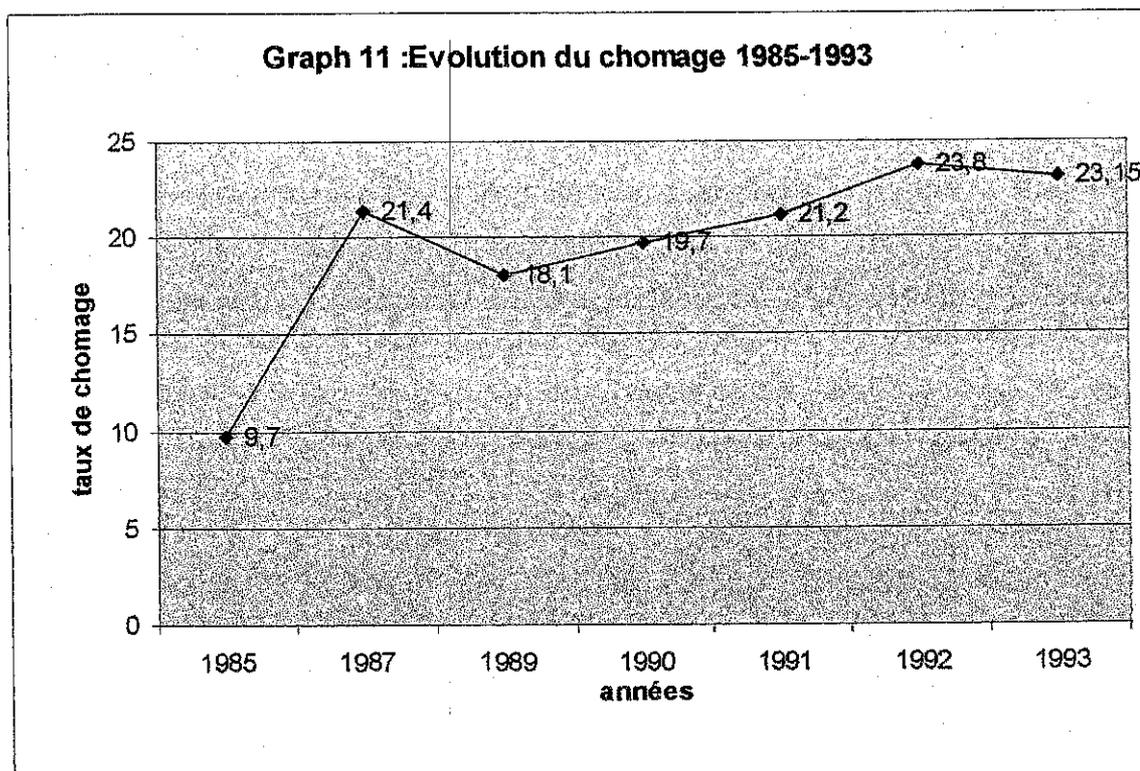
Source: ONS, Retrospective(1970-1996), Chapitre, emploi
 1987: Source: RGPH
 1988: Source: Enquete, Consommation
 1989-1990-1991 et 1992: Enquete, MOD
 1993 : Services du délégué à la planification



Source : Conception du chercheur, données de l'ONS.

²⁷ ONS, Retrospective(1970-1996), Chapitre emploi

L'évolution du taux de chômage 1985-1993.



Source: Conception du chercheur, données de l'ONS.

4.3.La période de 1994 à 2003 :

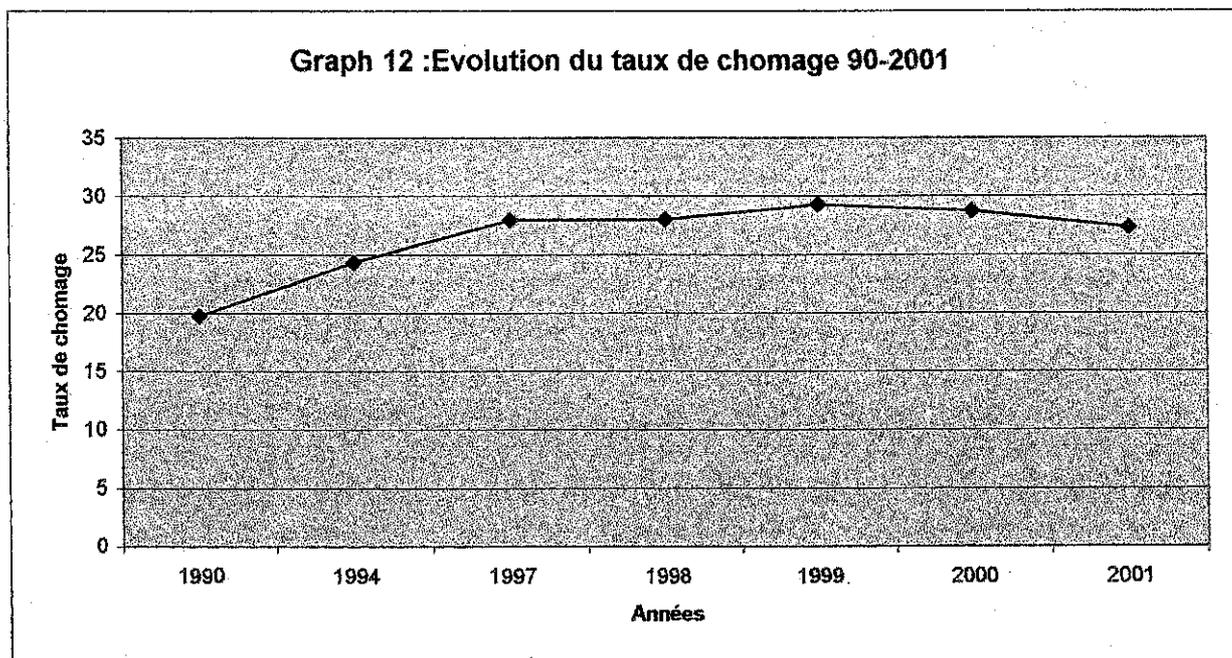
En 1994, l'Algérie a adopté une politique d'ajustement structurelle suite à des accords signés avec le Fond Monétaire International, a cet effet, le marché de l'emploi a enregistré une dégradation sensible puisque le taux de chômage qui était à l'ordre de 24,36 %²⁸ dans cette année a passé à 28,10 % en 1995²⁹ pour atteindre un taux de 29,52 % en 1997 selon le RGPH prouvant une accélération plus rapide à celle des années précédentes. Concernant la création d'emploi selon des statistiques du Ministère du Travail de la Protection Sociale et de la Formation Professionnelle³⁰, 135 388 nouveaux postes ont été créés durant la période (1994-1997) dont 26.3

²⁸ Source : Services du délégué à la planification

²⁹ estimation de l'enquête LSMS (Enquête sur la mesure des niveaux de vie)

³⁰ statistiques obtenues de l'ONS en 2003

% en emplois permanents et 73,70 % en emplois temporaires. Cependant ,on a enregistré 94 852 nouveaux postes d'emplois seulement entre 1998 et 2001 dont 14,6 % emplois permanents. Malgré cela, les pertes d'emploi ont été plus importantes que les créations³¹



Source: Conception du chercheur,données de l'ONS.

Trois mesures méritent d'être citées en raison de leurs conséquences significatives sur le marché du travail. Il s'agit primo de la liquidation des entreprises publiques déficitaires entraînant évidemment la mise au chômage d'un nombre important des travailleurs pour raisons économiques³².

³¹Saïb MUSETTE et Nacer Eddine HAMMOUDA, 1998, " Evaluation des effets du PAS sur le marché du travail en Algérie ", Les cahiers du CREA , n°46/1998,, p.168 .

³² Dans ce contexte en 1994 sont intervenus trois (3) textes de caractère législatif, il s'agit des textes portant sur l'élaboration des plans sociaux consécutifs aux opérations de restructuration industrielle et de la couverture sociale des travailleurs licenciés dans ce cadre.
 Décret législatif n°94-09 du 26 mai 1994, portant préservation de l'emploi et protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi
 décret législatif n°94-10 du 26 mai 1994 instituant la retraite anticipée ;
 décret législatif n°94-11 du 26 mai 1994, instituant l'assurance chômage en faveur des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire et pour raison économique leur emploi

en 1998, le nombre de chômeurs est évalué à plus de 2,3 millions de personnes, soit 29,2% de la population active. Cette aggravation du chômage résulte non seulement de la baisse sensible des créations d'emplois mais également des compressions d'effectifs et au liquidation des entreprises (en 1998 le nombre des travailleurs compressés a atteint 198 637 dont 161 215 ont bénéficié de l'assurance chômage). Les réformes, en effet, induisent des restructurations économiques, qui donnent lieu à des licenciements massifs (500.000 entre 1994 et 2000, soit plus de 8% de la population occupée), sans que de nouveaux emplois soient offerts en quantité significative,³³ (tableau 7).

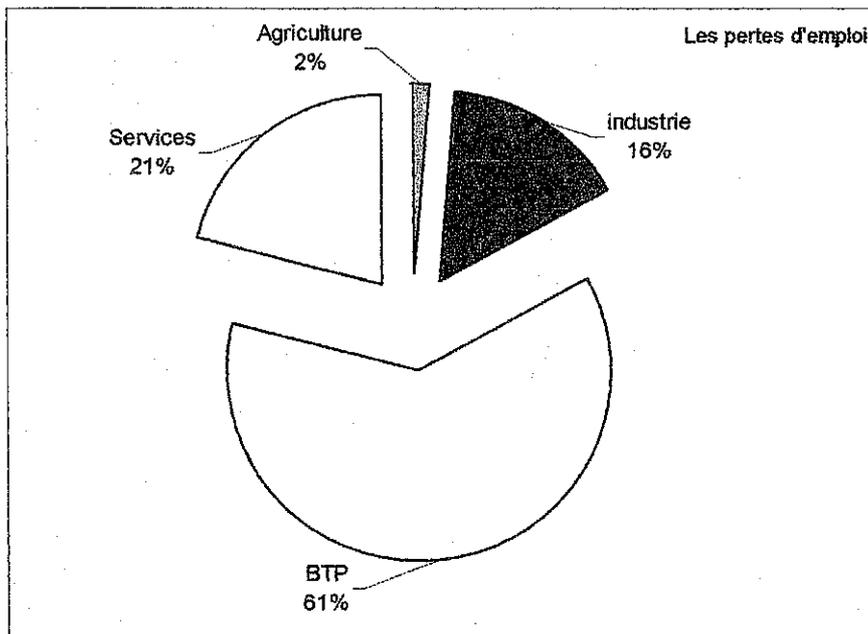
Le tableau 7 : Les pertes d'emplois selon les branches d'activités économiques.

| | Agriculture | industrie | BTP | services |
|---------------------|-------------|-----------|--------|----------|
| Les pertes d'emploi | 3 009 | 31 246 | 12 173 | 41 653 |
| Pourcentage | 1,52 | 15,81 | 61,59 | 21,07 |

Source : Ministère du travail, 1998

³³ rapport portant sur l'évaluation des dispositifs d'emploi , CNES, 2002

Graphique 13 : les pertes d'emploi par secteurs d'activités



Source : Conception du chercheur, données du ministère de travail.

Secondo, il s'agit de l'insertion périphériques, en l'occurrence, l'intégration dans les segments indépendants comme par exemple la constitution des SARL par les travailleurs compressés en s'occupant de quelques petites activités ou encore le retour de quelques retraités anticipés au marché du travail en qualité de vacataires.

Tertio, les mesures concernant les catégories défavorisées en se basant sur les formules d'aides à l'emploi et sur le filet social, les emplois créés dans cet objectif deviennent de plus en plus importants, relativement aux emplois permanents.

Parallèlement, durant cette période l'emploi dans le secteur informel a progressé de façon remarquable passant selon l'ONS de 829 000 en 1994 à 984 000 en 1996. Ce secteur regroupe des personnes travaillant pour leur propre compte, dépourvus de registre de commerce, donc non enregistrés auprès des services fiscaux et ne payant pas de charges sociales.

Tableau 8 : Evolution de l'emploi de 1994-1996³⁴

| Designation | 1994 | 1995 | 1996 |
|--|---------|----------|-----------|
| Population active | 6814000 | 7 561000 | 7 811000 |
| Emploi structuré | 4235000 | 4 505000 | 4 641 000 |
| Agriculture | 1023000 | 1084000 | 1 154 000 |
| Industrie | 528000 | 519000 | 502000 |
| BTP | 667000 | 678000 | 705000 |
| Transport commun commerce, Services | 896000 | 932000 | 954000 |
| Administration | 1211000 | 1292000 | 1326000 |
| Emploi informel | 829000 | 931000 | 984000 |
| Nombre de chômeurs | 1660000 | 2125000 | 2186000 |
| Taux de chômage | 24.4 | 28.10 | 27.99 |

1994,1996 source : Services du délégué a la planification

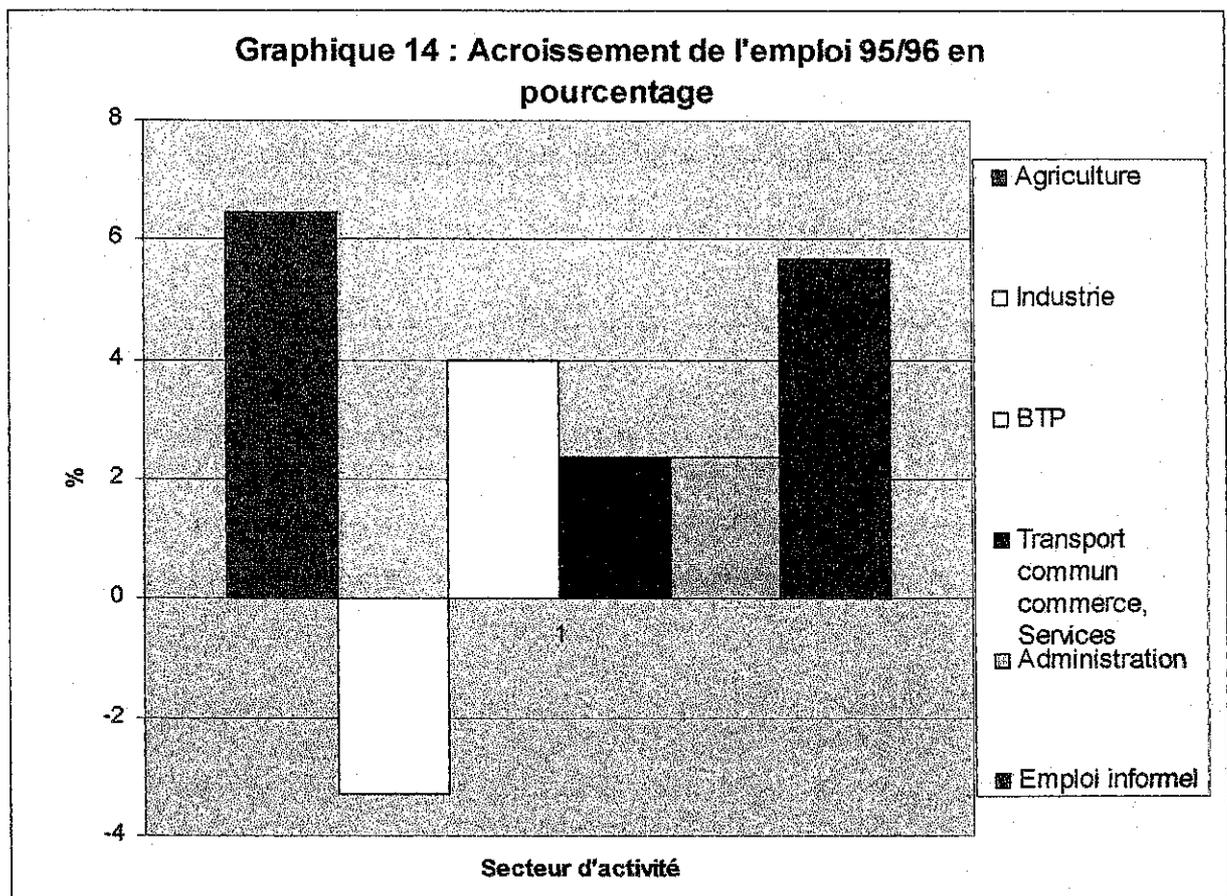
1995 : Source : ONS /Enquête L.S.M.S (Enquête sur la mesure des niveaux de vie)

Les conséquences particulières de la détérioration du marché de l'emploi ont, enfin, imposé l'élaboration d'une stratégie en matière d'emploi s'appuyant sur deux types de mesures³⁵ dont l'objectif central et double est d'amortir les effets négatifs du Programme d'Ajustement Structurel (PAS), signé en avril 1994, et de renouer avec la croissance de l'emploi :

- mesures actives liées aux politiques actives de l'emploi et intégrées au programme économique général.
- mesures dites réactives visant à atténuer, dans le court terme, le coût du Plan d'Ajustement Structurel (PAS) sur les individus, les entreprises et les collectivités.

³⁴Annuaire statistique de l'Algérie n°19 , chapitre V :Emploi

³⁵Boufenik Fatma, 2003, " TRAVAIL ET GENRE EN ALGÉRIE " , colloque Rabat .



Source: Conception du chercheur, données de l'ONS.

Pour l'année 2001 jusque l'année 2004, le gouvernement a consacré 525 milliards DA³⁶ pour la mise en œuvre du programme d'appui et le soutien à la relance économique (PSRE). Ce programme qui a intensifié l'intervention de l'état dans sa politique de lutte contre le chômage a eu des résultats satisfaisants à ce jour. En effet, l'agence de développement social, gestionnaire de plusieurs dispositifs d'emploi a bénéficié d'une enveloppe complémentaire d'un montant de 9 milliards de dinars en vue de créer 22.000 emplois équivalents permanents par an.

³⁶ www.google.fr

Par conséquent, le taux de chômage qui était estimé à 27,3 % en 2001 à atteint 23,7 % en septembre 2003 selon les statistiques de l'ONS enregistrant une variation de (-3,6 %) entre les deux années.

5. L'évolution de l'emploi informel en Algérie

Depuis quelques années, le secteur informel et plus particulièrement l'emploi informel a connu une croissance si rapide, dans les pays en voie de développement et les pays du tiers monde qu'il constitue une source de revenu pour une population non négligeable. Il est souvent caractérisé par sa diversité. Sa mesure et son appréhension sont compliquées³⁷ en raison de l'hétérogénéité de ces activités.

En Algérie, l'émergence du phénomène revient aux années soixante³⁸, il s'est développé au cours des années quatre-vingt (1980) surtout dans sa deuxième moitié suite au contre choc pétrolier (1986) et aux difficultés engendrées par le passage d'une économie de planification centralisée vers une économie libérale. A partir de 1990, son expansion s'est accélérée à cause des contraintes difficiles de l'économie nationale à savoir :

- la recession économique .
- la levée du monopole de l'Etat sur le commerce extérieur.
- La suppression des subvention aux entreprise publiques et développement d'un secteur privé mal contrôlé .
- l'incapacité du produit national à relever le défi sur le plan qualité.
- l'application du programme d'ajustement structurel (PAS) surtout lorsqu'il s'agit de la liquidation des entreprises non productive et la compression des travailleurs.

³⁷PRENANT André, " L'informel aujourd'hui en Algérie : Forme de transition ou mode d'intégration spécifique à la hiérarchie imposée par la mondialisation ", l'économie informelle en Algérie- Revue Economie et Management, N°01 Mars 2002 ,p123 .

³⁸Saib M.MUDETTE et Nesreddine HAMMOUDA, " la mesure de l'emploi informel en Algérie ", Revue ECONOMIE ET MANAGEMENT N°1-2002, P.35.

Et selon **Chaïb BOUNOUA**, l'absence d'un environnement juridique et institutionnel adapté à la phase particulière de la transition à l'économie de marché semble être un autre facteur qui a favorisé l'extension de l'économie informelle³⁹.

En conséquence, selon les données de l'ONS (tableau 1) l'emploi informel qui était à l'ordre de 769000 emplois en 1993 soit 15,25% du total des emplois et 19,19 % de l'emploi hors agriculture a enregistré 829 000 en 1994 et 931 000 en 1995 soit 16,04 % et 17,13 % du total de l'emploi et 20 % et 21 % de l'emploi hors agriculture respectivement . En 1996 il a atteint près de un (01) million d'emplois soit 17,5 % du total des emplois existants et 22 % de l'emploi hors agriculture. Et selon les enquêtes auprès des ménages réalisées toujours par l'ONS⁴⁰ l'emploi informel a augmenté de façon significative en Algérie, il est passé de 26,6% de l'emploi non agricole en 1992, à 34,7% en 2001, ou encore que les actifs travaillant dans les entreprises individuelles sont passés de 38,9% de l'emploi non agricole en 1992 à 47,7% en 2001.

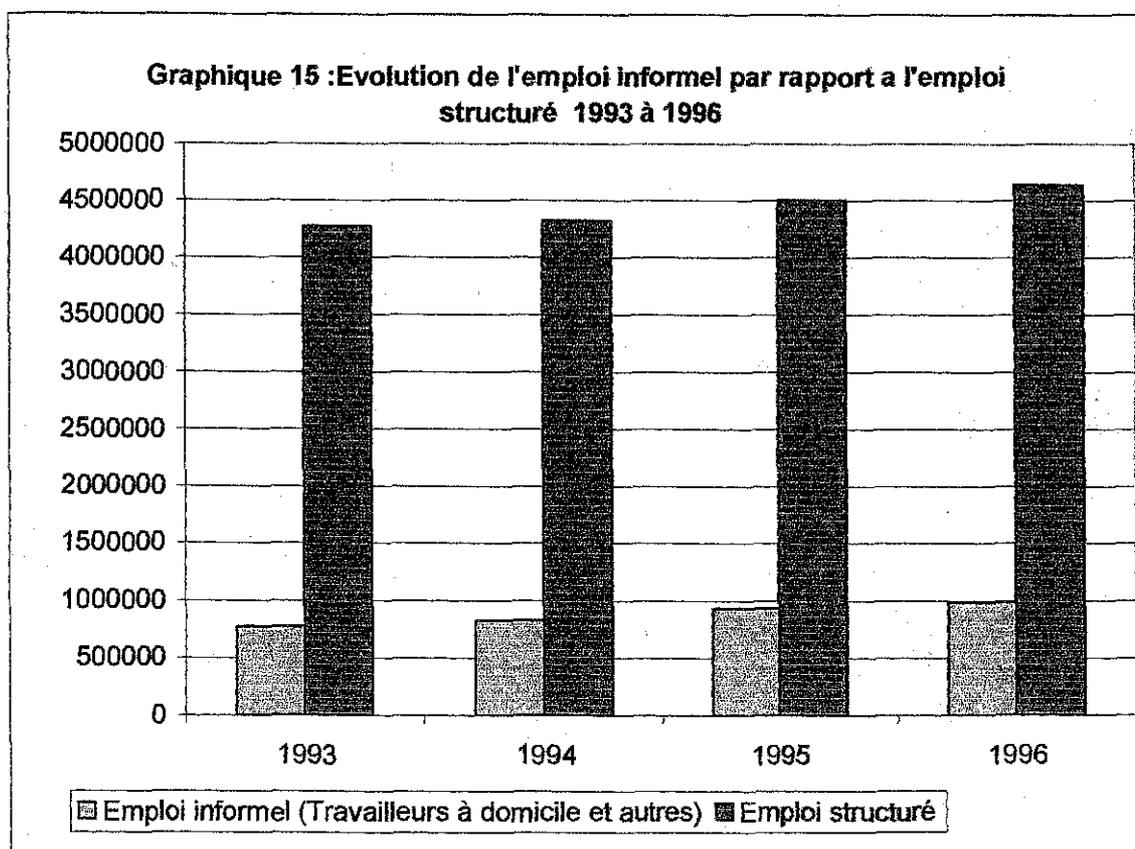
³⁹ Chaïb BOUNOUA, 2002, " le rôle des facteurs institutionnels dans le processus d'illégalisation de l'économie Algérienne" , Revue ECONOMIE ET MANAGEMENT N°1-2002 P.24

⁴⁰B. Fourcade, et N. E. Hammouda, 2002, " Les observatoires sur l'emploi et la formation professionnelle en Algérie et Tunisie : contexte, obstacles, priorités " , Colloque Economie Méditerranée Monde Arabe, Sousse 20-21 septembre 2002

Tableau 9 : Evolution de l'emploi de 1993 à 1996

| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 |
|--|---------|---------|---------|---------|
| Emploi informel (Travailleurs à domicile et autres) | 769000 | 826000 | 931000 | 984000 |
| Emploi structuré | 4273000 | 4325000 | 4505000 | 4641000 |

1993,1994,1996 source : services du délégué à la planification.
1995 : source :ONS/Enquête LSMS(Enquête sur la mesure des niveaux de vie)⁴¹



Source : Conception du chercheur, données de l'ONS.

⁴¹ ONS , Annuaire statistique de L'Algérie N°19, Tableau 1 Evolution de l'emploi de 1993 à 1996

L'observation du graphique (15) ci-dessus, nous permet de relever les points suivants :

- 16,5 % en moyenne des emplois sont créés dans l'informel
- Une croissance continue de ce phénomène parallèlement à l'emploi structuré, en effet on remarque que entre 1993 et 1994 l'emploi informel a augmenté de 57 000 soit un taux de croissance de 7,4 % puis ce taux a presque doublé entre 1994 et 1995 atteignant 12,7%.
- En 1996 l'emploi non structuré s'est évolué de 30 % par rapport 1993.

Vu sous un angle de traitement social du problème du chômage, le secteur informel a été toujours un recours aux jeunes défavorisés. Il a beaucoup aidé les jeunes chômeurs de trouver un revenu de survie. En effet, suite au ralentissement des créations d'emploi qui s'est aggravées surtout dans les années 90 et l'importance de l'offre de main-d'œuvre en raison de la croissance démographique qui ne pouvait être absorbée par l'économie structurée en difficulté et la détérioration du marché du travail en général (tableau 2) ; le secteur informel s'est développé et a offert des emplois et des revenus à des chômeurs, à des ménages que les dispositifs d'emploi mis en œuvre par l'état depuis 90 n'ont pas pu prendre en charge.

Tableau (2) : Evolution de l'offre et la demande d'emploi de 1990 à 2001

| Années | Demandes d'emplois reçues | Offres d'emploi réalisées | Demandes d'emploi non satisfaites * |
|---------------|----------------------------------|----------------------------------|--|
| 1990 | 229 845 | 60 498 | 169 347 |
| 1991 | 158 875 | 42 219 | 116 656 |
| 1992 | 170 709 | 36 668 | 134 041 |
| 1993 | 153 898 | 35 431 | 118 467 |
| 1994 | 142 808 | 36 985 | 105 823 |
| 1995 | 168 387 | 41 463 | 126 924 |
| 1996 | 134 858 | 32 110 | 102 748 |
| 1997 | 163 800 | 24 830 | 138 970 |
| 1998 | 166 299 | 26 564 | 139 735 |
| 1999 | 121 309 | 22 377 | 98 932 |
| 2000 | 101 520 | 22 215 | 79 305 |
| 2001 | 99 913 | 23 696 | 76 217 |

Source : ONS-2003 ,

* : calculs personnels a partir des données de l'ONS

En lisant le tableau ci dessus on fait ressortir les remarques suivantes :

- Une tendance a la baisse de l'offre d'emploi, entre 1990 et 1991 ou l'offre d'emploi a chuté de 30 % et entre 1990 et 1996 avec près de 50 %.
- une demande d'emploi toujours importante surtout dans la période 1990/1998 qui enregistre une moyenne de 165 498 demandes d'emplois par an.
- Une insuffisance d'offre d'emploi par rapport à la demande qui est arrivé jusqu'à 84,84 % en 1997

Face à cette situation a savoir une demande d'emploi non satisfaite évalué a 169 347 en 1990, 134 041 en 1992 et 139 735 en 1998 (le taux de

couverture de la demande n'a pas dépassé 27 % durant plus de dix ans de 1990 à 2001) la population défavorisés s'est réfugié à la pratique d'activités non structurées qualifiées d'informelles. Ce secteur qui occupait en 1992 selon le CNES plus de 17 % (600 000) de la population occupée non agricole a vu l'effectif augmenter en 1997 à 962 000, soit environ 22 %. Il a atteint actuellement près de 1,4 million. En conséquence, l'intégration de l'emploi informel dans l'économie national, selon certains experts permet de réduire le taux de chômage qui serait, compris entre 18 et 22 %. Les activités les plus concernées par l'informel sont surtout les petits commerces ,les travailleurs a domicile, l'artisanat non déclarées , la restauration et le secteur du BTPH.

A contrario, l'informel constitue selon le CNES un problème sérieux et une menace pour la sécurité sociale et la fiscalité. A cet effet et pour limiter sa propagation, la CNAS a effectuées, entre 2001 et 2003, plus de 50 000 contrôles selon le rapport du Cnes de conjoncture du premier semestre 2003 ⁴². Cette opération a permis l'immatriculation de 80 000 employeurs et le redressement de la recette de 3 milliards de DA. De sa part l'inspection général du travail a aboutit dans ses inspections en 2001 a un taux de non déclaration dépassant les 40 %.

Concernant, le domaine de la fiscalité, selon les services des impôts, le secteur privé contribue très faiblement dans la fiscalité. Sa contribution ne dépasse pas 0,6 % du PIB. Sur un montant global de 1985,4 milliards de DA de chiffre d'affaires, la part du secteur privé est de l'ordre de 33 %, soit 656,6 milliards de DA ⁴³. En termes. Par ailleurs, les impôts recouverts en 2002, au titre de l'IRG et de l'IBS sont de l'ordre de 113,7 milliards de DA. La contribution du secteur privé est à peine de 19,1 milliards de DA,

⁴² Rapport du Cnes de conjoncture pour le premier semestre 2003 publié selon le journal " le soir d'Algérie du 18/01/2003" le 17 décembre 2003.

⁴³ le soir d'Algérie, du 18/01/2003.

soit 16,8 %. Concernant les taxes sur le chiffre d'affaires, le montant global est de l'ordre de 247,5 milliards de DA, représentant 5,8 % du PIB, dont 54,4 milliards de DA relevant du secteur privé, soit 22 %. Contrairement à cette faible contribution du privé dans la fiscalité, la part du privé dans la valeur ajoutée totale est de 47 % ; hors hydrocarbures, elle représente plus de 77 % de la valeur ajoutée selon le même rapport .

En fin, si l'emploi informel peut être toléré par les pouvoirs publics, il convient de trouver les mesures juridiques adéquates pour le valoriser et l'intégrer progressivement dans l'économie nationale qui permettra de réduire le nombre des chômeurs. Si non, l'état doit chercher tous les moyens et prendre toutes les mesures nécessaires afin de le maîtriser ou au moins de limiter son aggravation en menant des études qui permettent de mettre en évidence les caractéristiques du phénomène, de mesurer son niveau de développement, d'identifier les causes de son évolution et d'apprécier ses avantages et ses inconvénients dans notre économie.

Conclusion

La politique d'investissement massif adopté par les pouvoirs publics depuis 1966, a entraîné une situation très favorable pour l'emploi (l'emploi a cru au taux annuel moyen de 4,6 %), a cet effet, le chômage a enregistré un recul considérable pendant près de deux décennies c'est-à-dire jusqu'à 1985. A partir de 1986 date du contre choc pétrolier le marché du travail s'est totalement dégradé laissant apparaître les aspects d'un chômage de masse durable, difficile à s'en débarrasser.

La transition de notre économie du système de planification vers une économie de marché ouverte a alourdi et élargi la population en chômage. La crise aggravée a imposé à l'Algérie en 1994 la thérapie standardisée du FMI comme seule issue possible de sortir du déséquilibre et assurer en fin une stabilisation macro financière. En conséquence, cette politique a eu des retombées très sévères sur l'emploi et le chômage. Elle a suscité une sphère défavorable de tout programmes de créations d'emploi.

Une reprise de la croissance par l'investissement, en adoptant un plan de soutien à la relance économique en 2001, semble avoir un impact positif sur le recul du taux de chômage en 2003.

Chapitre II

"Les politiques de l'emploi en Algérie"

Introduction

Les politiques de créer des emplois et juguler le chômage sont diverses, pour certains, la solution réside dans la croissance ; pour d'autres dans la flexibilité du marché de l'emploi ; d'autres encore estiment que la réponse doit être retrouvée dans les qualifications et les capacités humaines voire dans des mesures de partage du travail disponible.

Dans cette optique, des dispositifs d'emploi ¹ont été mis en œuvre en Algérie dès 1988 en faveur des jeunes âgés plus de 16² ans souffrant du problème de chômage. Cette démarche selon le CNES³ a permis pour la première fois d'inscrire la question de l'emploi des jeunes comme une préoccupation centrale de l'état.

Dans ce chapitre on essayera d'aborder les différents dispositifs d'emploi et de lutte contre le chômage mis en œuvre par les pouvoirs publics et leur apport de création d'emploi selon une analyse des statistiques fournies par l'ONS et quelques établissements en Algérie.

On commence dans une première section par la politique keynésienne de l'emploi traduit en Algérie dans le dispositif de développement et de promotion de l'investissement ensuite le dispositif d'Insertion

¹ C'est dispositifs ont été décidés en 1987. Les premières données du RGPH 1987, faisaient ressortir un taux de chômage de l'ordre de 21,5% où les demandeurs à la recherche d'un premier emploi âgés de moins de 30 ans représentaient 75,5%.

² L'article 15 de la loi n° 90-11 fixe l'âge minimum à 16 ans «l'âge minimum requis pour un recrutement ne peut en aucun cas être inférieur à seize ans, sauf dans le cadre de contrats d'apprentissage établis conformément à la législation et à la réglementation en vigueur»

³ CNES est le conseil national économique et social.

Professionnelle des Jeunes (DIPJ) a savoir les emplois salariés d'initiative locale (ESIL).

La troisième section sera consacrée aux programmes du filet social, on citera en particulier l'Indemnité d'Activité d'Intérêt Général (IAIG) et les Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre (TUP-HIMO), puis on s'intéressera dans la troisième et la quatrième section au contrat de pré-emploi (CPE) et au micro crédit bonifié respectivement. Pour terminer, on s'intéressera aux dispositifs gérés par l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) et la caisse nationale d'assurance chômage (CNAC).

1. Le dispositif de développement et de promotion des investissements.

La relance de l'activité grâce à un soutien à l'investissement et aux aides à la création d'entreprises est toujours conçue comme une politique très favorable de lutte contre le chômage et la stimulation de la création de nouveaux postes de travail.

Dans ce sens, un premier code d'investissement a été promulgué en 1993⁴ par les pouvoirs publics en Algérie donnant naissance à l'agence de promotion de soutien de l'investissement (APSI) qui vise en général l'amélioration de l'environnement de l'entreprise et la promotion de l'investissement en particulier. Néanmoins, ce code a été entravé dans les faits par quelques obstacles relatifs surtout à la lourdeur de la bureaucratie et la mauvaise gestion du foncier industriel. Par conséquent selon le CNES, l'investissement via l'APSI, a eu un bilan modeste puisque à la fin de l'année 2000, sur 43.200 intentions d'investir déposées, la majorité des projets reste au stade initial.

⁴ décret législatif n° 93-12 du 5 octobre 1993. Ce décret définit le champ, fixe les régimes et les avantages accordés aux investisseurs

A cet effet et pour remédier la situation et donner un nouveau souffle à la promotion de l'investissement, les pouvoirs publics ont mis en œuvre , en 2001⁵, de nouvelles dispositions en matière d'investissement qui ont permis une série d'avantages aux investisseurs, sans distinction entre le capital national et le capital étranger. Ces facilités comprennent, notamment, un volet fiscal et parafiscal accordant des baisses importantes, voire des exonérations sur certaines charges des entreprises (Impôts sur le bénéfice annuel, Impôt sur le revenu global, charges de télécommunications, TVA sur les achats destinés à la production...). Ces avantages peuvent s'étaler sur 5 ans dans le cadre du régime général et sur dix ans pour ce qui est du régime particulier, selon la nature et l'intérêt de l'investissement.

Pour l'application de ce dispositif, une nouvelle agence a vu le jour, à savoir l'ANDI (agence nationale de développement de l'investissement) en remplacement de l'APSI, dépendant directement du Chef du gouvernement.

1.1. La mission de l'ANDI : En vue de donner un autre souffle à l'investisseur en Algérie un autre organisme a été créé en septembre 2001 en remplacement de l'agence de promotion et de suivi de l'investissement (APSI) appelé l'agence nationale de développement de l'investissement (ANDI) . Cette agence a pour mission⁶ de :

- assurer la promotion, le développement et le suivi des investissements nationaux et étrangers.

⁵ l'ordonnance signée par Abdelaziz Bouteflika N° 01-03 du 20/08/2001) relative au Développement de l'Investissement et la loi d'Orientation sur la Promotion de la PME/PMI .

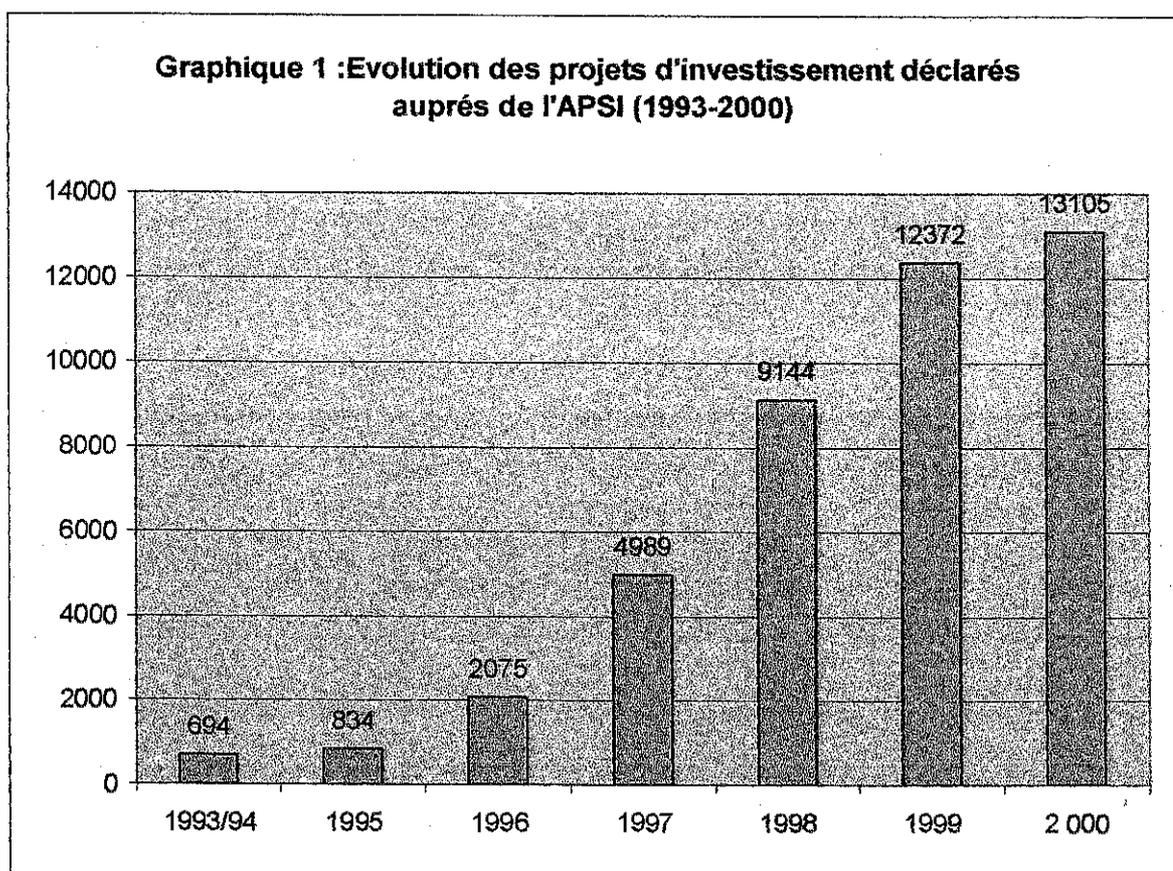
⁶ Décret exécutif n° 01-282 du 6 Rajab 1422 correspondant au 24 septembre 2001 portant attributions, organisation et fonctionnement de l'Agence Nationale de Développement de l'Investissement.

- accueillir, d'informer et d'assister les investisseurs résidents et non-résidents dans le cadre de la mise en œuvre des projets d'investissements.
- faciliter l'accomplissement des formalités constitutives des entreprises et de réalisation des projets à travers le guichet unique.
- octroyer les avantages liés à l'investissement dans le cadre du dispositif en vigueur.
- s'assurer du respect des engagements souscrits par les investisseurs durant la phase d'exonération.
- identifier les opportunités d'investissement et de constituer une banque de données économiques à mettre à la disposition des promoteurs.
- collecter, de traiter, de produire et de diffuser à travers les supports les plus appropriés d'information et d'échanges de données, toute la documentation nécessaire à une meilleure connaissance, par les milieux d'affaires, des opportunités d'investissements.
- entreprendre toute action d'information, de promotion et de collaboration avec les organismes publics et privés en Algérie et à l'étranger, pour faire connaître l'environnement général de l'investissement en Algérie, les opportunités d'affaires et de partenariat, et favoriser leur réalisation.
- identifier les obstacles et contraintes qui entravent la réalisation des investissements et de proposer aux autorités concernées les mesures organisationnelles et réglementaires pour y remédier.

1.2. Bilan de APSI

Selon les statistiques de l'APSI, dans le cadre de la promotion et le suivi de l'investissement plus de 43 213 projets d'investissement ont été déclarés auprès de l'agence pouvant créer plus de 1 605 000 emplois pour un coût

d'investissement de 3344 milliards de dinars entre novembre 1993 et décembre 2000 (Graphique 1).



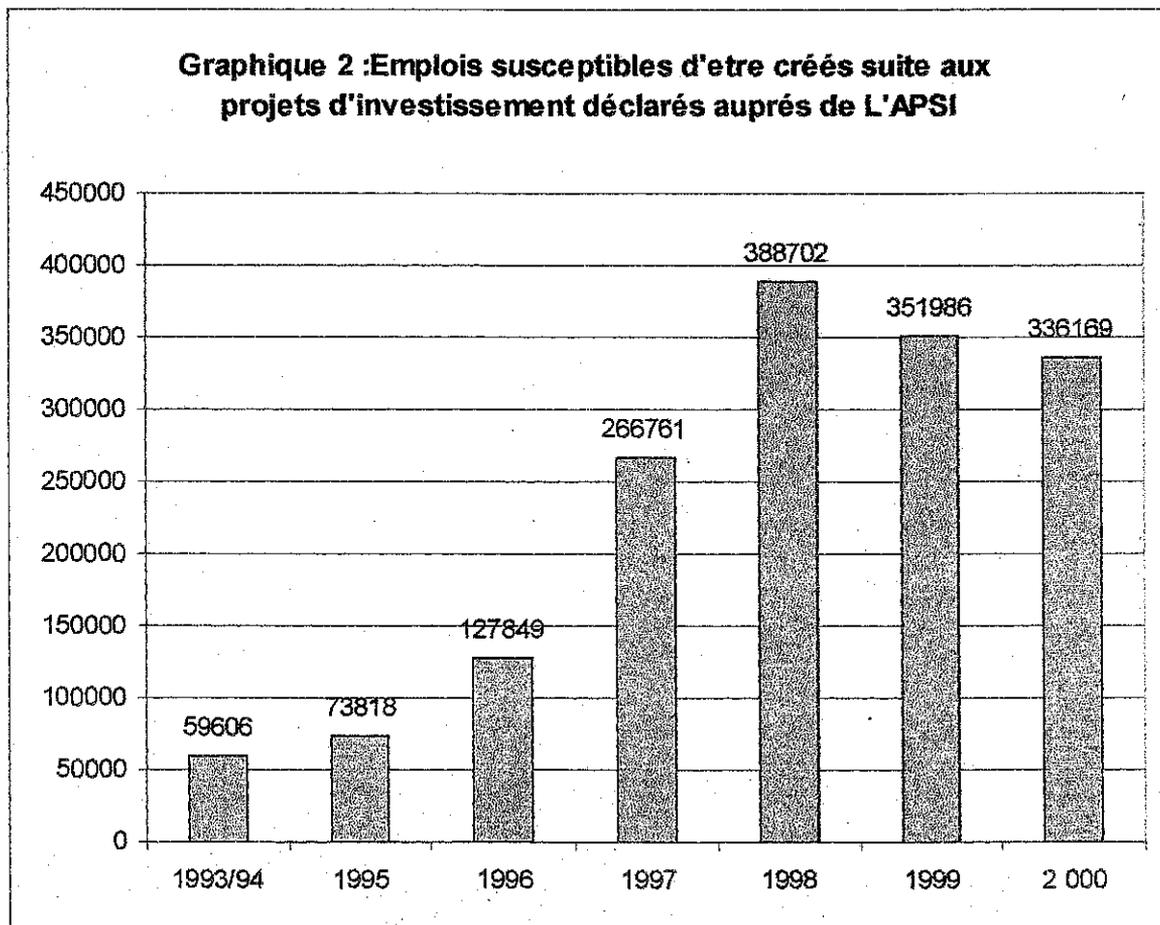
Source : Conception du chercheur, données de APSI

La lecture de l'histogramme ci-dessus nous montre l'augmentation continue du nombre des projets d'investissement déclarés auprès de l'APSI qui explique l'intérêt des promoteurs pour le dispositif depuis sa création avec une appréciation plus forte en 1998. En effet le nombre des projets d'investissement déclarés auprès de l'APSI qui était de l'ordre de 694 entre 1993/94 a atteint 4989 en 1997 et 9144 en 1998 enregistrant une forte augmentation près de 80 % du total des projet, en 2000 ce nombre est arrivé à 13105 (tableau 1).

Tableau 1 : Evolution des projets d'investissement déclarés(1993-2000)

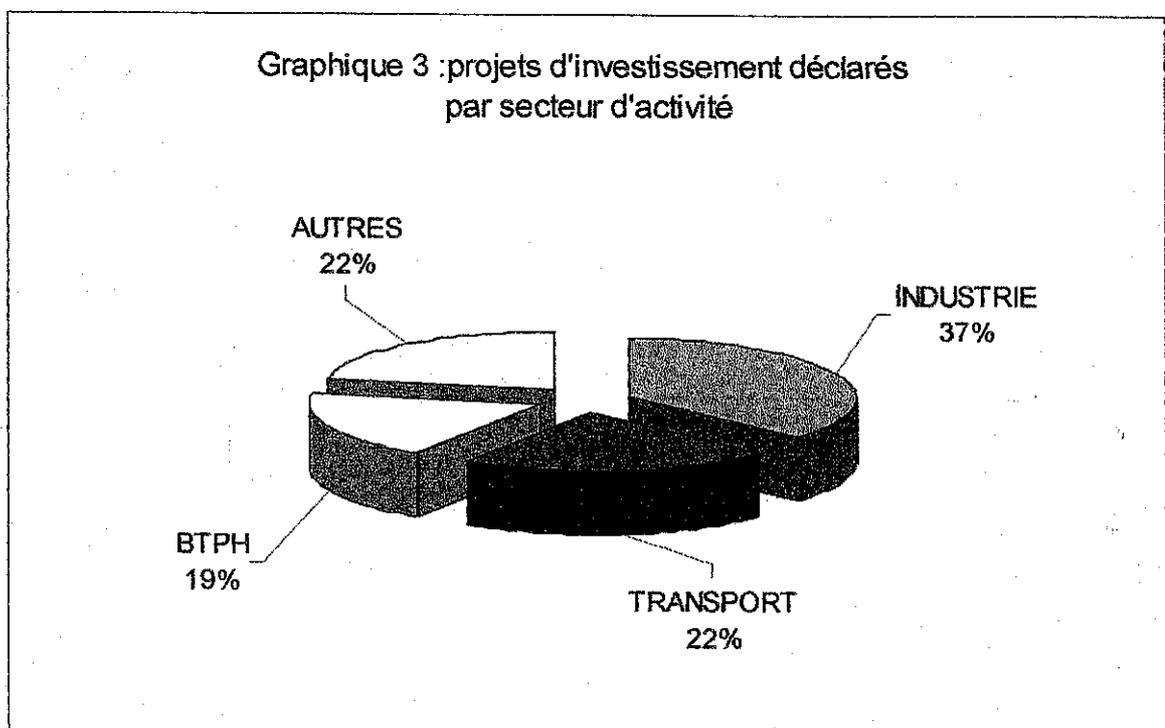
| Années | Projets | | Emploi | | Montant | |
|---------|---------|------|---------|------|---------|------|
| | Nombre | % | Nombre | % | Valeur | % |
| 1993/94 | 694 | 2% | 59606 | 4% | 114 | 3% |
| 1995 | 834 | 2% | 73818 | 5% | 219 | 7% |
| 1996 | 2.075 | 5% | 127849 | 8% | 178 | 5% |
| 1997 | 4.989 | 12% | 266761 | 17% | 438 | 13% |
| 1998 | 9144 | 21% | 388702 | 24% | 912 | 27% |
| 1999 | 12372 | 29% | 351986 | 22% | 685 | 20% |
| 2000 | 13105 | 30% | 336169 | 21% | 798 | 24% |
| Total | 43213 | 100% | 1604891 | 100% | 3.344 | 100% |

Source : APSI ; (*) les montants sont libellés en Milliard de Dinars



Source : Conception du chercheur, données de l'APSI

Par secteur d'activité, selon des chiffres obtenus du CNES ,les projets d'investissement dans l'industrie représentent la grande part avec 37% du total, 45% du coût global et 40% de l'emploi. en second lieu vient le secteur du transport avec 22 %du total ,11% coût global d'investissement et 12 % de l'emploi . Concernant le secteur du BTPH, il représente 19% du total des projets en terme de création de nouveaux postes de travail 28 % de l'emploi est attendu(graphique 3).



Source : Conception du chercheur,données du CNES (www.cnes.dz).

Selon le ministère des Finances⁷, Le volume global de l'investissement n'a cessé d'augmenter, atteignant un niveau de 1262 milliards de dinars (soit plus de 15 milliards de dollars) en 2003, contre 780 milliards de dinars en 1999. Il s'agit là, selon le ministère, d'un volume d'investissement supplémentaire de 470 milliards de dinars, soit un équivalent de plus de

⁷ Ali Benyahia ,EL WATAN Le : Mardi 21 octobre 2003 « Le ministre des Finances, Abdelatif Benachenhou, lors d'une conférence de presse tenue le 20 /10/2003 au siège de son département »

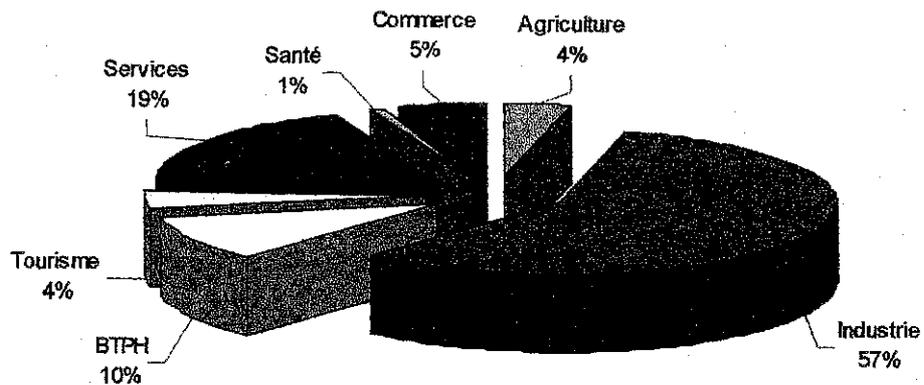
6 milliards de dollars. Selon le toujours le ministère des finance, la croissance est tirée par le secteur agricole qui a enregistré de bonnes performances, à savoir un taux de croissance sectorielle de plus de 16% par rapport à l'année 2002 . L'industrie des hydrocarbures a atteint un niveau de croissance de 6,6%, le secteur de la construction (BTP), un taux de 7,5% contre 8,2% en 2002. Selon lui, le secteur des services «se développe vite à l'importation.

Concernant la question des investissements directs étrangers (IDE) en Algérie⁸, ils enregistrent, selon le ministère des finances une croissance annuelle de 25% , en marquant une nette évolution, passant de 40 millions de dollars en 1990 à 270 millions en 1996 pour atteindre 1,171 milliards en 2000 et près de 1,2 milliard en 2001.

Les projets en partenariat, durant la période du 13 octobre 1993 au 30.09.2000, 397 projets d'investissements sont déclarés, totalisant un montant de l'ordre de 164 milliards de dinars. Un peu plus de la moitié de ces projets d'investissement sont engagés dans le secteur de l'industrie soit 57 % suivi du secteur des services par 19 % et les BTPH de 10 % (Graphique 4).

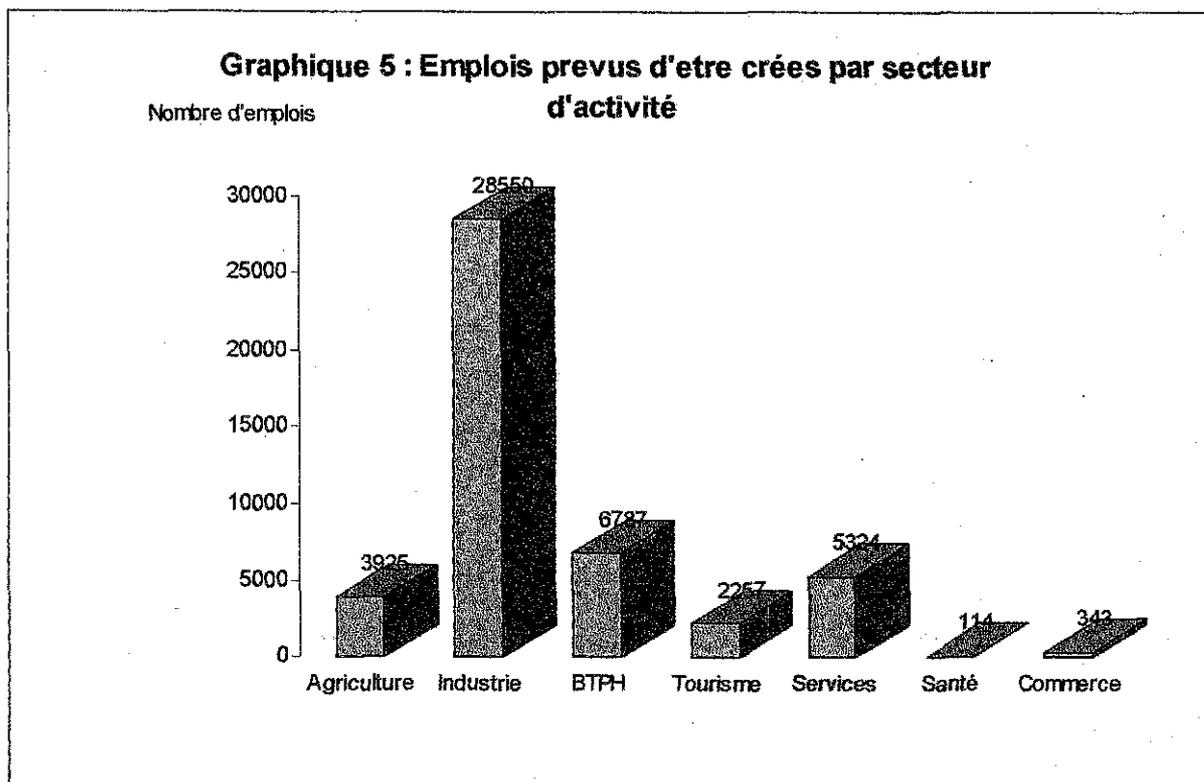
⁸ EL MOUDJAHID Le : Mercredi 17 décembre 2003 « Le ministre des Finances invité du Club Excellence Management M. Benachenhou juge appréciable la croissance économique nationale »

Graphique 4 : Répartition des projets déclarés en partenariat par secteur d'activité du 13/10/1993 au 30/09/2000 selon le CNES



Source : Conception du chercheur, données du CNES (www.cnes.dz)

les emplois susceptibles d'être créés par ces projets d'investissement en partenariat déclarés dans la même période est plus de 47.000 postes repartis par secteur d'activité comme l'indique l'histogramme suivant (graphique 5) :



Source : Conception du chercheur, données de ANDI (www.andi.dz)

il reste à signaler qu'à côté de l'ANDI, il existe d'autres organismes chargés de l'investissement en Algérie, il s'agit premièrement du Ministère délégué auprès du Chef du Gouvernement chargé de la participation et de la promotion de l'investissement (MDPPI). Il s'occupe de la promotion et le développement de l'investissement mais également des privatisations.

Le deuxième organisme concerne le conseil national d'investissement (C.N.I.) dont la création est une des innovations majeure de l'ordonnance de 2001. Composé des plus hautes instances de l'Etat (pas moins de huit ministres) et présidé par le Chef du Gouvernement, le Conseil est impliqué directement dans l'application de la législation sur l'investissement notamment de :

- Arrêter la stratégie et les priorités d'investissement
- Définir les zones à développer
- Décider des mesures incitatives et des avantages à accorder
- Approuver les projets de convention d'investissement

Néanmoins, ces organismes sont marqués par quelques insuffisances⁹ :

- L'absence d'organismes chargés exclusivement des IED .

Concernant la décision d'octroi des avantages sollicités, il n'est pas clair qui entre le CNI ou l'ANDI a la compétence décisionnelle en cette matière¹⁰.

- Il existe également un conflit d'attribution entre l'ANDI et le MDPPI. En effet, les missions de l'agence sont très comparables voire presque identiques à celles de la direction générale de l'investissement au sein du MDPPI.
- La tutelle de l'agence est une question importante, notamment en cas de contestation de ses décisions par l'investisseur étranger ou même pour les actes courants relatifs à l'investissement. L'ANDI est soumise à une double tutelle : l'une administrative (hiérarchique) du Chef du Gouvernement et l'autre opérationnelle du MDPPI.

Grossomodo, les nouvelles mesures prises par les pouvoirs publics concernant l'investissement en 2001 à savoir la création de l'agence nationale de développement de l'investissement ont donné plus de stimulation et dynamisation à ce phénomène. Par conséquent, même si ces investissements ont été centrés sur le secteur d'industrie et surtout pétrolier pour les étrangers, ils constituent des facteurs principaux de croissance en général et de lutte contre le chômage en particulier.

⁹ La Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement - décembre 2003, Examen de la politique de l'investissement en Algérie -

¹⁰ Normalement selon le CNUCED, c'est le CNI qui se prononce sur les avantages accordés ainsi que sur les conventions d'établissement. Or dans le même texte, l'ANDI est apparemment également compétente pour octroyer les avantages liés à l'investissement. Cette absence de précision est source d'interprétations divergentes. L'acte d'investir exige un seul centre de décision et une totale transparence.

2. Le Dispositif d'Insertion Professionnelle des Jeunes (DIPJ)

C'est un dispositif qui a été mis en place au début des années 90. Sa tâche principale consiste à la création d'activités par les jeunes et pour leur propre compte. Son grand objectif est d'exploiter les d'emplois disponibles au niveau local notamment de certains secteurs économiques comme l'Agriculture et le BTP et promouvoir l'esprit d'initiative et d'entrepreneuriat chez les jeunes.

Le programme est financé par le FAEJ. Il couvre une aide à la création de coopératives à hauteur de 30 % maximum du coût du projet; les 70% restants, sont obtenus en partie sous forme de crédits bancaires et en partie souvent minime, par les apports personnels des candidats. Les projets financés ne doivent pas dépasser les 3 millions de dinars et bénéficient d'une subvention limitée à 150.000DA. Le coût de création d'un emploi ne devait pas dépasser 500.000DA.

Selon le CNES le DIPJ n'avait pas d'objectifs quantitatifs explicites. Il visait d'offrir à défaut d'un emploi permanent, une opportunité d'insertion des jeunes dans la limite de la contrainte budgétaire fixée par les subventions annuelles du FAEJ.

Ce dispositif comprend trois volets :

2.1. Les Emplois Salariés d'Initiative Locale (ESIL)¹¹.

Il s'agit à faire recruter les jeunes chômeurs de 19 ans à 40 ans sans qualification par les collectivités locales soit dans les administration soit dans les entreprises locales en vue de leur offrir la possibilité d'acquérir une

¹¹ Ancrage juridique : instructions interministerielles MTSS-MF/N°1 du 28/07/2001

première expérience. Les emplois créés sont temporaires, généralement allant de 6 à 12 mois.

Selon le ministère du travail et de la protection sociale dans le cadre de l'emploi salarié d'initiative locale, près de 332.000 jeunes ont bénéficié d'un emploi d'une durée moyenne de six mois sur la période 1990-1994 dans les différents secteurs économiques soit :

45% dans les administrations et les secteurs socio-éducatifs, 34,6% dans le secteur du BTP et 2,7% dans l'agriculture (principalement le secteur des forêts) et les entreprises locales. Ce volet a participé à la création selon l'MTPS de 160.000 postes emplois équivalents -permanents dans cette période (41.385 entre 1990/91, 31.310 en 1992, 40.176 en 1993 et 47.105 en 1994) avec la permanisation de 11.000 travailleurs seulement soit 3.3 % total des insertions sur la même période. Ainsi, ce programme a été poursuivi jusqu'à la fin des années 90 et même dans les années 2000. En 1999, il a touché 157.565 personnes avec des durées différentes, équivalent à 68.322 emplois permanents. En terme d'évolution, le nombre des personnes qui ont bénéficié de ce programme a augmenté de 3 % de 1998 à 1999 et de 3,8 % du 1^{er} semestre 2000 au 1^{er} semestre 2001¹².

Par secteur d'activité les services emploient près de la moitié des postes créés soit 47%, suivis de l'administration et du BTP avec 25 % et 20 % respectivement des postes créés (tableau 2) (graphique 6).

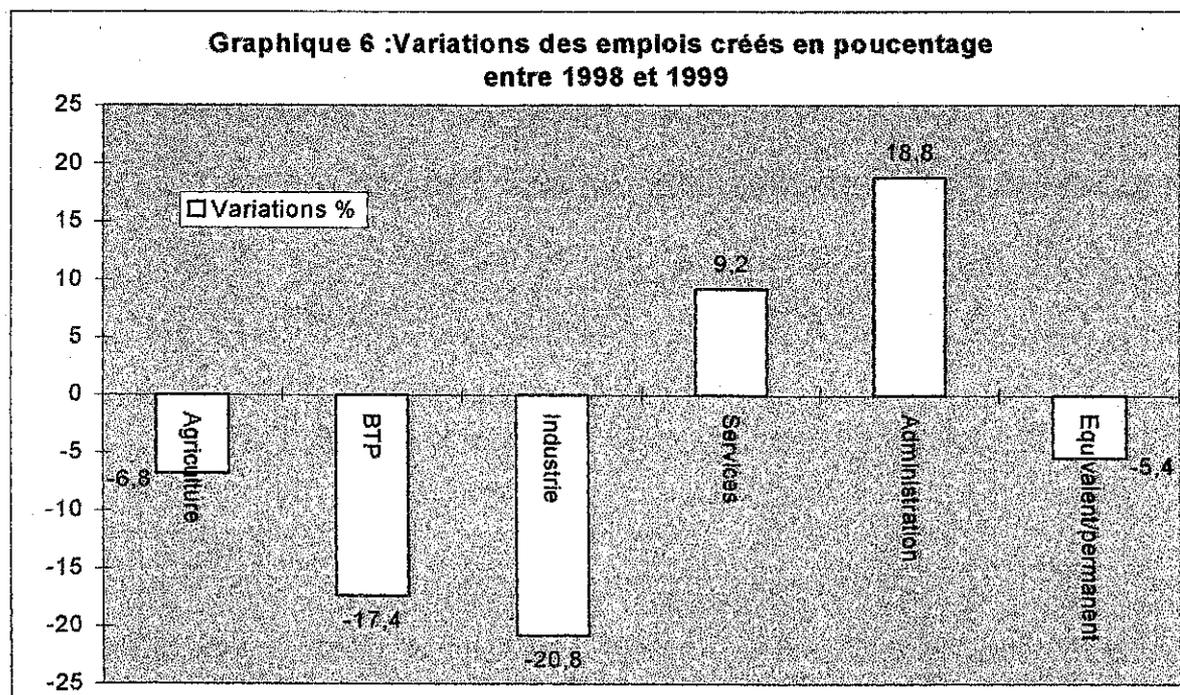
¹² CNES, Rapport sur la conjoncture économique et social du premier semestre 2001, situation de l'emploi, www.google.dz

Le tableau 2 : représente l'évolution du bilan du programme d'emploi salarié d'initiative local entre 1998 et 1999.

| secteur | 1998 | 1999 | Variations % |
|----------------------|---------|---------|--------------|
| Agriculture | 9487 | 8842 | -6,8 |
| BTP | 38.936 | 32.142 | -17,4 |
| Industrie | 2.498 | 1978 | -20,8 |
| Services | 68.852 | 75.194 | +9,2 |
| Administration | 33.170 | 39.409 | +18,8 |
| Total | 152.943 | 157.565 | +3,0 |
| Equivalent/permanent | 72.211 | 68.322 | -5,4 |

Source : MTPS

Ainsi, on représente la variation de l'emploi créés par secteur d'activité entre 1998 et 1999 (graphique 6).



Source : Conception du chercheur, données de l'ONS.

Selon le CNES Le programme des ESIL constitue généralement un moyen d'embauche des jeunes très efficace notamment dans les zones défavorisées du pays et un moyen adapté pour soutenir les collectivités locales dans leurs actions d'entretien des équipements collectifs, des infrastructures sociales et d'amélioration du cadre de vie.

En 1996 de nouvelles procédures¹³ ont été mise en œuvre, concernant la prise en charge des dépenses afférentes à ce dispositif, il s'agit de la limitation des dotations budgétaires à concurrence d'un plafond fixé par le ministère chargé du travail pour chaque wilaya sur la base de critères économiques et sociaux précis. L'application de ces mesures a permis la répartition équilibrée dans les dotations budgétaires en quota d'emplois sur l'ensemble des wilayas.

Selon le rapport du CNES portant sur l'emploi en Algérie -2002 l'évolution des insertions par les le dispositif de l'emploi salariés d'initiative locale et du niveau de financement sur la période 1997-2001 révèle trois (03) principales tendances :

- la baisse des insertions de 9,8% annuellement
- la part croissante de l'élément féminin dans le total des insertions qui passe de 29,9% en 1997 à 41% en 1999 et 37,8% en 2001 .
- la baisse du niveau de financement de 2,6 milliards DA en 1997 à 2 milliards DA en 2000 et à 2,4 milliards DA en 2001 pour atteindre 2,2 en 2002

¹³ Les instructions de la Direction Générale du Trésor n°31 du 26 août 1996 et 37 du 7 décembre 1996.

Tableau 3 : Etat des insertions par les ESIL et niveau de financement

| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Total insertions ESIL (en milliers) | 181,2 | 152,9 | 157,9 | 145,4 | 178,5 | 151.5 |
| Financement (en milliard DA) | 2,6 | 2,3 | 2,4 | 2 | 2,4 | 2.2 |

Source : MTSS : janvier 2002

2.1.2 l'aide à la création d'activités.

Dans le cadre de ce volet on a compté 51.334 insertions de création d'activité dont 44.800 a titre collectif .Ce nombre d'insertion a permis la création de 19.010 activités dans des différents secteurs entre 1990 et 1994 (3.390 en agriculture ,2.114 en BTP et 13.506 en artisanat et les service) 12.476 a titre collectif et 6.534 a titre individuel soit 66 % 34 % respectivement.

2.1.3. L'insertion par la formation : il s'agit de la formation des promoteurs de coopératives pendant 6 mois au sein des établissements spécialisés de formation. Cette formation porte principalement sur les conditions de fonctionnement du projet envisagé.

Le tableau 4 indique des insertions par la formation du DJP pour la période (1990-1994) obtenu du MTPS.

Tableau 4 : Rétrospective des insertions du DIPJ (1990 – 1994) - Formation

| | 1990-91 | 1992 | 1993 | 1994 | 1990-94 |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Créateurs d'activités | 4145 | 790 | 1342 | 1363 | 7640 |
| Autres formations | 2405 | 6549 | 949 | 1099 | 11002 |
| Insertion par la formation | 6550 | 7339 | 2291 | 2462 | 18642 |

Source : ex MTPS.

Durant la période (1990/1994) comme l'indique le tableau ci-dessus, on a constaté un effectif de 18.642 jeunes touchés par des actions de formation initié par le DIPJ (6.550 entre 1990 et 1991, 7.339 en 1992, 2.291 en 1993 et 2.462 en 1994). Les formations spécialisées d'initiation à la gestion et/ou de spécialisation technique ont concerné 7.640 promoteurs de coopératives. Au plan financier Le montant des subventions affectées à la réalisation des actions d'insertion et de formation initiées par le DIPJ au cours de la période 1990-1994, s'élevait à 9.641.000 DA et la consommation des crédits a atteint 83%, soit 8.009.212.000 DA. Globalement, les subventions allouées au DIPJ représentaient en moyenne 0,12% du PIB.

Au total, le nombre d'emplois créés par le dispositif de l'insertion professionnel des jeunes dans tout les secteurs a atteint entre 1990 et 1994, 408 042 jeunes, soit une moyenne annuelle de 82.000 jeunes . Sur cet effectif, près de 76.000 jeunes ont été permanisés dans leur poste de travail soit une proportion de 18,6%.

D'un autre coté, selon le ministère du travail l'année 2002 a enregistré la création de 151495 postes d'emplois temporaires dont 68.884, soit plus de 45% dans le secteur des services. En équivalent permanent, ce sont 72.761 postes qui ont été générés par ce programme. Néanmoins, selon le CNES¹⁴ une évaluation du DIPJ établie à partir des résultats d'une enquête sur un échantillon représentatif de 10.335 coopératives créées dans le cadre du DIPJ a aboutit au résultats suivant :

La cessation d'activités de certaines coopératives soit 24 % du total c'est à dire une perte d'une coopérative sur cinq. Le constat relève que ces cessation d'activité ont été dû pour 69% à des facteurs externes comme par exemple les relations déplaisantes avec les banques on a enregistré a cet effet que 42% seulement des coopératives en cessation d'activité qui continuaient à rembourser le prêt contracté et le reste ne rembourse pas aussi les problèmes de l'approvisionnement des moyen techniques comme les outils et la matières premières.

Concernant les facteurs internes, ils sont liés à 31 % au manque d'organisation et de mauvaise localisation de locaux et 31 % aux problèmes de désaccords entre coopérateurs eux même.

En réalité, le dispositif de l'insertion professionnelle des jeunes et plus particulièrement, le dispositif d'emploi salarié d'initiative locale semble être une solution inefficace de lutte contre le chômage pour plusieurs raisons :

Premièrement on voit clairement que la majorité des emplois créés sont des emplois précaires et non productifs. Deuxièmement, le salaire octroyé aux bénéficiaires est très faible et ne peut pas satisfaire leurs besoins, surtout lorsqu'on sait que ce salaire est resté fixe à 2500 DA brut par mois depuis son alignement sur le SNMG de l'année 1990, pourtant les niveaux des

¹⁴ www.cnes.dz

salaires ont augmenté après cette date (en 2002, ce " salaire " représente un peu plus de 1/3 du SNMG en vigueur et le 1/4 en 2004).

Troisièmement, ces insertions d'emploi sont caractérisées par des taux de permanisation très réduits (soit un taux de permanisation de 4% seulement en 1999).

En fin, il est préférable et plus judicieux de recruter de façon définitive quelque dizaines de milliers de sans emploi, au lieu d'occuper pendant quelques mois des centaines de milliers de chômeurs à des travaux dont certains n'ont aucune utilité.

3. Les programmes du " filet social "

Les mesures prises en charge dans le cadre du filet social sont constitués essentiellement par le dispositif de l'indemnité d'activité d'intérêt général (IAIG) et les travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre (TUPHIMO).

3.1 L'Indemnité d'Activité d'Intérêt Général – IAIG

Ce dispositif est lancé en 1996¹⁵. Il est géré par l'Agence de Développement Social -ADS – en destination particulière aux actifs des familles diminués et en situation de chômage, ces derniers sont employés souvent dans des travaux à utilité publique. Ces emplois sont considérés comme des emplois normaux notamment en terme de durée légale du travail et de couverture de sécurité sociale.

Ce programme est limité à une (01) personne par famille (famille sans revenu) avec un niveau de rémunération mensuel de 3.000 DA plus la sécurité sociale ce qui représente un peu plus du tiers du SNMG entré en

¹⁵ Ancrage juridique : arrêté interministérielle MTPS-MF/ N°53 du 24/09/1996

vigueur en 2001. Le nombre de bénéficiaires a fait une chute de plus de la moitié en une année de 1996 à 1997 (283100 en 1996 et 114000 en 1997) pour atteindre un effectif des bénéficiaires de 136000 soit une légère augmentation de 16.000 personnes entre 1996 et 2001. Le montant dépensé durant toute la période (1996/2001) est de 22.029.239.000 soit une moyenne de 4.406.033.160 DA par an.

Selon le CNES La réduction des allocataires s'explique par deux facteurs :

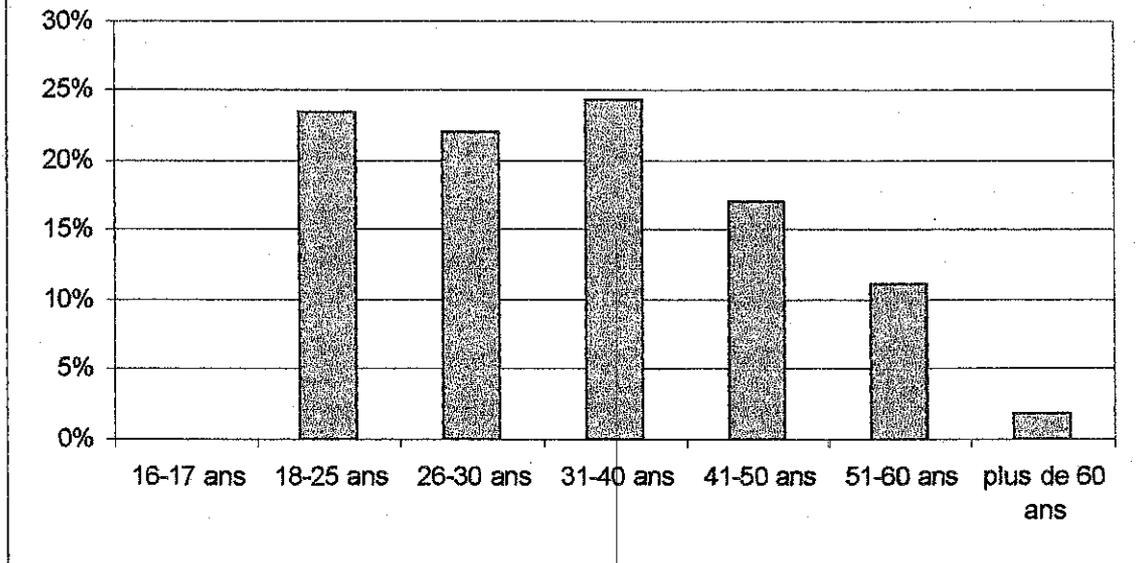
- La baisse du nombre de chantiers ouverts.
- L'assainissement des listes qui enregistrent un grand nombre d'indus bénéficiaires en raison de l'ambiguïté des objectifs, de l'auto ciblage sur déclaration et de l'absence de contrôle et de suivi des intervenants. Ainsi, les communes assimilent L'IAIG à un programme de lutte contre le chômage des jeunes sans conditions particulières.

Tableau 5 : Evolution du nombre d'allocataires IAIG (1996-2001)

| | Nombre des bénéficiaires | Montants dépensés (en DA) |
|-------|--------------------------|---------------------------|
| 1996 | 283100 | ND |
| 1997 | 114000 | 3 820 325 000,00 |
| 1998 | 129680 | 4 372 840 000,00 |
| 1999 | 134000 | 4 527 794 000,00 |
| 2000 | 130021 | 4 384 334 000,00 |
| 2001 | 136000 | 4 924 000 000,00 |
| Total | 926.801 | 22 029 239 000,00 |

Sources : Année 1996, données PAS (CNES); Années 1997-2000, données ADS/Février 2002.

graphique 8 : Taux de participation au IAIG par tranche d'age



Source : conception du chercheur , données du CNES (www.cnes.dz)

Selon le CNES, le dispositif des IAIG a permis dans une conjoncture socio-économique extrêmement difficile d'atténuer un peu les effets du chômage et de la pauvreté, en visant la population démunie en la procurant des revenus de subsistance et en assurant la couverture sociale.

Comme il est jugé utile pour les collectivités locales surtout pour faire face à leurs besoins de services publics. Cependant, il n'échappe pas à quelques insuffisances liées essentiellement aux points suivants :

Le premier concerne de l'exclusion d'une catégorie de la population en age de travailler (les jeunes de la tranche d'âge 16-17 ans) du bénéfice de ce dispositif opposant la les textes en vigueur qui consiste à faire bénéficier toutes les personnes en âge de travailler (16 -59 ans) .

Le deuxième tourne autour de la question suivante " est ce qu'on peut considérer les travaux temporaire créer dans le cadre de ce dispositif comme des vrais emplois.

3.2. Les Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre (TUP-HIMO) :

Le dispositif est lancé en 1997¹⁶. Il s'intègre dans un ensemble d'actions de soutien aux catégories sociales défavorisées et démunies. Ces actions sont financées notamment à partir du Fonds Social de Développement créé par les pouvoirs publics en 1996, dans le but de réduire les effets négatifs des réformes économiques mises en application.

Le programme TUP-HIMO vise trois objectifs essentiels à travers :

- (1) La création rapide et massive d'emplois temporaires
- (2) L'exécution de Travaux d'Utilité Publique qui ont un impact économique et social avéré tel que l'entretien et la sauvegarde des infrastructures publiques dans les zones défavorisées (l'entretien des réseaux routiers et hydrauliques, assainissement, viabilisation et la préservation de l'environnement et du patrimoine forestier)
- (3) La promotion de l'esprit d'entrepreneuriat et de l'auto-emploi en favorisant la création de micro entreprise.

3.2.1. Les caractéristiques des TUP-HIMO :

On peut résumer ces caractéristiques dans huit points suivants :

- L'utilité publique des travaux
- Une composante minimale du coût en équipement et matériel

¹⁶ Convention cadre intersectoriel entre le ministère en charge du travail, le ministère en charge de l'aménagement du territoire et le ministère de l'intérieur et des collectivités locales du 29/07/1996

- Une haute intensité en main d'œuvre, fixée à un minimum de 60% du coût global du projet
- Un taux de rentabilité interne élevé
- Une divisibilité des travaux en petits lots
- La possibilité de recruter une main d'œuvre non qualifiée
- La possibilité de capitalisation d'expérience dans le secteur
- Un impact positif sur l'environnement.

3.2.2. Le contenu du programme

La réalisation de ces programmes s'est déroulée en deux (02) phases importantes la première, dite pilote, a été lancée en 1997 et achevée en juillet 2000. Son financement a été assuré par un prêt extérieur, accordé par la BIRD, d'un montant de 50 millions de dollars US, soit l'équivalent de 4,13 milliards de DA, pour 3 846 chantiers ou 1.075.958 DA par chantier¹⁷, soit environ le tiers du montant autorisé. Les projets engagés ont concerné les secteurs d'activités comme suit :

| | |
|--------------------------|-------|
| travaux publics (routes) | 42,2% |
| agriculture hydraulique | 30% |
| petite hydraulique | 24,3% |
| urbanisme viabilisation | 3,5%. |

Au cours de cette phase, le nombre d'emploi créés est passé selon le ministère du travail et la protection sociale de 83 842 en 1998 à 128 641 en 1999, soit une augmentation importante de 44 800 emplois correspondant à plus de 53,4 % les routes mobilisent près de la moitié des emplois créés (51,56 % en 1998 et 46,05 % en 1999) suivies du secteur de l'agriculture et des forêts avec 27,34 % en 1998 et 30,69 % en 1999. Le programme TUP-HIMO a généré en 2000 l'occupation de 140.000 personnes (36 personnes

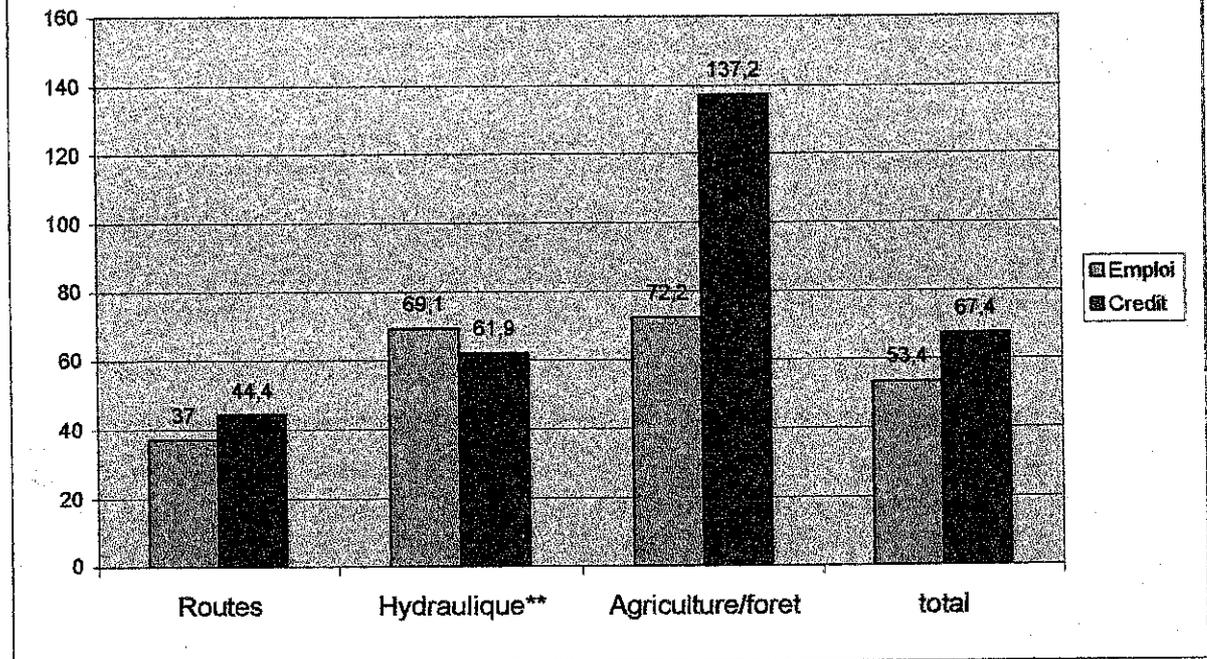
en moyenne par chantier) ou la création de 42.000 emplois équivalents permanents. Le coût d'un emploi est estimé à 99.000 DA. Ainsi, de 1997 à 2001, il a été consommé un montant de 4,5 milliards de DA sur une enveloppe globale de 6,94 milliards de DA, soit un taux de consommation des crédits de 65% pour la création de 64.000 emplois (environ 22.000 emplois/an).

Tableau 6 : Evolution du bilan des programmes TUPHIMO entre 1998 et 1999.

| secteur | 1998 | | 1999 | | Variations % | |
|-------------------|--------------|---------|--------------|--------|--------------|--------|
| | Emploi créés | Credit | Emploi créés | Crédit | Emploi créés | Crédit |
| Routes | 43.229 | 1.246,3 | 59.236 | 1.800 | +37,0 | +44,4 |
| Hydraulique** | 17.692 | 635 | 29.925 | 1.028 | +69,1 | +61,9 |
| Agriculture/foret | 22.921 | 461,6 | 39.480 | 1.095 | +72,2 | +137,2 |
| total | 83.842 | 2.342,9 | 128.641 | 3.923 | +53,4 | +67,4 |

Source :MTPS ** Y compris viabilisation, urbanisation -Credit U : 10⁶ DA

graphique 9 : Variation en pourcentage de l'emploi créé et le credit par secteur entre 1998 et 1999 dans le cadre du TUPHIMO



Source : Conception du chercheur, donnée du MTPS.

En ce qui concerne la deuxième phase, elle débute en 2001 et s'achève en 2004 .Elle vise la création de 22.000 emplois équivalent permanent par an. A cet effet, une enveloppe d'un montant de 9 milliards de dinars Algériens a été fournis à l'agence de développement sociale (ADS) l'organisme qui gère le dispositif dont 1,8 milliards a été dépensé en 2001 parallèlement a lmilliard de dinars consommé pour le même objectif dans le cadre du programme de soutien à la relance économique mise en œuvre dans la même période. En effet, la poursuite des chantiers ouverts en 2001 et ceux lancés en 2002, ont permis selon le ministère du travail, la création de 19.226 emplois en équivalent permanent, estimé à 48.000 emplois temporaires à travers le territoire national.

Toutefois, la mise en œuvre de ce dispositif a rencontré quelques contraintes notamment celle relative aux centralisation des procédures qui

constitue le principal frein limitant son impact, aussi le problème au niveau des circuits des paiements et de la fourniture de justificatifs comptables.

Pour une meilleure efficacité du programme, l'agence de développement sociale (ADS) a recommandé quelques points vus indispensables qui concerne surtout le contrôle strict et continu au niveau local du mécanisme de création d'emploi aussi faire participer les communes dans le choix des projets ciblant le cadre de vie local.

4. Le contrat de pré-emploi – CPE - .

Ce programme de lutte contre le chômage est lancé en 1998¹⁸. il s'adresse aux jeunes universitaires (BAC +4 ans) et techniciens supérieurs âgés de 19 ans et plus, primo demandeurs. Ce dispositif est mise en œuvre pour deux objectif la première concerne les jeunes diplômés chômeurs qui trouvent dans ce cadre une possibilité favorable pour une insertion professionnelles s'adaptant à leurs qualification en plus d'une occasion d'acquérir une expérience dans le métier souvent demandé dans les conditions de candidature a un emploi et un savoir-faire correspondant à leur profil et à leur spécialité de formation. Le deuxième est lié aux employeurs en vue d'améliorer le taux d'encadrement en injectant de la technicité à travers le recrutement de la main d'œuvre qualifiée.

Ce dispositif est financé par le fond national de soutien de l'emploi de jeune (FNSEJ). Il couvre le montant des rémunérations brutes fixées comme suit :

Les diplômés universitaires (Bac +4) sont rémunérés à hauteur de 6000DA/mois pour les premiers 12 mois et à 4500 DA/mois pour les

¹⁸ Décret exécutif n°98-402 du 02/12/1998 –Circulaire MTPS/n°008 du 20/06/1998

techniciens supérieurs pour la même durée, le contrat de travail d'une année peut être renouvelé une fois par l'employeur pour une durée maximale de 6 mois ; dans ce cas l'employeur contribue pour l'équivalent de 80% du montant de la rémunération. Le programme couvre également une partie des charges sociales fixées à 15,5%. Ainsi, les cotisations sociales sont à la charge de l'Etat pour 7% et à la charge des jeunes insérés pour 8,5%.

Selon le ministère du travail et la protection social, le nombre de postes de travail ouverts au titre de l'année 1998 qui était a ordre de 7054 a presque triplé par rapport à celui de 1999 en atteignant un nombre de 21 060. Il faut noter selon la même source que les placement en nombre absolu, ont plus que doublé en une année passé de 4898 en 1998 à 12 364 en 1999, signalant une diminution dans le taux de placement de 10 % approximativement (de 69,4% en 1998 à 58,70 % en 1999).

L'examen de l'évolution de 1998 à 1999 par catégorie est indiqué sur le tableau 7 :

| Catégorie | 1998 | | | 1999 | | |
|----------------|--------|-----------|-------|--------|-----------|-------|
| | Quotas | Placement | Taux% | Quotas | Placement | Taux% |
| Universitaires | 4025 | 2830 | 70,3 | 130844 | 7655 | 55,29 |
| Tech.Sup | 3029 | 2068 | 68,3 | 7216 | 4709 | 65,25 |
| Total | 7054 | 4898 | 69,4 | 21060 | 12364 | 58,70 |

Source : MTPS/ 2000 , taux indique le taux de placement.

Et selon l'ADS ,Le nombre de postes ouverts sur la période 1998-2001 s'élève à 39.297, l'administration occupe la grande part avec 21.276 postes, soit 54,03% en second le secteur économique avec 18.097 postes,

soit 45,97%. (Le niveau universitaire : 26.407 postes, soit 67% et le niveau technicien supérieur : 12.966 postes, soit 33%).

En termes de placement on a enregistré 31.085 soit (79%) sur la période 98/2001, parmi ce nombre seulement 3.520 jeunes, soit 11,3%, ont été permanisés dans leur emploi dont 2.243 dans l'administration soit 13,13% des placements et 1277 dans le secteur économique, soit 9,11% des placements. Les autres bénéficiaires, au terme de leur contrat, ont reçu une attestation afférente à la période d'activité.

Quand à l'année 2001¹⁹, 6210 jeunes diplômés ont pu être insérés au cours du premier semestre, contre 2765 au semestre précédent, soit plus du double en un semestre. Depuis sa mise en œuvre jusqu'au 2001, cette formule a permis de placer 28000 diplômés, soit 28% des demandeurs d'emploi diplômés, avec un taux de permanisation de près de 12%.

Concernant le financement du programme CPE , son coût financier , sur la période 1998-2001a atteint un montant de 2,96 milliards de DA mais le montant dépensé n'a pas dépassé 1,88 milliards de DA soit un taux de consommation de 63,5 % (tableau 8).

¹⁹ CNES,2001 , Situation du chômage , Rapport sur la conjoncture économique et sociale du premier semestre 2001 .

**Tableau 8 :Etat des dotations et des consommations budgétaires
(ADS) en milliards DA**

| Années | Dotations budgétaires | Consommations | Taux consommation (%) |
|---------------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| 1998 | 0,25 | - | - |
| 1999 | 1,14 | 0,42 | 36,9 |
| 2000 | 0,68 | 0,71 | 104 |
| 2001 | 0,89 | 0,75 | 84,3 |
| Total au 31/12/2001 | 2,96 | 1,88 | 63,5 |

Source : MTSS/février 2002.

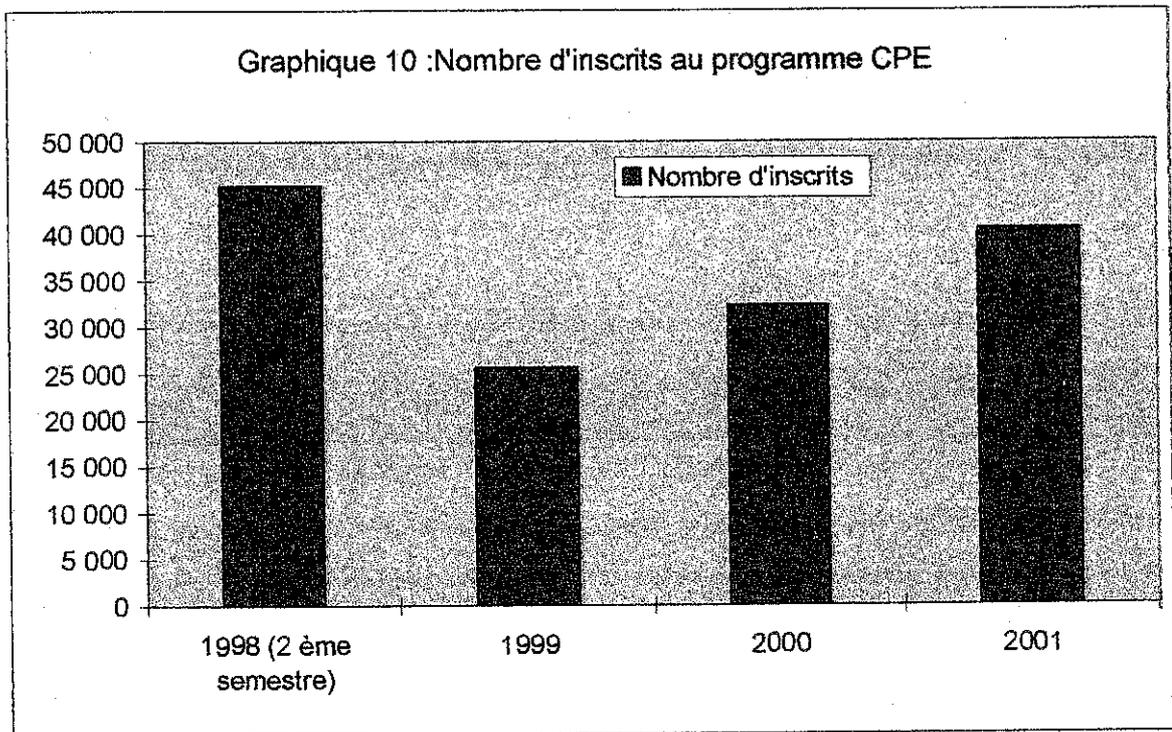
D'un autre coté , les jeunes diplômés de l'université qui veulent bénéficier du contrat pré-emploi doivent se présenter à l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) se trouvant à leurs communes pour s'inscrire et déposer leur candidatures pour des postes de travail de ce genre. Dans ce cadre le nombre des candidats inscrits au programme des CPE à l'ANEM a atteint 142 695 entre le 2^{ème} semestre de l'année 1998 et l'année 2001 (45 228 en 1998 , 25 606 en 1999, 32 323 en 2000 et 40 538 en 2001)(Tableau 9)

Tableau 9 : Evolution des candidats inscrits au programme des CPE :

1998 (2^{ème} semestre) - 2001 (décembre)

| Année | Nombre d'inscrits | % |
|----------------------------------|-------------------|------|
| 1998 (2 ^{ème} semestre) | 45 228 | 31,5 |
| 1999 | 25 606 | 17,8 |
| 2000 | 32 323 | 22,5 |
| 2001 | 40 538 | 28,2 |
| Total | 142 695 | 100 |

Source : ANEM/février 2002



Source : Conception du chercheur, données de l'ANEM, 2002

La mise en œuvre du dispositif CPE a permis une dynamisation de recrutement des diplômés dans tous les secteurs économiques surtout dans l'administration. Elle a offert aussi l'occasion à ces jeunes d'acquérir au moins une expérience professionnelle, comme, elle a amélioré l'employabilité dans l'ensemble.

Toutefois, ces programmes ont été marqués par quelques insuffisances liés en effet selon une évaluation établie par le CNES en 2002 aux points suivants :

- La dominance du secteur de l'administration dans le recrutement par le biais de ces programmes par rapport aux autres secteurs notamment productifs dont l'état a besoin de plus surtout dans des circonstances de récession économiques.

- Le faible taux de permanisation des bénéficiaires surtout dans l'administration (10,9% dans les administrations centrales et 6,4% dans celles des collectivités locales). On trouve aussi que 90% des bénéficiaires après avoir épuisé leur droit, s'inscrivent de nouveau auprès des ANEM en qualité de demandeurs d'emploi .
- L'existence de différents intervenants sur un même programme (L'ANEM est chargée d'enregistrer les candidats éligibles, leur délivre une attestation d'inscription et transmet mensuellement les listes nominatives à la Délégation de l'Emploi des Jeunes (DEJ) de la wilaya et les DEJ sont chargées de collecter les offres d'emploi auprès des organismes et placent les candidats).
- la prépondérance de l'élément féminin dans l'effectif des candidats inscrits pour ce programme du fait de la contrainte du dégageant du service national dans le recrutement des diplômés de sexe masculin .
- La rémunération octroyée aux bénéficiaires, alignée en 1998 sur le SNMG, malgré que celui-ci a augmenté a 8000 DA EN 2001 et à 10 000 janvier

5 : Le micro crédit bonifié

C'est un dispositif de lutte contre le chômage qui a été mis en œuvre dès 1999²⁰. Il est destiné à toutes personnes, dépassant l'âge de 18 ans, voulant créer une activité mais ne possédant pas de fonds nécessaires.

Le dispositif vise la promotion de l'auto emploi par les catégories de population non éligibles à la micro entreprise (ANSEJ) pour des raisons liées, soit à l'âge (16-17ans et plus de 35 ans), soit à l'incapacité de justifier d'apports personnels en capital exigés.

Le dispositif est géré par l'agence de développement social (ADS²¹) en collaboration avec d'autres organismes comme l'ANEM²², la DEJ²³, la DAS²⁴, les banques et la CNAC²⁵. L'ANEM oriente les candidats vers la délégation de l'emploi de jeunes (DE J) s'occupant de sa part de l'accueil et l'aide à la constitution des dossiers des candidats et jouant le rôle d'intermédiaire entre le candidat et l'ADS pour l'obtention de la décision de conformité. La contribution de la direction des affaires sociales (DAS) est l'identification de projets éligibles aux micro-crédits tant que les banques dans l'octroi du crédit. En ce qui concerne le rôle de la caisse nationale d'assurance de chômage (CNAC) est dans la gestion du fonds de garantie des risques découlant de micro-crédits.

Le dispositif des micro crédits offre aux bénéficiaires un crédit qui varie de 50.000 DA à 350.000 DA à taux d'intérêt bonifié en leur exigeant de participer avec un apport personnel fixé à 10% du coût du projet et au

²⁰ Circulaire n°01 du 22/07/99 du MTPSFP.

²¹ Agence de développement sociale.

²² Agence nationale de l'emploi.

²³ Délégation de l'emploi de jeunes.

²⁴ Direction des affaires sociales.

²⁵ Caisse nationale d'assurance de chômage.

versement d'un montant de 1% du coût du projet à la CNAC comme droit d'adhésion au Fonds de garantie des risques découlant des micro-crédits.

Concernant l'octroi des crédits selon le CNES :

- La banque nationale d'Algérie (BNA), a accordé jusqu'à fin décembre 2001 des prêts pour 5.850 projets sur 13.550 dossiers déposés soit 43,2% pour une enveloppe financière globale de l'ordre de 1.011.272.000 DA, donnant un coût moyen de 173.000 DA par projet.
- La Khalifa Banque s'est engagée à partir de septembre 2001 à financer 6.000 projets agro-pastoraux à hauteur de 1.800.000.000 DA, soit un coût moyen de 300.000 DA par projet. Elle a traité 509 dossiers et a donné son accord de financement pour 203 projets (40%) pour un montant de 60.915.766 DA ou 300.000 dinars par projet.

L'évaluation du dispositif établi par le CNES a fait ressortir les éléments suivants :

- un fort engouement enregistré auprès des jeunes pour la création de leur propre emploi.
- une faible adhésion du secteur bancaire.
- une faiblesse dans l'accompagnement et le suivi des porteurs de projets.
- l'absence d'institutions spécialisées dans la promotion des micro-crédits.

6. Le dispositif de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) :

C'est un nouveau dispositif d'insertion professionnelle en direction des jeunes. Il est mis en œuvre depuis le deuxième semestre de l'année 1997. La gestion du programme a été confiée à un organisme spécialisé dénommé Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ).

6.1. Qu'est ce que l'ANSEJ ?

Selon son directeur général L'ANSEJ²⁶ est une institution de soutien, d'accompagnement, de conseil, d'assistance et d'aide à la création des petites entreprises .

Elle s'adresse à une catégorie de jeunes âgés entre 19 ans et 35 ans et exceptionnellement à 40 ans, si l'activité crée trois (03) emplois permanents ;
en situation de chômage, possédant des qualifications et/ou un savoir faire certifié et un minimum de fonds propre.

6.2. Les Objectifs du dispositif ANSEJ

le dispositif de Soutien à l'Emploi des Jeunes constitue une des solutions appropriées au traitement de la question du chômage . il vise deux objectifs principaux :

- Favoriser la création d'activités de biens et services par de jeunes promoteurs.
- Encourager toutes formes d'actions et de mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes.

²⁶ Interview avec le DG de l'ANSEJ dans le guide officiel diplomatique, économique et culture p.250
www.ansej.org.dz.

6.3. Les Conditions d'éligibilité au dispositif

Ce dispositif prend en charge les porteurs de projets remplissant les conditions ci-après :

- Avoir entre 19 et 35 ans avec possibilité d'étendre la limite d'âge à 40 Ans.
- Etre chômeur au moment du dépôt du dossier.
- Mobiliser un effort personnel au titre de la participation au financement du projet.
- Avoir une qualification ou un savoir-faire en relation avec l'activité considérée.

6.4. La création de micro-entreprise :

La micro-entreprise²⁷ est un acteur incontournable dans le processus de développement économique. Elle est un instrument très recommandé pour animer et dynamiser le tissu économique local puisqu'elle permet de créer des emplois de promouvoir l'esprit d'initiative et de l'entrepreneuriat²⁸.

Concernant le financement des micro-entreprises, il est pris en charge par deux sources

- a) le fond national de soutien de l'emploi des jeunes (FNSEJ) qui octroi de crédits sans intérêt pouvant aller jusqu'à 25% du coût de l'investissement avec la bonification des taux d'intérêt sur les crédits d'investissement consentis par les banques

²⁷ La limitation de la micro-entreprise est fixée par le nombre d'emplois ou le niveau d'investissement qui ne dépasse pas 4 millions de dinars.

²⁸Rapport sur l'emploi en Algérie (CNES 2002)

- b) La banque : octroi de crédits à hauteur de 70% du coût du projet avec des taux d'intérêt bonifiés.

6.4.1. Les types de financement

Deux types de financement sont utilisés dans la réalisation des projets éligibles au dispositif, il s'agit du financement triangulaire et financement mixte.

- Structure de financement triangulaire (tableau 10) :

Tableau 10 :

| Les niveaux des financements | Apport initial | | Prêt non rémunéré | Credit bancaire | |
|---|----------------|-------------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| | Autres zones | Zones spécifiques | | Autres zones | Zones spécifiques |
| Niveau 1 Egale ou inférieur à 2 000 000 DA | 5 % | 5% | 25 % | 70 % | 70 % |
| Niveau 2 Entre 2 000 001 DA et 10 000 000 DA | 10 % | 8% | 20 % | 70 % | 72 % |

Source : www.ansej.dz

- Structure de financement mixte (tableau 11)

Tableau 11 :

| Les niveaux de financement | Apport personnel | Prêt non rémunéré |
|---|------------------|-------------------|
| Niveau 1 Egale ou inférieur à 2 000 000 DA | 75 % | 25 % |
| Niveau 2 Entre 2 000 001 DA et 10 000 000 DA | 80 % | 20 % |

Source : www.ansej.dz

6.4.2. Les avantages et aides liés à la phase de réalisation

Plusieurs avantages et aides sont octroyés aux bénéficiaires à la phase de la réalisation du projet :

1. Exemption du droit de mutation à titre onéreux pour les acquisitions immobilières effectuées dans le cadre du projet.
2. Franchise de la TVA pour les acquisitions des biens d'équipement et services entrant directement dans la réalisation de l'investissement.
3. Application du taux réduit de 5% en matière de droits de douanes pour les biens d'équipement importés et entrant directement dans la réalisation de l'investissement.
4. Exonération des droits d'enregistrement sur les actes constitutifs des micro-entreprises.
5. Un prêt non rémunéré (PNR) octroyé par l'ANSEJ et modulé selon le niveau de financement .
6. Bonification des taux d'intérêt bancaires à 50 % en zones normales et 75 % en zones spécifiques. Ces taux passent à 75 % en zones normales et 90 % en zones spécifiques quand l'activité est du secteur de l'agriculture, de l'hydraulique ou la pêche.

6.4.3. Les avantages liés à la phase d'exploitation

En ce qui concerne l'étape d'exploitation le bénéficiaire est exonéré :

1. De la taxe foncière sur les constructions et additions de construction pendant une période de (03) trois années
2. Totalemment de l'IBS, de l'IRG, du VF et de la TAP, pendant une période de (03) trois années.

La période d'exonération de trois (03) ans appliquée dans les autres zones est portée à six (06) années au niveau des zones spécifiques.

6.4.4. Bilan de la création de micro-entreprises :

Présenté par 53 antennes au niveau national l'ANSEJ a pu dans un temps un peu court d'atteindre des résultats satisfaisant .

En effet, selon le directeur général de l'ANSEJ²⁹ , l'agence a enregistré au 31/10/2003 170 000 demandes de création projets éligibles dans divers activités susceptibles de générer près de 465 000 emplois directs .97 000 dossiers soit 58 % sont introduits dans le réseau bancaire et 55 151 autres ont obtenu l'aval des banques quant au financement des projets.

Sur ces 55 151 dossiers 50 000 projets induisant près de 151 000 emplois directs ont été financés par l'ANSEJ pour un montant global de l'ordre de 84 milliards de dinars répartie en trois volets 14, 5 milliards de DA en apport personnels des promoteurs, 15 milliards de DA en crédit sans intérêt octroyé par le FNSEJ la contribution des banques est évaluée a 54,2 milliards de DA a cet effet 400 PME ont été créés grâce a ce dispositif.

le bilan au 31 Décembre2003³⁰ est marqué par une augmentation des dossiers déposés au niveau du réseau de l'ANSEJ qui a atteint un volume de 199 523 dossiers parmi lesquels 177.429 projets, pouvant générer près de 490.912 emplois directs ont été traités et déclarés éligibles au dispositif en signalant la prédominance du secteur des services avec 52.07% suivi de l'agriculture 21.36%, de l'artisanat 10.44% et de l'industrie de petites transformations essentiellement agroalimentaires avec 8.24%.

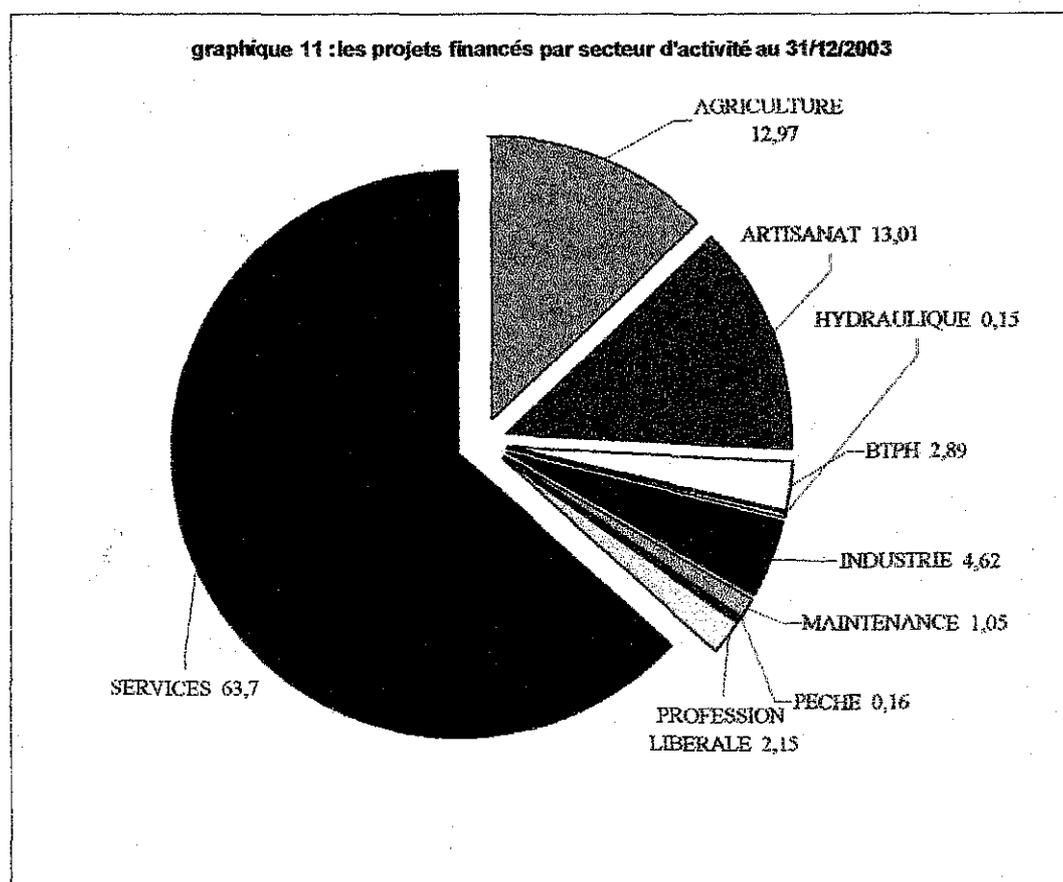
Sur ces 177.429 projets éligibles 102.495 dossiers, soit 58 % sont parvenus au réseau bancaire. 57.575 dossiers ont reçu l'accord de financement des banques soit 57%.

²⁹ EL MOUDJAHID du 20/10/2003 Abdelghani MEBAREK DG de l'ANSEJ à EL MOUDJAHID

³⁰ www.ansej.org.dz

Sur les 57.575 dossiers approuvé favorablement par les banques, 52.393 projets induisant près de 146.670 emplois directs, ont été financés par l'ANSEJ. La répartition de ces projet par secteur d'activité classe au premier rang le secteur des services avec 33 376 soit 63,70 % générant 83 937 emplois directs suivi de l'artisanat avec 6 816 projets soit 13,01 % et l'agriculture avec 6 429 projets soit 12,27 % concernant les activités dans les autres secteurs elles représentent 3 594 soit 11,2 % au total (BTPH 2.89%, HYDRAULIQUE 0.15 %, INDUSTRIE 4.62 %, MAINTENANCE 1.05 % PECHE 0.16% et PROFESSION LIBERALE 2.15 %).

Les secteurs suivants(graphique 10) montrent la part de chaque secteur d'activité dans le nombre global des projets financés arrêté au 31/12/2003.



Source : Conception du chercheur, données de L'ANSEJ, 2004

En ce qui concerne le financement de ces projets leur coût d'investissement est à l'ordre de 87 milliards de dinars, dont 56 milliards provenant de crédits bancaires, 16 milliards de crédits sans intérêts à partir du FNSEJ et 15 milliards de dinars de fonds propres mobilisés par les jeunes promoteurs. Il faut signaler que le secteur des services occupe plus que la 2/3 du coût global de l'investissement avec un montant de 55 025 469 251,00 DA.

Tableau 12 : Bilan du dispositif de Création de Micro_Entreprises au 31 Décembre 2003

| Secteurs d'Activités | Nombre de Projets | % | Nombre d'Emplois Prévus | Nombre Moyen d'Emplois | Coût de l'Investissement | Coût Moyen de l'Emploi | Coût Moyen d'une Micro Entreprise |
|----------------------|-------------------|-------|-------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| AGRICULTURE | 6429 | 12,27 | 16 418 | 3 | 9 666 372 063,00 | 588 766,72 | 1 503 557,64 |
| ARTISANAT | 6816 | 13,01 | 25 68 | 4 | 12 175 597 624,00 | 474 127,63 | 1 786 325,94 |
| BTPH | 1513 | 2,89 | 6 474 | 4 | 2 726 381 846,00 | 421 127,87 | 1 801970,82 |
| HYDRAULIQUE | 78 | 0,15 | 311 | 4 | 170 847 761,00 | 549 349,71 | 2 190 355,91 |
| INDUSTRIE | 242 | 4,62 | 9 092 | 4 | 4 950 948 476,00 | 544 538,99 | 2 045 846,48 |
| MAINTENANCE | 549 | 1,05 | 1 563 | 3 | 667 446 753,00 | 427 029,27 | 1 215 750,01 |
| PECHE | 83 | 0,16 | 320 | 4 | 151 390 470,00 | 473 095,22 | 1 823981,57 |
| PROFESSION LIBERALE | 1129 | 2,15 | 2 875 | 3 | 1 277 124 689,00 | 444 217,28 | 1 131 199,90 |
| SERVICES | 33 376 | 63,70 | 83 937 | 3 | 55 025 469 251,00 | 655 556,78 | 1 648 653,80 |
| TOTAL | 52 393 | 100 | 146,67 | 3 | 86 811 578 933,00 | 591 883,68 | 1 656 930,87 |

Source : www.ansej.org.dz-2004

Ceci dit les résultats se sont beaucoup améliorés par rapport au bilan arrêté au 31/09/2001, puisque, parmi 145 600 dossiers déposés au niveau de l'ANSEJ au 30-09-2001 on a constaté que 130.309 (89,5%) ont reçu l'attestation d'éligibilité au financement par le FNSEJ. Classé par secteur

d'activité, on trouve le transport au premier rang avec 34,14 % suivi de l'agriculture avec 20,51 % et les services avec 20,08 % ensuite les deux secteurs de l'industrie et le BTP avec 6,54% et 3,41% respectivement

Sur la période 1997 –2001 ,39 642 projets ont été objet de financement réel par un coût d'investissement à l'ordre de 65.597.665.920,00 pour un coût moyen d'une micro entreprise de 1.654.751,68.

La répartition par secteur d'activité mettait le transport comme première cible avec 18 927 projet soit 47 ,74 % avec un coût d'investissement près de 34 milliards de dinars, en second lieu les services avec 18,50 % ensuite l'agriculture et l'artisanat avec respectivement 12 ,15 % et 12,18 % les autres secteurs sont marquée par un taux un peu faible puisqu'ils représentaient uniquement 9,44 % au total.

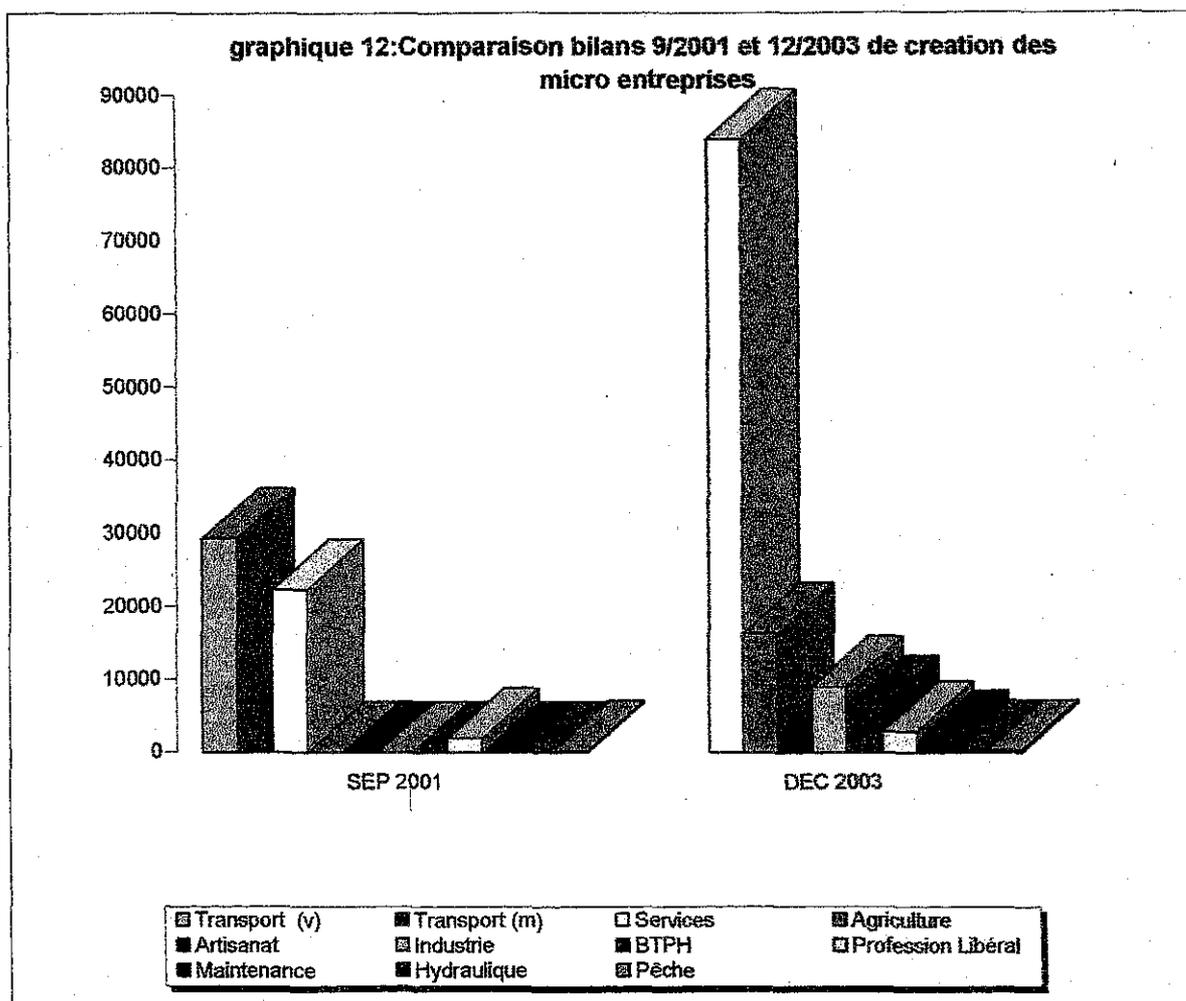
Tableau 13 :Bilan du dispositif de Création de Micro-Entreprises au 31 Décembre 2001

| Secteur Activité | Nombre Projets | % | Nbre Emploi Prévus | Nbre Moy Emp | Coût Investissement | Coût Moyen de l'Emploi | Coût Moyen d'une Micro Entreprise |
|--------------------|----------------|------------|--------------------|--------------|--------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| Transport (v) | 11684 | 29,47 | 29294 | 3 | 20 327 762 696,00 | 693 922,40 | 1 739 794,82 |
| Transport (m) | 7243 | 18,27 | 15499 | 2 | 13 930 605 938,00 | 898 806,76 | 1 923 319,89 |
| Services | 7333 | 18,5 | 22302 | 3 | 9 559 056 495,00 | 428 618,80 | 1 303 566,96 |
| Agriculture | 4816 | 12,15 | 12212 | 3 | 6 631 294 570,00 | 543 014,62 | 1 376 929,94 |
| Artisanat | 4830 | 12,18 | 18724 | 4 | 8 727 373 518,00 | 466106,25 | 1 806 909,63 |
| Industrie | 1617 | 4,08 | 6420 | 4 | 3 257 606 160,00 | 507 415,29 | 2 014 598,74 |
| BTPH | 914 | 2,31 | 4360 | 5 | 1 645 257 672,00 | 377 352,68 | 1 800 063,10 |
| Profession Libéral | 740 | 1,87 | 1939 | 3 | 850 488 895,00 | 438 622,43 | 1 149 309,32 |
| Maintenance | 379 | 0,96 | 1119 | 3 | 469 963 767,00 | 419 985,49 | 1 240 009,94 |
| Hydraulique | 46 | 0,12 | 203 | 4 | 103 526 644,00 | 509 983,47 | 2 250 579,22 |
| Pêche | 40 | 0,10 | 196 | 5 | 94 729 565,00 | 483 314,11 | 2 368 239,13 |
| TOTAL | 39642 | 100 | 112268 | 3 | 65 597 665 920,00 | 584 295,31 | 1 654 751,68 |

Source : www.ansej.org.dz-2004

En comparant les deux bilans (09/2001 et 12/2003) du dispositif de création des micro-entreprises, il ressort :

- Une concentration plus vers le secteurs les services au lieu du secteur de transport, en effet la répartition des projets financés s'est modifiée, au cours de l'année 2003, au profit des services, avec 63,70 % contre seulement avec 18,50 %.
- Le nombre des projets du secteur des transports et plus particulièrement celui des voyageurs qui occupait en 2001 le premier rang par le nombre de projets financés, a fortement reculé en 2003
- Une augmentation légère dans les projets financés au profit du secteur agriculture passant de 12,15 % à 12,27 % de 2001 a 2003 respectivement.



Source : Conception du chercheur, données de l'ANSEJ, 2004.

6.5. Nouvelles mesures pour l'ANSEJ

Pour améliorer le fonctionnement du dispositif et élargir son champs d'intervention certaines mesures dont quelques unes sont cités en dessus ont été décidées par les pouvoirs publiques uniquement en 2003 pour la loi de finance 2004 il s'agit de :

- Le relèvement du seuil d'investissement de 4 millions à 10 millions de dinars
- la baisse des niveaux de participation des jeunes en fonds propres de 5% pour les projets dont le coût d'investissement est égal ou inférieur à 2 millions de dinars et de 10% pour les projets dont le coût est compris entre 2 et 10 millions de dinars.
- Aides et avantages à L'extension des activités
- La défiscalisation des véhicules de tourisme.
- La franchise de TVA sur les services

Dans le même le cadre des mesures ont été prise par les banques comme suit :

- La décentralisation du pouvoir de décision relatif à l'octroi de l'accord du crédit bancaire au niveau agence
- Les délais sont fixés à trois (03) mois pour l'étude et la sanction des dossiers
- La durée du crédit est fixée entre cinq (05) et sept (07) ans en fonction de la nature des projets.

La période de différer ne peut être inférieure à six (06) mois. Elle peut aller jusqu'à

- Une (01) année et deux (02) ans selon la nature de l'activité et de la durée du crédit.;
- Les échéanciers de remboursement seront semestriels et annuels selon la nature de l'activité et la durée du crédit.
- Les montants du fonds de roulement de démarrage, déterminés selon la nature de l'activité et intégrés dans la structure de l'investissement seront maintenus et concernés par le financement bancaire. Le fonds de roulement de démarrage doit couvrir une période de trois (03) mois.
- La possibilité de l'octroi de crédits d'exploitation aux conditions de banque en vigueur, notamment quand il s'agit de plans de charges ou marchés à exécuter.
- La suppression de l'hypothèque de biens immeubles par les jeunes promoteurs comme condition à l'octroi de crédits par les banques.

7. Le dispositif de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC)

La perte d'emploi pour raison économique a partir de 1994 suite a l'application du plan d'ajustement structurel a poussé les pouvoirs publics à mettre en exécution³¹ un dispositif d'emploi dénommé la caisse nationale d'assurance chômage (CNAC). Il consiste à préserver des postes de travail et de l'aide au retour à l'emploi, notamment en direction des travailleurs compressés pour raison économique.

³¹ En mai 1994, un décret législatif institue l'assurance chômage en faveur des salariés susceptibles de perdre leur emploi de façon involontaire et pour raison économique. Cette décision est suivie le 6 juillet de la même année par le décret exécutif 94-188 qui donne le jour à la CNAC, la Caisse Nationale d'Assurance Chômage.

7.1. La mission de la caisse nationale d'assurance chômage

La CNAC a pour deux missions principales, la première consiste au versement de l'indemnité de l'assurance chômage et au contrôle des affiliés à la caisse pour une durée moyenne de vingt trois (23) mois. La seconde s'articule autour des actions d'aide et de soutien au retour à l'emploi et à la création d'activités.

7.1.1. L'assurance chômage :C'est un mécanisme passif qui consiste à verser des allocations de chômage pendant une durée fixée³². Le tableau ci-dessous représente l'évolution des bénéficiaires de l'assurance chômage de 1996 au 31/09/2003 . **Tableau 14** :

| Situation des dossiers | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | Arreté au 31/09/2003 |
|--|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------------|
| Dossiers ³³ déposés | 38.045 | 108.696 | 188.007 | 192.558 | 195.279 | 196.783 | 198.379 | 199.108 |
| Dossiers admis ³⁴ | 36.108 | 92.151 | 164.630 | 179.127 | 183.384 | 184.311 | 186.456 | 187.619 |
| Dossiers mis en paiement ³⁵ | 22.767 | 76.385 | 154.286 | 173.360 | 178.008 | 180.154 | 183.085 | 183.894 |
| Dossiers fin de droit ³⁶ | 6.868 | 21.845 | 42.761 | 81.139 | 126.173 | 155.102 | 169.124 | 171.825 |

Source : www.cnac.dz

³² CNAC ACTION ,2001, lettre du directeur général, Mehrez AIT BELKACEM

³³ On entend par dossier déposé tout dossier réceptionné par les agences CNAC quelle que soit l'issue réservée au dossier.

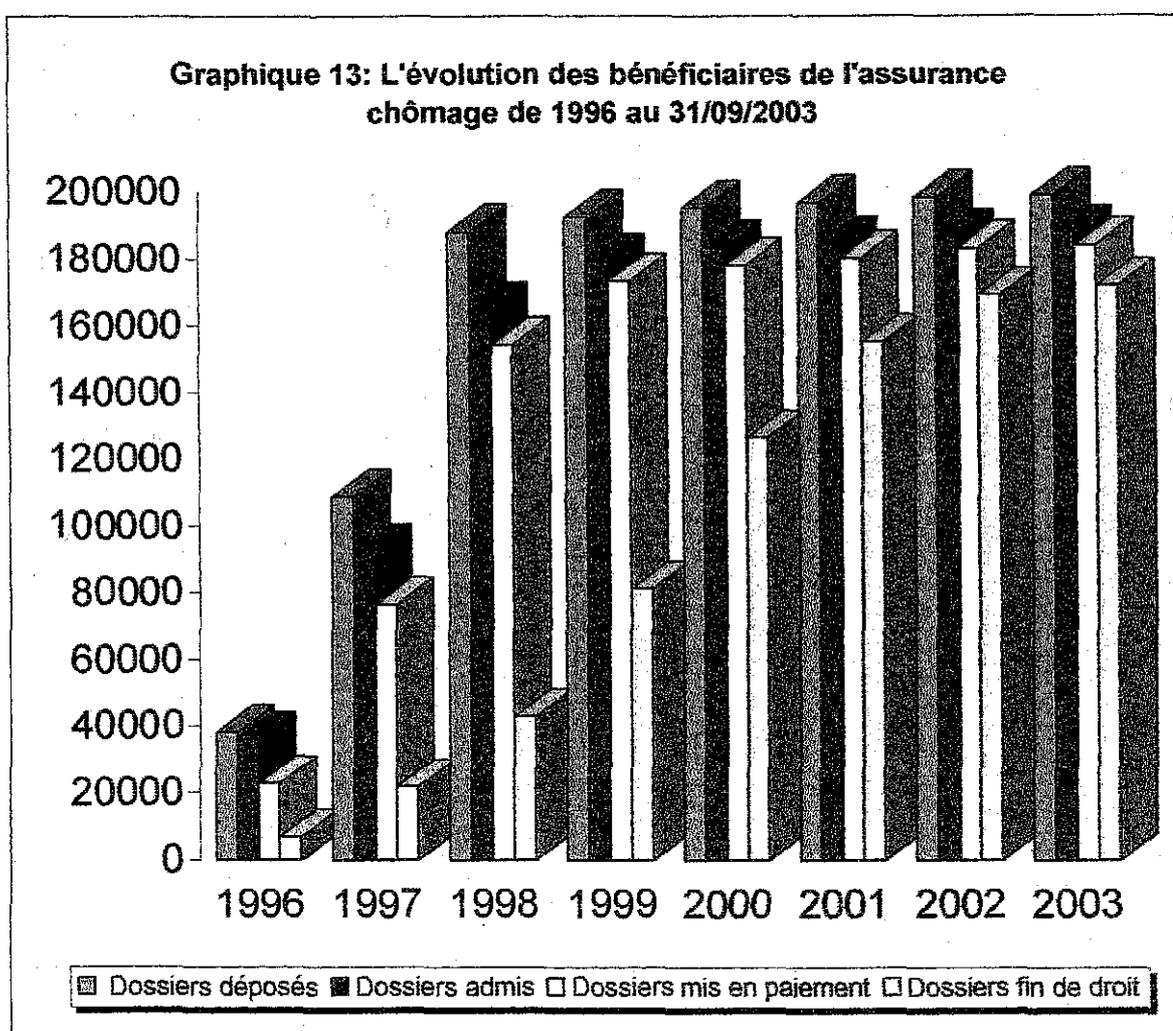
³⁴ Il s'agit de tout dossier de travailleur compressé pour raison économique qui remplit l'ensemble des conditions fixées par la législation aussi bien individuelles que celles relative à l'employeur

³⁵ Il s'agit du nombre de dossiers pris en charge financièrement et dont le travailleur compressé a perçu au moins une mensualité sur celles prévues par la réglementation

³⁶ sont considérés comme fin de droits tous les allocataires ayant soit :Epuisés leurs droits (paiement par la CNAC de toutes les mensualités et bonifications prévues par la réglementation);soit perdus définitivement leurs droits après tous les recours d'usage auprès des différentes commissions

A la lecture du tableau, il ressort :

- Une augmentation continue du nombre de tous les dossiers en toutes situations d'année en année (voire graphique 2).
- Un nombre considérable de dossiers déposés au niveau de la CNAC au 31/09/2003 évalué à 199 108 soit une augmentation de cinq fois par rapport à l'année 1996 parmi ces 199 108 dossiers, il y a 187 619 dossiers qui sont admis dont 183 894 sont mis en paiement.



Source : Conception du chercheur, données de la CNAC, 2003.

7.1.2. L'aide et le soutien au retour à l'emploi et à la création d'activités.

Ces actions dites actives sont prises en charge à travers trois mesures :

- les Centres de Recherche d'Emploi (CRE),
- les Centres d'Aide au Travail Indépendant (CATI),
- mécanismes d'Aide aux Entreprises en Difficulté (AED).
- l'organisation de cycles de formation de reconversion.

Le démarrage des CRE et des CATI s'est fait en 1998 ; leur nombre est, aujourd'hui, respectivement de 22 et 20. Le mécanisme d'AED, conçu en juillet 2000, est encore au stade de montage.

7.1.2.1. Les Centres de Recherche d'Emploi (CRE).

Le Centre de Recherche d'Emploi³⁷ est un programme de soutien et de recherche d'emploi de groupe qui vise à rendre les chômeur désirant retrouver un emploi salarié autonomes dans sa démarche de recherche d'emploi en mettant à leur disposition une équipe de conseillers à l'emploi qui les encadre en les apprenant les techniques de recherches d'emploi modernes.

Les personnes concernées sont :

- tous travailleurs ayant perdu leur emploi de façon involontaire et pour raisons économiques
- Personnes ne possédant pas en matière de recherche d'emploi, les compétences et ou la confiance en soi nécessaire pour se mettre en valeur auprès des employeurs.

³⁷ Le concept de Centre de Recherche d'Emploi a été développé au début de l'année 1998 par la CNAC à Alger comme opération pilote

- Personnes désirant retrouver un emploi salarié

La session de formation dure trois (03) semaines et concerne un groupe entre 12 à 15 participants qui se rencontrent quotidiennement pendant 3 semaines sous la direction d'un animateur compétent qui fournit le soutien, l'information et le matériel nécessaire au groupe³⁸.

Des analyses statistiques réalisées sur une période de 2 ans dans quelques wilayas démontrent que les CRE ont un taux apprécié d'efficacité de placement. A l'heure actuelle, selon la CNAC 25 à 30% des clients retrouvent un emploi après avoir suivi une session de C.R.E .

Depuis fin 2001, un nouveau service est offert par ces centres ; il s'agit d'un outil nouveau " pouvoir bénéficier d'un bilan de compétences " mis à la disposition par la CNAC à ses allocataires. Cet outil peut être mis à la disposition des entreprises en difficulté et des employeurs qui désirent procéder à une restructuration des effectifs.

7.1.2.2. Les Centres d'Aide au Travail Indépendant.

Le Centre d'Aide au Travail Indépendant est une mesure destinée aux porteurs de projets désireux de bénéficier d'un accompagnement dans leur démarche de création d'entreprises. Cet accompagnement sera dispensé au candidat créateur par une équipe de conseillers chargé de :

- Informer le candidat - créateur sur des différentes étapes de la création d'entreprise.
- orienter le candidat - créateur pour permettre une prise de décisions éclairée sur des options fondamentales relatives à son projet.

³⁸ www.cnes.dz

- Former le candidat - créateur pour acquérir des connaissances fondamentales relatives à son projet la formation spécifique qui les aide à mieux gérer leur affaire, telle que la fiscalité, la comptabilité, la réglementation du travail etc..
- Suivre le candidat - créateur pour éviter les déviations qui pourraient interrompre son processus de création.

Dans ce cadre, Selon la CNAC, plus de 1500 porteurs de projets ont bénéficié des services proposés par les CATI, 1.441 projets sont gérés par les conseillers dont 160 en activité, 270 en pré-démarrage et 1.099 inscrits dans le cadre du micro-crédit.

7.1.2.4. L'Aide aux Entreprises en Difficulté - AED

C'est une mesure qui a été mise en œuvre par la CNAC dans le but de la sauvegarde des entreprises et la préservation des emplois. Cet aide prend selon la CNAC trois formes :

1. Une aide de la part de la caisse au titre des ses missions et qui porterait sur la reemployabilité, la Formation reconversion, le CATI le CRE, l'accompagnement au volet social...
2. Une aide par augmentation du capital des entreprises en difficulté dans le but d'apporter de l'argent frais d'une part et d'utiliser les moyens réglementaires du statut d'associé pour faciliter l'exploitation sous forme d'apport des associés d'autre part.
3. Une troisième forme d'aide est l'accompagnement de ces entreprises auprès des bailleurs (BDL).

Selon le CNES³⁹, l'état relatif au programme de l'aide aux entreprises en difficulté, arrêté à novembre 2001, fait ressortir que :

- sur les 30 entreprises ayant fait l'objet d'un diagnostic par l'équipe d'experts proposés par la CNAC, 22 sont éligibles à l'AED, soit 70%, ainsi réparties : Le nombre d'entreprises constituant le marché de l'AED se compose de 1.337 EPE nationales et locales et 1.760 sociétés des salariés.
- Ces entreprises qui représentent 500.000 emplois environ sont confrontées à divers degrés, formes et niveaux, à des difficultés conjoncturelles et structurelles.
- 1200 PME et micro-entreprises regroupant près de 400 000 emplois sont susceptibles d'être ciblées par l'AED.

7.1.2.3. La formation de reconversion

Il s'agit des cycles de formation de reconversion organisés par la CNAC en faveur de ses allocataires en vue d'améliorer leurs chances d'employabilité par l'amélioration de leurs qualifications professionnelles. Les premières actions pilotes ont démarré en décembre 1998 avec la collaboration du ministère de la formation professionnelle.

Selon les statistiques de la CNAC, en 2001, 11.125 allocataires avaient bénéficié d'une formation dans le cadre de programmes de formation-reconversion. Seulement 3.105 d'entre eux ont été réinsérés depuis cette date. La réinsertion de ces victimes de dissolution d'entreprises publiques et privées a été rendue possible grâce au concours du ministère de la Formation professionnelle ainsi que de 22 entreprises publiques qui ont signé avec la CNAC des conventions dans le cadre du programme de formation et de reconversion des affiliés à la caisse.

³⁹ www.cnes.dz

Le ministère de la Formation professionnelle avait mis à la disposition de la caisse plus de 20.000 places pédagogiques. En 2001, 7.286 allocataires, dont 3.484 en fin de droits, ont été formés pour être reversés dans le monde du travail. Les tests de qualification appliqués ont permis à 861 prestataires et à 1.514 autres en fin de droits de bénéficier d'une certification qui a permis leur réinsertion.

Pour boucler ce chapitre on peut résumer les principaux dispositifs de lutte contre le chômage menés par les pouvoirs publics dans le tableau ci-dessous :

| | Ancrage juridique | Population ciblée | Niveau de rémunération mensuelle | Année de mise en œuvre | Géré par |
|-------------------------------|---|--|---|---------------------------|--|
| Promotion de l'investissement | Décret exécutif n° 01-282 du 6 Rajab 1422 correspondant au 24 septembre 2001 portant attributions, organisation et fonctionnement de l'Agence Nationale de Développement de l'Investissement | Jeunes promoteurs | Rendement de l'investissement | 2001 | ANDI |
| ESIL | Instructions interministérielles MTSS-MF/n°1 du 28/07/2001 | Jeunes chômeurs 19-40 ans sans qualification Jeunes | 2500 DA + 7% sec. Soc | 1990 | Ministère en charge du travail |
| IAIG | Loi de finances -Arrêté interministériel MTPS-MF/n°53 du 24/09/1996 | Actifs de familles démunies | 3000 DA + sec. Soc. | 1996 | ADS |
| CPE | Loi de finances Décret-402 du 02/12/1998 -Circulaire MTPS/n°008 du 20/06/1998 | Jeunes diplômés. Universitaires et Techniciens supérieurs (19- 35 ans primodemandeurs d'emploi) | 6000 DA (UNIV.) 4500 DA (TS) +Sec. Soc. | 1998 | ADS |
| TUP-HIMO | Convention cadre intersectoriel MTPS-MICLEMF- MAP-MEAT du 29/07/1996 | Chômeurs des zones déshéritées. Tacherons du BTPH. | SNMG (8000) DA. | 1997 | ADS |
| MICRO ENTREPRISE | Décret présidentiel n° 96-234 relatif au soutien à l'emploi des jeunes. -Décret Exécutif n°03-288 du 06/09/03 modifiant et complétant le décret exécutif n°96-296 du 08/09/96 portant création et fixant les statuts de l'ANSEJ. -Décret Exécutif n°03-290 du 06/09/03 fixant les conditions et le niveau d'aide apportée aux jeunes promoteurs | Jeunes Promoteurs âgés de 19-35 ans. -l'âge limite du gérant peut être porté à 40 ans (lorsque le projet génère 3 emplois permanents). | les profits de l'entreprise | 2 ^{ème} sem 1997 | ANSEJ |
| MICRO-CREDIT BONIFIE | Décret Exécutif n°99-104 fixant les modalités de fonctionnement du compte 302.062 « Bonification des taux d'intérêt » -Circulaire n°01 du 22/07/99 MTPSFP. | Toute personne âgée de plus de 18 ans | Rendement de l'investissement | 1999 | ADS en s'appuyant sur: Anem, DAS, DEJ, Banques, CNAC |
| Assurance chômage | décret exécutif 94-188 a donné le jour à la CNAC, la Caisse Nationale d'Assurance Chômage. | travailleurs compressés pour raison économique et affiliés à la CNAC | Indemnité d'assurance chômage | Juillet 1994 | CNAC |

Conclusion:

Pour lutter contre le chômage et remédier la dégradation du marché du travail, l'état Algérien a pris quelques mesures dans cet objectif visant surtout l'insertion professionnelle des jeunes et le soutien des travailleurs ayant perdu leur emploi (les travailleurs compressés pour des raisons économiques).

En effet, depuis plus de dix ans, plusieurs formules ont été mises en oeuvre dans le cadre de la politique de l'emploi. Il s'agit des programmes diversifiés, et différents dispositifs articulés autour du traitement économique du chômage (création d'activité) et des emplois d'attente, combinant à la fois l'amélioration de l'employabilité des primo-demandeurs d'emploi et le développement du cadre de vie des populations par la création de chantiers d'utilité publique. Les dispositifs mis en oeuvre sont : la micro-entreprise, les travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'oeuvre (TUP-HIMO), les Emplois Salariés d'Initiative Local (ESIL), les Indemnités pour Activités d'Intérêt Général (IAIG), les Contrats de Pré-Emploi (CPE) et le micro crédit sans oublier le développement et la promotion de l'investissement.

Des modifications ont été introduites dans chaque dispositif en vue de combler les lacunes et de susciter l'engouement des jeunes et des ex-salariés victimes des compressions.

Néanmoins, ces différents dispositifs mis en place jusqu'à présent n'ont pas donné de grands résultats et n'arrivent pas encore à absorber les flux des demandeurs d'emplois puisque le taux de chômage reste toujours important, il est arrivé à près de 30 %, en 1999 et 27,3 en 2001 selon les estimations disponibles de l'Office National des Statistiques (ONS).

Cependant, le retour à la politique keynésienne de l'emploi qui se base sur la croissance économique durable avec des taux d'investissement élevés semble être une solution idéale au problème du chômage. En effet, suite au plan de soutien à la relance économique lancé par les pouvoirs publics en 2001 on a remarqué selon les statistiques de l'ONS une baisse du taux de chômage de 3,6 points en 2003 par rapport à 2001. Ceci peut être traduit entre autres par la promulgation de l'agence nationale de développement et de l'investissement en 2001 et l'apport important de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes qui contribue au développement de l'économie nationale à travers le lancement de projets d'investissement et la récupération de l'épargne oisive des ménages en les incitant à investir dans le micro-crédit.

Conclusion de la deuxième partie :

En analysant l'évolution de l'emploi et le chômage en Algérie on s'aperçoit que les pouvoirs publics ont adopté une politique de l'emploi d'inspiration keynésienne. En effet, les taux d'investissement élevés, la relance de l'économie depuis 1966, surtout par l'industrialisation massive pendant les plans triennaux et quadriennaux jusque 1986, aussi, le rôle de l'état qui n'a pas cessé d'intervenir dans le marché du travail pour pallier les déficiences du marché surtout par ces mesures actives de création d'emploi à savoir les dispositifs de lutte contre le chômage, l'existence des conventions collectives et les syndicats qui participent à la fixation des salaires nominaux sont des critères d'une approche keynésienne de chômage. Par conséquent le chômage ne peut être qu'involontaire et l'équilibre du marché travail ne peut être que du sous-emploi. Par conséquent, la possibilité qu'il soit de type classique est totalement dégagee.

Néanmoins, en s'appuyant sur d'autres critères, comme le rôle des salaires qui sont loin d'être capables de déterminer la production anticipée des entreprises et qui déterminent par fois la rentabilité des entreprises dans des prime de rendement collectifs surtout dans le cas où les entreprises sont productives réalisant des grands profits. En outre, le niveau de l'emploi qui n'est pas nécessairement déterminé par la demande effective surtout lorsqu'on est très conscient que les importations en Algérie sont complémentaires et la consommation ne dépend pas seulement des biens de productions provenant de l'intérieur mais aussi des biens provenant de l'extérieur. D'une façon générale, la corrélation entre la demande globale et plus précisément la consommation et l'investissement avec les variations de chômage est faible, du fait de la dépendance de l'économie Algérienne de l'étranger et plus particulièrement le recours aux importations pour satisfaire plus les besoins en consommation suite à l'insuffisance du produit domestique fait que la croissance et la relance de l'activité économique ne

sont pas les seules causes de création d'emploi en Algérie . Par conséquent, la règle qui stipule que le chômage est dû à l'insuffisance de la demande effective et l'activité économique n'est pas présente ici et même si elle existe elle est que partiel. Ceci dit, que le chômage en Algérie n'est pas de type keynésien.

Il semble qu'il est structurel, résultant de blocages difficiles à éliminer et de mal investissement, dû principalement à tout un cocktail de problèmes (politiques, économiques, structurels, sociaux).

Pour conclure, dans le contexte actuel de notre économie qui est caractérisé par des recettes importantes des hydrocarbures , la relance de l'investissement représente un puissant levier pour stimuler la création de nouveaux postes de travail.

Alors, une politique d'investissement fondée sur la libéralisation des conditions d'entrée des capitaux nationaux et étrangers dans les activités de production de biens et de services, la mise en place de systèmes de sécurisation et de protection des ressources ainsi employées, ainsi une diminution des importations en encourageant bien le produit domestique pour qu'il soit au niveau de la concurrence des produits provenant de l'extérieur, aussi bien dans la qualité et la quantité que dans les prix , en les reliant avec le pouvoir d'achat semblent être des solutions favorables de création d'emploi et de lutte contre le chômage.

Conclusion générale

Depuis quelques années, l'Algérie connaît une dégradation dramatique du marché de l'emploi pour des raisons multiples . On cite :

- Le facteur démographique par l'arrivée de plus de 250 000 primo-demandeurs d'emploi chaque année.
- La transition de l'économie planifiée à l'économie de marché.
- Le problème de l'insécurité et l'instabilité politiques depuis 1992.
- L'effet du Plan d'ajustement structurel et les licenciements qui ont accompagné la restructuration des entreprises publiques et la cessation d'activités de plusieurs d'entre elles .
- La faiblesse des investissements.

Pour faire face à cette détérioration de l'emploi, des dispositifs de lutte contre le chômage ont été mis en place par les pouvoirs publics dès 1990. Ces programmes (Emplois Salariés d'Initiative Locale, Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'Oeuvre, Contrat pré-Emploi) ont certes, permis d'occuper pour une durée déterminée, plusieurs dizaines de milliers de primo-demandeurs d'emplois, mais se sont avérés impuissants à juguler la montée du chômage . En conséquence , une diversification des formes d'emploi ou d'activité a été émergé : emploi à temps plein, avec contrat, à durée indéterminée (qui est en recul) ; emploi à durée limitée et à temps partiel ; travailleurs indépendants et salariés permanents, emplois aidés (d'initiative locale, de participation à des activités d'intérêt général, de pré-emploi, d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre) . Par ailleurs, l'emploi du secteur informel ou le non respect du droit social et du

droit fiscal a pris plus d'extension a travers tout le pays et il est devenu une composante inévitable de l'économie nationale.

Néanmoins et suite à une performance macro financière dû essentiellement à la hausse des prix du pétrole depuis 2000, l'Algérie a adopté une politique macroéconomique de croissance, traduit dans le plan de soutien à la relance économique (PSRE 2001 -2004). Le principe de cette politique est la stimulation de l'investissement par le financement des programmes créant de l'activité à savoir l'agence nationale de soutien à l'emploi de jeunes (ANSEJ) et l'agence nationale de développement de l'investissement (ANDI). Ces dispositifs ont participé dans la création de plusieurs micro entreprises et même des PME /PMI . En conséquence, on a remarqué un recul dans le taux de chômage qui atteint 23.7 % en 2003 .

Dans la situation actuelle de notre économie et de notre marché du travail en particulier, on doit premièrement réhabiliter l'agence nationale de l'emploi (ANEM) qui s'inscrit dans le cadre du développement des instruments de mesure, d'observation et des mise en place de Banque de données, à même de permettre de disposer régulièrement, de l'évaluation précise de la situation de l'emploi et du chômage dans notre pays.

En outre, l'ANEM modernisée, pourrait jouer un rôle important dans la gestion des offres d'emploi et constituer un espace d'intermédiation privilégié entre les demandeurs d'emploi et les employeurs.

Si c'est possible l'inscription à L'ANEM se trouvant au niveau local de chaque chômeurs doit être obligatoire de tout recrutement a travers le pays et une pièce de complément dossier de recrutement obligatoire ,comme ça, on pourra avoir un établissement spécialisé dans la gestion de l'offre et la demande d'emploi et on pourra avoir des statistiques réels au moins sur l'emploi structuré.

En fin, le chômage qu'il soit de type classique ou de type keynésien ou encore structurel n'est pas une fatalité pour un pays comme l'Algérie qui dispose de plusieurs richesses. Sa réduction est possible à condition de prendre quelques mesures :

- 1) Le retour à la croissance économique durable avec des taux d'investissements élevés et la minimalisation des importations en favorisant le produit intérieur.
- 02) La dépense publique doit être justifiée par son orientation au service de l'emploi et de la croissance et l'investissement doit être rentable et touchant d'autres secteurs que les hydrocarbures .Il apparaît utile de rappeler à cet égard que l'emploi est indissociable de l'entreprise, dont la multiplication, la survie, le développement et la croissance sont liés à sa capacité de création ou de mobilisation des ressources d'investissement. C'est l'investissement qui crée l'entreprise et c'est l'entreprise qui génère l'emploi, Alors, les institutions qui sont responsables des octrois des crédits et les aides pour la création des micro-entreprises doivent s'assurer que les activités envisagées de leurs clientèles sont rentables, satisfaisantes et susceptibles de procurer des emplois durables.
- 03) L'incitation au départ en retraite et la cession d'activité obligatoire dans quelques secteurs aux travailleurs qui ont atteint 32 ans de service .
- 04) L'intensification de l'intervention des pouvoirs publics dans les politiques volontaristes en faveur de l'emploi.
- 05) l'implication du secteur privé , dans la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi et particulièrement dans son volet des dispositifs publics de promotion de l'emploi.
- 06) Améliorer les possibilités d'information, de placement et de mobilité afin de diminuer le coût de recherche d'emploi pour les travailleurs par la réhabilitation et la restructuration de l'agence nationale de l'emploi.

Par ailleurs, il semble qu'il serait utile de penser d'une manière sincère à la réduction du temps du travail à côté de ses mesures ; puisque théoriquement le travailleur algérien travaille quarante heures par semaine mais en réalité, il ne les atteint pas. Alors, pourquoi on le paye pour un temps de travail dont il ne le fait pas ? Il semble qu'il serait raisonnable de le partager avec quelques chômeurs.

Bibliographie

- 01-ABRAHAM-FROIS Gilbert** ,Keynes et la macroeconomie contemporaine, ECONOMICA, 1993.
- 02-Actualité** du 02/08/2003.
- 03-ADAIR Philippe** ,2002. «l'économie informelle »" Revue économie et management N°01 Mars 2002 .
- 04-ADAIR Philppe**, «L'économie informelle, figures et discours», Anthropos Paris 1985.
- 05-ADJERAD Said** , Octobre 2003 ,POLITIQUE PUBLIQUE DE L'EMPLOI : le défi des seniors , DARES , - N° 40.
- 06-Agence Nationale pour le Soutien à l'Emploi des Jeunes, ANSEJ**,
www.ansej.org.dz.
- 07-AKERLOF, 1982** « Labor contracts as partial gift exchange » (Quarterly Journal of Economics, 1982).
- 08-Alternatives Economiques** n° 120, sept.-oct. 1994 .
- 09-Alternatives économiques** N° 209, décembre 2002 .
- 10-ARTUS Patrick & MUET Pierre-Alain** , Théorie du Chomage , ECONOMICA,1995
- 11-ARTUS Patrick** ,1996 " Doit-on inciter les entreprises à embaucher" ? Le Cercle des Economistes, Chroniques économiques , Editions Descartes & Cie,1996.
- 12-BAHLOUL . M & HAMEL B, 1992**, Politiques d'ajustement et emploi , cas de l'Algerie, Les cahiers du CREAD,Crise de developpement et informel N°30,2°trimestre 1992 .
- 13-BALI Hamid** , Inflation et mal-developpement en Algérie, OPU,1993 .
- 14-Banque Mondiale**, World Development Report , 1994 , La corrélation entre productivité et salaires l'exemple de 12 pays, 1980-1992.
- 15-BARTH Yann ,GAZARETH Pascale ,HENCHOZ Caroline ,LIEBERHERR Renaud ,PLOMB Fabrice , POGLIA MILETI Francesca** ,« Le chomage en perspective », L'Harmattan 2001 .
- 16-BENBITOUR Ahmed** , « l'Experience Algerienne de Developpement 1962-1991, leçon pour l'Avenir,collection Carrefour d'Echanges », Editions techniques de l'Entreprise/ISGP,1992.

17-BENHABIB Abderrezak, 2000, "Economie et gestion d'entreprise", ed OPU 2000 Alger.

18-Bernard MAROIS, Marie-Ange ANDRIEUX , Rodolphe DURAND ,
Chômage et Relance de l'Emploi La vision des entreprises» , ed Economica
1997.

19-BIT, 1997, Politique de l'emploi en Algérie : évaluation et recommandations.

20-BIT, 2000, Key indicators on labor market, Genève.

21-BOUFENIK Fatma, 2003, «Travail et genre en Algerie», Colloque Rabat,2003

22-BOUNOUA Chaib ,1992,« Une lecture critique du secteur informel dans les pays
du tiers monde» , les cahiers du CREAD , Alger , n°30 2eme tri 1992

23-BOUNOUA Chaib, (2002) «Processus d'informalisation de l'économie algérienne
et économie de marché : éléments d'une problématique», communication aux XIIèmes
journées d'étude du GRATICE, Paris, juin 2002.

24-BOUNOUA Chaib, 2002,«Le rôle des facteurs institutionnels dans le processus
d'illégalisation de l'économie Algérienne» , Revue économie et management N°01 ,
Edition faculté des sciences économiques et de gestion, Mars 2002,

25-BOUTALEB Kouider BOUALALI Aïcha , L'activité féminine en Algerie :
realités et perspectives » Colloque International sur: « Marché du Travail et Genre dans
les Pays du Maghreb : Spécificités, Points communs et synergies avec l'Europe » Rabat,
Avril 2003

26-BOUTALEB Kouider,2002, « Le marché du travail en Algérie : le poids de
l'emploi informel » revue Economie et Management n°1 Mars 2002- Tlemcen

27-BOUYACOUB Ahmed ,2004,«Emploi et croissance en Algerie 1990-
2003»,colloque international , La question de l'emploi en Afrique du Nord,Tendances
récentes et perspectives 2020», 26 – 27-28 juin 2004 à Alger

28-BOUYAGOUB. A (2002),« L'employabilité en Algérie», communication à la
Conférence Euromaghrebine sur la formation, l'emploi et l'employabilité, BIT, Alger.

29-CANNAC Yves ,« L'excès de dépense publique freine la croissance» ,Sociétal, n°
24, mars 1999 .

30-CENTI Jean Pierre ,« politique macroeconomique ,sollution ou cause du
chomage ? » ,article trouvé sur internet

31-CHARDON Olivier et GOUX Dominique ,«La nouvelle définition européenne du
chômage BIT» ,article trouvé sur internet ,(www.google.fr).

- 32-Charmes J.** ,« Création d'emploi dans le secteur non structuré des pays du Maghreb et du machrek» , CNRS, Ortom, Paris 1990.
- 33-Chroniques économiques, 1998**, « Les conséquences sociales des 35 heures» Le Cercle des économistes, Editions Descartes & Cie 1998
- 34-CNES,1999**,Avis relatif au Plan national de lutte contre le chômage
- 35-CNES 1998-1999/2000**, rapport du developpement humain.
- 36-CNES 2001**,rapport portant sur l'évaluation des dispositifs de l'emploi .
- 37-CNES,2001** , Situation du chômage , Rapport sur la conjonture économique et sociale du premier semestre 2001 .
- 38-CNES,2003**,Rapport de conjonture pour le premier semestre 2003 .
- 39-COMPTE Maurice , 2001** , «Evaluation des politiques de chomage , chomage et population active» données »,OCDE 2001.
- 40-CNUCED ,2003** (Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement ,Examen de la Politique de l'Investissement Algérie,(Version préliminaire),Non éditée,NATIONS UNIES,Genève, décembre 2003.
- 41-CROZET Yves , PENASA Serge , TIRAN André** ,« Economie générale, production -répartition- régulation», Edition ellipses ,1991
- 42-DAHMANI Ahmed** ,« l'Algerie à l'épreuve»,L'Harmattan,1999
- 43-DEBONNEUIL Michèle, Janvier 1998**, «La protection sociale : source de chômage ?» Option finance n° 482.
- 44-DELAS Jean Piere** « Economie contemporaine», Ellipes paris (1991),
- 45-DIDIER Michel**, «Le taux de chômage est-il encore un indicateur pertinent ?» Sociétal, n°19, mai 1998.
- 46-DJAMAL Abdelkader, 2000**,« La problématique de l'emploi lors de la période de transition», Revue Algérienne du travail N°25/2000 éditée par l'institut national du travail.
- 47-DORINGER P.B et PIORE M.J., 1971**«International labour markets and manpower analysis »,Lexington,Mass;b,C.Health.
- 48-DUTHIL Gérard** ,« Economie de l'emploi et du chômage»,ellipses , (1994)
- 49-EL MOUDJAHID** du 20/09/2003.
- 50-EL MOUDJAHID** du 20/10/2003 .

51-EL MOUDJAHID du 22/10/2003.

52-EL MOUDJAHID du 17 /12/ 2003.

53-EL WATAN du 21 octobre 2003.

54-FABRA Paul ,« Le diable et le chômage», éd. Economica, 1998

55-FOURCADE.B, et HAMMOUDA.N. E. , 2002,« Les observatoires sur l'emploi et la formation professionnelle en Algérie et Tunisie : contexte, obstacles, priorités , Colloque Economie Méditerranée Monde Arabe, Sousse 20-21 septembre 2002

56-FOURCADE.B, Les observatoires de l'emploi et de la FP, outils de gestion des transformations du marché du travail ? Cas de l'Algérie et de la Tunisie, note n°333, LIRHE, Toulouse, 2000

57-FREYSSINET Jacques , Le chômage, Repères, La Découverte, 1998.

58-GIRAN Jean-Pierre , Roland GRANIER ,« Politique de l'emploi », ed economical1983.

59-GREVE Rose Marie, «The effects of technological change on women workers », International Industrial Relations Association, Seventh World Congress (Hamburg, 1-4 September 1986.

60-GRIELEN Alain , 1999,« Non le chômage n'est pas fatal », L'Harmattan ,1999

61-GRIMAUD André , «Analyse macroéconomique» , Edition Montchrestien ,1999

62-HAMEL.Benaouda , «Systeme productif Algerien et independance nationale» , OPU,1983

63-HAMMOUDA N.E., MUSETTE M.S, (2000) «la mesure de l'activité en Algérie : une nouvelle génération d'indicateurs du marche du travail ?», in Efficacité versus équité en économie sociale.

64- HENNI A., «Essai sur l'économie parallèle : cas de l'Algérie », Enag / éditions collection économie , 1991.

65-HUGONNIER Bernard, «Le plein emploi retrouvé », ed Economica 1996

66-International Comparisons of unemployment Indicators, Monthly Labor Review, Washington, mars, 1993.

67-JEAN-JACQUES Rosa, «Chômage, impôt et change », Le Figaro, 24 octobre 1997

68-JOHN.P. Martin, «Ce qui fonctionne dans les politiques actives du marché du travail : Observations découlant de l'expérience des pays de l'OCDE , Revue économique de l'OCDE n° 30, 2000/I, 2001

69-KELKOUL.M, 1998,« place du secteur informel dans le schéma de développement d'une économie en transition», Revue Algérienne du travail N°23/98 .

70-KHARFI Rabea 1991,« l'emploi et chômage dans les pays du Maghreb», CE.N.E.A.P (centre national d'etudes et d'analyses pour la planification), Panorama des économie maghrébines contemporaines, Mauritanie- Maroc- Algérie-Tunisie – Lybie.

71-L'expression du 06/05/2004 .

72-La Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement - decembre 2003,Examen de la politique de l'investissement en Algérie.

73-Lautier B, DE MIRAS CI, MORICE-A « L'Etat et l'informel», L'harmattan, Paris 1991.

74-Le Monde du 03/10/2000,L'indemnisation du chômage ne pénalise pas l'emploi,

75-Le Monde diplomatique, mai 1997

76-Le Nouvel Observateur, 9-15 octobre 1997

77-Le Quotidien d'Oran du 04/02/2004

78-Le Quotidien d'Oran du 06/08/2003

79-Le Quotidien d'Oran du 08/11/2003

80-Le Quotidien d'Oran du 10/11/2003

81-Le Quotidien d'Oran du 19/10/2003

82-Le Quotidien d'Oran du 29/12/2003

83-Le soir d'Algérie du 18/01/2003

84-Le soir d'Algerie Mercredi 28 /01/2004

85-Le soir d'Algérie, du 18/01/2003

86-LETAIF AZAIEZ Tahar , «Tunisie : changements politiques et emploi (1956-1996) », L'Harmattan 2000 .

87-L'expression du 10/06/2004 .

88-MAAREK Gérard ,« Le fétichisme des 35 heures » ,Sociétal, n°18, avril 1998 ,

89-MADELIN Alain , «Quand les autruches relèveront la tête », 1995, Ed. Robert Laffont.

- 90-**MADÉLIN Alain** , «Sortir de l'impasse des 35 heures par voie contractuelle » ,Le Figaro, 20 décembre 2001 .
- 91-**MADÉLIN Alain** , «3 questions sur les 35 heures» , VSD, 4 avril 2002 .
- 92-**MALANDRIN Gilles** ,« La nouvelle économie classique», mars 2003. article trouvé sur internet
- 93-**MALDONADO.C et GASARIAN.J** , «Secteur informel : Fonctions macroéconomiques et politiques gouvernementales : Le cas du Niger » , article trouvé sur internet, (www.google.fr)
- 94-**MEDJKOUNE Mohamed** ,1998,« Ajustement structurel, emploi et chômage en Algérie», Les cahiers du CREA , n°46/1998.
- 95-**Ministère des Finances**, Direction Générale des Etudes et de la Prévision, La situation économique et financière à fin 2001.
- 96-**Ministère du commerce**, www.finance-algeria.org.
- 97-**MOUHOU.B S** ,« L'Algérie à l'épreuve des réformes économiques » , OPU, Alger 1998.
- 98-**MUSETTE .M Saib ,HAMMOUDA Nacer Eddine** , 1998, «Evaluation des effets du PAS sur le marché du travail en Algérie » , les cahiers du CREA, N° 46/1998 .
- 99-**MUSETTE. M Saib et HAMMOUDA Nesreddine** ,2002 , «la mesure de l'emploi informel en Algérie » ,Revue économie et management N°1-2002 .
- 100-**MUSETTE M. Saib** «Les théories économiques a l'épreuve du chômage», les cahiers du CREAD, n°45/1998 .
- 101-**OCDE** , 1994, « Politiques actives du marché du travail » , L'étude de l'OCDE sur l'emploi. Données et explications. Partie II – Possibilités d'adaptation des marchés du travail » , Paris, OCDE.
- 102-**Office Nationale des Statistiques**, ONS, www.ons.dz
- 103-**OIT**, Rapport sur l'emploi dans le monde 2003.
- 104-**ONS** ,Rétrospective 1970-1996.
- 105-**ONS**, résultats recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) – 1966, 1977, 1987 & 1998. Office national des statistiques, Alger.
- 106-**ONS**,2001 Situation économique et sociale - Année 1999 - ,Edition : Mars 2001
- 107-**ONS**,2002 , L'Algérie en quelques chiffres , résultats 1998-1999-2000 N°31, Edition 2002.

108-Paris Match du 15/11/2002 ,« L'ANSEJ et le chômage en Algerie».

109-Paris Match du 19/12/2002« Micro entreprise et emploi des jeunes , L'ANSEJ acteur du developpement local» , par Abdelghani MEBAREK.

110-Patrick Pommier, Nicolas Prokovas, «Sortir du chômage, reprendre un emploi », DARES, Premières synthèses, 99-03 n°11.

111-Perspectives de l'emploi, OCDE, juin 1999, «Durée du travail et taux de chômage dans les pays du G7, 1998 ».

112-PISANI-FERRY Jean , 2001 ,rapport Plein emploi, en France.

113-Plan de relance économique 2001/2004, www.gouvernement.dz.

114-PRENANT André, 2002 , «L'informel aujourd'hui en Algérie : Forme de transition ou mode d'intégration spécifique à la hiérarchie imposée par a mondialisation », l'économie informelle en Algérie- Revue Economie et Management, N°01 Mars 2002 .

115-Quotidien en arrabe "AKHIRSAA du 25/10/2003.

116-Quotidien en arrabe "ELAHDATH" du 16/10/2003.

117-Quotidien en arrabe "ELKHABAR du 10/06/2004.

118-Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi , XIIIème Conférence des staisticiens du travail, octobre 1982.

119-Résolution concernant les statistiques du coût de la main-d'oeuvre, adoptée par la onzième Conférence internationale des statisticiens du travail octobre 1966 ,La onzième Conférence internationale des statisticiens du travail.

120-Revue ,TRAVAIL N° 29, avril / mai 1999 Edité par l'OIT.

121-Revue Algerienne du travail , N°19 , Decembre 1987.

122-Revue Algerienne du travail, N°23/98 , Edition I.N.T.

123-Revue Algerienne du travail, N°25/2000 Edition I.N.T.

124-Revue : Finances & Développement , Mars 2003, publication trimestrielle du FMI.

125-Revue : Economie et management , l'Economie informelle en Algerie N° 01 , mars 2002.

126-SANDILLON Isabelle ,Fevrier 98, « L'interprétation du chômage dans la théorie générale : Enjeux et conséquences », article trouvé sur internet (www.google.fr).

127-SEROUR Fatiha , Kouaouci Ali , «La question de l'emploi des jeunes de 15-24 ans au Maghreb,avec une référence particulière au cas algérien », colloque international, La question de l'emploi en Afrique du Nord,Tendances récentes et perspectives 2020, 26 – 27-28 juin 2004 à Alger.

128-Shapiro, Carl et Joseph Stiglitz, 1984 , Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", American Economic Review .

129-SHAUN. P HARGEAVES HEAP,« La nouvelle macroeconomie keynesienne », ARMAND COLIN ,1998.

130-Spence, A. Michael,« Job market signaling », Quartely journal of Economics, août 1973 .

131-STIGLER «Information in the labor market », Journal of political economy, 1962 .

132-THAMINY Mohamed, Communication sur l'experience Algerienne des travaux d'utilité publique a haute intensité de main d'oeuvre , Economic development and poverty reduction morkshop, Mediterranean Development Forum September 3 - 6, 1998 Marrakech, Morocco.

133-Valentin MBAGA BOUASSA, 2000, «La sécurité sociale et le secteur Informel » , Conférence internationale de recherche en sécurité sociale an 2000, Helsinki, 25-27 septembre 2000.

134-VERNIERES. M, « Ajustement, éducation, emploi », M. Vernières éditeur, Paris, Economica 1995.

135-VIMONT Claude ,1998, « Emploi et chômage : la perte de sens des indicateurs traditionnels », Sociétal, n°19, mai 1998 .

136- www.andi.dz

137- www.ansej-dz

138- www.chez.fr

139- www.cnac.dz

140- www.cnes.dz

141- www.imf.org

142- www.ocde.org

143- www.ons.dz

144- www.worldbank.org

Annexe n° 01

Tableau synoptique de la population active en septembre 2003

| | Urbain | Rural | Ensemble |
|--|------------------|------------------|------------------|
| Population occupée du moment | 3 886 288 | 2 797 768 | 6 684 056 |
| Employeurs & Indépendants | 1 021 955 | 833 406 | 1 855 361 |
| Salariés Permanents | 1 932 588 | 896 609 | 2 829 197 |
| Salariés non perm + apprentis + autres | 772 067 | 743 375 | 1 515 442 |
| Aides Familiaux | 159 678 | 324 378 | 484 057 |
| Population en Chômage | 1 223 119 | 855 151 | 2 078 270 |
| Population active du moment | 5 109 407 | 3 652 918 | 8 762 326 |
| Taux de chômage | 23.9 | 23.4 | 23.7 |

Source : office national des statistiques, 2003

Tableau synoptique de la population active à Septembre 2001

| | Urbain | Rural | Ensemble |
|--|------------------|------------------|------------------|
| Population occupée du moment | 3 590 366 | 2 638 406 | 6 228 772 |
| Employeurs & Indépendants | 981709 | 844 311 | 1826020 |
| Salariés Permanents | 1 820 690 | 750 104 | 2570793 |
| Salariés non perm + apprentis + autres | 606 471 | 699 936 | 1306407 |
| Aides Familiaux | 181 497 | 344 055 | 525552 |
| Population en Chômage | 1455341 | 884108 | 2339449 |
| Population active du moment | 5045707 | 3522514 | 8568221 |
| Taux de chômage | 28,84% | 25,10% | 27,30% |

Source : office national des statistiques, 2003

Annexe n° 02

Répartition de la population occupée selon la situation dans la profession et le sexe , septembre 2003

| | Population occupée | | |
|---|---------------------------|----------------|------------------|
| | MASCULIN | FEMININ | TOTAL |
| Employeurs & Indépendants | 1 607 193 | 248 168 | 1 855 361 |
| Salariés Permanents | 2 350 678 | 478 519 | 2 829 197 |
| Salariés non perm + apprentis + autres | 1 376 478 | 138 964 | 1 515 442 |
| Aides Familiaux | 416 683 | 67 374 | 484 057 |
| TOTAL | 5 751 032 | 933 024 | 6 684 056 |

Source : office national des statistiques, 2003

Annexe n°3

Répartition de la population occupée selon le secteur d'activité de l'établissement et la strate , septembre 2003

| | Population Occupée | | | |
|--------------------------------|--------------------|------------------|------------------|--------------|
| | Urbain | Rural | Ensemble | En % |
| Agriculture | 307 150 | 1 105 191 | 1 412 340 | 21.13 |
| Industrie | 593 615 | 210 538 | 804 152 | 12.03 |
| B.T.P. | 410 139 | 389 775 | 799 914 | 11.97 |
| Commerce & Services | 2 575 385 | 1 092 265 | 3 667 650 | 54.87 |
| TOTAL | 3 886 288 | 2 797 768 | 6 684 056 | 100 |

Répartition de la Population Occupée par Sexe et Strate, septembre 2003

| | Population Occupée | | |
|-----------------|--------------------|--------------|------------------|
| | Urbain | Rural | Ensemble |
| Masculin | 3 131 440 | 2 619 591 | 5 751 032 |
| % en ligne | 54.45 | 45.55 | 100 |
| % en colonne | 80.58 | 93.63 | 86.04 |
| Féminin | 754 848 | 178 176 | 933 024 |
| % en ligne | 80.90 | 19.10 | 100 |
| % en colonne | 19.42 | 6.37 | 13.96 |
| Total | 3 886 288 | 2 797 768 | 6 684 056 |
| % en ligne | 58.14 | 41.86 | 100 |
| % en colonne | 100 | 100 | 100 |

Source : office national des statistiques, 2003

Annexe n° 4 :

**Répartition de la Population Active et Occupée par groupe d'âge et strate,
septembre 2003**

| | Population Active | | | Population Occupée | | |
|--------------|-------------------|------------------|------------------|--------------------|------------------|------------------|
| | Urbain | Rural | Total | Urbain | Rural | Total |
| - de 20 ans | 289 348 | 381 326 | 670 674 | 136 413 | 205 125 | 341 538 |
| 20 – 24 ans | 784 483 | 733 752 | 1 518 235 | 390 949 | 460 414 | 851 363 |
| 25 – 29 ans | 923 099 | 622 651 | 1 545 750 | 593 656 | 442 804 | 1 036 461 |
| 30 – 34 ans | 793 267 | 493 310 | 1 286 577 | 642 771 | 398 238 | 1 041 010 |
| 35 – 39 ans | 728 766 | 382 321 | 1 111 088 | 640 679 | 336 877 | 977 556 |
| 40 – 44 ans | 561 408 | 321 289 | 882 697 | 517 323 | 290 267 | 807 590 |
| 45 – 49 ans | 445 475 | 268 502 | 713 977 | 411 138 | 240 323 | 651 461 |
| 50 – 54 ans | 329 152 | 207 101 | 536 253 | 307 432 | 188 525 | 495 958 |
| 55 – 59 ans | 143 686 | 115 845 | 259 531 | 135 204 | 108 373 | 243 577 |
| 60 & + | 110 723 | 126 820 | 237 543 | 110 723 | 126 820 | 237 543 |
| TOTAL | 5 109 407 | 3 652 918 | 8 762 326 | 3 886 288 | 2 797 768 | 6 684 056 |

Source : office national des statistiques, 2003

Annexe n° 5

Répartition de la Population en chômage par groupe d'âge et strate, septembre 2003

| | Urbain | Rural | Total |
|--------------------|------------------|----------------|------------------|
| - de 20 ans | 152 935 | 176 201 | 329 136 |
| 20-24 | 393 534 | 273 338 | 666 872 |
| 25-29 | 329 443 | 179 847 | 509 289 |
| 30-34 | 150 496 | 95 072 | 245 568 |
| 35-39 | 88 087 | 45 445 | 133 532 |
| 40-44 | 44 086 | 31 022 | 75 108 |
| 45-49 | 34 337 | 28 179 | 62 516 |
| 50-54 | 21 719 | 18 576 | 40 295 |
| 55-59 | 8 482 | 7 472 | 15 954 |
| Total | 1 223 119 | 855 151 | 2 078 270 |

Répartition du taux de chômage par groupe d'âge et strate, septembre 2003

| | Urbain | Rural | Total |
|--------------------|---------------|--------------|--------------|
| - de 20 ans | 52.86 | 46.21 | 49.08 |
| 20-24 | 50.16 | 37.25 | 43.92 |
| 25-29 | 35.69 | 28.88 | 32.95 |
| 30-34 | 18.97 | 19.27 | 19.09 |
| 35-39 | 12.09 | 11.89 | 12.02 |
| 40-44 | 7.85 | 9.66 | 8.51 |
| 45-49 | 7.71 | 10.49 | 8.76 |
| 50-54 | 6.60 | 8.97 | 7.51 |
| 55-59 | 5.90 | 6.45 | 6.15 |
| Total | 23.94 | 23.41 | 23.72 |

Source : office national des statistiques, 2003

Annexe n° 6

Structure du chômage par groupe d'âge et strate, septembre 2003

| | Urbain | Rural | Total | Fréquences cumulées |
|--------------------|---------------|--------------|--------------|--------------------------------|
| - de 20 ans | 12.50 | 20.60 | 15.84 | 15.84 |
| 20-24 | 32.17 | 31.96 | 32.09 | 47.92 |
| 25-29 | 26.93 | 21.03 | 24.51 | 72.43 |
| 30-34 | 12.30 | 11.12 | 11.82 | 84.25 |
| 35-39 | 7.20 | 5.31 | 6.43 | 90.67 |
| 40-44 | 3.60 | 3.63 | 3.61 | 94.29 |
| 45-49 | 2.81 | 3.30 | 3.01 | 97.29 |
| 50-54 | 1.78 | 2.17 | 1.94 | 99.23 |
| 55-59 | 0.69 | 0.87 | 0.77 | 100 |
| Total | 100 | 100 | 100 | |

Source : office national des statistiques, 2003

Annexe n° 7

Répartition des chômeurs par Sexe et Strate, septembre 2003

| | Population en Chômage | | |
|-----------------|-----------------------|----------------|------------------|
| | Urbain | Rural | Ensemble |
| Masculin | 995 969 | 763 964 | 1 759 933 |
| % en ligne | 56.59 | 43.41 | 100 |
| % en colonne | 81.43 | 89.34 | 84.68 |
| Féminin | 227 150 | 91 187 | 318 337 |
| % en ligne | 71.36 | 28.64 | 100 |
| % en colonne | 18.57 | 10.66 | 15.32 |
| Total | 1 223 119 | 855 151 | 2 078 270 |
| % en ligne | 58.85 | 41.15 | 100 |
| % en colonne | 100 | 100 | 100 |

Source : office national des statistiques, 2003

Annexe n°8

Evolution de la masse salariale et les revenus des indépendants, septembre 2003

| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| MASSE SALARIALE | | | | | |
| Secteur économique | 352,9 | 378 | 393,2 | 416,5 | 450,3 |
| Agriculture | 33,3 | 37,4 | 39,3 | 39,2 | 42,4 |
| Administration | 334,5 | 365,8 | 388,2 | 410,4 | 464,3 |
| Total | 720,7 | 781,1 | 820,7 | 866,1 | 956,9 |
| REVENUS DES INDEPENDANTS | | | | | |
| Secteur économique | 399,9 | 434 | 475,2 | 515,7 | 563,4 |
| Agriculture | 221,6 | 272 | 296,9 | 284,8 | 344,9 |
| Affaires immobilières | 14,4 | 17,3 | 20,7 | 24,9 | 29,9 |
| Total | 635,9 | 723,3 | 792,7 | 825,4 | 938,2 |

Source: Services du Délégué à la Planification

Annexe n° 9

Répartition des Emplois Salariés d'Initiative Locale (ESIL) par secteur d'activité, septembre 2003

| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| Agriculture/ Forêt | 9 487 | 13 517 | 8 842 | 8822 | 10921 |
| BTP/Hydraulique | 38 936 | 54 241 | 32 142 | 36443 | 38061 |
| Industrie | 2 498 | 4 135 | 1 978 | 2563 | 2474 |
| Services | 68 852 | 69 877 | 75 194 | 71657 | 89846 |
| Administration | 33 170 | 39 455 | 39 409 | 25996 | 37210 |
| total | 152 943 | 181 225 | 157 565 | 145481 | 178512 |
| Crédits alloués (en 10⁶ DA) | 2 599 | 2 646* | 2 431 | 2333 | 2391 |

Y compris le reliquat sur l'exercice 1997

Source : Ministère du Travail de la Protection Sociale et de la Formation Professionnelle.