

Université Abderrahmane MIRA- BEJAIA
Faculté des Sciences Economiques, des Sciences
de Gestions et des Sciences Commerciales
Département des sciences économiques

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sciences économiques

Monnaie banque et environnement international

Option : Monnaie banque et environnement international

Thème

**La Lutte Contre Le Chômage en
Algérie : Quel Moyen Pour
L'Etat ?**

Préparé par :

- Melle OUATAH Yamina
- Melle TOUATI Naima

Sous la direction de :

Mme MIHABA Samia

Devant le jury composé de :

Président :

Examinateur :

Rapporteur : Mme MIHABA.S

Année : 2012/2013

REMERCIEMENT

D'abord nous remercions Dieu pour sa bénédiction.

Au terme de ce modeste travail nous tenons à remercier vivement :

Nos parents pour la confiance qu'ils nous ont accordée, leurs conseils leurs soutiens, et pour tous les efforts qu'ils ont fournis pour nous durant notre parcours.

Notre PROMOTRICE M^{me} MIHABA pour ses conseils ;

Nous remercions également tout le personnel de la CNAC de Bejaia;

Nos sincères remerciements vont également à M^{rs} les membres du jury ;

A tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail, que nous espérons sera un document de travail et d'orientation pour les futures promotions.

MERCI

DEDICACE

Je dédie ce modeste travail :

A la source qui déborde, la personne si tendre, si adorable, qui m'a donnée la vie, celle qui m'a éclaircie les chemins, rien que pour toi maman que tous les mots du monde ne suffiront de te remercier.

A mon étoile filante, qui exaucé mes rêves, la personne de qui j'ai tiré la force, j'ai pris la persévérance ; celle qui m'a plantée l'art de la réussite, rien que pour toi papa que j'aime tant.

A mes chers frères et sœurs.

A ma très chère amie GHANIA

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

Yamina

DEDICACE

J'ai le plaisir de dédier ce modeste travail à :

Mes très chers parents ; pour leur soutient, leur aide, leur patience et surtout pour leur amour, qui m'ont toujours encouragés et souhaités la réussite ; que DIEU leur procure bonheur, santé et longue vie.

Mes très chers sœurs et adorables beaux frères pour leur soutient, leur aides.

Mes frères et mes belles sœurs.

Mes très chers neveux et nièces Yani, Lotfi, Adam, Neyla, Sana et Mayssa.

Ma binôme Yamina et toute sa famille.

Mes très chers amis (es) pour leur soutient, leur aide et leur présence et qui sont nombreux.

Naima

Liste des abréviations

ADS : Agence de Développement Social

ANDI : Agence nationale de Développement d'Investissement

ANEM : Agence Nationale de l'Emploi

ANGEM : Agence Nationale de Gestion de Microcrédit

ANPE : L'Agence nationale pour l'emploi

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

BIT : Bureau International de Travail

BTP : Bâtiment, travaux publiques

BTPH : Bâtiments et Travaux Publics et Hydrauliques

CATI : Centres d'Aide au Travail Indépendant

CDD : Contrat à Durée Déterminé

CDI : Contrat à Durée Indéterminé

CETA : Compréhensive Employment and Training Act

CIPE : Comité Intersectoriel de Promotion de l'Emploi

CNAC : caisse nationale d'assurance chômage

CNE : Commission Nationale de l'Emploi

CPE : Contrats de Pré-Emploi

CRE: Centres de Recherche d'Emploi

DA : Dinar Algérien

DIPJ : Dispositifs d'Insertion Professionnelle des Jeunes

EDEN : Encouragement au Développement d'Entreprises Nouvelles

Eurostat: l'office statistique de l'Union européenne

FMI: Fonds Monétaire International

IAIG : Indemnité pour Activité d'Intérêt Général

IDE : Investissement Direct Etranger

OIT : Organisation Internationale du Travail

PAS : Programme d'Ajustement Structurel

PEJ : Programme d'Emploi des Jeunes

PIB: Produit Intérieur Brut

PME : Petite et Moyenne Entreprise

PMI : Petite et Moyenne Industrie

PNR : Prêt Non Rémunéré

SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

SNS : Société Nationale pour la Sidérurgie

SNTA : Société Nationale pour le tabac et les allumettes

TSAC : Traitement Social Actif du Chômage

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

UNEDIC : L'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

Liste des tableaux

Tableau n°01 : Evolution de la population active et occupée entre 1966 et 1989.

Tableau n°02 : Evolution de la population active et occupée entre 1998 et 2012

Tableau n°03 : l'évolution de chômage en Algérie durant des années 90

Tableau n°04 : l'évolution du taux du chômage en Algérie de 2000 à 2012

Tableau n°05: le taux de croissance démographique en Algérie

Tableau n°06 : Investissement supérieur à 50.000,00 DA ou inférieur à 100.000 ,00DA

Tableau n°07 : Investissement supérieur à 100.000,00 DA et inférieur ou égal à 400.000,00 DA

Tableau n°08: Structure de financement « ANGEM »

Tableau n°09: le montant d'investissement jusqu'à 5.000.000DA

Tableau n°10: le montant d'investissement de 5.000.001 DA à 10.000.000 DA

Tableau n°11: montant de l'investissement jusqu'à 5.000.000 DA

Tableau n°12 : montant de l'investissement de 5.000.001 DA à 10.000.000 DA

Tableau n°13 : Découpage Administratif de la CNAC

Tableau n°14 : Les chômeurs promoteurs par sexe

Tableau n°15 : Les chômeurs promoteurs par groupe d'âge

Tableau n°16 : Les chômeurs promoteurs par diplômes obtenus

Tableau n°17 : Les chômeurs promoteurs par niveau de qualification

Tableau n° 18 : Le nombre des chômeurs par niveau d'instruction

Tableau n°19 : La répartition des chômeurs promoteurs selon la durée du chômage

Tableau n°20 : l'expérience professionnelle acquise par groupes des métiers

Tableau n° 21 : L'état des projets

Tableau n°22 : La répartition des projets en exploitation par branche d'activité

Tableau n°23 : la situation de l'entreprise créée au 28/08/2013

Liste des figures

Figure n°01 : La relation entre emploi salaire et production chez les classiques

Figure n°02 : La courbe de l'offre de travail

Figure n°03: La courbe de la demande du travail

Figure n°04 : La détermination du salaire d'équilibre sur le marché du travail

Figure n° 05 : la répartition de financement mixte

Figure n°06 : la répartition de financement triangulaire

Sommaire

Introduction générale.....	01
Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage.....	04
 Introduction au chapitre I.....	04
Section01: définition et typologie du chômage.....	04
Section02 : Causes et conséquences du chômage.....	10
Section03 : Les analyses théoriques et les études empiriques sur le chômage.....	13
Conclusion au chapitre I.....	22
 Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi.....	23
Introduction au chapitre II.....	23
Section01 : le marché du travail et l'équilibre entre l'offre et la demande.....	23
Section02 : Les politiques d'emploi.....	30
Section03 : les politiques d'emploi dans certain pays.....	40
Conclusion au chapitre II.....	46
 Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie.....	47
Introduction au chapitre III.....	47
Section 01 : Aperçus sur l'évolution de l'économie et de l'emploi en Algérie depuis 1962.....	47
Section02 : Evolution du chômage en Algérie et les plans d'action visant à lutter contre ce phénomène.....	56
Section 03 : L'évolution de dispositif CNAC de Bejaia.....	70
Conclusion au chapitre III.....	82
Conclusion générale.....	83
 Bibliographie.....	86
 Table de matières.....	89

Introduction générale

Face à la mondialisation tout les pays doivent faire preuve de leur puissance ainsi que de leur croissance économique. Cependant la réalisation de celles-ci peut se concrétiser grâce à plusieurs mesures prises par les pouvoirs publics, notamment l'amélioration des agrégats macro économique : la création d'emploi et la lutte contre le chômage.

Le déséquilibre macro économique le plus important et le plus persistant concerne le marché du travail, sous la forme de chômage

Le chômage est un phénomène majeur, complexe à mesurer, c'est l'arrêt ou l'interruption de l'activité volontaire ou involontaire, salariale ou indépendante. C'est une période d'inactivité forcée qui caractérise une personne capable et désireuse de travailler mais qui ne parvient pas à trouver un emploi.

Le chômage classique est un chômage qui est créé en situation de forte demande aux entreprises, demande à laquelle elles ne peuvent pas répondre. Dans un marché de concurrence pure et parfaite, ce chômage ne serait que temporaire : s'il y a une forte demande, alors les entreprises embauchent pour y répondre, et elles peuvent embaucher car cette forte demande garantit des profits plus importants, qui pourront servir à rémunérer l'emploi créé.

Chez les keynésien le chômage est créé dans une situation d'excès d'offre. Les entreprises n'arrivent pas à écouler leurs productions parce que la demande qui leur est adressée est trop faible. Le chômage keynésien persiste à cause de l'insuffisance de la demande ; c'est donc cette demande qu'il faut soutenir.

Pour Keynes, la demande de travail des chefs d'entreprise ne dépend pas du prix du travail, mais plutôt de niveau de production que désirent réaliser les entrepreneurs. Or celui-ci est déterminé par la demande effective, c'est-à-dire par les anticipations que font les chefs d'entreprise quant à l'évolution à court terme de la demande de biens de consommation et de la demande de biens de production. L'entreprise embauche un certain nombre de travailleurs en fonction de niveau de production qu'elle cherche à réaliser.

L'idée que le plein-emploi chez les néoclassiques n'existe pas systématiquement, mais qu'en revanche il tend toujours à s'instaurer. En effet, si on laisse faire- les mécanismes du

Introduction générale

marché, et notamment la flexibilité des salaires, on assiste à une baisse des salaires en période de chômage.

L'analyse économique libérale est fondée sur le rôle du marché comme mode de régulation de l'activité économique fondé sur la rencontre de l'offre et la demande de biens et services. Le travail humain est considéré comme n'importe quelle marchandise, et le marché du travail est un marché comme un autre.

Les libéraux démontrent l'existence d'un chômage naturel proche de notion classique volontaire. Il s'agit d'une forme de chômage incompressible, qui ne peut être réduit par les moyens traditionnels de la politique économique. Le taux de chômage naturel n'est pas rigide : il peut augmenter ou diminuer. Pour eux, les systèmes d'indemnisation des chômeurs dissuadent ces derniers de rechercher de nouveaux emplois. L'existence de salaires minimaux renchérit le coût du travail non qualifié pour les entreprises, qui réduisent alors le niveau d'embauche.

L'intérêt de ces différentes études réside dans ce qui suit : c'est un sujet économique qui touche la plus part des jeunes et que tous les économistes cherchent le plus souvent de trouver des solutions permettant de résoudre ce problème et réaliser le plein-emploi, mais aussi assurer l'équilibre macro-économique.

Depuis le début des années 70, le chômage semble être un événement irréversible. Les gouvernements ont multiplié les interventions afin d'enrayer, voire de freiner sa progression. Cependant, les politiques globales de lutte contre la crise comme celles ciblées sur l'emploi semblent avoir échoué.

L'Algérie est l'un des pays les plus menacé par ce phénomène, cette dernière essaye de tout moyen à réduire le taux de chômage en s'appuyant sur l'ensemble des politiques et dispositifs ayant pour objet de multiples critiques, notamment en termes d'efficacité économique. Parmi ces politiques nous pouvons citer : Agence National de Soutien à l'Emploi de Jeunes (ANSEJ) ; le Contrat de Prêt Emploi (CPE) ; il y avait aussi la Caisse National d'Assurance Chômage (CNAC) ; l'agence nationale de gestion de micro-crédit (ANGM).

Le traitement de ce sujet nous amène à poser une question principale dont nous essayons d'apporter des réponses claires et suffisantes : **De quel moyen dispose l'Etat en Algérie pour lutter contre le chômage ?**

Introduction générale

Mais afin de tenter de répondre à cette question nous devons savoir d'abord :

- Que ce que le chômage ?
- Quelles sont les possibles voies à suivre en matière de politiques économiques pour combattre le chômage et générer des emplois ?
- les politiques utilisées par l'Etat sont-elles suffisantes pour faire face au chômage ?

Tout en essayent de cerné la meilleure réponse autour de notre problématique en suppose que la création d'entreprise ainsi que le travail indépendant n'ont cessé du susciter l'intérêt des autorités publiques, ils constituent une porte de sortie de chômage voire une alternative à la réduction de ce dernier.

Nous engageons aussi l'hypothèse suivante :

Avec toutes les mesures mises en place par le ministère du travail et de la sécurité sociale depuis 1990, les politiques utilisées par l'Etat à un effet positif, elles ont provoqué une baisse spectaculaire du taux de chômage.

Pour que nous puissions apporter des réponses objectives et étudier ces hypothèses, nous avons optés pour un plan de travail composé de trois chapitres dont dans le premier c'est des approches théoriques sur le chômage, le deuxième portera sur la lutte contre le chômage et les politiques d'emploi, le dernier chapitre sera consacré pour analyser comment lutter contre le chômage en Algérie.

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

Introduction au chapitre I

La croissance économique n'est pas un processus continu et régulier, elle est en effet soumise à des fluctuations et des cycles. Certains déséquilibres peuvent être persistants. Le chômage est l'un de ces déséquilibres, il constitue le principal mal des pays industrialisés et les pays en voie de développement.

Phénomène massif depuis plusieurs années, le chômage constitue un enjeu économique et social de première importance. Envisagés du point de vue des ressources productives, il constitue un gaspillage considérable en excluant de la production ceux qui veulent y participer. Saisir le chômage n'est cependant pas chose facile, tant le phénomène apparaît hétérogène. Et, même si son développement est désormais bien repéré dans le temps, ses explications en sont toutefois très diverses.

Section01: définition et typologie du chômage

1-Définition de chômage

Le chômage au sens moderne du terme est construit entre la fin du XIX^{eme} siècle et le début du XX^{eme} siècle. Le concept auquel il donne lieu se constitue juridiquement et statistiquement et débouche sur une nouvelle catégorie sociale. Les préoccupations autour du chômage se traduisent par des normes internationales et des réflexions sur le fonctionnement de l'économie en même temps que la création de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en 1919 et tout au long de l'entre-deux-guerres. La définition du chômage continuera d'évoluer après la Seconde guerre mondiale dans un contexte de quasi plein emploi. La définition dite du BIT, mise en cause depuis quelque temps doit trouver une nouvelle formulation en adéquation avec les transformations de l'emploi.

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

1-1 Définition générale

«Le chômage peut être défini comme l'**inactivité** d'une personne **souhaitant travailler**. Il est souvent associé à la pauvreté, à la précarité et à l'exclusion. Il est aussi au premier plan du débat politique».¹

«Le chômage est un phénomène ayant à la fois une dimension individuelle et une dimension macroéconomique, c'est-à-dire affectant l'ensemble de l'économie. Pour un individu, être au chômage signifie être dépourvu d'emploi alors qu'on souhaite exercer une activité professionnelle rémunérée. Au niveau macroéconomique, le chômage désigne la situation d'une partie de la main-d'œuvre d'un pays, qui est dépourvue d'emploi et qui en recherche un».²

«Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population active qui est l'ensemble des individus exerçant ou déclarant chercher à exercer une activité rémunérée».³

1-2 Définition du bureau international du travail

Le BIT (Bureau international du travail)⁴ a adopté une définition du chômage en 1954, puis l'a précisée en 1982. Elle a été reprise dans la plupart des pays du monde, et en particulier dans l'union européenne. Selon le **BIT**, est chômeur toute personne (de plus de 15 ans) qui remplit les critères suivants :

- «**être sans travail**» : c'est-à-dire ne pas avoir d'activité, même minimale, pendant la période de référence ;
- «**être disponible pour travailler**» : c'est-à-dire être en mesure d'accepter toute opportunité d'emploi qui se présente ;

¹ CHBANI Mohammed, «Dysfonctionnement sur le marché du travail : cas du chômage», <http://www.puissancehamid.com/fr/wp-content/uploads/2011/03/le-ch%C3%B4mage.pdf> , consulter le 27/02/2013.

² «Le chômage et ses explications», <http://www.letudiant.fr/boite-a-docs/telecharger/le-chomage-et-ses-explications.pdf> , consulter le 20/01/2013.

³ «Toupictionnaire» : Le dictionnaire de politique, www.toupie.org, consulter le 28/02/2013

⁴ Le BIT (Le Bureau international du Travail) est le secrétariat permanent de l'Organisation internationale du Travail. Il sert de quartier général à l'ensemble des activités de l'Organisation qu'il met en œuvre sous le contrôle du Conseil d'administration et sous l'autorité du Directeur général.

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

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

La première condition trace la frontière entre personnes ayant un emploi et personnes sans emploi, les deux suivantes la frontière entre chômeurs et inactifs.

Elles traduisent le fait qu'il ne suffit pas d'être sans emploi et de vouloir travailler pour être considéré comme chômeur selon la définition du BIT. En effet, certaines personnes souhaitent travailler mais ne sont pas disponibles pour le faire, pour des raisons familiales ou de santé notamment. Elles sont classées comme inactives. Il en est de même des personnes sans emploi et qui, bien que disponibles, ne recherchent pas d'emploi parce qu'elles ne pensent pas, ou plus, pouvoir en trouver. C'est le cas en particulier d'anciens salariés proches de l'âge de la retraite.

-Des précisions indispensables

L'approche adoptée par le BIT pour définir l'emploi, et donc le chômage, se réfère aux concepts économiques de la comptabilité nationale : toute personne ayant contribué à la production nationale est dans ce cadre considérée comme ayant un emploi, même si elle ne travaille qu'à temps très partiel (ne serait-ce qu'une heure pendant une semaine de référence). Il s'agit donc d'une définition extensive de l'emploi et, par conséquent, restrictive du chômage. En outre, elle ne prend pas en compte des dimensions plus sociales ou institutionnelles : le fait d'être indemnisé, ou plus généralement de disposer ou non de ressources suffisantes. Elle ne prend pas non plus en compte les raisons pour lesquelles une personne ayant perdu son emploi se trouve dans cette situation : licenciement, démission, problèmes de santé...

-Pour mesurer le nombre de chômeurs au sens du BIT :

La définition du BIT doit être complétée, pour que les questions posées ne comportent pas d'ambiguïté. Cela a été fait par Eurostat, l'office statistique de l'Union européenne, en accord avec les États-membres, afin de parvenir à des taux de chômage aussi comparables que possible dans l'Union européenne :

- pour « rechercher activement un emploi », la personne doit avoir entrepris des démarches spécifiques en vue de trouver un emploi au cours des quatre dernières semaines (ou alors

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

avoir trouvé un emploi qui commence dans les trois mois, ce qui la dispense implicitement de recherche) ;

- pour « être disponible pour travailler », la personne doit pouvoir commencer une activité dans un délai de deux semaines.
- en ce qui concerne les « démarches spécifiques », Eurostat, en collaboration avec les États membres, a dressé une liste précise des actes pouvant être considérés comme tels (par exemple, répondre à une petite annonce, ou contacter une agence d'intérim). Dans cette liste, figure le fait de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès d'un bureau public de placement, ou d'avoir un entretien avec un conseiller de ce bureau, mais pas le simple renouvellement de cette inscription.

2-Les types de chômage

Les sciences économiques distinguent plusieurs types de chômage à savoir la nature de chômage, le type de chômeur et le marché du travail⁵

2-1 Selon la nature du chômage

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

2-1-1 Le chômage frictionnel

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

2-1-2 Le chômage saisonnier

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

⁵ DUTHIL Gérard, «Economie de l'emploi et du chômage», ellipses, France, p , consulter le 25/01/2013

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

2-1-3 Le chômage conjoncturel

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

2-1-4 Le chômage structurel

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

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

2-2 Selon le type de chômeur

2-2-1 Chômage de conversion

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

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

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

2-2-2 Chômage répétitif

-Succession de périodes courtes d'emploi et de chômage

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

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

2-2-3 Chômage d'exclusion (long terme)

-les employeurs sont de plus en plus sélectifs lors de l'embauche

-couverture sociale nulle

-travailleurs âgés et jeunes sans qualification

2-3 Selon le marché du travail

De prime abord, on peut concevoir que deux types de chômage : involontaire et volontaire. Dans ce dernier cas, deux variétés peuvent être envisagées, à savoir : le chômage rationnel et le chômage de recherche. Le chômage ne peut être qu'involontaire dans la mesure où il se traduit par une exclusion involontaire de l'individu de marché du travail.

Par contre, le chômage dit volontaire n'est concevable que lorsque les salariés refusent de travailler, en dépit du taux de salaire en vigueur. Ce refus s'explique par le fait que les individus sont souvent obligés de comparer l'utilité présente ou escompté de l'emploi (revenu, puissance ou notoriété) avec sa désutilité (perte de temps libre, autres contraintes,...). Quand le rendement du travail est considéré comme nul ou très faible, l'individu opte pour un chômage rationnel.

Stigler et Phelps ainsi que d'autres auteurs ont mis en exergue le concept chômage de recherche. Celui-ci consisterait en un investissement volontaire en temps des personnes qui cherchent à accroître leurs utilités futures.

Tant que certaines conditions caractérisant un poste disponible ne leur conviennent pas, ces personnes continuent leur recherche jusqu'à la satisfaction leur soit donnée. Ces conditions peuvent comprendre le taux de salaire, la nature ou localisation de l'emploi.

Section 02 : Causes et conséquences du chômage

1-Les causes du chômage

Le chômage est un phénomène complexe qui peut être dû au mauvais fonctionnement du marché du travail, mais aussi à des facteurs socio-économiques locaux ou internationaux.

1-1 La crise économique

Le chômage évolue à l'inverse de la croissance: si la croissance économique est ralentie, la demande qui s'adresse aux entreprises diminue, les entreprises ont peu de débouchés en perspective et vont ralentir leur production. Alors, elles ne vont pas emboucher voire même licencier.

En cas de crise économique (nationale ou internationale), les entreprises licencent pour réduire leurs coûts de production.

1-2-Causes liées au facteur travail

- **Coût excessif du travail:** les salaires sont considérés comme une des composantes du coût de production de l'entreprise, si l'offre de travail est supérieure à la demande de travail, le salaire et les charges sociales doivent baisser. Or, ce coût est réglementé par le SMIC notamment. Il ne peut pas baisser, donc le retour à l'équilibre ne peut donc s'effectuer.

- **la faible mobilité de la main d'œuvre:** la faible mobilité des salariés qui ne souhaitent changer ni d'emploi, ni de lieu de travail est source de chômage, cette insuffisance de mobilité provoque localement des situations d'excès d'offre de travail ou de chômage.

- **inadéquation entre la formation et l'emploi :** il peut exister des décalages entre les qualifications des travailleurs. Dans ces conditions, l'offre de travail se trouve inadapté à la demande de travail ce qui entraîne un chômage structurel.

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

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

1-3 L'internationalisations des économies

Cela s'explique par des phénomènes tels que :

- **La délocalisation de certaines activités vers les pays en voie de développement :** les pays en développement, en exportant leurs productions à bas prix, ont mis à mal certaines industries (textile, habillement, chaussure, horlogerie,...) dans les pays développés.

Beaucoup d'entreprise sont tentée de délocalisation et de déplacer leur production vers les pays en voie de développement ou le coût de la main d'œuvre est moins élevé.

A court terme ce phénomène engendre de chômage, à long terme toute fois, les délocalisations permettent à ces pays pauvre d'élever leur niveau de vie d'accéder à la consommation de masse.

- Les restructurations industrielles (fusions, absorptions...).
- La concurrence des pays pauvres ou émergents (chine, brésil...).

1-4 La pression démographique

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

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

1-5 La substitution du travail par le capital (la mécanisation)

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

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

2-Les conséquences du chômage

2-1 Pour les chômeurs

Nous citons quelques conséquences dans ce qui suit :

La première conséquence du chômage est la perte du pouvoir d'achat et l'endettement des ménages. Le salarié qui se retrouve au chômage perd 25 % de son revenu qui décroît régulièrement en fonction de sa durée, cette perte de revenu peut conduire au surendettement.

La deuxième conséquence est la baisse de la consommation : les chômeurs consomment moins, les autres consommateurs aussi par anticipation : ils repoussent leurs achats, en particulier d'équipement (maisons, voiture, électroménager) par peur d'être eux aussi touchés par le chômage.

La troisième est la perte du lien social. Le statut social de chômeur influence l'image que l'individu a de lui. La honte qu'il ressent l'incite à s'isoler de sa famille et de ses amis, le chômeur perturbe l'équilibre de sa vie de famille.

La dernière conséquence concerne la santé physique et psychique du chômeur. L'identité et l'équilibre psychique d'un individu étant dépendants de la pratique quotidienne d'une activité professionnelle, le chômeur est confronté à l'angoisse et au vide existentiel. Ce climat peut provoquer des maladies plus ou moins graves et parfois conduire au suicide.

2-2 Pour les entreprises

La baisse de l'offre du travail amène les employeurs à travailler avec un salaire bas qui est un élément favorable et défavorable pour l'entreprise.

Les cotisations augmentent, il faut indemniser les chômeurs car sinon baisse de la demande implique la baisse de la consommation, cette dernière provoque la baisse de la production.

2-3 Pour le salarié

Il n'y a pas que les chômeurs qui sont concernés par le chômage. Il concerne également tous les salariés qui ont la chance d'avoir un emploi. Pour éviter de se retrouver au chômage,

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

en fonction de son niveau hiérarchique, le salarié peut disposer de multiples stratégies : se soumettre aux ordres et à l'autorité.

La peur du chômage provoque un comportement de soumission qui empêche les mouvements sociaux de se mobiliser pour lutter contre la dégradation des conditions de travail (baisse des salaires, intensification des rythmes de travail, hausse de la flexibilité et augmentation de la précarité).

2-4 Pour l'Etat

La hausse du chômage contribue à une baisse des recettes fiscales et à une augmentation des dépenses de l'État.

Afin de réparer les dégâts provoqués par la hausse et la peur du chômage, les gouvernements doivent augmenter le budget du ministère du Travail et de l'Emploi, des affaires sociales, de la santé. Une partie du budget de la sécurité sociale est consacrée à financer les dépenses de santé liées au chômage et à la peur du chômage.

Section 03 : les analyses théoriques et les études empiriques sur le chômage

1– les analyses théoriques du chômage

L'analyse de la situation contemporaine du chômage a donné naissance à quatre grands types d'explications : une explication classique qui impute la responsabilité du chômage à l'insuffisante rentabilité des entreprises ; une explication néoclassique ; une explication keynésienne pour laquelle le chômage résulte d'une demande solvable insuffisante ; une explication libérale qui repose sur le fonctionnement du marché de travail comme tous les autres marchés et enfin nous nous intéressons à l'explication marxiste.

1-1-L'analyse du chômage selon les classiques

Le classicisme est un mouvement littéraire qui se développe en France, et plus largement en Europe, à la frontière entre le XVII^e siècle et le XVIII^e siècle, de 1660 à 1715. Il se définit par un ensemble de valeurs et de critères qui dessinent un idéal s'incarnant dans l'« honnête homme » et qui développent une esthétique fondée sur une recherche de la perfection, son maître mot est la raison.

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

Les économistes classiques estimaient que le plein-emploi constituait un état normal vers lequel l'économie tendait naturellement. L'évolution des goûts ou de la technologie, l'ouverture des marchés nationaux ou internationaux pouvaient certes conduire à la suppression d'emplois dans certaines industries, mais également à la création de nouveaux postes dans d'autres secteurs.

Le chômage, lorsqu'il apparaissait, était, selon ces auteurs, temporaire dans la mesure où le jeu des forces du marché, et plus particulièrement la flexibilité des salaires, contribuait à l'éliminer rapidement.

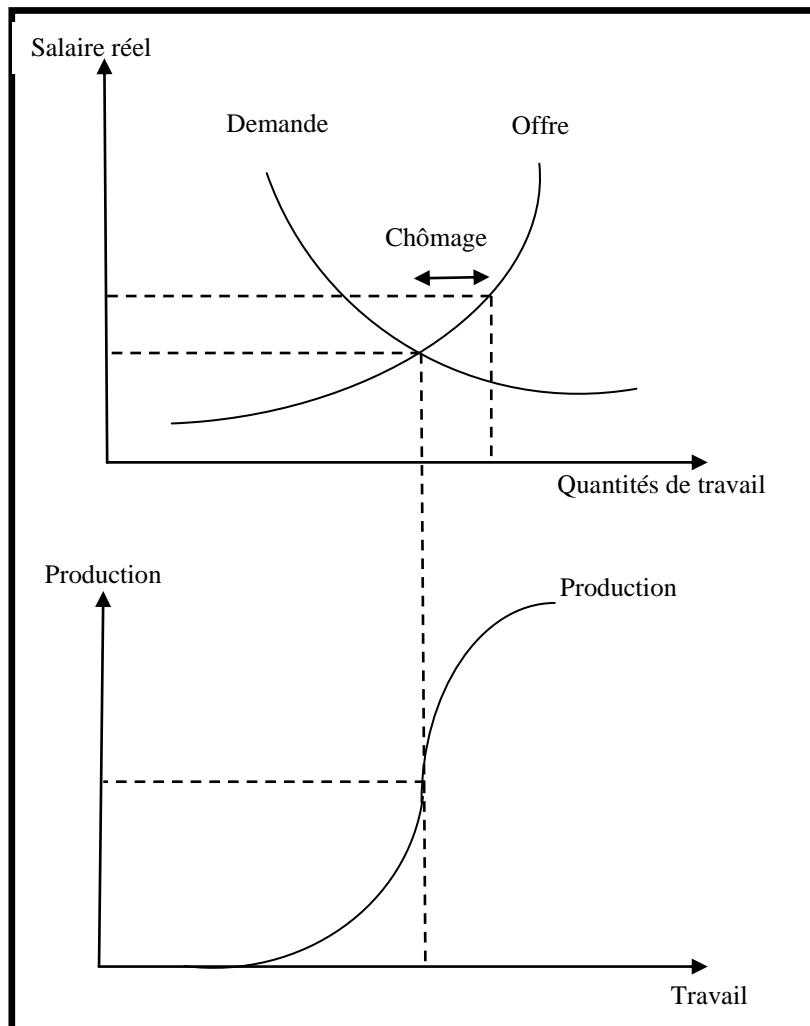
Une période de chômage prolongée ne pouvait alors s'expliquer que par la demande de salaires excessivement élevés. S'ils exigeaient des salaires plus modiques, les chômeurs de longue durée trouveraient alors immanquablement un emploi. Dans cette perspective, le chômage était considéré comme « volontaire ».

La définition « classique » du chômage volontaire est plus floue. Un individu est chômeur « volontaire » s'il considère que les bénéfices qu'il retirerait de l'exercice d'une activité professionnelle (rémunération, considération sociale...) sont insuffisants pour compenser les avantages qu'il dérive du fait de ne pas travailler (loisirs, pensions octroyées par la famille ou par l'Etat, possibilité de rechercher activement un emploi plus intéressant que ceux qu'il pourrait obtenir dans l'immédiat, spéculation sur une hausse prochaine des salaires ...), pour contrebalancer la « désutilité » du travail. Il faut noter que « volontaire » n'est pas ici synonyme d'« enthousiaste ».

Pour l'analyse classique, l'équilibre économique s'accompagne du plein emploi des facteurs de production, travail et capital ; le chômage durable ne trouve donc pas sa place dans une telle approche. Lorsqu'il existe, cependant, il est le signe d'un déséquilibre macroéconomique provisoire.

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

Figure n°01 : La relation entre emploi salaire et production chez les classiques⁶



Source : Mr DIEMER, cours en économie général
<http://www.oeconomia.net/private/cours/economiegenerale/CAPET/06.desequilibreséconomiques.pdf>

1-2 L'analyse du chômage selon les Marxiste

Le marxisme est un courant à la fois philosophique, politique, économique et sociologique qui se réclame des idées de Karl Marx et de Friedrich Engels (1820,1893)⁷.

⁶ John Maynard Keynes, «Sous emploi et demande», www.ac-limoges.fr/ses/IMG/ppt/Sous_emploi_demande-2.ppt, consulter le 17/03/2013

⁷ Toupictionnaire» : Le dictionnaire de politique, www.toupi.org, consulter le 12/03/2013.

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

C'est la recherche du plus grand profit qui crée du chômage. Il existe donc une contradiction dans le système capitaliste en recherchant un profit toujours plus grand et en réduisant au maximum les salaires, les entrepreneurs croient leurs débouchés se réduire.

Donc d'après Karl Marx, le chômage est inhérent au fonctionnement instable du système capitaliste, le chômage de masse étant une constante des périodes régulières de crise du capitalisme. Le prolétariat (travailleur) est alors divisé entre ceux qui sont en situation de surtravail (salariés) et de sous-travail (chômeurs).

De plus l'existence du chômage est une bonne chose pour les patrons, car elle engendre la baisse du coût du travail : Marx parle de "l'armée industrielle de réserve"

La solution au chômage pour les marxistes passe donc par un changement de système économique, voire un changement de régime.

Dans son ouvrage, Marx écrit: «L'excès de travail imposé à la fraction de la classe salariée qui se trouve en service actif grossit les rangs de la réserve, et, en augmentant la pression que la concurrence de la dernière exerce sur la première, force celle-ci à subir plus docilement les ordres du capital.»⁸ Et plus loin: «La condamnation d'une partie de la classe salariée à l'oisiveté forcée non seulement impose à l'autre un excès de travail qui enrichit des capitalistes individuels, mais du même coup, et au bénéfice de la classe capitaliste, elle maintient l'armée industrielle de réserve en équilibre avec le progrès de l'accumulation.»⁹

Selon Marx, le seul moyen de supprimer définitivement le chômage serait d'abolir le capitalisme et le système du salariat, en passant par une société socialiste ou communiste.

Pour les marxistes contemporains, l'existence d'un chômage persistant est la preuve de l'incapacité du capitalisme à assurer le plein emploi.

1-3 L'analyse du chômage selon les néoclassiques

A partir du dernier quart du XIX^{eme} siècle et tout au long de XX^{eme} siècle, le courant dit «néo-classique» va progressivement devenir dominant. Si les thèmes de rupture avec les classiques ressemblent les auteurs de ce courant, celui-ci est traversé par de nombreuses écoles qui divergent sur

⁸ MARX Karl, «Le capital», Maurice Lachâtre, Paris, 1872, P281, consulter le 10/03/2013.

⁹ Ibid, P281.

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

l'analyse de la valeur, de l'emploi, de la politique économique et de façon générale sur l'efficacité du marché.

Selon le courant néo-classique, le chômage provient des rigidités du fonctionnement du marché du travail. Le travail est un bien comme un autre qui s'échange sur un marché. L'offre de travail vient des salariés. Ces derniers arbitrent entre l'acquisition d'un revenu grâce au travail et le loisir.

Une hausse de salaire peut se traduire par une offre supplémentaire ou bien une réduction, le salarié dans ce dernier cas ayant une préférence pour le loisir. De même il existe un taux de salaire d'acceptation ou salaire de réservation, c'est-à-dire un taux de salaire minimum à partir duquel un individu donné passe d'une offre de travail nul à une offre de travail positive. L'offre de travail est fonction croissante du salaire réel.

La demande de travail des entreprises dépend de la productivité marginale du travail et du salaire réel. L'entrepreneur demande du travail jusqu'au point où le bénéfice réalisé par une unité supplémentaire de travail compense le coût du travail supplémentaire.

La demande de travail est une fonction décroissante du salaire réel puisque pour les néo-classiques la productivité marginale est croissante puis décroissante à partir d'un certain niveau. Si les conditions de concurrence pure et parfaite sont respectées sur le marché du travail, il existe un niveau de salaire d'équilibre qui permet la satisfaction de l'offre et de la demande de travail. Si l'offre de travail est supérieure à la demande de travail, la baisse du salaire conduit certains offreurs à sortir du marché du travail et des demandeurs à entrer sur le marché.

A l'inverse, lorsque la demande est supérieure à l'offre, le salaire augmente ce qui provoque l'afflux d'offreurs de travail et la sortie de demandeurs de travail. Si un déséquilibre persiste, c'est en raison de l'existence de rigidités qui empêchent le salaire de se fixer à son niveau d'équilibre et ainsi la réduction de l'écart entre l'offre et la demande de travail. Les dysfonctionnements ou rigidités sont de plusieurs types : existence d'un salaire minimum, indemnisation du chômage, syndicats, législation sur la protection de l'emploi, politique fiscale et prélèvements sociaux. Il en résulte que le chômage est d'abord et avant tout volontaire.

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

1-4 L'analyse du chômage selon keynésiens

Le Keynésianisme, courant économique reposant sur les théories de l'auteur britannique John Maynard Keynes. Le principal ouvrage de Keynes, la Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie (1936), a été publié durant une période de crise qui affectait l'ensemble des pays développés. Rompant avec la théorie économique « classique » qui avait pendant plus d'un siècle joui d'une emprise inégalée, Keynes affirma que l'évolution de l'économie nécessitait la mise en œuvre de politiques gouvernementales différentes.¹⁰

« La demande effective »¹¹ chez les keynésiens détermine les décisions d'embauche des entreprises. Ces dernières réduisent leurs coûts de production ce qui amène à la réduction de la consommation. Son insuffisance provoque du chômage : «En cas d'insuffisance de la demande effective, la main d'œuvre est sous employée, en ce sens qu'il y a des hommes sans emploi désireux de travailler pour un salaire réel inférieur à celui qui existe. A mesure que la demande effective croît, l'emploi augmente donc, sur la base d'un salaire réel égal ou inférieur au taux existant, jusqu'à ce qu'il ne reste plus de main d'œuvre disposée à travailler pour le salaire réel en vigueur. »¹².

Il faut donc que l'Etat injecte des revenus supplémentaires dans l'économie pour stimuler la demande et créer des emplois.

Keynes mit en évidence le fait que l'économie ne tendait pas nécessairement vers une situation de plein-emploi et que l'on ne pouvait attendre des forces du marché qu'elles apportent une solution à la récession.

Supposons, par exemple, que l'économie se trouve en situation de plein-emploi et que les entreprises décident, pour une raison ou une autre, de réduire leurs investissements consacrés à de nouveaux équipements. Les personnes fabriquant ces équipements vont alors perdre leur emploi et ne pourront plus consacrer les mêmes sommes à l'achat de biens de consommation qu'auparavant, de sorte que certaines d'entre elles, qui produisent ces biens de consommation, vont à leur tour se retrouver au chômage. Il en résulte un effet

¹⁰ Encarta, «la théorie keynésienne», consulter le 16/03/2013

¹¹ «La demande effective » : c'est la production que les entreprises pensent pouvoir vendre. Ce n'est pas la demande réelle, mais la demande attendue par les entreprises qui déterminent le niveau de production.

¹² BREMOND Janine, «Keynes et les keynésien aujourd'hui », HATIER, 4^eédition, Paris, 1993,p33, consulter le 13/03/2013.

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

« multiplicateur » qui conduit l'économie au point le plus bas jamais atteint en termes d'emploi, de revenus et de production.

Selon Keynes, aucun mécanisme économique ne se met alors naturellement en route pour mettre un terme à cette spirale. Bien qu'elles diminuent les coûts des entreprises, les réductions de salaire sont inutiles dans la mesure où elles limitent également le pouvoir d'achat des travailleurs et, par conséquent, le volume des ventes des sociétés. Un taux de chômage élevé est dans cette optique, lié à la faiblesse de la demande (autrement dit des dépenses).

Seule une intervention de l'État visant à diminuer les impôts ou à augmenter ses propres dépenses (même si cela doit induire un déficit budgétaire temporaire) peut remettre l'économie sur la voie du plein-emploi.

En résumé, le gouvernement doit veiller à maintenir la demande à un niveau suffisant pour créer une situation de plein-emploi et la faire perdurer sans pour autant générer d'inflation.

1-5 L'analyse du chômage selon les monétaristes

L'analyse du chômage est surtout due à l'école monétariste¹³ et plus particulièrement à W.phillips. Le courant monétariste est né en réaction à la théorie keynésienne qui considère la politique monétaire du gouvernement comme inefficace, en effet, seules les politiques budgétaires et fiscales permettent au gouvernement de contrôler l'évolution de la conjoncture.

En réaction à de telles conceptions, Milton Friedman, de l'Université de Chicago, démontre l'importance économique de la monnaie et l'inefficacité des politiques de conjoncture.

Cette école de pensé, née dans les années 1940, reste marginale jusqu'à la fin des années 1960 où un phénomène nouveau apparaît dans les économies développées : la stagflation. Ce phénomène s'exprime comme un développement simultané de l'inflation et du chômage. La théorie keynésienne est inadaptée à expliquer cette situation.

¹³ «Le monétarisme», perso.enstmac.fr/~schwartz/eco/seance1/lexique/**monetarisme.pdf**, consulter 20/03/2013

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

Pour Friedman la quantité de monnaie est déterminée par le comportement des autorités monétaire. L'inflation s'explique par une quantité de monnaie dans l'économie trop importante par rapport au taux de croissance réel ; il existe un taux de chômage naturel qui dépend des conditions structurelles de l'économie. Il est impossible de s'en écarter de façon prolongée par la mise en place de politiques conjoncturelles. Toute politique gouvernementale de dépense publique est inefficace, car les dépenses supplémentaires financées par emprunt et/ou par impôt ne font que compenser la baisse des dépenses privées (entreprises et ménages), il n'y a donc pas l'impact sur le revenu réel.

La seule politique capable de restaurer l'équilibre économique est la politique monétaire qui s'exprime par un taux d'expansion monétaire régulier (création monétaire contrôlée) compatible avec une croissance non inflationniste. Les monétaristes, à la suite des classiques, condamnent une présence trop importante de l'Etat dans l'économie car celui-ci perturbe les mécanismes autorégulateurs des marchés permettant de retrouver automatiquement l'équilibre. Les politiques interventionnistes de l'Etat conduisent à des situations inflationnistes sans pour autant résoudre les problèmes de chômage.

Le modèle de Friedman s'est imposé comme le modèle de référence aux Etats-Unis et en Grande Bretagne alors que la plupart de pays européens ont préféré un modèle de croissance plus keynésien avec une présence de l'Etat importante dans la vie économique.

2- Les études empiriques sur le chômage

2-1 la vision de Xavier Bertrand sur chômage

Xavier Bertrand¹⁴ juge que : "le chômage est bien dû à un manque de croissance. Alors que celle-ci n'est pas uniquement due à la crise du financement. Une relance de la croissance par la demande est plus qu'urgente, et ceci suppose donc une amélioration de la rémunération de chacun qui commence par le fait d'offrir un véritable travail, correctement rémunéré au plus grand nombre. Or, ceci semble assez loin des mesures annoncées".¹⁵

¹⁴ Xavier Bertrand, né le 21 mars 1965 à Châlons-sur-Marne est un homme politique français. Il est également ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé dans le gouvernement François Fillon III de 2010 à 2012. Auparavant, il a été secrétaire général de l'UMP (de 2008 à 2010), et ministre de la Santé du gouvernement.

¹⁵ «lutte-contre-chômage-mesures-vraiment-efficace», <http://www.lecercle.lesechos.fr>, consulter le 20/03/2013

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

Cet économiste constate que pour lutter contre le chômage les gouvernements doivent :

- Augmenter les contrats aidés en plus à celle qui existe déjà;
- Induire les entreprises au développement d'apprentissage car ce dernier permet d'offrir des contrats forts peu rémunérées ;
- Réorganiser les politiques d'emplois et proposer d'emplois par des formations de longue durée en d'autre terme offrir d'emplois et des formations aux chômeurs pour une durée plus d'un an.

2-2 la vision de Maurice Allais sur chômage

Maurice Allais¹⁶ définit le chômage comme un phénomène très complexe à mesurer et qui trouve son origine dans différentes causes. Pour expliquer la hausse du chômage cet économiste propose ces principales causes:

- Pour expliquer la première véritable cause de la montée du chômage, Maurice Allais considère le chômage chronique comme le résultant de la rémunération salariales globales .Il est dû alors au niveau élevé des charges sociales.
- La seconde cause de chômage correspond au chômage induit par le libre échange mondialiste : il est le résultat de la concurrence des pays à capacité technologique, et l'internationalisation de système monétaire et financier. C'est alors la libéralisation mondiale des échanges la cause majeur du chômage.
- La troisième cause de chômage qu'il a constaté est le chômage induit par l'immigration extra communautaire donc c'est la libre circulation de la main d'œuvre qui a causé le chômage.
- L'évolution technologique, progrès et l'innovation, constituent une autre cause de chômage.

¹⁶ Maurice Félix Charles Allais est un économiste français, né à Paris le 31 mai 1911 et mort le 9 octobre 2010 à Saint-Cloud. Il est le seul économiste français à avoir reçu le Prix Nobel d'économie. C'est un économiste libéral, antimondialiste et protectionniste.

Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage

2-3 la vision de Peter Diamond sur chômage

Le professeur Diamond¹⁷ a élaboré un modèle qui démontre que plus les allocations chômage versées aux demandeurs d'emploi sont élevées, plus la durée de recherche d'un emploi est longue et le taux de chômage sera élevé.

Pour plus de détaille nous proposons cet exemple : avec ces allocation de chômage, les chômeurs vont pouvoir allonger leur durée de recherche et trouver un emploi qui correspond mieux à leur qualification mais s'ils ne les reçoivent pas, les chômeurs vont accepter le premier travail trouver même si le salaire est bas.

Conclusion au chapitre I

Pour conclure nous pouvons dire que le chômage est la situation de la main-d'œuvre disponible à travailler qui est à la recherche d'un emploi mais ne réussit pas à en trouver, mais La réalité du chômage est complexe : les types de chômeurs sont nombreux, les frontières entre l'emploi et le non-emploi floues, les statuts des actifs employés fort divers. En fait, les notions d'emploi, d'inactivité et de chômage ne sont pas disjointes mais elles se chevauchent.

¹⁷ Peter Arthur Diamond est un économiste américain né le 29 avril 1940 à New York. En 2011, il est professeur au Massachusetts Institute of Technology. Il a reçu le prix Nobel d'économie en 2010

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Introduction au chapitre II

Pour la plupart des gens, le seul moyen d'échapper à la pauvreté est d'avoir un emploi. L'emploi ne se crée pas par une loi ou un arrêté. Il faut en premier lieu une économie saine et une bonne croissance économique.

L'OIT¹⁸ est consciente qu'élaborer des normes du travail sans s'attaquer à la problématique de l'emploi est dénué de sens et elle consacre donc une large part de son programme de travail à créer pour les hommes et les femmes des possibilités plus nombreuses d'avoir un emploi et un revenu décents. Pour ce faire, elle cherche à promouvoir les normes internationales sur la politique de l'emploi qui, associées à des programmes de coopération technique, visent à parvenir au plein emploi, productif et librement choisi. Il n'y a pas qu'une seule politique qui puisse être recommandée pour atteindre cet objectif. Chaque pays, industrialisé, en développement ou en transition, doit mettre en place ses propres politiques dans le but de parvenir au plein emploi. Les normes de l'OIT relatives à la politique de l'emploi facilitent la conception et la mise en œuvre de telles politiques, garantissant ainsi le maximum de possibilités d'avoir accès à l'emploi nécessaire pour exercer un travail décent.

Section 01: le marché du travail et l'équilibre entre l'offre et la demande

Un marché s'entend d'un ensemble d'acteurs en concurrence pour la production et la vente d'un bien ou d'un service. Outre le marché du travail comme tout les marchés met en présence des "offreurs de travail" : les personnes qui désirent travailler, qui vendent leur force de travail et des "demandeurs de travail" : les personnes qui désirent utiliser la force de travail; les entreprises par exemple qui recherchent de la main-d'œuvre pour produire des biens ou des services. Il fonctionne par la confrontation de ces personnes, qui, compte tenu de leurs buts et de leurs contraintes, prennent les décisions les plus avantageuses pour elles.

¹⁸L'Organisation internationale du travail (OIT) (en anglais : *International Labour Organization*) est une agence spécialisée de l'ONU. Sa mission est de rassembler gouvernements, employeurs et travailleurs de ses États membres dans le cadre d'une institution tripartite, en vue d'une action commune pour promouvoir le travail décent à travers le monde.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

1- La population active, inactive et le taux d'activité

1-1 La population active

La population active¹⁹ regroupe tout les personnes en âge du travail exerçant une activité rémunérée au sens propre sont des actifs occupés ainsi que celle déclarant chercher activement à exercer une activité rémunérée dite aussi les actifs inoccupés ou chômeurs.

Toutes les personnes en congés de maladie (moins d'une année) ou en formation, les stagiaires rémunérés de l'entreprise, les apprentis sont comptabilisés parmi les actifs occupés.

$$\text{Population active} = \text{Population active occupée} + \text{Chômage}$$

1-2 La population inactive

. La population inactive²⁰ comprend l'ensemble des personnes qui n'exercent pas une activité rémunérée ou qui n'en cherchent pas activement, à titre d'exemple : élèves, étudiants, retraités, femmes au foyer.

$$\text{Population inactive} = \text{Population totale} - \text{Population active}$$

1-3 le taux d'activité

Le taux d'activité²¹ est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population totale.

$$\text{Taux d'activité} = \frac{\text{Population active}}{\text{Population totale}} * 100$$

Le taux d'activité varie en fonction de l'évolution de la population active et de la population totale.

¹⁹ «Population active et chômage», <http://honorat.lyceefrancais-brasilia.net/documents/pa2.pdf>, p01 consulter le 18/04/2013.

²⁰Idem, Page 02.

²¹ LEGLISE Delphine, «Taux d'activité et taux d'emploi : une définition, différentes approches », http://www.pivernpdc.org/rencontres/documents/9_3_Insee.pdf, 2009, p01, consulter le 19/04/2013

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

2- Le marché du travail

Le marché du travail est le lieu où se rencontre l'offre et la demande de travail. L'offre de travail émane des individus qui cherchent à exercer une activité rémunérée, nous parlons aussi de demande d'emploi et la demande de travail des entreprises ou offre d'emploi.

2-1- L'offre du travail

Par offre de travail nous distinguons le nombre de travailleurs prêts à offrir leurs services en contre partie d'un salaire donné. En général, la relation entre les services offerts par ces travailleurs et les salaires reçus, nous fournit une courbe croissante : plus le salaire est élevé, plus le nombre des travailleurs prêts à travailler sur le marché est grand.

En d'autre manière l'offre de travail correspond à la demande d'emploi. Sur le marché du travail, ce sont les ménages qui offrent leur travail, c'est-à-dire leur force de travail aux entreprises. Les entreprises demandent de la force de travail des ménages, il s'agit donc d'inverser le raisonnement sur le marché de l'emploi.

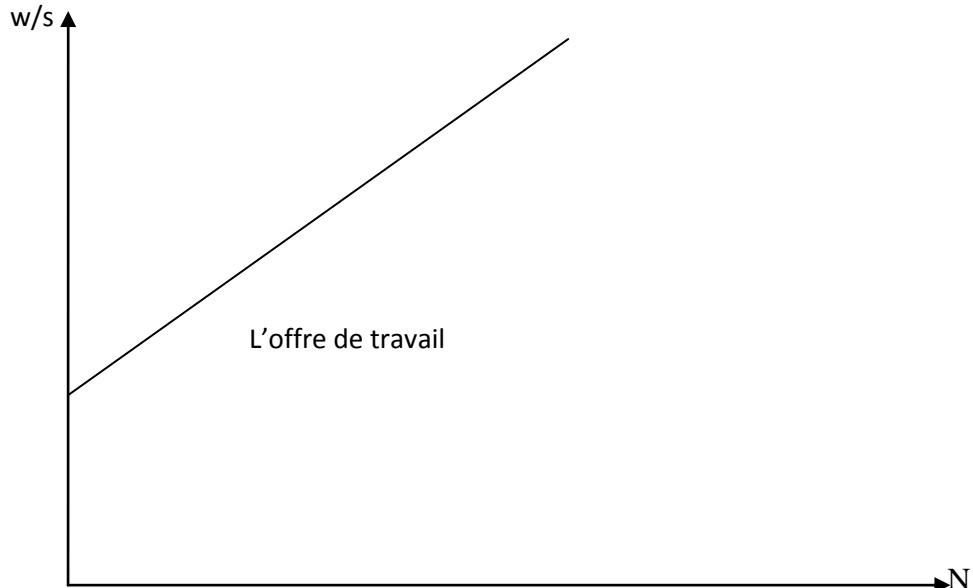
L'offre de travail se réalise à partir d'un arbitrage fait par le travailleur entre le travail²² et le loisir²³. Pour déterminer l'offre de travail, il suffit d'analyser des choix du consommateur. Les deux biens entre lesquels le consommateur doit choisir sont le revenu réel qui permet de consommer tous les biens et services, et le temps de loisir.

²² Le travail est une activité par laquelle l'homme produit des biens et des services qui assurent la satisfaction de ses besoins naturels mais aussi sociaux.

²³ Le loisir compris comme du non-travail rémunéré, il inclut en particulier le temps consacré à la production domestique au quelle nous pouvons citer la préparation des repas, le ménage, bricolage, et l'éducation des enfants.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Figure n°02 : La courbe de l'offre de travail



Source : Perrot Anne (1992), Les nouvelles théories du marché du travail, La découverte.

N : la quantité de travail demandée.

W/P : le salaire réel.

D'après ce graphe, la courbe de l'offre est croissante du salaire réel, en fait plus le salaire augmente plus il y a des heures du travail qui sont acceptées, cette courbe ne commence pas à partir de zéro ça veut dire que aucun individu ne veut travailler même une heure pour un salaire nul. Le salaire auquel cette courbe de l'offre commence est appelé le salaire de réserve²⁴, au fur et au mesure le taux de salaire augmente et le nombre des heures de travail augmente aussi progressivement, à l'inverse une baisse du salaire engendre une baisse de l'offre du travail.

2-2-La demande de travail

La demande de travail désigne le nombre de travailleurs que les firmes d'un marché sont prêtes à employer pour un salaire déterminer. Elle émane d'entreprises qui agissent au mieux de leurs intérêts : elles emploieront des travailleurs tant que ceux-ci leur rapportent plus qu'ils ne leur coûtent.

²⁴ Le salaire de réserve se définir par le salaire minimum auquel l'individu accepte de travailler.

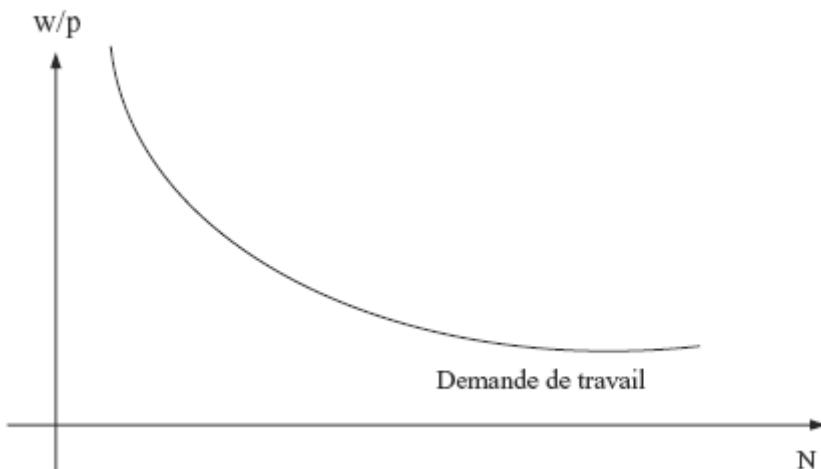
Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Autrement dit la demande de travail provient des entreprises qui embauchent de la main d'œuvre en comparant ce que la valeur que le travailleur va apporter en plus, au coût supplémentaire lié à son embauche.

Pour que les entreprises déterminent les quantités des différents produits à offrir, elles doivent définir d'abord des quantités de facteurs de production à utiliser, c'est-à-dire par exemple du nombre de travailleurs à embaucher, celui-ci détermine la quantité de produits qui peut-être offerte. La demande de travail varie donc suivant les objectifs de l'entreprise en terme de rendement, suivant le coût (le salaire) des travailleurs, et suivant l'évolution du prix des biens que l'entreprise produit.

La quantité demandée de travail est fonction du prix relatif du capital et du travail et des productivités respectives des deux facteurs.

Figure n°03: La courbe de la demande du travail



Source : Perrot Anne (1992), Les nouvelles théories du marché du travail, La découverte.

N : la quantité de travail demandée.

W/P : le salaire réel.

La courbe de demande de travail est décroissante, elle évolue de manière inverse du salaire réel, c'est parce que plus le salaire réel augmente moins les employeurs sont d'accord pour offrir du travail. Chaque point de la courbe représente la quantité du travail sur l'axe des

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

abscisses qui correspond sur l'axe des ordonnées à un salaire du marché qui est donc le salaire auquel les demandeurs sont d'accord de payer le travail.

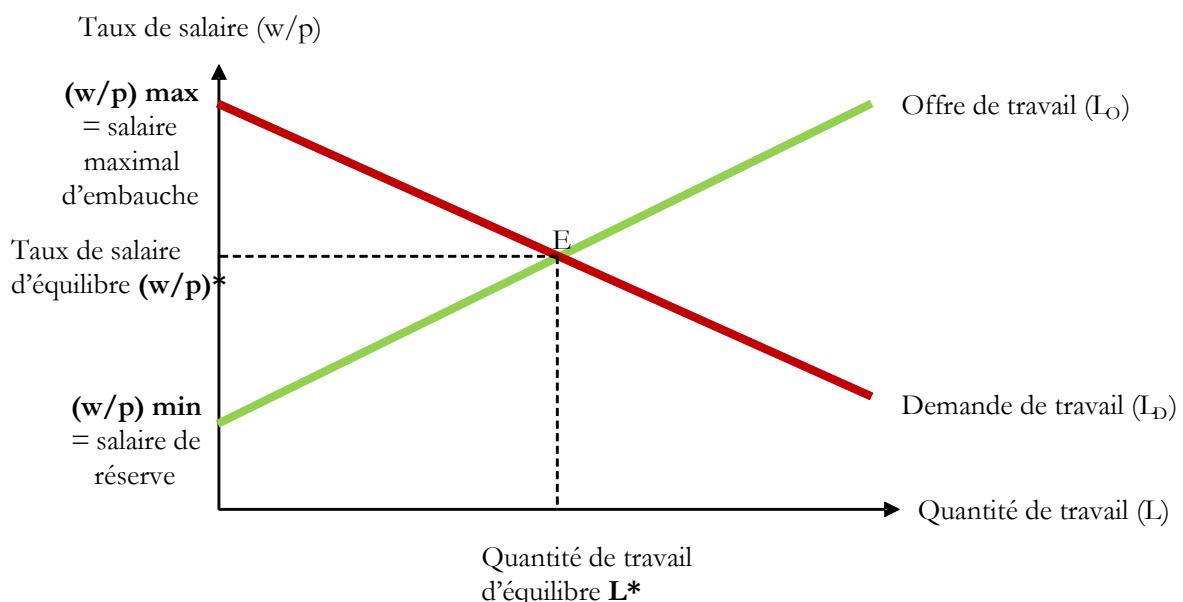
2-3- L'équilibre du marché

L'équilibre du marché du travail se définit comme la combinaison de salaires reçus et du nombre de travailleurs employés qui satisfait simultanément les travailleurs et les firmes.

La courbe de demande et la courbe d'offre, sont respectivement décroissante et croissante en fonction du prix, ont un point d'intersection où les quantités demandées et offertes sont égales pour un prix déterminé dans le cadre d'une négociation collective.

Le taux de salaire d'équilibre permet d'égaliser l'offre et la demande de travail, et de ce fait, le chômage involontaire ne peut pas exister. En revanche chaque travailleur est libre de refuser un niveau du salaire qui lui permettrait de trouver un emploi, il s'agit uniquement d'un chômage volontaire.

Figure n°04 : La détermination du salaire d'équilibre sur le marché du travail



Source : Perrot Anne (1992), Les nouvelles théories du marché du travail, La découverte.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Nous avons donc les deux courbes : l'offre de travail globale²⁵ de la part des travailleurs et la demande du travail globale²⁶ des employeurs. L'offre du travail augmente quand le salaire augmente. La demande de travail, à l'inverse diminue quand il augmente aussi. Les deux courbes se croisent en un point E

. Il est considéré comme le prix du travail²⁷ d'équilibre qui permet la satisfaction des deux parties.

La rencontre de l'offre et de la demande de travail permet de déterminer le salaire d'équilibre sur le marché qui correspond au (w/p)* mais aussi la quantité du travail d'équilibre L*. Toute augmentation de l'offre de travail provoque une baisse de la demande.

2-4- La flexibilité de marché du travail

La flexibilité correspond à la capacité d'une entreprise à s'adapter aux évolutions de la demande et de son environnement et la flexibilité du travail implique donc la remise en cause des rigidités des rigidités liées au travail que ce soit conditions d'embauche et de licenciements, coût du travail. Elle peut prendre plusieurs formes : flexibilité quantitative externe et interne, salariale, fonctionnelle, par externalisation.

A partir des observations empiriques, la flexibilité et notamment la flexibilité salariale favorise la création de l'emploi.

Premièrement, elle permet de créer des emplois car elle réduit les rigidités relatives aux contrats de travail. La flexibilité quantitative externe²⁸ et l'externalisation permettent une meilleure adaptation des entreprises vis-à-vis du marché. Ainsi, si la demande est plutôt favorable, les entreprises seront plus facilement incitées à embaucher car elles n'auront pas à supporter le poids de ces nouveaux travailleurs précaires en cas de retournement de la conjoncture.

Deuxièmes, La flexibilité du travail permet de créer des emplois car elle permet de réduire le coût du travail. La flexibilité salariale²⁹ permet au marché du travail de fonctionner

²⁵ L'offre de travail globale est la somme de tous les offreurs individuels qui se rencontrent sur le marché.

²⁶ La demande de travail globale est la somme des demandeurs individuels du travail.

²⁷ Le prix du travail est à la fois un revenu pour les travailleurs et un coût pour les employeurs.

²⁸ La flexibilité externe quantitative permet de faire fluctuer les effectifs de l'entreprise en fonction des besoins en ayant recours aux licenciements et aux contrats de travail de courte durée.

²⁹ La flexibilité salariale qui permet de faire varier à travers la rémunération des salariés, le poids de la masse salariale de l'entreprise.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

de manière optimale. Les charges salariales et patronales plus précisément les prélèvements obligatoires sur le travail trop lourd pèsent trop lourdes aussi sur le coût du travail et n'incitent pas aux créations d'emplois. Développer la flexibilité salariale et abaisser les niveaux des prélèvements obligatoires sur le travail peuvent donc inciter à l'embauche des travailleurs même les moins qualifiés.

Par ailleurs, la flexibilité quantitative externe mais aussi la flexibilité quantitative interne³⁰ permettent de réduire le coût global du travail en évitant les coûts liés à d'éventuels licenciements, en n'ayant pas à supporter le coût d'une main d'œuvre excédentaire, en proposant des rémunérations relativement faibles aux salariés précaires, ce qui peut pousser à créer davantage d'emplois

Non seulement un élément favorable, la flexibilité du travail peut générer des effets pervers et être parfois défavorable à l'emploi. La flexibilité du travail peut nuire à la croissance et donc à l'emploi. La flexibilité du travail constitue le moyen pour les entreprises de disposer de la main d'œuvre nécessaire pour faire face aux aléas de la demande et donc de la production sans devoir embaucher des salariés en CDI ; malgré tout, les créations d'emplois atypiques ne semblent pas réussir à réduire de manière significative le chômage. En vérité, il est de plus en plus admis que la diminution efficace et durable du chômage passe par des créations d'emplois stables à durée indéterminée; les emplois flexibles n'ont eux qu'un impact temporaire et aléatoire sur le chômage et semblent donc manquer d'efficacité dans un perspective de long terme.

Section 2 : Les politiques d'emploi

1- Définition des politiques d'emploi

Les politiques de l'emploi sont l'ensemble des mesures mises en œuvre par les administrations publiques dans le but d'accroître l'emploi (augmentation du taux d'emploi de la population en âge de travailler) et de réduire le chômage (recherche du « plein-emploi »³¹).

³⁰ la flexibilité interne quantitative qui consiste à faire varier la quantité d'heures travaillées pour un effectif donné. Elle peut être réalisée par des modulations saisonnières à partir d'un contrat portant sur une durée annuelle, des temps partiels, des travaux intermittents, des heures supplémentaires.

³¹ Le terme « **plein emploi** » décrit une situation de l'économie dans laquelle d'une part, toute personne désirant travailler occuperait effectivement un emploi, et d'autre part toutes les capacités matérielles de production seraient utilisées.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Les gouvernements interviennent suite à une dégradation quantitative ou qualitative du marché du travail afin de réguler la montée du chômage ainsi que de corriger les conséquences qui y sont liées.

D'un point de vue purement descriptif, on peut les classer en deux grandes catégories : les politiques de l'emploi actives et les politiques de l'emploi passives.

- Une politique de l'emploi **active** vise une croissance génératrice d'emplois. Les mesures prises incitent les entreprises à embaucher : primes à l'embauche de jeunes, allègement ou exonération de cotisations sociales ; elles prévoient souvent également la création d'emplois dans le secteur public.
- Une politique de l'emploi **passive** cherche à rendre le chômage supportable et à réduire la population active. Les mesures prises consistent par exemple à indemniser les chômeurs (allocations chômage) ou à inciter au retrait d'activité en favorisant le temps partiel volontaire, les départs en préretraite, le retour au pays des immigrés.

2-Les différentes politiques d'emploi

2-1- Les politiques théoriques d'emploi

a- Le marché de travail chez les théoriciens

- **les classiques et les néoclassique**

Pour les économistes classiques et néoclassiques³², ainsi appelés en raison d'une démarche scientifique centrée sur un individu considéré comme rationnel, la relation entre montant du salaire et emploi ne fait aucun doute.

Le travail n'est qu'une marchandise dont le prix est fonction de l'offre et de la demande. Pour eux les salariés arbitrent au départ entre temps de loisir et temps de travail. Si le salaire s'élève, le salarié réduira son temps de loisir pour travailler davantage. A l'inverse, il réduira son offre de travail si le salaire baisse pour augmenter son temps de loisir. Cette relation souligne que l'offre de travail émanant des salariés est fonction de la croissance du salaire réel.

Pour les chefs d'entreprise, la demande de travail se fera en fonction de la baisse du salaire réel. Ces derniers arbitrent en effet leur besoin d'embauche selon la productivité

³² «La relation salaire-emploi», http://www.studyrama.com/IMG/pdf/cours_economie_03.pdf, consulter le 18/04/2013

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

marginale de l'entreprise, c'est-à-dire que le dernier salarié recruté doit rapporter plus que sa rémunération. Si les salaires baissent, les employeurs embaucheront donc davantage. En revanche, si les salaires augmentent, le coût de la productivité marginale s'élèvera, ce qui va dissuader l'employeur d'embaucher de nouveaux salariés.

Il apparaît donc que la rencontre entre l'offre et la demande de travail détermine un niveau de salaire donné ou salaire d'équilibre qui assure le plein-emploi. S'il y a trop de demandeurs d'emploi, la baisse du salaire entraînera une augmentation de la demande des employeurs. S'il n'y a pas assez de demandeurs d'emploi, la hausse des salaires qui s'ensuivra va susciter des candidats, prêts à renoncer à leurs loisirs.

Suivant la théorie des classiques, le marché du travail s'autorégule par la flexibilité du salaire, ce qui ne peut donc engendrer de chômage. Ou alors celui-ci sera volontaire, le salarié n'acceptant pas de travailler aux conditions du salaire d'équilibre. Ou encore cela aura pour cause l'intervention des syndicats et de l'Etat qui vont créer des rigidités sur le marché et détruire ainsi son équilibre.

• les marxistes

L'histoire, pour Marx, est celle de la « lutte des classes », qui, tout au long des siècles, opposa les classes travailleuses et les classes dominantes, disposant de dispositifs juridiques, idéologiques, voire de force physique pour s'approprier le produit du travail des premières.

Dans la société capitaliste moderne, l'institution qui permet à la classe dominante de s'approprier le produit de la classe travailleuse est, pour Marx, le salariat. Il incite d'avoir un « libre » marché du travail, qui semble assurer un équilibre marchand entre les parties (l'employeur et l'employé).

Suivant Marx, nous pensons en revanche que le travail est d'abord un acte productif et que c'est ainsi qu'il faut d'abord le saisir. Ce n'est pas une valeur, une institution, ou un rapport social. Le travail n'a de la valeur que parce qu'il est réputé productif. C'est pourquoi il faut penser les modalités complexes par lesquelles il est aujourd'hui productif.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

- **les keynésiens**

Keynes veut montrer que l'économie de marché est un système économique efficace, mais qui, sans intervention de l'Etat, engendre du chômage involontaire. L'intervention de l'Etat est donc essentielle pour permettre le plein-emploi.

Le déterminant de l'emploi chez les libéraux est le niveau du salaire réel. A l'inverse, chez Keynes, le déterminant de l'emploi est le niveau de production, lui-même dépendant du niveau de la demande effective. Le niveau de l'emploi ne se détermine donc pas sur le marché du travail, mais sur le marché des biens et des services.

Ce qui détermine le niveau de la demande effective est le niveau de la consommation, dépendant elle-même de la propension à consommer, et le niveau de l'investissement.

L'équilibre sur le marché des biens et des services est toujours réalisé, mais il existe différents niveaux d'équilibres, auxquels correspondent différents niveaux d'emplois. Un seul équilibre entraîne le plein emploi.

Cet équilibre dépend du niveau de la demande effective.

Or, ce serait vraiment le hasard pour qu'il corresponde dans la réalité à ce niveau de plein-emploi donc l'équilibre de marché est donc quasiment toujours un équilibre de sous-emploi, où existe du chômage involontaire.

Pour parvenir au plein emploi, il faut mettre en place des politiques qui permettent la hausse de l'investissement et la baisse de l'épargne.

b- les politiques d'emploi préconisées par les différents courants économiques

- **les classiques et les néoclassiques**

Le coût élevé du travail entraîne une impossibilité à générer des profits suffisants. Il convient donc de baisser les salaires (difficile à mettre en oeuvre dans nos économies, encore que !) ou (et) les charges sociales (cette voie est privilégiée actuellement en France). On peut indirectement baisser le coût du travail par le biais de formes de travail nouvelles (CDD par exemple), par l'individualisation des rémunérations (remettant en cause les grilles générales).

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Les entreprises doivent être aidées à générer plus de profits (limitation de charges fiscales, aides financières à l'investissement, ...). L'investissement doit donc être promu ("les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain, et les emplois d'après demain").

On aimerait que ces affirmations se concrétisent ! (Elles le pourraient si les investissements étaient des Investissements de capacité, au lieu d'être des Investissements de productivité).

- **Les keynésiens**

Les politiques de l'emploi préconisées par Keynes³³ sont :

Tous d'abord, dans les années de forte récession, un programme de travaux publics, sous l'égide d'une autorité publique ou semi-publique, constitue une politique offensive de lutte contre le chômage involontaire. Soulignons que la mise en œuvre de projets publics ou semi-publics n'a pas comme objectif premier de se substituer à l'investissement privé, mais de le relancer, en envoyant un signal fort de future hausse des prix. L'objectif fondamental d'un office national de l'investissement est donc de coordonner les anticipations des entrepreneurs afin de lutter contre le chômage involontaire.

Ensuite, le concept de chômage volontaire a une forte valeur opératoire sur le terrain de la politique économique. En effet, lorsque le taux de chômage est encore au-dessus de 10% dans les années 1937-1939, il est vain, sinon dangereux, de chercher à le résoudre par une politique de relance globale, car le chômage est alors en grande partie imputable à la rigidité de la structure économique, au défaut d'organisation dont pâtit le système. Cela ne signifie pas qu'il est irréductible, mais cela ne peut s'effectuer sans une forte coopération de l'ensemble des acteurs économiques.

Troisièmement, Keynes s'oppose à la hausse des taux d'intérêts pour contrôler à court terme la surchauffe de l'économie. Dans une perspective de long terme, la politique monétaire est une arme importante de lutte contre le chômage, grâce au maintien du taux d'intérêt à son optimum de long terme. Mais il est hors de question, pour Keynes, de manipuler les taux d'intérêt à court terme. D'une certaine manière, tout comme pour Friedmann, la politique monétaire selon Keynes est fondée sur des règles.

³³ RIVOT Sylvie, «la politique de l'emploi dans les écrits politiques de Keynes (1930-1939)», <http://www.erudit.org/revue/ae/2003/v79/n1-2/009679ar.pdf>, consulter le 28/04/2013.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

- **les marxistes**

Pour les marxistes, l'existence d'un chômage persistant est la preuve de l'incapacité du capitalisme à assurer le plein emploi, donc le seul moyen de supprimer définitivement le chômage serait d'abolir le capitalisme et le système du salariat, en passant par une société socialiste ou communiste, et cela par la lutte des classes.

2-2-Les mesures passives et actives d'emploi

Comme nous avons cité précédemment il existe deux types de politique. D'une part les politiques d'emploi actives, d'autre part nous avons les politiques passives.

a- Les mesures actives³⁴

Les mesures actives ont pour but de favoriser le retour à l'emploi des chômeurs ainsi que d'augmenter le volume d'emploi, c'est-à-dire de favoriser la création d'emploi ainsi que la formation des travailleurs aboutissant ainsi à une croissance plus riche en emplois.

Ce sont les politiques actives du marché du travail qui encouragent le retour à l'emploi, nous pouvons distinguer cinq moyens qui peuvent être mis en œuvre :

- **Inciter les entreprises à embaucher par différents moyens**

- **primes à l'embauche**

Plusieurs aides existent pour inciter les entreprises à embaucher des personnes handicapées. Ces aides peuvent être de plusieurs natures : aides financières, tutorat, aide à la formation

- **baisse du coût du travail**

La réduction du coût du travail induit avec deux effets (effet de substitution et effet de compétitivité) une création d'emploi. En effet, avec l'effet substitution, c'est-à-dire que les entreprises optent pour le recrutement de nouveaux travailleurs, rend le travail plus attractif que le capital pour les entreprises et cette baisse du prix relatif du travail les incite à embaucher. Et avec l'effet de compétitivité, la baisse de coût du travail permet une baisse des prix des produits, une hausse de la production et donc de l'emploi.

³⁴ FLAYOLS Alexandra, «Rigidité du marché du travail et chômage : quelle relation ?», mémoire de master 1, France, 2010, p21

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Cependant, cette politique peut conduire à une augmentation de la demande qui sera défavorable à l'emploi. En effet, la baisse du coût du travail peut plutôt inciter les entreprises à utiliser les gains réalisés pour moderniser leurs équipements. Au total, les effets de la baisse des charges sont complexes et ce qui est vrai pour l'entreprise, ne l'est pas nécessairement pour toute l'économie.

➤ les cotisations sociales

Les cotisations sociales sont des prélèvements assis sur les salaires, aussi appelées charges sociales. Elles font partie des taxes sur les traitements et salaires. Elles sont associées au financement de prestations sociales.

Les cotisations sociales correspondent donc à une part socialisée du salaire, c'est-à-dire captée par des organismes appelés caisses afin d'être redistribuée. Les cotisants bénéficient en contrepartie d'une couverture partielle ou totale de frais divers, engendrés par l'un des grands risques (chômage).

• Créer des emplois

En embauchant dans le secteur public ou en mettant en place des moyens visant à inciter la création d'entreprises, ou de mettre en place des politiques visant à inciter les investissements privés (baisse des taux d'intérêt, aides fiscales, etc.) Ainsi que dans le secteur non marchand (c'est-à-dire à but non lucratif)

• Augmenter l'efficience du marché du travail

Par une meilleure connaissance des possibilités du marché du travail, la nature et la location de l'emploi, les conditions et possibilités salariales et de travail et l'assistance nécessaire pour exploiter cette information est vitale pour l'amélioration du fonctionnement du marché du travail.

L'information sur le marché du travail, par des conseillers d'orientation compétents peut contribuer à augmenter le nombre et l'adéquation des emplois proposés par les employeurs et qui intéressent les personnes à la recherche d'un emploi, à réduire la fréquence et la durée du chômage et à augmenter en général l'efficience du fonctionnement du marché du travail.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

• Encourager la formation des travailleurs

De façon purement statique le chômage résulte de la confrontation du stock d'emplois au stock d'actifs, en niveau mais aussi en structure : le problème est aussi celui de l'adéquation qualitative, et pas seulement quantitative, de l'offre et de la demande de travail.

La formation joue un rôle dans l'accroissement de la productivité des travailleurs, dans la maîtrise des nouvelles techniques, dans l'adaptation aux changements qualitatifs du monde du travail et la gestion des compétences. Elle est également considérée comme un outil majeur de lutte contre le chômage en permettant l'insertion des jeunes ou la réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

• Rendre le marché du travail plus flexible

Le taux de chômage entre pays ou régions s'expliquent en partie par des degrés différents de (rigidité) ou, en termes positifs, de (flexibilité) du marché du travail. On estime que les chocs sur les prix entraînent un chômage structurel plus élevé lorsque le marché du travail est (rigide), tandis que des marchés du travail (flexibles) peuvent s'adapter à de tels chocs sans qu'il y ait pratiquement aucune perte d'emploi. Le fait d'améliorer la capacité de réaction des marchés du travail à l'évolution de l'offre et de la demande contribuerait donc à éliminer les obstacles qui s'opposent à un retour à une situation durable de haut emploi.

Les critères et facteurs déterminants de la flexibilité du marché du travail³⁵ sont les suivant :

- Flexibilité des coûts réels de main-d'œuvre à l'échelle de l'économie tout entière ;
- Capacité d'adaptation des coûts relatifs de main-d'œuvre entre les professions et les entreprises ;
- Mobilité de la main-d'œuvre ;
- Flexibilité du temps de travail et de l'organisation du travail.

Les deux premiers sont des aspects macro ou micro-économiques de la flexibilité des coûts de main-d'œuvre, tandis que les deux derniers concernent la capacité d'adaptation de l'offre et de l'utilisation de la main-d'œuvre du point de vue quantitatif et qualitatif. Des interactions se

³⁵ KLAU Friedrich, MITTELSTADT Axes, «flexibilité du marché du travail», www.oecd.org/fr/eco/croissance/35557220.pdf, consulter le 06/04/2013

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

produisent entre certains de ces éléments. Par exemple, la rigidité des salaires, dans le cas de l'emploi à plein temps, peut se traduire par davantage de possibilités de travail à temps partiel, ce qui accroît flexibilité du marché du travail :

b- les mesures passives

Le but des politiques passives de l'emploi consiste à rendre le chômage supportable et réduire la population active inoccupée. Les moyens utilisés sont³⁶:

• **Les dispositifs d'assurance-chômage et d'indemnisation des chômeurs** : ces politiques visent à garantir un minimum de ressource aux chômeurs. Parmi les outils de cette politique on peut citer essentiellement :

- **L'assurance chômage** : l'assurance chômage est financée par des cotisations d'employeurs et des salariés. Assise sur les salaire-compte tenu des conditions d'affiliation, et de sa limitation dans le temps, elle couvre un peu moins des demandeurs d'emploi.
- **Le régime de solidarité** : est un mécanisme qui recouvre l'ensemble des systèmes d'assurances collectives obligatoires destinés à couvrir les citoyens contre certains risques (maladies et chômage).

• **L'ensemble des dispositifs visant à réduire les candidatures jugées inopportunnes, soit :** les préretraites pour les travailleurs âgés ; l'aide au retour et les renvois autoritaires pour les travailleurs étrangers ; les dispositions et pressions diverses décourageant le travail féminin, notamment celui des femmes mariées.

• L'incitation au retrait d'activité

L'incitation au retrait d'activité qui est une des composantes des politiques passives d'emploi comprend notamment :

- Les allocations spéciales du Fonds national de l'emploi;
- les préretraites progressives ;
- les allocations de remplacement pour l'emploi;
- les cessations d'activité de certains travailleurs salariés;

³⁶ GAZIER Bernard, « *Economie du travail et de l'emploi* », Paris, Dalloz, 1992, page 391-392.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

- les aides au départ d'agriculteurs, commerçants ou artisans âgés ;
- ainsi que des dispositifs anciens : garanties de ressources, contrats de solidarité préretraites, aides à la réinsertion des travailleurs étrangers.

- **L'abaissement de l'âge de la retraite** (de 65 à 60 ans en France en 1982 par exemple),

- **Le partage du travail par la réduction du temps de travail**

Le partage du temps de travail est une idée et une revendication politique qui préconise la diminution du temps de travail des travailleurs ayant un emploi pour réduire le chômage en augmentant le nombre de travailleurs. On parle parfois, péjorativement, d'un « partage du chômage » nous pouvons donner comme exemple la loi Aubry en France avec les 35 heures.

c- Les limites des politiques actives et passives d'emploi

Les limites³⁷ se présentent à différents niveaux:

- Les politiques passives sont de plus en plus coûteuses car le montant global des indemnités à verser s'accroît avec le chômage, mais leurs effets sur le chômage sont très limités (l'offre de travail est peu flexible, elle dépend essentiellement de variables démographiques difficiles à infléchir).
- les politiques actives ont des effets limités car elles peuvent avoir des effets pervers : effet de substitution (en favorisant l'emploi de certains actifs elles menacent celui de certains autres) ou effet d'appel (de nouveaux actifs, femmes ou étudiants, entrent sur le marché du travail). Elles ne s'attaquent pas non plus aux causes du chômage : l'accroissement de la qualification des actifs ne diminue pas significativement le nombre de chômeurs, l'intérêt principal des politiques de formation est social (prise en charge de la qualification des moins adaptés) et statistique (diminution des chiffres du chômage). De plus, la baisse du coût de la main-d'œuvre a aussi des effets limités, les entreprises n'embauchant que lorsque les débouchés sont suffisants. La baisse des rémunérations, conjuguée à une reprise de la croissance, permet de réduire les chômagess, mais accroît les inégalités ce qui amène à des résultats non négligeables mais insuffisants face à l'ampleur du chômage

³⁷ «Les politiques d'emploi», <http://ldebeauvoir.free.fr/AEH/fiches%20techniques/politiques%20d'emploi.doc>, consulter le 25/04/2013

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Section 3 : les politiques d'emploi dans certain pays

La crise de l'emploi à généralisé le monde entier de pays sous développés au pays développés, la France et les Etats unis sont parmi les pays développé menacer par le chômage. Comme toutes autres, ils s'efforcent pour l'éliminer en s'exerçant toute les politiques possibles

1- Les politiques d'emploi prises en France

La politique de l'emploi en France a connu des inflexions diverses, depuis 1974, liées à l'évolution du contexte économique mais aussi aux changements de vision de la crise et de conception des remèdes à y apporter. Il peut être intéressant de mettre en perspective des politiques d'emploi pour mieux en apprécier les grandes tendances et mieux cerner son importance quantitative. ces politiques³⁸ peuvent être résumées comme suit :

Institution en 1974 d'une allocation spéciale d'attente garantissant 90% du salaire pendant un an à tout licencié économique ; en même temps, les garanties de ressources licenciement pour les plus de 60 ans (permettant de diminuer le nombre d'actifs) vont connaître un développement important.

Institution en 1977 d'une aide de 10000 francs pour les travailleurs immigrés ayant été suspendue dès 1974, aux garanties de ressources licenciement s'ajoutent les garanties de ressources démission (pour tous les salariés de plus de 60 ans).

Entre 1977 et 1781, sont lancés trois «Pactes pour l'emploi», reposant d'une part sur des exonérations de cotisations sociales pour l'embauche de jeunes de moins de 25 ans et d'autre part sur des stages pratiques et des contrats-emploi-formation.

En janvier 1982 une nouvelle ordonnance est adoptée instaurant les 39 heures hebdomadaires et la cinquième semaine de congés payés ; ce partage du travail et la réduction des ressources en main-d'œuvre, sont instaurées la retraite à 60 ans et les préretraites dans le cadre des contrats de solidarité.

En 1983 une politique de rigueur est adoptée, elle se focalise sur l'insertion de publics ciblés et développer une gestion plutôt sociale du chômage (l'indemnisation du chômage par

³⁸ GAUTIE Jérôme, «Les politiques de l'emploi», Vuibert, France, 1993, p130, 131, 132, 133, 134, 135, consulter le 13/05/2013.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

l'augmentation du taux de cotisation et sollicitation des fonctionnaires sous la forme d'une contribution de solidarité, diminution de la durée prestation chômage.

A partir de 1986 la politique d'emploi française va connaître de nouvelles orientations, elle va s'organiser autour de quatre axes principaux

- Les pouvoirs publics vont développer de façon croissante une action d'ordre structurel concernant les conditions de fonctionnement du marché du travail, et notamment les comportements des firmes en matière de gestion d'emploi (exemple : suppression de l'autorisation administrative de licenciement, assouplissement du recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim, liberté laissé aux partenaires sociaux de négocier l'aménagement du temps de travail au nivau de l'entreprise) ;
- Cette action s'accompagne d'effort en vue de rationaliser et de modernisé les institutions de service public de l'emploi (exemple : enclenchement d'un processus visant à rapproché l'ANPE³⁹ de l'UNEDIC⁴⁰) ;
- Les dispositifs d'insertion vont connaître un important développement ; les jeunes restent un public prioritaire et les chômeurs de grande durée(exemple : des exonérations partielles de cotisation sociales à la charge de l'employeur pour l'embauche des jeunes de moins de 26 ans) ;
- Enfin, à partir de la fin des années quatre-vingt, s'affirme la volonté de développer les activités dites, «périphériques», dans le secteur mixte, ou encore semi-marchand ou dans les services aux personnes (exemple :en 1987 sont instituées les associations intermédiaires qui, en contrepartie de subventions, emploient des personnes difficilement employables aux conditions du marché, en 1991 des réductions fiscales importantes sont adoptées pour les particuliers recourant à des employés de service).

Ces derniers temps l'Etat français a mit des actions ciblées visant les personnes en difficulté d'insertion, notamment les jeunes, elle a mis l'accent sur le développement de l'apprentissage, sur la restructuration des nombreux dispositifs d'emplois aidés existants et

³⁹ L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) était un établissement public administratif français placé sous la tutelle du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, créé par l'ordonnance n° 67-578 du 13 juillet 1967 sous l'impulsion de Jacques Chirac pour centraliser les offres et les demandes d'emploi, effectuer des statistiques sur le nombre de demandeurs d'emploi et gérer des centres de ressources pour aider les chercheurs d'emploi dans leurs démarches et leur parcours.

⁴⁰ L'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC) est une association chargée par délégation de service public de la gestion de l'assurance chômage en France, en coopération avec Pôle emploi.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

sur la création ou le renforcement des aides en direction des jeunes en difficulté avec le contrat d'insertion dans la vie sociale, l'élargissement des dispositifs d'aides à l'emploi.

La France cherche à agir sur l'offre de travail. Outre les dispositions classiques visant à abaisser le coût du travail notamment en exonérant les bas salaires de charges sociales, l'assouplissement des conditions du licenciement économique et des règles d'application des 35 heures.

L'adaptation des stratégies exigeante de consacrer davantage de ressources aux programmes actifs du marché du travail, afin de maintenir leur efficacité, surtout s'agissant des programmes qui s'adressent aux personnes très exposées au risque de connaître de longues périodes de chômage.

La France cherche à développer les compétences et de renforcer les systèmes de formation tout au long de la vie et autres mesures de nature à promouvoir la mobilité du travail et la création d'emplois plus nombreux et meilleurs, et à réduire les inégalités de revenu et le taux de chômage élevé.

Elle a pris quelques mesures qui sont nécessaires pour aider les jeunes à s'insérer durablement sur le marché du travail, tout en améliorant leurs qualifications et, ainsi, leurs perspectives professionnelles. Les services de conseil et d'assistance à la recherche d'emploi, ainsi que les programmes ciblés de formation et d'apprentissage sont des mesures qui ont fait leurs preuves pour aider les jeunes.

Le gouvernement français et en particulier le ministre de l'emploi à faciliter la transition entre le système scolaire et l'emploi par le soutien de l'embauche en contrat en alternance. Toute entreprise qui recruterá un jeune apprenti avant fin 2010 sera exonérée des charges sociales pour cette personne pendant une période d'un an. De plus, les petites entreprises (de moins de 50 employés) bénéficieront d'une aide directe supplémentaire.

L'Etat à inciter les entreprises à transformer les stages en contrats de travail permanent au lieu de contrat à durée déterminée il le remplace par le contrat à durée indéterminée.

La crise d'emploi de 2007 a poussé le gouvernement français à créer des nouveaux dispositifs de soutien à l'emploi, parmi eux nous pouvons citer :

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

• Encouragement au Développement d'Entreprises Nouvelles :

Un dispositif applicable en 2008, sert à l'aide et à l'encouragement des chômeurs de créer leurs emplois à partir d'un prêt accordé par l'Etat sans aucun intérêt remboursable dans cinq ans. De ce dispositif EDEN⁴¹ les personnes qui peuvent bénéficier sont de l'âge de 18 au moins de 26 ans ainsi que les personnes de moins 30 ans non susceptible de percevoir des allocations chômage ou reconnus des handicapées. Les jeunes âgés de moins de 30 ans ayant démissionné de leur emploi de jeune pour créer leur entreprise.

Ce dispositif exige⁴² :

- Créer ou reprendre une entreprise ;
- Présenter un dossier attestant du caractère réel et consistant du projet, faisant apparaître les perspectives de viabilités ;
- Avoir un prêt d'un organisme financier au moins égale à 50% du montant de l'avance remboursable demandée ;
- Envoyer le dossier complet à l'aide avant la création ou la reprise de l'entreprise

• Nouvelle Aide à la Création ou à la Reprise d'Entreprise :

Ce dispositif est un complément pour un ancien appelé l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises qui vise à développer les créations d'entreprise. Le NACRE s'adresse aux chômeurs qui doivent se présenter avec une demande complète auprès du centre de formalités des entreprises. Cette demande⁴³ est effectuée au moment de la déclaration de la création ou reprise de l'entreprise ou au plus tard le 45e jour qui suit cette déclaration.

L'objectif de ce dispositif est d'aider les personnes sans emploi ou qui ont du mal à s'insérer durablement, à créer ou à reprendre une entreprise il permet de réduire le nombre les chômeurs et les encourager de créer leur propre emploi ; le développement des entreprises innovantes et le soutien dans la croissance économique.

Les conditions de cette aide résident dans ce qui suit : pour un seul bénéficiaire de l'aide, le créateur d'une entreprise individuelle doit détenir au moins 50% du capital mais s'il s'agit de l'entreprise sous forme de société le bénéficiaire doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire soit détenir plus de 50 % du capital comme il exige aussi d'être

⁴¹ «Le dispositif d'encouragement au développement d'entreprises nouvelles», <http://www.cree91.com/bilan/PresentationEDEN.pdf>, p08, consulter le 11/05/2013.

⁴² IDEM, p7.

⁴³ DEGROOTE Laurent, «guide des aides à la création et reprise d'entreprises sur le territoire de la CCI Grand Lille», 2009, <http://www.ci-you.fr/services/creation/Lists/Temoignages/Attachments/4/guide-aides-creation.pdf>, p14, consulter le 10/05/2013.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital (seul ou en famille avec au moins 25 % à titre personnel.

2-Les politiques d'emploi prises aux USA

Les Etats-Unis ont connu des taux relativement faibles au cours des années soixante-dix jusqu'aux années quatre-vingt dix par rapport à certains grands pays (la France), la politique d'emploi américaine n'a fait l'objet d'aucune articulation systématique avec les autres modalités de la politique économique, que se soit la politique macroéconomique ou la politique des prix et des revenus. Les politiques d'emploi⁴⁴ prisent durant cette période sont :

Inexistence de service public de l'emploi au niveau fédéral mène les différents Etats à avoir la liberté d'appliquer la politique qu'ils choisissent, la loi les obligeant tout de même à fournir un minimum de services sur le marché de travail, mais en contrepartie desquels ils reçoivent des subvention fédérales, cette politique s'illustre par l'adoption de la loi CETA (le comprehensive Employment and Training Act qui veut dire loi pour l'emploi et la formation, elle fut adoptée par le congrès en 1973, en grande partie pour rependre à la progression du chômage structurel.

En 1982 les Etats unis adoptent une nouvelle loi cadre (le Job Training Partnership Act) qui établit la responsabilité des Etats en collaboration avec le patronat sur des programmes reposant avant tout sur des formations non rémunérées

Aux années quatre-vingt dix on assiste au retour des défenseurs d'un traitement social actif du chômage (TSAC), défini comme une politique imposant aux bénéficiaires de transferts de revenus sociaux sans emploi régulier un certain nombre de contraintes comme contrepartie de cette aide, sous forme d'une formation ou d'un travail obligatoires. Cette conception aurait, selon ses défenseurs, deux avantages majeurs :

- D'un point de vue civique et social, elle permet de rattacher l'aide social à la problématique des droits civils et économiques liés à la citoyenneté ; il faut en effet éviter que la protection sociale ne débouche sur une culture d'assisté chez ses bénéficiaires, ce qui ne ferait qu'entretenir leur état de dépendance et donc d'exclusion ;

⁴⁴ GAUTIE Jérôme, «Les politiques de l'emploi», op.cit.p141.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

- En même temps, du point de vue de l'efficience économique, cette approche déboucherait sur un traitement social du chômage beaucoup plus actif et donc beaucoup plus efficace.

Le Ministère du Travail a annoncé récemment un certain nombre de mesures à destination des jeunes⁴⁵, notamment:

- Un financement fédéral octroyé aux États afin d'étendre les indemnités de chômage à un nombre bien plus important de sans-emploi, y compris les jeunes, les travailleurs à temps partiel et ceux qui sont entrés ou sortis de la vie active, et qui ne touchent aucune indemnité dans de nombreux États. De ce fait, le financement supplémentaire actuel peut permettre à davantage de jeunes de bénéficier des allocations de chômage;
- L'extension du programme de crédits d'impôt existant pour qu'il s'applique aux employeurs qui embauchent des jeunes en marge du marché du travail (16-24 ans);
- Le développement d'activités destinées aux jeunes. Un accent particulier est mis sur la création de jobs d'été pour les jeunes, mais des activités à l'année sont également envisagées. L'âge fixé pour pouvoir bénéficier de ces activités ainsi financées est relevé et passe de 21 à 24 ans;
- Une augmentation du financement fédéral en faveur du programme *YouthBuild* , qui est un programme de formation scolaire et professionnelle destiné aux jeunes dans le secteur du bâtiment;
- Des fonds supplémentaires en faveur de la construction, de la réhabilitation ou de l'acquisition de centres *Job Corps*, un programme résidentiel de formation s'adressant aux 16-24 ans.

⁴⁵ «Les jeunes face à la crise: Les réponses des politiques sociales et de l'emploi», www.issa.int/.../The-impact-of-the-crisis-on-young-people-Social-policies, consulter le 20/05/2013.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Conclusion au chapitre II

En conclusion à ce chapitre, nous retenons que dans la théorie économique, sur le marché du travail, les actifs sont des offreurs de travail et les entreprises expriment une demande de travail.

L'offre de travail varie dans le même sens que le salaire. En effet, plus le salaire est élevé, plus les individus sont enclins à aller sur le marché du travail. Par contre, la demande de travail varie en sens inverse du salaire : plus le salaire est élevé, moins les entreprises auront envie d'embaucher car cela leur coûte cher.

Alors chaque pays doit avoir ses propres politiques d'emploi qui s'adaptent avec leur environnement socio-économique pour améliorer le bien être des individus.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Introduction au chapitre II

Pour la plupart des gens, le seul moyen d'échapper à la pauvreté est d'avoir un emploi. L'emploi ne se crée pas par une loi ou un arrêté. Il faut en premier lieu une économie saine et une bonne croissance économique.

L'OIT¹⁸ est consciente qu'élaborer des normes du travail sans s'attaquer à la problématique de l'emploi est dénué de sens et elle consacre donc une large part de son programme de travail à créer pour les hommes et les femmes des possibilités plus nombreuses d'avoir un emploi et un revenu décents. Pour ce faire, elle cherche à promouvoir les normes internationales sur la politique de l'emploi qui, associées à des programmes de coopération technique, visent à parvenir au plein emploi, productif et librement choisi. Il n'y a pas qu'une seule politique qui puisse être recommandée pour atteindre cet objectif. Chaque pays, industrialisé, en développement ou en transition, doit mettre en place ses propres politiques dans le but de parvenir au plein emploi. Les normes de l'OIT relatives à la politique de l'emploi facilitent la conception et la mise en œuvre de telles politiques, garantissant ainsi le maximum de possibilités d'avoir accès à l'emploi nécessaire pour exercer un travail décent.

Section 01: le marché du travail et l'équilibre entre l'offre et la demande

Un marché s'entend d'un ensemble d'acteurs en concurrence pour la production et la vente d'un bien ou d'un service. Outre le marché du travail comme tout les marchés met en présence des "offreurs de travail" : les personnes qui désirent travailler, qui vendent leur force de travail et des "demandeurs de travail" : les personnes qui désirent utiliser la force de travail; les entreprises par exemple qui recherchent de la main-d'œuvre pour produire des biens ou des services. Il fonctionne par la confrontation de ces personnes, qui, compte tenu de leurs buts et de leurs contraintes, prennent les décisions les plus avantageuses pour elles.

¹⁸L'Organisation internationale du travail (OIT) (en anglais : *International Labour Organization*) est une agence spécialisée de l'ONU. Sa mission est de rassembler gouvernements, employeurs et travailleurs de ses États membres dans le cadre d'une institution tripartite, en vue d'une action commune pour promouvoir le travail décent à travers le monde.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

1- La population active, inactive et le taux d'activité

1-1 La population active

La population active¹⁹ regroupe tout les personnes en âge du travail exerçant une activité rémunérée au sens propre sont des actifs occupés ainsi que celle déclarant chercher activement à exercer une activité rémunérée dite aussi les actifs inoccupés ou chômeurs.

Toutes les personnes en congés de maladie (moins d'une année) ou en formation, les stagiaires rémunérés de l'entreprise, les apprentis sont comptabilisés parmi les actifs occupés.

$$\text{Population active} = \text{Population active occupée} + \text{Chômage}$$

1-2 La population inactive

. La population inactive²⁰ comprend l'ensemble des personnes qui n'exercent pas une activité rémunérée ou qui n'en cherchent pas activement, à titre d'exemple : élèves, étudiants, retraités, femmes au foyer.

$$\text{Population inactive} = \text{Population totale} - \text{Population active}$$

1-3 le taux d'activité

Le taux d'activité²¹ est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population totale.

$$\text{Taux d'activité} = \frac{\text{Population active}}{\text{Population totale}} * 100$$

Le taux d'activité varie en fonction de l'évolution de la population active et de la population totale.

¹⁹ «Population active et chômage», <http://honorat.lyceefrancais-brasilia.net/documents/pa2.pdf>, p01 consulter le 18/04/2013.

²⁰Idem, Page 02.

²¹ LEGLISE Delphine, «Taux d'activité et taux d'emploi : une définition, différentes approches », http://www.pivernpdc.org/rencontres/documents/9_3_Insee.pdf, 2009, p01, consulter le 19/04/2013

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

2- Le marché du travail

Le marché du travail est le lieu où se rencontre l'offre et la demande de travail. L'offre de travail émane des individus qui cherchent à exercer une activité rémunérée, nous parlons aussi de demande d'emploi et la demande de travail des entreprises ou offre d'emploi.

2-1- L'offre du travail

Par offre de travail nous distinguons le nombre de travailleurs prêts à offrir leurs services en contre partie d'un salaire donné. En général, la relation entre les services offerts par ces travailleurs et les salaires reçus, nous fournit une courbe croissante : plus le salaire est élevé, plus le nombre des travailleurs prêts à travailler sur le marché est grand.

En d'autre manière l'offre de travail correspond à la demande d'emploi. Sur le marché du travail, ce sont les ménages qui offrent leur travail, c'est-à-dire leur force de travail aux entreprises. Les entreprises demandent de la force de travail des ménages, il s'agit donc d'inverser le raisonnement sur le marché de l'emploi.

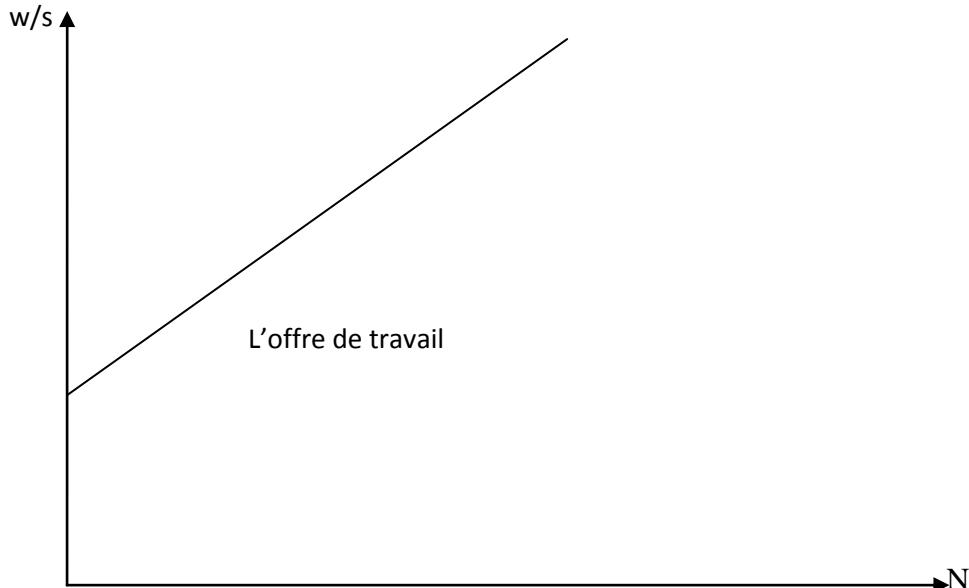
L'offre de travail se réalise à partir d'un arbitrage fait par le travailleur entre le travail²² et le loisir²³. Pour déterminer l'offre de travail, il suffit d'analyser des choix du consommateur. Les deux biens entre lesquels le consommateur doit choisir sont le revenu réel qui permet de consommer tous les biens et services, et le temps de loisir.

²² Le travail est une activité par laquelle l'homme produit des biens et des services qui assurent la satisfaction de ses besoins naturels mais aussi sociaux.

²³ Le loisir compris comme du non-travail rémunéré, il inclut en particulier le temps consacré à la production domestique au quelle nous pouvons citer la préparation des repas, le ménage, bricolage, et l'éducation des enfants.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Figure n°02 : La courbe de l'offre de travail



Source : Perrot Anne (1992), Les nouvelles théories du marché du travail, La découverte.

N : la quantité de travail demandée.

W/P : le salaire réel.

D'après ce graphe, la courbe de l'offre est croissante du salaire réel, en fait plus le salaire augmente plus il y a des heures du travail qui sont acceptées, cette courbe ne commence pas à partir de zéro ça veut dire que aucun individu ne veut travailler même une heure pour un salaire nul. Le salaire auquel cette courbe de l'offre commence est appelé le salaire de réserve²⁴, au fur et au mesure le taux de salaire augmente et le nombre des heures de travail augmente aussi progressivement, à l'inverse une baisse du salaire engendre une baisse de l'offre du travail.

2-2-La demande de travail

La demande de travail désigne le nombre de travailleurs que les firmes d'un marché sont prêtes à employer pour un salaire déterminer. Elle émane d'entreprises qui agissent au mieux de leurs intérêts : elles emploieront des travailleurs tant que ceux-ci leur rapportent plus qu'ils ne leur coûtent.

²⁴ Le salaire de réserve se définir par le salaire minimum auquel l'individu accepte de travailler.

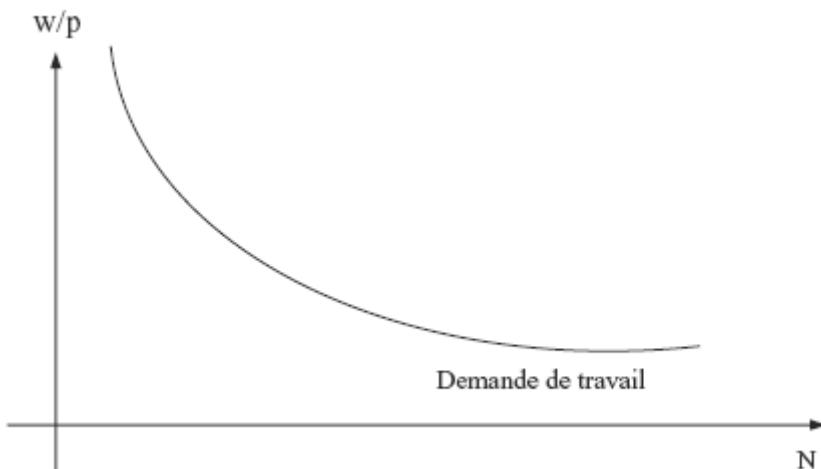
Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Autrement dit la demande de travail provient des entreprises qui embauchent de la main d'œuvre en comparant ce que la valeur que le travailleur va apporter en plus, au coût supplémentaire lié à son embauche.

Pour que les entreprises déterminent les quantités des différents produits à offrir, elles doivent définir d'abord des quantités de facteurs de production à utiliser, c'est-à-dire par exemple du nombre de travailleurs à embaucher, celui-ci détermine la quantité de produits qui peut-être offerte. La demande de travail varie donc suivant les objectifs de l'entreprise en terme de rendement, suivant le coût (le salaire) des travailleurs, et suivant l'évolution du prix des biens que l'entreprise produit.

La quantité demandée de travail est fonction du prix relatif du capital et du travail et des productivités respectives des deux facteurs.

Figure n°03: La courbe de la demande du travail



Source : Perrot Anne (1992), Les nouvelles théories du marché du travail, La découverte.

N : la quantité de travail demandée.

W/P : le salaire réel.

La courbe de demande de travail est décroissante, elle évolue de manière inverse du salaire réel, c'est parce que plus le salaire réel augmente moins les employeurs sont d'accord pour offrir du travail. Chaque point de la courbe représente la quantité du travail sur l'axe des

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

abscisses qui correspond sur l'axe des ordonnées à un salaire du marché qui est donc le salaire auquel les demandeurs sont d'accord de payer le travail.

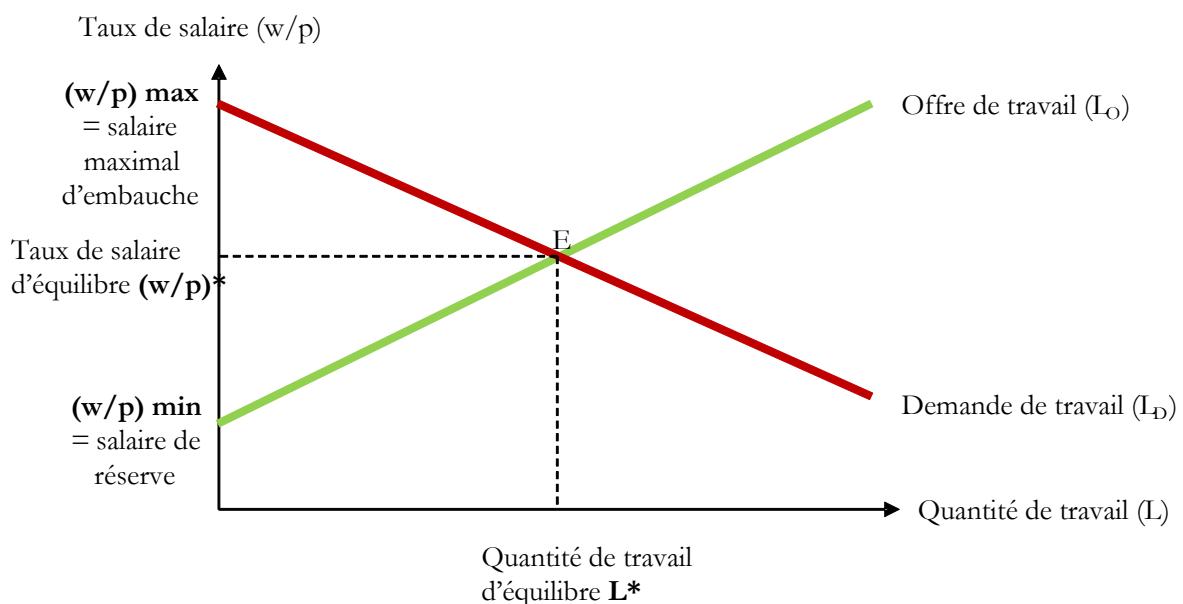
2-3- L'équilibre du marché

L'équilibre du marché du travail se définit comme la combinaison de salaires reçus et du nombre de travailleurs employés qui satisfait simultanément les travailleurs et les firmes.

La courbe de demande et la courbe d'offre, sont respectivement décroissante et croissante en fonction du prix, ont un point d'intersection où les quantités demandées et offertes sont égales pour un prix déterminé dans le cadre d'une négociation collective.

Le taux de salaire d'équilibre permet d'égaliser l'offre et la demande de travail, et de ce fait, le chômage involontaire ne peut pas exister. En revanche chaque travailleur est libre de refuser un niveau du salaire qui lui permettrait de trouver un emploi, il s'agit uniquement d'un chômage volontaire.

Figure n°04 : La détermination du salaire d'équilibre sur le marché du travail



Source : Perrot Anne (1992), Les nouvelles théories du marché du travail, La découverte.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Nous avons donc les deux courbes : l'offre de travail globale²⁵ de la part des travailleurs et la demande du travail globale²⁶ des employeurs. L'offre du travail augmente quand le salaire augmente. La demande de travail, à l'inverse diminue quand il augmente aussi. Les deux courbes se croisent en un point E

. Il est considéré comme le prix du travail²⁷ d'équilibre qui permet la satisfaction des deux parties.

La rencontre de l'offre et de la demande de travail permet de déterminer le salaire d'équilibre sur le marché qui correspond au (w/p)* mais aussi la quantité du travail d'équilibre L*. Toute augmentation de l'offre de travail provoque une baisse de la demande.

2-4- La flexibilité de marché du travail

2-4-1- La flexibilité du travail

La flexibilité correspond à la capacité d'une entreprise à s'adapter aux évolutions de la demande et de son environnement et la flexibilité du travail implique donc la remise en cause des rigidités des rigidités liées au travail que ce soit conditions d'embauche et de licenciements, coût du travail. Elle peut prendre plusieurs formes : flexibilité quantitative externe et interne, salariale, fonctionnelle, par externalisation.

A partir des observations empiriques, la flexibilité et notamment la flexibilité salariale favorise la création de l'emploi.

Premièrement, elle permet de créer des emplois car elle réduit les rigidités relatives aux contrats de travail. La flexibilité quantitative externe²⁸ et l'externalisation permettent une meilleure adaptation des entreprises vis-à-vis du marché. Ainsi, si la demande est plutôt favorable, les entreprises seront plus facilement incitées à embaucher car elles n'auront pas à supporter le poids de ces nouveaux travailleurs précaires en cas de retournement de la conjoncture.

²⁵ L'offre de travail globale est la somme de tous les offreurs individuels qui se rencontrent sur le marché.

²⁶ La demande de travail globale est la somme des demandeurs individuels du travail.

²⁷ Le prix du travail est à la fois un revenu pour les travailleurs et un coût pour les employeurs.

²⁸ La flexibilité externe quantitative permet de faire fluctuer les effectifs de l'entreprise en fonction des besoins en ayant recours aux licenciements et aux contrats de travail de courte durée.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Deuxièmes, La flexibilité du travail permet de créer des emplois car elle permet de réduire le coût du travail. La flexibilité salariale²⁹ permet au marché du travail de fonctionner de manière optimale. Les charges salariales et patronales plus précisément les prélèvements obligatoires sur le travail trop lourd pèsent trop lourdes aussi sur le coût du travail et n'incitent pas aux créations d'emplois. Développer la flexibilité salariale et abaisser les niveaux des prélèvements obligatoires sur le travail peuvent donc inciter à l'embauche des travailleurs même les moins qualifiés.

Par ailleurs, la flexibilité quantitative externe mais aussi la flexibilité quantitative interne³⁰ permettent de réduire le coût global du travail en évitant les coûts liés à d'éventuels licenciements, en n'ayant pas à supporter le coût d'une main d'œuvre excédentaire, en proposant des rémunérations relativement faibles aux salariés précaires, ce qui peut pousser à créer davantage d'emplois

Non seulement un élément favorable, la flexibilité du travail peut générer des effets pervers et être parfois défavorable à l'emploi. La flexibilité du travail peut nuire à la croissance et donc à l'emploi. La flexibilité du travail constitue le moyen pour les entreprises de disposer de la main d'œuvre nécessaire pour faire face aux aléas de la demande et donc de la production sans devoir embaucher des salariés en CDI ; malgré tout, les créations d'emplois atypiques ne semblent pas réussir à réduire de manière significative le chômage. En vérité, il est de plus en plus admis que la diminution efficace et durable du chômage passe par des créations d'emplois stables à durée indéterminée; les emplois flexibles n'ont eux qu'un impact temporaire et aléatoire sur le chômage et semblent donc manquer d'efficacité dans un perspective de long terme.

Section 2 : Les politiques d'emploi

1- Définition des politiques d'emploi

Les politiques de l'emploi sont l'ensemble des mesures mises en œuvre par les administrations publiques dans le but d'accroître l'emploi (augmentation du taux

²⁹ La flexibilité salariale qui permet de faire varier à travers la rémunération des salariés, le poids de la masse salariale de l'entreprise.

³⁰ la flexibilité interne quantitative qui consiste à faire varier la quantité d'heures travaillées pour un effectif donné. Elle peut être réalisée par des modulations saisonnières à partir d'un contrat portant sur une durée annuelle, des temps partiels, des travaux intermittents, des heures supplémentaires.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

d'emploi de la population en âge de travailler) et de réduire le chômage (recherche du « plein-emploi³¹»).

Les gouvernements interviennent suite à une dégradation quantitative ou qualitative du marché du travail afin de réguler la montée du chômage ainsi que de corriger les conséquences qui y sont liées.

D'un point de vue purement descriptif, on peut les classer en deux grandes catégories : les politiques de l'emploi actives et les politiques de l'emploi passives.

- Une politique de l'emploi **active** vise une croissance génératrice d'emplois. Les mesures prises incitent les entreprises à embaucher : primes à l'embauche de jeunes, allègement ou exonération de cotisations sociales ; elles prévoient souvent également la création d'emplois dans le secteur public.
- Une politique de l'emploi **passive** cherche à rendre le chômage supportable et à réduire la population active. Les mesures prises consistent par exemple à indemniser les chômeurs (allocations chômage) ou à inciter au retrait d'activité en favorisant le temps partiel volontaire, les départs en préretraite, le retour au pays des immigrés.

2-Les différentes politiques d'emploi

2-1- Les politiques théoriques d'emploi

a- Le marché de travail chez les théoriciens

- **les classiques et les néoclassique**

Pour les économistes classiques et néoclassiques³², ainsi appelés en raison d'une démarche scientifique centrée sur un individu considéré comme rationnel, la relation entre montant du salaire et emploi ne fait aucun doute.

Le travail n'est qu'une marchandise dont le prix est fonction de l'offre et de la demande. Pour eux les salariés arbitrent au départ entre temps de loisir et temps de travail. Si le salaire s'élève, le salarié réduira son temps de loisir pour travailler davantage. A l'inverse, il réduira son offre de travail si le salaire baisse pour augmenter son temps de loisir. Cette relation

³¹ Le terme « **plein emploi** » décrit une situation de l'économie dans laquelle d'une part, toute personne désirant travailler occuperait effectivement un emploi, et d'autre part toutes les capacités matérielles de production seraient utilisées.

³² «La relation salaire-emploi», http://www.studyrama.com/IMG/pdf/cours_economie_03.pdf, consulter le 18/04/2013

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

souligne que l'offre de travail émanant des salariés est fonction de la croissance du salaire réel.

Pour les chefs d'entreprise, la demande de travail se fera en fonction de la baisse du salaire réel. Ces derniers arbitrent en effet leur besoin d'embauche selon la productivité marginale de l'entreprise, c'est-à-dire que le dernier salarié recruté doit rapporter plus que sa rémunération. Si les salaires baissent, les employeurs embaucheront donc davantage. En revanche, si les salaires augmentent, le coût de la productivité marginale s'élèvera, ce qui va dissuader l'employeur d'embaucher de nouveaux salariés.

Il apparaît donc que la rencontre entre l'offre et la demande de travail détermine un niveau de salaire donné ou salaire d'équilibre qui assure le plein-emploi. S'il y a trop de demandeurs d'emploi, la baisse du salaire entraînera une augmentation de la demande des employeurs. S'il n'y a pas assez de demandeurs d'emploi, la hausse des salaires qui s'ensuivra va susciter des candidats, prêts à renoncer à leurs loisirs.

Suivant la théorie des classiques, le marché du travail s'autorégule par la flexibilité du salaire, ce qui ne peut donc engendrer de chômage. Ou alors celui-ci sera volontaire, le salarié n'acceptant pas de travailler aux conditions du salaire d'équilibre. Ou encore cela aura pour cause l'intervention des syndicats et de l'Etat qui vont créer des rigidités sur le marché et détruire ainsi son équilibre.

- **les marxistes**

L'histoire, pour Marx, est celle de la « lutte des classes », qui, tout au long des siècles, opposa les classes travailleuses et les classes dominantes, disposant de dispositifs juridiques, idéologiques, voire de force physique pour s'approprier le produit du travail des premières.

Dans la société capitaliste moderne, l'institution qui permet à la classe dominante de s'approprier le produit de la classe travailleuse est, pour Marx, le salariat. Il incite d'avoir un « libre » marché du travail, qui semble assurer un équilibre marchand entre les parties (l'employeur et l'employé).

Suivant Marx, nous pensons en revanche que le travail est d'abord un acte productif et que c'est ainsi qu'il faut d'abord le saisir. Ce n'est pas une valeur, une institution, ou un rapport social. Le travail n'a de la valeur que parce qu'il est réputé productif. C'est pourquoi il faut penser les modalités complexes par lesquelles il est aujourd'hui productif.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

- **les keynésiens**

Keynes veut montrer que l'économie de marché est un système économique efficace, mais qui, sans intervention de l'Etat, engendre du chômage involontaire. L'intervention de l'Etat est donc essentielle pour permettre le plein-emploi.

Le déterminant de l'emploi chez les libéraux est le niveau du salaire réel. A l'inverse, chez Keynes, le déterminant de l'emploi est le niveau de production, lui-même dépendant du niveau de la demande effective. Le niveau de l'emploi ne se détermine donc pas sur le marché du travail, mais sur le marché des biens et des services.

Ce qui détermine le niveau de la demande effective est le niveau de la consommation, dépendant elle-même de la propension à consommer, et le niveau de l'investissement.

L'équilibre sur le marché des biens et des services est toujours réalisé, mais il existe différents niveaux d'équilibres, auxquels correspondent différents niveaux d'emplois. Un seul équilibre entraîne le plein emploi.

Cet équilibre dépend du niveau de la demande effective.

Or, ce serait vraiment le hasard pour qu'il corresponde dans la réalité à ce niveau de plein-emploi donc l'équilibre de marché est donc quasiment toujours un équilibre de sous-emploi, où existe du chômage involontaire.

Pour parvenir au plein emploi, il faut mettre en place des politiques qui permettent la hausse de l'investissement et la baisse de l'épargne.

b- les politiques d'emploi préconisées par les différents courants économiques

- **les classiques et les néoclassiques**

Le coût élevé du travail entraîne une impossibilité à générer des profits suffisants. Il convient donc de baisser les salaires (difficile à mettre en oeuvre dans nos économies, encore que !) ou (et) les charges sociales (cette voie est privilégiée actuellement en France). On peut indirectement baisser le coût du travail par le biais de formes de travail nouvelles (CDD par exemple), par l'individualisation des rémunérations (remettant en cause les grilles générales).

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Les entreprises doivent être aidées à générer plus de profits (limitation de charges fiscales, aides financières à l'investissement, ...). L'investissement doit donc être promu ("les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain, et les emplois d'après demain").

On aimerait que ces affirmations se concrétisent ! (Elles le pourraient si les investissements étaient des Investissements de capacité, au lieu d'être des Investissements de productivité).

- **Les keynésiens**

Les politiques de l'emploi préconisées par Keynes³³ sont :

Tous d'abord, dans les années de forte récession, un programme de travaux publics, sous l'égide d'une autorité publique ou semi-publique, constitue une politique offensive de lutte contre le chômage involontaire. Soulignons que la mise en œuvre de projets publics ou semi-publics n'a pas comme objectif premier de se substituer à l'investissement privé, mais de le relancer, en envoyant un signal fort de future hausse des prix. L'objectif fondamental d'un office national de l'investissement est donc de coordonner les anticipations des entrepreneurs afin de lutter contre le chômage involontaire.

Ensuite, le concept de chômage volontaire a une forte valeur opératoire sur le terrain de la politique économique. En effet, lorsque le taux de chômage est encore au-dessus de 10% dans les années 1937-1939, il est vain, sinon dangereux, de chercher à le résoudre par une politique de relance globale, car le chômage est alors en grande partie imputable à la rigidité de la structure économique, au défaut d'organisation dont pâtit le système. Cela ne signifie pas qu'il est irréductible, mais cela ne peut s'effectuer sans une forte coopération de l'ensemble des acteurs économiques.

Troisièmement, Keynes s'oppose à la hausse des taux d'intérêts pour contrôler à court terme la surchauffe de l'économie. Dans une perspective de long terme, la politique monétaire est une arme importante de lutte contre le chômage, grâce au maintien du taux d'intérêt à son optimum de long terme. Mais il est hors de question, pour Keynes, de manipuler les taux d'intérêt à court terme. D'une certaine manière, tout comme pour Friedmann, la politique monétaire selon Keynes est fondée sur des règles.

³³ RIVOT Sylvie, «la politique de l'emploi dans les écrits politiques de Keynes (1930-1939)», <http://www.erudit.org/revue/ae/2003/v79/n1-2/009679ar.pdf>, consulter le 28/04/2013.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

- **les marxistes**

Pour les marxistes, l'existence d'un chômage persistant est la preuve de l'incapacité du capitalisme à assurer le plein emploi, donc le seul moyen de supprimer définitivement le chômage serait d'abolir le capitalisme et le système du salariat, en passant par une société socialiste ou communiste, et cela par la lutte des classes.

2-2-Les mesures passives et actives d'emploi

Comme nous avons cité précédemment il existe deux types de politique. D'une part les politiques d'emploi actives, d'autre part nous avons les politiques passives.

a- Les mesures actives³⁴

Les mesures actives ont pour but de favoriser le retour à l'emploi des chômeurs ainsi que d'augmenter le volume d'emploi, c'est-à-dire de favoriser la création d'emploi ainsi que la formation des travailleurs aboutissant ainsi à une croissance plus riche en emplois.

Ce sont les politiques actives du marché du travail qui encouragent le retour à l'emploi, nous pouvons distinguer cinq moyens qui peuvent être mis en œuvre :

- **Inciter les entreprises à embaucher par différents moyens**

- **primes à l'embauche**

Plusieurs aides existent pour inciter les entreprises à embaucher des personnes handicapées. Ces aides peuvent être de plusieurs natures : aides financières, tutorat, aide à la formation

- **baisse du coût du travail**

La réduction du coût du travail induit avec deux effets (effet de substitution et effet de compétitivité) une création d'emploi. En effet, avec l'effet substitution, c'est-à-dire que les entreprises optent pour le recrutement de nouveaux travailleurs, rend le travail plus attractif que le capital pour les entreprises et cette baisse du prix relatif du travail les incite à embaucher. Et avec l'effet de compétitivité, la baisse de coût du travail permet une baisse des prix des produits, une hausse de la production et donc de l'emploi.

³⁴ FLAYOLS Alexandra, «Rigidité du marché du travail et chômage : quelle relation ?», mémoire de master 1, France, 2010, p21

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Cependant, cette politique peut conduire à une augmentation de la demande qui sera défavorable à l'emploi. En effet, la baisse du coût du travail peut plutôt inciter les entreprises à utiliser les gains réalisés pour moderniser leurs équipements. Au total, les effets de la baisse des charges sont complexes et ce qui est vrai pour l'entreprise, ne l'est pas nécessairement pour toute l'économie.

➤ les cotisations sociales

Les cotisations sociales sont des prélèvements assis sur les salaires, aussi appelées charges sociales. Elles font partie des taxes sur les traitements et salaires. Elles sont associées au financement de prestations sociales.

Les cotisations sociales correspondent donc à une part socialisée du salaire, c'est-à-dire captée par des organismes appelés caisses afin d'être redistribuée. Les cotisants bénéficient en contrepartie d'une couverture partielle ou totale de frais divers, engendrés par l'un des grands risques (chômage).

• Créer des emplois

En embauchant dans le secteur public ou en mettant en place des moyens visant à inciter la création d'entreprises, ou de mettre en place des politiques visant à inciter les investissements privés (baisse des taux d'intérêt, aides fiscales, etc.) Ainsi que dans le secteur non marchand (c'est-à-dire à but non lucratif)

• Augmenter l'efficience du marché du travail

Par une meilleure connaissance des possibilités du marché du travail, la nature et la location de l'emploi, les conditions et possibilités salariales et de travail et l'assistance nécessaire pour exploiter cette information est vitale pour l'amélioration du fonctionnement du marché du travail.

L'information sur le marché du travail, par des conseillers d'orientation compétents peut contribuer à augmenter le nombre et l'adéquation des emplois proposés par les employeurs et qui intéressent les personnes à la recherche d'un emploi, à réduire la fréquence et la durée du chômage et à augmenter en général l'efficience du fonctionnement du marché du travail.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

• Encourager la formation des travailleurs

De façon purement statique le chômage résulte de la confrontation du stock d'emplois au stock d'actifs, en niveau mais aussi en structure : le problème est aussi celui de l'adéquation qualitative, et pas seulement quantitative, de l'offre et de la demande de travail.

La formation joue un rôle dans l'accroissement de la productivité des travailleurs, dans la maîtrise des nouvelles techniques, dans l'adaptation aux changements qualitatifs du monde du travail et la gestion des compétences. Elle est également considérée comme un outil majeur de lutte contre le chômage en permettant l'insertion des jeunes ou la réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

• Rendre le marché du travail plus flexible

Le taux de chômage entre pays ou régions s'expliquent en partie par des degrés différents de (rigidité) ou, en termes positifs, de (flexibilité) du marché du travail. On estime que les chocs sur les prix entraînent un chômage structurel plus élevé lorsque le marché du travail est (rigide), tandis que des marchés du travail (flexibles) peuvent s'adapter à de tels chocs sans qu'il y ait pratiquement aucune perte d'emploi. Le fait d'améliorer la capacité de réaction des marchés du travail à l'évolution de l'offre et de la demande contribuerait donc à éliminer les obstacles qui s'opposent à un retour à une situation durable de haut emploi.

Les critères et facteurs déterminants de la flexibilité du marché du travail³⁵ sont les suivant :

- Flexibilité des coûts réels de main-d'œuvre à l'échelle de l'économie tout entière ;
- Capacité d'adaptation des coûts relatifs de main-d'œuvre entre les professions et les entreprises ;
- Mobilité de la main-d'œuvre ;
- Flexibilité du temps de travail et de l'organisation du travail.

Les deux premiers sont des aspects macro ou micro-économiques de la flexibilité des coûts de main-d'œuvre, tandis que les deux derniers concernent la capacité d'adaptation de l'offre et de l'utilisation de la main-d'œuvre du point de vue quantitatif et qualitatif. Des interactions se

³⁵ KLAU Friedrich, MITTELSTADT Axes, «flexibilité du marché du travail», www.oecd.org/fr/eco/croissance/35557220.pdf, consulter le 06/04/2013

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

produisent entre certains de ces éléments. Par exemple, la rigidité des salaires, dans le cas de l'emploi à plein temps, peut se traduire par davantage de possibilités de travail à temps partiel, ce qui accroît flexibilité du marché du travail :

b- les mesures passives

Le but des politiques passives de l'emploi consiste à rendre le chômage supportable et réduire la population active inoccupée. Les moyens utilisés sont³⁶:

• **Les dispositifs d'assurance-chômage et d'indemnisation des chômeurs** : ces politiques visent à garantir un minimum de ressource aux chômeurs. Parmi les outils de cette politique on peut citer essentiellement :

- **L'assurance chômage** : l'assurance chômage est financée par des cotisations d'employeurs et des salariés. Assise sur les salaire-compte tenu des conditions d'affiliation, et de sa limitation dans le temps, elle couvre un peu moins des demandeurs d'emploi.
- **Le régime de solidarité** : est un mécanisme qui recouvre l'ensemble des systèmes d'assurances collectives obligatoires destinés à couvrir les citoyens contre certains risques (maladies et chômage).

• **L'ensemble des dispositifs visant à réduire les candidatures jugées inopportunnes, soit :** les préretraites pour les travailleurs âgés ; l'aide au retour et les renvois autoritaires pour les travailleurs étrangers ; les dispositions et pressions diverses décourageant le travail féminin, notamment celui des femmes mariées.

• L'incitation au retrait d'activité

L'incitation au retrait d'activité qui est une des composantes des politiques passives d'emploi comprend notamment :

- Les allocations spéciales du Fonds national de l'emploi;
- les préretraites progressives ;
- les allocations de remplacement pour l'emploi;
- les cessations d'activité de certains travailleurs salariés;

³⁶ GAZIER Bernard, « *Economie du travail et de l'emploi* », Paris, Dalloz, 1992, page 391-392.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

- les aides au départ d'agriculteurs, commerçants ou artisans âgés ;
- ainsi que des dispositifs anciens : garanties de ressources, contrats de solidarité préretraites, aides à la réinsertion des travailleurs étrangers.

- **L'abaissement de l'âge de la retraite** (de 65 à 60 ans en France en 1982 par exemple),

- **Le partage du travail par la réduction du temps de travail**

Le partage du temps de travail est une idée et une revendication politique qui préconise la diminution du temps de travail des travailleurs ayant un emploi pour réduire le chômage en augmentant le nombre de travailleurs. On parle parfois, péjorativement, d'un « partage du chômage » nous pouvons donner comme exemple la loi Aubry en France avec les 35 heures.

c- Les limites des politiques actives et passives d'emploi

Les limites³⁷ se présentent à différents niveaux:

- Les politiques passives sont de plus en plus coûteuses car le montant global des indemnités à verser s'accroît avec le chômage, mais leurs effets sur le chômage sont très limités (l'offre de travail est peu flexible, elle dépend essentiellement de variables démographiques difficiles à infléchir).
- les politiques actives ont des effets limités car elles peuvent avoir des effets pervers : effet de substitution (en favorisant l'emploi de certains actifs elles menacent celui de certains autres) ou effet d'appel (de nouveaux actifs, femmes ou étudiants, entrent sur le marché du travail). Elles ne s'attaquent pas non plus aux causes du chômage : l'accroissement de la qualification des actifs ne diminue pas significativement le nombre de chômeurs, l'intérêt principal des politiques de formation est social (prise en charge de la qualification des moins adaptés) et statistique (diminution des chiffres du chômage). De plus, la baisse du coût de la main-d'œuvre a aussi des effets limités, les entreprises n'embauchant que lorsque les débouchés sont suffisants. La baisse des rémunérations, conjuguée à une reprise de la croissance, permet de réduire les chômagess, mais accroît les inégalités ce qui amène à des résultats non négligeables mais insuffisants face à l'ampleur du chômage

³⁷ «Les politiques d'emploi», <http://ldebeauvoir.free.fr/AEH/fiches%20techniques/politiques%20d'emploi.doc>, consulter le 25/04/2013

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Section 3 : les politiques d'emploi dans certain pays

La crise de l'emploi à généralisé le monde entier de pays sous développés au pays développés, la France et les Etats unis sont parmi les pays développé menacer par le chômage. Comme toutes autres, ils s'efforcent pour l'éliminer en s'exerçant toute les politiques possibles

1- Les politiques d'emploi prises en France

La politique de l'emploi en France a connu des inflexions diverses, depuis 1974, liées à l'évolution du contexte économique mais aussi aux changements de vision de la crise et de conception des remèdes à y apporter. Il peut être intéressant de mettre en perspective des politiques d'emploi pour mieux en apprécier les grandes tendances et mieux cerner son importance quantitative. ces politiques³⁸ peuvent être résumées comme suit :

Institution en 1974 d'une allocation spéciale d'attente garantissant 90% du salaire pendant un an à tout licencié économique ; en même temps, les garanties de ressources licenciement pour les plus de 60 ans (permettant de diminuer le nombre d'actifs) vont connaître un développement important.

Institution en 1977 d'une aide de 10000 francs pour les travailleurs immigrés ayant été suspendue dès 1974, aux garanties de ressources licenciement s'ajoutent les garanties de ressources démission (pour tous les salariés de plus de 60 ans).

Entre 1977et 1781, sont lancés trois «Pactes pour l'emploi», reposant d'une part sur des exonérations de cotisations sociales pour l'embauche de jeunes de moins de 25 ans et d'autre part sur des stages pratiques et des contrats-emploi-formation.

En janvier 1982 une nouvelle ordonnance est adoptée instaurant les 39 heures hebdomadaires et la cinquième semaine de congés payés ; ce partage du travail et la réduction des ressources en main-d'œuvre, sont instaurées la retraite à 60 ans et les préretraites dans le cadre des contrats de solidarité.

En 1983 une politique de rigueur est adoptée, elle se focalise sur l'insertion de publics ciblés et développer une gestion plutôt sociale du chômage (l'indemnisation du chômage par

³⁸ GAUTIE Jérôme, «Les politiques de l'emploi», Vuibert, France, 1993, p130, 131, 132, 133,134,135, consulter le 13/05/2013.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

l'augmentation du taux de cotisation et sollicitation des fonctionnaires sous la forme d'une contribution de solidarité, diminution de la durée prestation chômage.

A partir de 1986 la politique d'emploi française va connaître de nouvelles orientations, elle va s'organiser autour de quatre axes principaux

- Les pouvoirs publics vont développer de façon croissante une action d'ordre structurel concernant les conditions de fonctionnement du marché du travail, et notamment les comportements des firmes en matière de gestion d'emploi (exemple : suppression de l'autorisation administrative de licenciement, assouplissement du recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim, liberté laissé aux partenaires sociaux de négocier l'aménagement du temps de travail au nivau de l'entreprise) ;
- Cette action s'accompagne d'effort en vue de rationaliser et de modernisé les institutions de service public de l'emploi (exemple : enclenchement d'un processus visant à rapproché l'ANPE³⁹ de l'UNEDIC⁴⁰) ;
- Les dispositifs d'insertion vont connaître un important développement ; les jeunes restent un public prioritaire et les chômeurs de grande durée(exemple : des exonérations partielles de cotisation sociales à la charge de l'employeur pour l'embauche des jeunes de moins de 26 ans) ;
- Enfin, à partir de la fin des années quatre-vingt, s'affirme la volonté de développer les activités dites, «périphériques», dans le secteur mixte, ou encore semi-marchand ou dans les services aux personnes (exemple :en 1987 sont instituées les associations intermédiaires qui, en contrepartie de subventions, emploient des personnes difficilement employables aux conditions du marché, en 1991 des réductions fiscales importantes sont adoptées pour les particuliers recourant à des employés de service).

Ces derniers temps l'Etat français a mit des actions ciblées visant les personnes en difficulté d'insertion, notamment les jeunes, elle a mis l'accent sur le développement de l'apprentissage, sur la restructuration des nombreux dispositifs d'emplois aidés existants et

³⁹ L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) était un établissement public administratif français placé sous la tutelle du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, créé par l'ordonnance n° 67-578 du 13 juillet 1967 sous l'impulsion de Jacques Chirac pour centraliser les offres et les demandes d'emploi, effectuer des statistiques sur le nombre de demandeurs d'emploi et gérer des centres de ressources pour aider les chercheurs d'emploi dans leurs démarches et leur parcours.

⁴⁰ L'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC) est une association chargée par délégation de service public de la gestion de l'assurance chômage en France, en coopération avec Pôle emploi.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

sur la création ou le renforcement des aides en direction des jeunes en difficulté avec le contrat d'insertion dans la vie sociale, l'élargissement des dispositifs d'aides à l'emploi.

La France cherche à agir sur l'offre de travail. Outre les dispositions classiques visant à abaisser le coût du travail notamment en exonérant les bas salaires de charges sociales, l'assouplissement des conditions du licenciement économique et des règles d'application des 35 heures.

L'adaptation des stratégies exigeante de consacrer davantage de ressources aux programmes actifs du marché du travail, afin de maintenir leur efficacité, surtout s'agissant des programmes qui s'adressent aux personnes très exposées au risque de connaître de longues périodes de chômage.

La France cherche à développer les compétences et de renforcer les systèmes de formation tout au long de la vie et autres mesures de nature à promouvoir la mobilité du travail et la création d'emplois plus nombreux et meilleurs, et à réduire les inégalités de revenu et le taux de chômage élevé.

Elle a pris quelques mesures qui sont nécessaires pour aider les jeunes à s'insérer durablement sur le marché du travail, tout en améliorant leurs qualifications et, ainsi, leurs perspectives professionnelles. Les services de conseil et d'assistance à la recherche d'emploi, ainsi que les programmes ciblés de formation et d'apprentissage sont des mesures qui ont fait leurs preuves pour aider les jeunes.

Le gouvernement français et en particulier le ministre de l'emploi à faciliter la transition entre le système scolaire et l'emploi par le soutien de l'embauche en contrat en alternance. Toute entreprise qui recruterait un jeune apprenti avant fin 2010 sera exonérée des charges sociales pour cette personne pendant une période d'un an. De plus, les petites entreprises (de moins de 50 employés) bénéficieront d'une aide directe supplémentaire.

L'Etat à inciter les entreprises à transformer les stages en contrats de travail permanent au lieu de contrat à durée déterminée il le remplace par le contrat à durée indéterminée.

La crise d'emploi de 2007 a poussé le gouvernement français à créer des nouveaux dispositifs de soutien à l'emploi, parmi eux nous pouvons citer :

- Encouragement au Développement d'Entreprises Nouvelles :

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Un dispositif applicable en 2008, sert à l'aide et à l'encouragement des chômeurs de créer leurs emplois à partir d'un prêt accordé par l'Etat sans aucun intérêt remboursable dans cinq ans. De ce dispositif EDEN⁴¹ les personnes qui peuvent bénéficier sont de l'âge de 18 au moins de 26 ans ainsi que les personnes de moins 30 ans non susceptible de percevoir des allocations chômage ou reconnus des handicapées. Les jeunes âgés de moins de 30 ans ayant démissionné de leur emploi de jeune pour créer leur entreprise.

Ce dispositif exige⁴² :

- Créer ou reprendre une entreprise ;
- Présenter un dossier attestant du caractère réel et consistant du projet, faisant apparaître les perspectives de viabilités ;
- Avoir un prêt d'un organisme financier au moins égale à 50% du montant de l'avance remboursable demandée ;
- Envoyer le dossier complet à l'aide avant la création ou la reprise de l'entreprise

• Nouvelle Aide à la Création ou à la Reprise d'Entreprise :

Ce dispositif est un complément pour un ancien appelé l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises qui vise à développer les créations d'entreprise. Le NACRE s'adresse aux chômeurs qui doivent se présenter avec une demande complète auprès du centre de formalités des entreprises. Cette demande⁴³ est effectuée au moment de la déclaration de la création ou reprise de l'entreprise ou au plus tard le 45e jour qui suit cette déclaration.

L'objectif de ce dispositif est d'aider les personnes sans emploi ou qui ont du mal à s'insérer durablement, à créer ou à reprendre une entreprise il permet de réduire le nombre les chômeurs et les encourager de créer leur propre emploi ; le développement des entreprises innovantes et le soutien dans la croissance économique.

Les conditions de cette aide résident dans ce qui suit : pour un seul bénéficiaire de l'aide, le créateur d'une entreprise individuelle doit détenir au moins 50% du capital mais s'il s'agit de l'entreprise sous forme de société le bénéficiaire doit exercer le contrôle effectif de l'entreprise, c'est-à-dire soit détenir plus de 50 % du capital comme il exige aussi d'être

⁴¹ «Le dispositif d'encouragement au développement d'entreprises nouvelles», <http://www.cree91.com/bilan/PresentationEDEN.pdf>, p08, consulter le 11/05/2013.

⁴² IDEM, p7.

⁴³ DEGROOTE Laurent, «guide des aides à la création et reprise d'entreprises sur le territoire de la CCI Grand Lille», 2009, <http://www.ci-you.fr/services/creation/Lists/Temoignages/Attachments/4/guide-aides-creation.pdf>, p14, consulter le 10/05/2013.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

dirigeant dans la société et détenir au moins 1/3 du capital (seul ou en famille avec au moins 25 % à titre personnel.

2-Les politiques d'emploi prises aux USA

Les Etats-Unis ont connu des taux relativement faibles au cours des années soixante-dix jusqu'aux années quatre-vingt dix par rapport à certains grands pays (la France), la politique d'emploi américaine n'a fait l'objet d'aucune articulation systématique avec les autres modalités de la politique économique, que se soit la politique macroéconomique ou la politique des prix et des revenus. Les politiques d'emploi⁴⁴ prisent durant cette période sont :

Inexistence de service public de l'emploi au niveau fédéral mène les différents Etats à avoir la liberté d'appliquer la politique qu'ils choisissent, la loi les obligeant tout de même à fournir un minimum de services sur le marché de travail, mais en contrepartie desquels ils reçoivent des subvention fédérales, cette politique s'illustre par l'adoption de la loi CETA (le comprehensive Employment and Training Act qui veut dire loi pour l'emploi et la formation, elle fut adoptée par le congrès en 1973, en grande partie pour rependre à la progression du chômage structurel.

En 1982 les Etats unis adoptent une nouvelle loi cadre (le Job Training Partnership Act) qui établit la responsabilité des Etats en collaboration avec le patronat sur des programmes reposant avant tout sur des formations non rémunérées

Aux années quatre-vingt dix on assiste au retour des défenseurs d'un traitement social actif du chômage (TSAC), défini comme une politique imposant aux bénéficiaires de transferts de revenus sociaux sans emploi régulier un certain nombre de contraintes comme contrepartie de cette aide, sous forme d'une formation ou d'un travail obligatoires. Cette conception aurait, selon ses défenseurs, deux avantages majeurs :

- D'un point de vue civique et social, elle permet de rattacher l'aide social à la problématique des droits civils et économiques liés à la citoyenneté ; il faut en effet éviter que la protection sociale ne débouche sur une culture d'assisté chez ses bénéficiaires, ce qui ne ferait qu'entretenir leur état de dépendance et donc d'exclusion ;

⁴⁴ GAUTIE Jérôme, «Les politiques de l'emploi», op.cit.p141.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

- En même temps, du point de vue de l'efficience économique, cette approche déboucherait sur un traitement social du chômage beaucoup plus actif et donc beaucoup plus efficace.

Le Ministère du Travail a annoncé récemment un certain nombre de mesures à destination des jeunes⁴⁵, notamment:

- Un financement fédéral octroyé aux États afin d'étendre les indemnités de chômage à un nombre bien plus important de sans-emploi, y compris les jeunes, les travailleurs à temps partiel et ceux qui sont entrés ou sortis de la vie active, et qui ne touchent aucune indemnité dans de nombreux États. De ce fait, le financement supplémentaire actuel peut permettre à davantage de jeunes de bénéficier des allocations de chômage;
- L'extension du programme de crédits d'impôt existant pour qu'il s'applique aux employeurs qui embauchent des jeunes en marge du marché du travail (16-24 ans);
- Le développement d'activités destinées aux jeunes. Un accent particulier est mis sur la création de jobs d'été pour les jeunes, mais des activités à l'année sont également envisagées. L'âge fixé pour pouvoir bénéficier de ces activités ainsi financées est relevé et passe de 21 à 24 ans;
- Une augmentation du financement fédéral en faveur du programme *YouthBuild* , qui est un programme de formation scolaire et professionnelle destiné aux jeunes dans le secteur du bâtiment;
- Des fonds supplémentaires en faveur de la construction, de la réhabilitation ou de l'acquisition de centres *Job Corps*, un programme résidentiel de formation s'adressant aux 16-24 ans.

⁴⁵ «Les jeunes face à la crise: Les réponses des politiques sociales et de l'emploi», www.issa.int/.../The-impact-of-the-crisis-on-young-people-Social-police, consulter le 20/05/2013.

Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi

Conclusion au chapitre II

En conclusion à ce chapitre, nous retenons que dans la théorie économique, sur le marché du travail, les actifs sont des offreurs de travail et les entreprises expriment une demande de travail.

L'offre de travail varie dans le même sens que le salaire. En effet, plus le salaire est élevé, plus les individus sont enclins à aller sur le marché du travail. Par contre, la demande de travail varie en sens inverse du salaire : plus le salaire est élevé, moins les entreprises auront envie d'embaucher car cela leur coûte cher.

Alors chaque pays doit avoir ses propres politiques d'emploi qui s'adaptent avec leur environnement socio-économique pour améliorer le bien être des individus.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

Introduction au chapitre III

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

Section 01 : Aperçus sur l'évolution de l'économie et de l'emploi en Algérie depuis 1962

L'Algérie est passée par plusieurs mutations et changement que nous pouvons partager on deux périodes

1-La première période (1963-1989)

1-1-Les plans successifs entre 1963 et 1989

L'économie algérienne a adopté plusieurs plans⁴⁶ qui sont développés dans ce qui suit

1-1-1-La constitution d'une économie nationale 1963-1966

Depuis son indépendance, l'Algérie entrepris un ensemble d'actions et de mesures stratégiques, institutionnelles et réglementaires pour enrayer ou du moins atténuer les effets de cette désertification, les investissements opérés au sein des plans d'urgence sont modestes, malgré l'existence d'un ministère de l'industrialisation. le secteur des exportations n'est pas alors prospère et le modèle national de développement (peut être à cause des graves dissensions au sein du mouvement nationaliste, autour des questions de légitimité et de démocratie) est à sa plus simple expression, les problèmes de gestion et de reprise en main de l'appareil de production (disloqué à la suite de l'exode de la population européenne) accaparant les efforts des dirigeants du pays

Jusqu'à la décision, au lendemain de l'Indépendance, de procéder à des inventaires économiques et sociaux, les problèmes de l'emploi, du sous-emploi et du chômage étaient

⁴⁶BENISSAD Hocine, «Algérie restructurations et réformes économie (1979-1993) », Alger, 1994, p22,23.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

encore très mal connus. Trop fragmentaires, les informations étaient, en outre, le plus souvent fondées sur des éléments rendus caducs par l'Indépendance.

L'objectif principal était la participation des populations rurales au programme de reboisement dans les régions à fort taux de chômage à travers lequel, la priorité a été donnée à la mise en valeur et l'exploitation agricole.

- **Le secteur industriel autogéré**

Le départ des propriétaires et des cadres européens entraîne la mise en place de l'autogestion en mars 1963 dans 500 entreprises du secteur industriel qui emploient 15000 ouvriers. Ces entreprises sont pour la plupart de petite taille puisque 36% des entreprises emploient de 4 à 10 ouvriers et 49% entre 11 et 50 ouvriers. Leurs activités sont peu diversifiées, principalement le BTP à 31%, l'alimentation à 26%, le bois à 17% et la métallurgie à 14%. Le secteur industriel autogéré est soumis à la tutelle bureaucratique concernant les questions de financement, de commercialisation et d'approvisionnement. Les entreprises industrielles autogérées sont peu à peu absorbées par les sociétés nationales du secteur public.

- **Le secteur public**

La constitution de sociétés nationales vise à contrôler les secteurs clef de l'industrie. La société nationale est décrite par la Charte d'Alger comme « la forme ultime de la propriété sociale ». Ces sociétés nationales sont soit créées ex-nihilo, soit le résultat de la nationalisation ou du rachat d'actifs étrangers avec changement de dénomination sociale, soit la reconduction pure et simple d'entreprises existantes. Parmi les entreprises créées à l'époque on peut citer la SONATRACH en 1963 dans le domaine des hydrocarbures dont la part dans la production pétrolière atteint 11,5% en 1966, la SNS en 1964 pour la sidérurgie et la SNTA en 1963 pour le tabac et les allumettes. Ces sociétés sont créées par décret ou par ordonnance (après le 19 juin 1965) et disposent d'un siège social à Alger, d'un objet social et d'un capital. Chaque société nationale dispose du monopole dans sa branche de production.

Les sociétés nationales disposent de l'autonomie formelle, le directeur général, nommé par décret, ayant tout pouvoir pour atteindre son objet social. Cette autonomie est cependant tempérée par le contrôle du ministère de tutelle et du ministère des Finances sur les comptes prévisionnels et le bilan de fin d'année. De plus tous les investissements sont conditionnés aux décisions appropriées du gouvernement central.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

• Le secteur privé

Le secteur privé est largement opportuniste de 1962 à 1966 ce qui peut s'expliquer par la faiblesse du capital privé national et le manque de confiance des investisseurs étrangers. Le code des investissements de 1963 ne provoque pas un engouement massif puisque la commission d'investissement n'agrée que 76 dossiers de 1963 à 1966 représentants 3075 emplois. Les investissements étrangers se concentrent dans le domaine des hydrocarbures où les sociétés étrangères sont encore majoritaires. Les bénéfices ne sont pas réinvestis dans l'économie algérienne à l'exception de trois sociétés d'économie mixte où le capital étranger est majoritaire : Sadab-Berliet, Caral-Renault et l'Union Industrielle Africaine.

Le second code d'investissement de 1966 entraîne une soixantaine de demandes d'agrément au cours du dernier trimestre 1966, ce qui témoigne d'une certaine motivation, principalement au sein du secteur privé national. Cependant le secteur industriel national privé reste relativement négligeable, ne concernant que des activités artisanales en aval des activités proprement industrielles, à l'exception de quelques entreprises comme celle de Tamzali ou Bentchicou qui sont rapidement nationalisées. Pour conclure, le secteur privé ne s'intègre pas dans le processus de production où il aurait pu jouer un rôle complémentaire au secteur public qui ne pouvait pas dans tous les cas assurer toutes les gammes de production industrielle.

1-1-2-Le plan triennal (1967-1969)

Mis en œuvre par le pouvoir politique, constitue un effort d'adaptation des structures socio-économiques et administratives de type libéralo-colonial à un schéma centralisateur, collectiviste et autoritaire. Bien n'étant qu'une nomenclature d'investissements publics, le plan 1967-1969 recèle une préférence de structures assises sur l'industrie de base et les activités liées aux hydrocarbures, lieu de nouvel avantage comparatif de l'Algérie, en remplacement de l'agriculture et les mines.

L'objectif de plan triennal était double: d'une part intégrer les activités forestières comme sources d'emploi rural et d'autre part, mettre en place une infrastructure de base indispensable à la relance de l'activité forestière.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

1-1-3-Le premier plan quadriennal (1970-1973)

Les préoccupations⁴⁷ visaient à :

- Reconstituer le sol par des actions massives de reboisement et de lutte contre l'érosion;
- Redynamiser les régions rurales par un programme d'intervention important destiné à améliorer les conditions de vie et des populations concernées.
- Donner au reboisement une dimension nouvelle tant sur le plan des réalisations que sur le plan économique en privilégiant progressivement le reboisement productif par rapport au reboisement de protection.
- Renforcer les capacités du secteur par la création de l'office national des travaux forestiers et prendre en charge les problèmes de lutte contre la désertification, tâche entreprise par le service national dans le cadre du barrage vert.

Ce premier plan quadriennal marque véritablement le départ de la planification de type socialiste et pose les jalons de la bureaucratie économique algérienne. Les collectivités locales, les entreprises publiques et les ministères de tutelle conçoivent des projets d'investissement qu'ils sélectionnent à partir de critères (comme la valeur ajoutée, la contribution à l'équilibre régional, etc....) fixés par la secrétaire d'Etat au plan. C'est ce dernier, en liaison avec le ministère des finances, qui arrête un taux d'investissement, par arbitrage entre les différents projets d'accumulation (qu'il a à étudier) et soumet ses propositions au gouvernement (au nom du centralisme démocratique). Finalement sont retenus les investissements dont on attend un maximum d'effets socio-économiques (sur la production, la valeur ajoutée, l'emploi, etc....), la rentabilité financière étant écartée ou négligée.

1-1-4-Deuxième plan quadriennal (1974 – 1977)

Il vise à maintenir et à consolider les objectifs du premier plan quadriennal. Il Est globalement la continuation du précédent plan ; il s'en distingue par le montant des investissements planifiés (largement stimulé par la hausse du prix d'exportation du pétrole) et par l'attention plus forte qu'il consacre aux branches non industrielles.

⁴⁷ «Programme d'Action National sur la lutte contre la Désertification», <http://www.naturevivante.org/documents/panlcd.pdf>, p37, consulter le 30/07/2013.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

1-1-5- Premier plan quinquennal 1980-1984

L'objectif était d'impulser des actions contribuant à améliorer la protection des sols, des ouvrages hydrauliques et des reboisements ainsi que l'intégration des activités sylvicoles et alfatières.

1-1-6- Deuxième plan quinquennal 1985-1989

L'objectif est l'orientation des programmes de plantation vers une plus large diversification des espèces en donnant la priorité à celles qui pouvaient valoriser au mieux les potentialités des milieux naturels.

Mais a partir 1980, surgit un recul continu de taux d'investissement, ce dernier se rapprochant graduellement de celui de la fin des années 60, les difficultés de financement extérieur accélèrent cette tendance, après 1986.

Parallèlement à cette évolution du taux d'investissement, sa structure se modifie, aux dépens du secteur industriel. Ce sont l'agriculture, l'hydraulique et surtout les infrastructures économiques qui bénéficient de la réorientation des ressources d'accumulation ; cette réorientation des investissements vers la construction d'aéroport, de route etc...détermine une forte hausse du coefficient marginal de capital. Mais la qualité du management de la dépense publique d'investissement ne s'améliore aucunement dans les années 80.

Le chômage concerne spécialement la population masculine ; 8% seulement de la population féminine, en quête de travail, est en chômage. Mais de tous les pays arabes et des trois Etats musulmans (Iran, Pakistan et la Turquie), c'est l'Algérie qui détient la proportion la plus faible (4.4%) de la main d'œuvre féminine dans l'ensemble de la force de travail.⁴⁸

1-2- l'évolution de l'emploi

Le tableau suivant représente l'évolution de la population active et celle occupée pour quelques années depuis 1966 jusqu'au 1989 en Algérie

⁴⁸ BENISSAD Hocine, «Algérie restructurations et réformes économie (1979-1993) », op.cit. p25, consulter le 30/07/2013.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

Tableau n01 : Evolution de la population active et occupée entre 1966 et 1989

En millier

	Sexe	1966	1977	1987	1989
Population Active	F	109	203	492	541
	M	2455	2846	4848	5046
	T	2564	3049	5341	5587
Taux d'activité	F	1.9%	2.6%	4.4%	4.47%
	M	44.1%	41.6%	42.4%	40.75
	T	23.1%	21.9%	23.6%	22.81%
Population active occupé	F	94	138	365	316
	M	1626	2198	3772	4105
	T	1720	2336	4137	4432
Taux d'occupation	F	86.35%	67.86%	74.14%	58.51%
	M	66.23%	77.25%	77.81%	81.35%
	T	67.09%	76.62%	77.47%	79.32%

Source : ONS, 1966, 1977, 1987,1989.

Comme le montre le tableau 01, la population active a progressé avec un rythme extrêmement élevé de 1966 à 1989 car celle-ci est passé avec une majorité d'homme de 2.56 millions à 5.85 millions, soit a un taux d'accroissement annuel de 7.3%, par conséquent, il fallait faire face à 275000demande additionnelles d'emploi annuellement⁴⁹.

La population occupée a évolué avec une grande allure par rapport à la population active, elle a passé de 1.7 million en 1966 a 4.4 million en 1989 avec un taux d'occupation de 67.09%, 79.32% respectivement

Pour la participation féminine sur le marché de l'emploi, on observe qu'elle était minoritaire en 1966 de 0.1 million avec un taux d'activité très bas de 1.9%. Sur 1000 femme en âge d'activité il n'y avait que 18 qui étaient actives. Au fil du temps avec un accroissement annuel de 4% on remarque une augmentation remarquable en 1989 de plus de 0.54 million d'un taux d'activité de 4.47%.

⁴⁹ Hamza chrif ali, «population et- emploi en Algérie : tendances récentes et perspectives », mémoire master, université d'Oran ES-Séia, 2007, P03.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

Les femmes représentent 15.1% de la population occupée, leur taux d'occupation est de 86.35% en 1966 contre 58.51% en 1989, donc une création d'emploi de plus de mille postes par an.

2-La deuxième période (1990-2012)

L'économie algérienne a connus plusieurs transformations qui ont influencé le marché de travail

2-1 l'évolution de l'économie

Nous pouvons citer deux grandes transformations qui sont l'ajustement structurel et la transition vers l'économie de marché

2-1-1- L'ajustement structurel

L'économie algérienne est soumise au programme d'ajustement structurel depuis la signature en avril 1994, d'un accord avec le Fonds monétaire international (FMI) et l'acceptation, pour la première fois de son histoire, de rééchelonner ses dettes extérieures vis-à-vis des Clubs de Paris et de Londres. Cet engagement dans le rééchelonnement a été repoussé par tous les gouvernements qui se sont succédé, depuis l'apparition de la crise de 1988 jusqu'à la fin de l'année 1993, année au cours de laquelle le service de la dette extérieure (rapport entre la valeur des remboursements annuels et celle des exportations) avait atteint le taux record de 86%.

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

2-1-2-La transition vers l'économie de marché

A partir de 1998 - année de la fin du Plan d'Ajustement Structurel l'Algérie a entamée une nouvelle étape dans son histoire. L'augmentation importante et durable des prix internationaux des hydrocarbures a doté le pays de moyens financiers colossaux. Alors le pouvoir a changé de stratégie et d'approche aux réformes structurelles approfondissant le

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

passage vers l'économie de marché, les dirigeants algériens préférèrent l'investissement dans les infrastructures à travers les plans de relance économique de type keynésien, comme si l'économie algérienne n'était pas en crise structurelle mais en récession conjoncturelle. C'est là tout le non sens de la politique économique adoptée par les autorités algériennes en cette première décennie des années 2000.

Après un modeste programme triennal (2001-2004), un plan quinquennal de relance de l'économie (2005-2010) est annoncé. Encouragées par la situation financière florissante du pays (62 milliards de dollars de réserves de change fin mars 2006), le gouvernement profitait de la manne pétrolière pour poursuivre le remboursement par anticipation de la dette extérieure.

2-2-l'évolution de l'emploi

La population algérienne en activité et celle occupée a connu une amélioration, et le tableau suivant nous montre l'accroissement de la population active et occupée dans les périodes allant de 1998 jusqu'au 2012.

Tableau n02 : Evolution de la population active et occupée entre 1998 et 2012

	Sexe	1998	2000	2006	2008	2010	2012	En millier
Population Active	F	1388	1214	1749	-	1822	-	
	M	6669	6938	8360	-	8990	-	
	T	8057	8153	10109	10315	10812	+de 10.000	
Taux d'activité	F	9.59%	8.3%	10.71%	-	14.2%	-	
	M	45.06%	47.7%	50.23%	-	68.9%	-	
	T	27.52%	27.9%	30.19%	29.81%	30.05%	-	
Population active occupée	F	-	799	1496	1467	1474	-	
	M	-	4926	7371	7719	8261	-	
	T	5705	5725	8868	9146	9735	-	
Taux d'occupation	F	-	65.83%	85.56%	-	80.90%	-	
	M	-	70.99%	88.18%	-	91.89%	-	
	T	70.8%	70.22%	87.73%	88.66%	90%	-	

Source : ONS, 1998, 2000, 2006,2008 ; 2010,2012.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

La population active ne s'arrête pas d'augmenter passant de plus de 8million d'actifs en 1998 pour atteindre plus de 10 million en 2012, soit une croissance annuel de 2.5% ce qui fait 266000 actifs par an, c'est-à-dire autant de nouveaux emplois étaient créés. En 2010 la population active représente 72.4% de la population en âge de travail. Les zones urbaines se caractérisent par une plus grande proportion d'actifs qui représentent 7115000 contre 3697000 dans les zones rurales dû à l'exode rurale.

Si on observe le tableau ci-dessus nous remarquons qu'à partir des années 90 le taux d'occupation a diminué (70.22 % en 1998). La période allons de 1990 jusqu'à 2000 a connu une diminution de taux d'occupation de la population active. La situation de l'emploi s'est détériorée au cours de ces dix années, en relation avec les difficultés économiques déjà évoquées. L'essoufflement des créations d'emplois a concerné particulièrement le secteur productif (industrie, BTP, services). L'emploi dans le secteur structuré est passé environ de 4,2 millions en 1990 à 4,9 millions en 2000, soit une croissance moyenne de 1.8 % par an, alors que la tendance de la croissance de l'emploi dans les années 80 était de 3% en moyenne par an. Ces créations d'emplois proviennent essentiellement de l'administration et des services, alors que l'industrie et le BTPH du secteur public enregistrent des suppressions d'emplois. Parallèlement à cette tendance, la productivité du travail (PIB /emploi), en raison de la stagnation de la production, est passée annuellement de plus de 0,7% en moyenne entre 1980 et 1984 à moins de 0,9% entre 1990 et 1995⁵⁰.

Selon sa dernière enquête en fin 2010, l'ONS a relevé qu'avec près de 870000 emploi réalisé depuis 2006 et un taux d'occupation de 90%, la population occupée totale de moment était estimé à 9735000 personnes. Près de deux occupé sur trois sont des salariés, avec une légère dominance des salariés non permanent. L'emploi indépendant touche, par contre, un occupé sur quatre.

Pour la participation féminine dans le marché d'emploi nous remarquons, qu'au fil du temps il y avait une augmentation remarquable passant de 12 million en 2000 a plus de 18 million en 2010 avec un taux d'accroissement annuel de 4% , ainsi en 2010 et 2011 avec un taux d'activité de 14.2% les femmes occupent d'avantage de place avec un volume de plus de 1.8 million.

⁵⁰ «Evolution de l'emploi et problématique du chômage en Algérie», <http://www.ceneap.com.dz/Pdf/L47.PDF>, n°47, 2002, p02, consulter le 31/07/2013.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

Section02 : Evolution du chômage en Algérie et les plans d'action visant à lutté contre ce phénomène

1- Evolution causes et conséquences du chômage en Algérie :

1-1 le taux de chômage en Algérie durant la période 1990 à 2013 :

Dans le but de faire une étude sur l'évolution de chômage en Algérie nous préférions de deviser notre analyse en deux phases, la première phase commence de 1990 à 1999 et la deuxième de 2000 jusqu'au 2013.

1-1-1 Le taux de chômage en Algérie de 1990 à 1999 :

Tableau n°03 : l'évolution de chômage en Algérie durant des années 90⁵¹.

Année	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Taux de chômage en (%)	20	22.7	23.1	24.3	28.1	28.2	28.6	28	29.2

Source : construit par nous même sur la base des données de l'ONS.

Durant ces années le taux de chômage accuse une reprise en hausse, il s'élève à plus de 20% en 1990 pour atteindre 24.3% en 1994. Il a pu continuer à ce niveau pour atteindre 28.6% en 1997 et 29.2% en 1999.

1-1-2 Le taux de chômage en Algérie de 2000 à 2013 :

Tableau n°04 : l'évolution du taux du chômage en Algérie de 2000 à 2012.

Années	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Taux de chômage(%)	29.80	27.30	27.00	23,70	17,70	15,30	12,30
Années	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Taux de chômage(%)	13,80	11,30	10.20	10,00	10,00	10.00	9.30

Source : construit par nous même sur la base des données de l'ONS.

⁵¹ «La question du chômage et de la promotion de l'emploi en Algérie» : www.iefpedia.com. Consulter le 27/04/2013.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

Comme le montre le tableau ci-dessus, le taux de chômage est toujours à la baisse de l'année à l'autre avec des proportions plus ou moins importantes. Nous voyons aussi que ce taux se stabilise pendant 3 ans de 2010 jusqu'au 2012 pour qu'il diminue seulement de 0.70% pour atteindre 9.3%⁵² en 2013. La diminution de taux de chômage de 2000 à 2006 de 17.5% qui est un pourcentage important en comparant à celui de 4.5% de 2007 à 2013. L'interprétation de cette baisse de taux de chômage s'explique par l'intervention de l'Etat dans la création des nouveaux postes d'emploi à la disposition des chômeurs en plus à celles qui existent déjà.

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

1-2- Les causes et conséquences du chômage en Algérie

1-2-1-Les causes du chômage en Algérie

L'apparition du chômage en Algérie est expliquée par plusieurs causes⁵³ qui sont :

a-Modèle de développement adopté

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

- L'absence d'une industrie de base capable de dynamiser l'économie nationale; une agriculture accusant un retard et un chômage quasi chronique, touchant une grande partie de la population de ce pays ;
- Le poids relatifs de secteur public dans l'économie en termes d'investissements, de production et d'emploi, qui rend l'action de changement envisagée difficile et pleine de risques ;

⁵² Nous avons eu ce chiffre à partir des déclarations de ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, M. Tayeb Louh, consulter le 27/04/2013.

⁵³ ZERKAK.S, MEKHOUKH.S, «La question du chômage et de la promotion de l'emploi en Algérie», 2011, www.iefpedia.com/.../La-question-du-ch%C3%B4mage-et-de-la-promotion-de-l'emploi-en-algerie/, consulter 15/05/2013.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

- La faiblesse de secteur privé national qui ne peut constituer une alternative immédiate et suffisante au secteur public en matière d'investissement.

b-La dépendance économique au secteur des hydrocarbures

La stabilité de l'économie et son niveau de croissance sont tributaires de l'évolution des prix des hydrocarbures déterminés sur le marché international .Le moindre choc sur ce marché produirait des effets déstabilisants sur l'économie nationale. Ce fût le cas au milieu des années quatre-vingt, lorsque l'Algérie est sévèrement atteinte par le contre-choc pétrolier qui a ramené le prix du brut d'environ 30\$ en 1985 à 14 \$ en 1986. Cette situation est aggravée par la dépréciation du dollar par rapport aux autres devises car si les exportations algériennes sont facturées en dollars, les importations sont réalisées à hauteur de 60% avec des pays européens. A partir de cette période, le taux de chômage se met à grimper sous l'influence de plusieurs facteurs dont :

- 1 – L'arrêt de l'investissement public ;
- 2- Le gel des embauches dans l'Administration et des entreprises publiques qui subissent des restructurations en vue de les dynamiser ;
- 3- l'entrée annuelle sur le marché du travail de quelques 250 000 nouveaux demandeurs d'emplois ;
- 4- L'absence d'IDE à l'exception du secteur des hydrocarbures, dont la contribution à l'emploi est faible,

c-La mondialisation

La mondialisation de l'économie désigne l'accroissement du volume des échanges internationaux et de l'investissement direct étranger (IDE). De ce fait, délocalisations, disparités d'emplois ou licenciement sont causés par tout cela.les travailleurs les moins qualifiés sont les plus touchés, et il leur est particulièrement difficile de retrouver un emploi, du moins sans être contraints d'accepter des réductions de salaire considérable, donc la mondialisation crée effectivement du chômage notamment du chômage d'inadéquation.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

d-causes démographiques

- L'évolution démographique

Tableau n°05: le taux de croissance démographique en Algérie.

Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Taux d'accroissement	1.74	1.71	1.68	1.65	1.28	1.22
Année	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Taux d'accroissement	1.22	1.22	1.21	1.20	1.18	1.17

Source: CIA World Factbook - Version du Janvier 1, 2011.

En ce qui concerne l'évolution démographique ; son effet sur le chômage peut être négatif ou positif selon, les périodes, les tranches d'âge, le nombre d'arrivants et de partant sur le marché de travail, et selon la capacité du pays à créer, chaque années, des emplois de façon à atténuer le chômage.

- L'exode rural

Désigne le déplacement durable de populations quittant les zones rurales pour aller s'implanter dans des zones urbaines, en Algérie l'exode rural vers les villes ou les zones urbaines se fait en vue d'améliorer les conditions de vie de la personne pour avoir un emploi mieux rémunéré ou parfois même tout juste l'avoir, ce déplacement engendre une augmentation de la population active dans les villes et donc l'augmentation du chômage.

- L'entrée des femmes au marché de travail

Le changement des attitudes traditionnelles à l'égard du travail des femmes et la maîtrise de la fécondité amène au développement du travail féminin et l'accroissement de leurs parts dans la population active, cela a permis aux femmes de développer des activités professionnelles et de prendre place de plus en plus sur le marché de l'emploi. En contre partie, l'accroissement de cet emploi est l'une des raisons qui induit l'augmentation du chômage des hommes.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

e-L'ajustement structurel

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

f-Le progrès technique et le niveau de formation

Le progrès technique est l'ensemble des innovations permettant d'améliorer l'efficacité du système productif, de créer de nouveaux produits ou de nouveaux services. Le progrès technique entraîne une variation quantitative et qualitative de l'emploi à terme. Ainsi, à court terme, la substitution du facteur capital au facteur travail permet une amélioration de la productivité, mais l'utilisation des machines entraîne le recours toujours moins important à la main d'œuvre. Cette évolution a mis l'accent sur le déficit existant entre les compétences demandées par les entreprises et le niveau de formation moyen de la population active. Alors que les exigences professionnelles, techniques et intellectuelles de ceux qui proposent un emploi sont élevées, par rapport à ceux qui sont à la recherche d'un travail.

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

1-2-2 Les conséquences et les effets du chômage sur la société algérienne

Depuis l'indépendance, l'Algérie n'a cessé de souffrir de la situation du chômage qui prend de l'ampleur, il a eu et continue d'avoir deux types d'effets⁵⁴ : des effets économiques et des effets sociaux et psychologiques

➤ Conséquences sur l'économie

- La moindre utilisation des ressources humaines, ce qui engendre un manque et une faiblesse pour l'économie algérienne

⁵⁴ ZERKAK.S, MEKHOUKH.S, «La question du chômage et de la promotion de l'emploi en Algérie», op.cit.p06.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

- L'incapacité du pays à satisfaire ses besoins les plus importants a cause de léthargie du système de production donc de la croissance économique qui en provient d'une baisse de la balance de paiement, qui implique par suite la baisse des investissements.
- L'apparition du phénomène de la démoralisation et l'irresponsabilité qui ont des conséquences non seulement à l'intérieur de l'économie nationale, mais aussi qui aboutissent à l'apparition d'un autre phénomène de « la fuite des cerveaux » qui signifie un exode massif des compétences, nous pouvons donner comme exemple le déménagement des 400000 cadres qui ont quittés l'Algérie et cela a engendré une accélération de l'effondrement de l'Etat.
- Essor et progression de l'emploi informel.
- A ces conséquences peut s'ajouter l'exode rural, comme nous l'avons cité déjà ce dernier est une cause comme il peut être conséquence du chômage, le caractère de précarité de l'emploi, l'absence de réglementation et la faiblesse dans le domaine des formations professionnelles dans la zone rural, oblige les individus à quitté leur régions et s'installé dans la zone urbaine, ce qui induit l'augmentation du chômage et la pénurie de l'économie agricole causé par la suppression ou l'abondant des emplois agricoles, et par conséquent la détérioration du niveau de vie des individus et l'extension de la pauvreté dans les zones rurales.

➤ Conséquences sur la société

Le chômage a des effets socio-psychologique simultanément aux effets économiques, parmi ces effets nous citons :

- La détérioration du niveau de vie des couches touchées, des relations sociale, des relations familiales et des relations humaines en générale par le phénomène du chômage.
- L'apparition des différent fléaux sociaux tels que : la pauvreté, le suicide et l'immigration clandestine.
- La baisse du pouvoir d'achat a cause de la perte des revenus par les individus.
- Ecroulement du lien social et marginalisation d'une partie de la population.
- Réduction de la demande suite à la baisse du niveau de vie, ou sentiment d'incertitude.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

- Risque de perte de confiance dans l'efficacité du gouvernement et des réformes mis en place pour la création de l'emploi et ainsi risque de conflits.

2- les différents dispositifs de promotion d'emploi

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

C'est pourquoi, la priorité sera donnée à la prise en charge concrète des besoins en matière d'insertion professionnelle des jeunes qui constituent plus de 70% de la population à la recherche d'emploi.

2-1-les dispositifs d'aides à la création d'emploi

Nous pouvons classifier ces dispositifs en deux, il y avait ceux qui sont gérés par le ministère du travail et d'autres gérés par l'Agence de Développement Social (ADS).

➤ les dispositifs gérés par le ministère du travail

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

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

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

B- Les Dispositifs d'Insertion Professionnelle des Jeunes (DIPJ)

Le PEJ n'a pas absorbé toute la demande du travail. Un autre programme, le dispositif d'Insertion Professionnelle des jeunes DIPJ, a vu le jour en 1990. Son objectif était comme tous les autres dispositifs d'alléger le poids du chômage. Le DIPJ a pris en charge les travailleurs ayant perdu leur emploi. Pour atteindre ses objectifs ce dispositif a mis en place certaines formules. Il s'agit notamment de la création de coopératives, la création de petites et moyennes entreprises, la création d'emplois salariés par les collectivités locales, la formation professionnelle et l'apprentissage. Le financement de ce dispositif est assuré par le Fond d'Aide d'Emploi des Jeunes sous le contrôle du ministère.

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

Crée en 1996 afin d'atténuer les effets du PAS sur les catégories sociales les plus vulnérables, l'ADS contribue dans ses missions à l'intégration des populations en situation de déséquilibre dans le tissu social, notamment les jeunes, à travers la gestion et le contrôle des dispositifs d'emplois dits « d'attente⁵⁵ ». Il s'agit de l'Indemnité pour Activité d'Intérêt Général (IAIG) qui a vu le jour en 1995 et permet aux membres des familles sans revenu de bénéficier d'une indemnité mensuelle en participant en contre partie à des activités d'intérêt général. Un deuxième programme a été créé en 1997 pour des Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main d'Œuvre (TUP-HIMO) pour l'amélioration des infrastructures des zones défavorisées par le biais de différents chantiers d'entretien et de maintenance d'infrastructures locales. Il accompagne ainsi les jeunes chômeurs par la création de micro activités tant au plan social qu'économique (agriculture, hydraulique) en contre partie d'une rémunération. Ils sont financés sur le budget de l'Etat (via le Fonds social de développement et un prêt de la Banque Mondiale). Cependant, le faible niveau d'encadrement et l'absence de coordination intersectorielle, ont réduit sa portée jusqu'à l'arrêt complet de ce dispositif durant l'année 2000.

Enfin, le programme des Contrats de Pré-Emploi (C.P.E), instauré en 1998, consiste à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et des techniciens supérieurs issus des instituts nationaux de formation. Il prend en charge, pendant une année pouvant être renouvelé de six mois au maximum, la rémunération de diplômés

⁵⁵ Les de création d'emplois d'attentes : sont des dispositifs intervenant sur le marché du travail qui sont orienté vers des programmes créations d'emploi pour des populations particulières ; jeunes et pauvres.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

recrutés par des employeurs publics ou privés. Ce dispositif facilite ainsi l'accès des jeunes diplômés à des emplois « durables » par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, il s'agit donc de dispositif d'Agence National d'Emploi (ANEM).

2-2- Les dispositifs d'aides à la création d'activité :

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

➤ Agence nationale de Développement d'Investissement (ANDI)

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

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

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

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

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

a- Les Conditions d'éligibilité des jeunes promoteurs

Ce dispositif dispose du sept conditions⁵⁶, il exige de :

1. Etre âgé de dix huit (18) ans et plus.
2. Etre sans revenu ou disposer de petits revenus instables irréguliers.
3. Avoir une résidence fixe.
4. Posséder un savoir-faire en relation avec l'activité projetée.
5. Avoir un savoir faire en relation avec l'activité projetée .
6. Mobiliser un apport personnel correspondant au seuil fixé de 3% à 5% du coût global de l'activité, selon les cas.
7. Au titre de l'achat de matières premières, mobiliser un apport de 10% du coût global, qui ne saurait dépasser les 30.000 DA.

b- Les types de financement prises par l'ANGEM

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

➤ Le financement mixte

Tableau n°06 : Investissement supérieur à 50.000,00 DA ou inférieur à 100.000 ,00DA :

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

Source : agence ANGEM

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

⁵⁶ «Le crédit ANGEM», www.bdl.dz/angem.html.2013/07/22consulter le ,

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

Figure n° 06 : la répartition de financement mixte



Source : établis par nous même a partir des donnés de tableau

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

➤ Le financement triangulaire

Tableau n°07 : Investissement supérieur à 100.000,00 DA et inférieur ou égal à 400.000,00 DA :

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

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

Figure n°07 : la répartition de financement triangulaire



Source : établis par nous même a partir des donnés de tableau

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

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

D'autres modifications ont été introduites dans le dispositif ANGEM et touchent principalement de l'apport personnel exigé au postulant au micro crédit, pour le type de financement triangulaire (promoteur-ANGEM-banque), qui a été ramené de 5% à 1%⁵⁷.

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

Tableau n°08: Structure de financement au sein de l'ANGEM :

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

Source : revue ANGEM 2013.

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

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

L'agence a pour missions⁵⁸ principales concernés :

- de soutenir, de conseiller et d'accompagner les jeunes promoteurs dans le cadre de la mise en œuvre de leurs projets d'investissement;

⁵⁷ «Micro-crédit ANGEM : l'apport personnel « supprimé » pour l'achat de la matière première», www.algerie360.com/.../micro-credit-angem consulter le 28/07/2013.

⁵⁸ «Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes», <http://umc.edu.dz/vf/images/emplois/ansej.pdf>, p02.conduiter le 29/0708/2013.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

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

a- les conditions d'éligibilité des chômeurs promoteurs ANSEJ

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

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

b- les modes de financement proposés par ce dispositif

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

• Le financement triangulaire

C'est une formule dans laquelle l'apport personnel de promoteur est complété par un prêt sans intérêt accordé par l'ANSEJ et par un crédit bancaire.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

Ce type de financement est structuré sur deux niveaux, qui sont représentés dans les deux tableaux suivant :

Tableau n°09: le montant d'investissement jusqu'à 5.000.000DA

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

Source : revue de l'ANSEJ

Tableau n°10: le montant d'investissement de 5.000.001 DA à 10.000.000 DA

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

Source : revue de l'ANSEJ

- **Le financement mixte**

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

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

Tableau n°11: montant de l'investissement jusqu'à 5.000.000 DA

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

Source : revue de l'ANSEJ

Tableau n°12 : montant de l'investissement de 5.000.001 DA à 10.000.000 DA

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

Source : revue de l'ANSEJ

Les candidats au micro-investissement dans le cadre de l'ANSEJ bénéficieront désormais de nouvelles mesures d'encouragement⁵⁹. Chaque postulant contribue au

⁵⁹ «dispositif soutien à l'emploi», www.algerhebdo.com/index.php?mact=News,cntnt01 consulter le 26/07/2013.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

financement de son projet à hauteur de 1 %, au lieu de 5 %, pour les investissements ne dépassant pas 5 millions de dinars, et de 2 %, au lieu de 10 % pour les investissements allant jusqu'à 10 millions dinars. Il a été décidé, également, d'élargir le seuil maximal de bonification des taux d'intérêt sur le crédit bancaire, l'extension des périodes de différés à une année sur le remboursement des intérêts et de 3 années sur le paiement du principal du crédit bancaire.

➤ le dispositif de la CNAC

Un dispositif de soutien à la création d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 35 à 50 ans est mis en place au niveau national par la CNAC. Ce dispositif est destiné pour les personnes qui satisfont les conditions de l'âge et notamment ceux qui ont perdu leur poste d'emploi et inscrivent auprès de l'agence nationale de l'emploi au moins six (06) mois.

Section 03 : L'évolution de dispositif CNAC de Bejaia

1- La caisse nationale d'assurance chômage

1-1-La présentation de la CNAC

Depuis sa création en 1994, en tant qu'institution publique de sécurité sociale, suivit par le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale, ayant reçu pour vocation d'atténuer ou amortir les effets sociaux consécutifs aux licenciements massifs de travailleurs salariés du secteur économique décidés en application du plan d'ajustement structurel (PAS), la CNAC a connu différentes étapes dans son parcours, toutes caractérisées à chaque fois par la prise en charge de nouvelles missions qui lui sont confiées par les pouvoirs publics, la CNAC met en application le régime juridique d'indemnisation du chômage au profit des travailleurs salariés ayant perdu involontairement leur emploi pour des motifs économiques.

C'était à la fin de l'année 2006 que la CNAC a pris son premier métier d'indemnisation du chômage dès sa création, où elle a effectivement bénéficié à 189.830 chômeurs allocataires sur un total de 201.505 travailleurs licenciés dont les dossiers d'inscription ont été réceptionnés. Parmi les 189.830 allocataires pris en charge, 176.769 – soit 94% du total des allocataires admis - ont épuisé leurs droits.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

Les allocataires en situation de suspension de leurs droits, c'est-à-dire les allocataires ayant retrouvé un emploi en CDD ou bien maintenus dans les entreprises en voie de liquidation, sont au nombre de 5275.

La plus grande partie des entrées à l'assurance chômage s'étant produite entre 1996 et 1999, période de mise en œuvre intensive des mesures prévues par le PAS, une tendance à la baisse des effectifs des chômeurs inscrits à la CNAC s'est amorcée depuis.

1-2-Organisation et découpage de la CNAC

Sous Tutelle du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale, la CNAC compte un effectif de 1497 salariés, elle est opérationnelle sur l'ensemble du territoire. Elle porte un siège de la Direction Générale, Treize (13) Agences Régionales, dans Chaque Agence Régionale sont reliées une(01) ou plusieurs Agences de Wilaya. Au niveau national la CNAC dispose de quarante huit (48) agences de wilaya.

Dans l'intention de développer, d'aider au retour à l'emploi et d'améliorer la chance d'employabilité de ses allocataires afin d'une insertion rapide dan le marché de travail, le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale a créé :

- Vingt deux (22) Centres de Recherche d'Emploi ou « **C.R.E.** »
- Quarante huit (48) Centres d'Aide au Travail Indépendant ou « **C.A.T.I.** »

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

Tableau n°13 : Découpage Administratif de la CNAC

Agences Régionales	Nombre d'agences	Agences de wilaya
Alger	1	Alger
Annaba	6	Guelma, El Tarf, Tébessa, Souk Ahras, Skikda
Batna	4	Batna, Khenchela, Biskra, Oum el Bouaghi
Béchar	4	Béchar, Adrar, Tindouf, El Bayadh
Blida	3	Blida, Tipaza, Médéa
Chlef	3	Chlef, Djelfa, Ain Defla
Constantine	3	Constantine, Jijel, Mila
Oran	3	Oran, Relizane, Mostaganem
Ouargla	6	Ouargla, Ghardaia, Laghouat, El Oued, Tamanrasset, Illizi
Sétif	4	Sétif, Béjaia, M'sila, Bordj Bou Arréridj
Sidi-Bel Abbés	5	Sidi Bel Abbes, Tlemcen, Saida, Naama, Ain-Témouchent
Tiaret	3	Tiaret, Mascara, Tissemsilt
Tizi Ouzou	3	Tizi Ouzou, Bouira, Boumerdès

Source : CNAC 2013

1-3-Les mesures actives

la CNAC met en œuvre des mesures actives, destinées à la réinsertion des chômeurs allocataires, que sont l'aide à la recherche d'emploi et l'aide au travail indépendant par un personnel spécialement recruté et formé les conseillers animateurs, dans des centres dotés d'infrastructures et d'équipements également destinés à cette fin. Donc ces mesures sont consacrées à augmenter les chances du travailleur ayant perdu son emploi de façon involontaire à reprendre sa place sur le marché du travail ont été développées par la CNAC.

Les mesures actives adoptées par la caisse nationale d'assurance chômage sont les suivantes :

- **Formation reconversion**

La formation reconversion est une mesure active pour le retour à l'emploi. Les chômeurs promoteurs déclarant avoir un savoir faire ou une qualification professionnelle, ne possédant de justificatifs, sont orienté par les structures d'accompagnement vers les

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

organismes formateurs conventionné avec la CNAC pour la validation de leurs acquis professionnels et/ou de leurs savoir faire : opération organisée et financée par la CNAC.

Pour améliorer et faciliter l'insertion rapide des chômeurs promoteurs sur le marché de travail la CNAC participe dans :

- Par l'amélioration de leurs qualifications professionnelles.
- Par le développement de formations bien ciblées et porteuses avec un contenu et une pédagogie adaptée à leurs pré-requis professionnels.
- Par la mise en place des instruments de gestion des actions de formation-reconversion en vue d'aboutir à l'acquisition et à la maîtrise de techniques de sélection et d'orientations fiables et précises.

- **Centre de recherche d'emploi**

Une méthode de soutien et de recherche d'emploi de groupe appliquer a partir de 1989 qui a pour but de rendre le chercheur d'emploi autonome dans sa démarche de réinsertion professionnelle au marché du travail.

Le CRE est un programme de groupe assisté où entre 12 et 15 participants se rencontrent quotidiennement pendant 3 semaines sous la direction d'un animateur compétent qui fournit le soutien, l'information et le matériel nécessaire au groupe basons sur :

- L'apprentissage par l'action ;
- Une approche positive et une participation active ;
- Le soutien et l'encouragement constant des participants par l'animateur et l'ensemble du groupe ;
- Une connaissance des données concrètes du marché du travail.

- **Centre d'aide au travail indépendant**

C'est un centre d'aide spécial en faveur des chômeurs porteurs des projets qui souhaitent bénéficier d'une aide dans leur démarche de création et d'extension d'entreprises. Cette opération d'aide nécessite l'intervention des conseillers chargés :

- D'informer le créateur sur les étapes de création d'entreprises ;

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

- D'orienter le créateur pour une bonne prise de décision ;
- Former les candidats pour acquérir des savoir faire sur leurs projets.
- Suivre le candidat créateur pour éviter les déviations qui pourraient interrompre son processus de création.
 - **L'aide à la création d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 35 à 50 ans.**

Dans le cadre du Plan de soutien à la croissance économique (PSCE) et de l'application du programme du président de la République consacré à la lutte contre le chômage et la précarité, la CNAC s'est employée, à partir de 2004, en priorité à la mise en œuvre du dispositif de soutien à la création d'activité pour les chômeurs promoteurs agés de 35 à 50 ans et ce jusqu'a juin 2010

- **Le dispositif de Soutien à la création et à l'extension d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 30 à 50 ans.**

Dès 2010 de nouvelles dispositions ont permis à la population âgée de 30 à 50 ans d'accéder à ce dispositif plusieurs avantages notamment, le montant global du seuil d'investissement porté à 10 millions de DA au lieu de 5 millions de DA ainsi que la possibilité de l'extension des capacités de production de biens et de services pour les promoteurs qui ont déjà leur activité.

2-Comment un chômeur peut bénéficier des avantages de dispositif CNAC ?

Un individu sans emploi, qui veut créer son propre activité, pour qu'il bénéfice de ce dispositif doit suivre les étapes suivantes :

2-1-Conditions d'éligibilité des chômeurs promoteurs « CNAC »

Le jeune chômeur bénéficie de l'aide de la Caisse Nationale de Chômage toute personne remplissant les conditions, ci-après, énumérées:

1. Etre âgé(e) de trente (30) à cinquante (50) ans
2. Etre de nationalité algérienne
3. Ne pas occuper un emploi rémunéré ou exercer une activité pour son propre compte au moment de l'introduction de la demande d'aide
4. Etre inscrit auprès des services de l'agence nationale de l'emploi comme demandeur

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

d'emploi ou être allocataire de la caisse nationale d'assurance –chômage.

5. Jouir d'une qualification professionnelle et/ou posséder un savoir-faire en rapport avec l'activité projetée.

6. Pouvoir mobiliser des capacités financières suffisantes pour participer au financement de son projet.

7. N'avoir pas bénéficié d'une mesure d'aide au titre de la création d'activité.

2-2-Structure de financement CNAC

Coût du projet	Apport personnel	PNR	Crédit Bancaire
Montant global de l'investissement inférieur ou gal cinq (05) millions de dinars	1%	29%	70%
Montant global de l'investissement supérieur cinq (05) millions de dinars et inferieur ou gal dix (10) millions de dinars	2%	28%	70%

Source : la CNAC de Bejaia

2-3-Durée du crédit bancaire

- ▶ La durée du crédit bancaire est de huit (08) années, dont trois (03) années de différé de remboursement du principal.
- ▶ Les intérêts de la 1ere année ne sont pas exigibles durant cette même année, ils sont repartis sur la dure restante du crédit sept (07 ans).
- ▶ Les intérêts des deux années de différé suivantes sont exigibles semestriellement au cours de ces deux années.

2-4-Avantages du dispositif CNAC

La CNAC est un dispositif qui présente plusieurs avantages, dont :

• Le taux de bonification

- ▶ **80 %** du taux débiteur appliqué par la Banque, au titre des investissements réalisés dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche, du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique ainsi que l'industrie de transformation

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

- **60 %** du taux débiteur appliqué par la Banque, au titre des investissements réalisés dans tous les autres secteurs d'activités

Lorsque les investissements des jeunes promoteurs sont situés dans les wilayas des Hauts Plateaux et du Sud, les bonifications prévues ci-dessus sont portées respectivement 95 % et 80 % du taux débiteur appliqué par la Banque.

Mais il faut ajouter qu'il y avait des modifications concernant les taux de bonification qui ne sont pas encore appliquées, il s'agit de 100% pour tous les investissements au lieu de 60% pour les zones spécifiques et 80% pour le sud et les zones à hautes plafond.

3-Evolution de dispositif CNAC Bejaïa

3-1- La situation des chômeurs promoteurs

Tableau n°14 : Les chômeurs promoteurs par sexe

Sexe	Nombre des chômeurs
Masculin	4238
Féminin	455

Source : la CNAC de Béjaïa.

A partir des données de ce tableau, la répartition des chômeurs entre les garçons et les filles est inégale. Le nombre des chômeurs garçons représente 4238 à savoir le nombre pour les filles 455, l'écart entre le sexe masculin et féminin est de 3783. Le nombre des chômeurs garçons égale 9 fois celui des filles. Cette différence est expliquée par plusieurs motifs, le premier que nous pouvons citer est les salaires minimes que les garçons refusent à travailler à un certain prix et sur le même salaire les filles acceptent de travailler.

Tableau n°15 : Les chômeurs promoteurs par groupe d'âge

Groupes d'âges	Nombre des chômeurs promoteurs
35 à 40 ans	2410
41 à 45 ans	1471
46 à 50 ans	812

Source : la CNAC de Béjaïa.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

La répartition des chômeurs à base de leurs âge en trois (03) tranches, la première est de 25 ans à 40 ans qui représente le plus grand nombre qui est de 2410 chômeurs, la deuxième tranche d'âge est de 41 ans à 45 ans qui est moins considérable par rapport à la première, elle représente environ 1471 chômeurs. La dernière tranche commence de 46 ans à 50 ans représente environ 812 chômeurs. Donc le plus grand nombre de chômeurs sont ceux qui sont âgés entre les 35 à 40 ans.

Tableau n°16 : Les chômeurs promoteurs par diplômes obtenus

Diplômes obtenus	Nombre des chômeurs promoteurs
Sans diplômes	1709
Enseignement général	/
BEF	600
BAC (terminal)	157
Enseignement universitaire	/
BAC+ 4 ou plus	293
Formation professionnelle	/
CFPS	828
CAP	878
CMP	28
BT	47
TS	153

Source : agence CNAC de Bejaia.

Le nombre des chômeurs varie entre les chômeurs sans diplômes et ceux qui ont fait des enseignements général et universitaire et ceux qui ont fait des formations professionnelles. Les chômeurs sans diplôme représente un nombre important de 1709 chômeurs par rapport au nombre des chômeurs enregistré dans l'enseignement général qui est de 757 chômeurs répartie entre 600 pour ceux qui ont eux leurs BEF et 157 pour les chômeurs qui ont le niveau de terminal. Par contre pour l'enseignement supérieur le nombre des chômeurs est de 293 comparant par les chômeurs qui ont faits des formations professionnelles est 1934 chômeurs.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

Tableau n°17 : Les chômeurs promoteurs par niveau de qualification

Niveau de qualification	Nombre des chômeurs
Personnel sans qualification	949
Personnel d'aide	215
Personnel qualifié	2968
Personnel hautement qualifié	180
Technicien supérieur	172
Cadre et cadre supérieur	208

Source : agence CNAC de Bejaia.

Le classement des chômeurs par le niveau de qualification commence avec un nombre important de 2968 chômeurs pour les personnels qualifiants suit en deuxième position les personnels sans aucune qualification avec un nombre de 949 chômeurs, puis en troisième position les personnels d'aides et les cadre et cadre supérieur à des nombres 215 et 208 chômeurs respectivement. La dernière position est pour les personnels hautement qualifiés avec 180 chômeurs et les techniciens supérieurs de 172 chômeurs.

Tableau n° 18 : Le nombre des chômeurs par niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Nombre de promoteurs
Sans instruction	484
Cycle fondamental (primaire et moyen)	2614
Niveau secondaire (lycée)	1289
Niveau universitaire	306

Source : agence CNAC de Bejaia.

Les données du tableau nous montrent que le nombre des chômeurs varie en fonction de niveau d'instruction ; un nombre de 484 chômeurs pour la catégorie sans instruction, un nombre considérable de 2614 pour le cycle fondamental et la catégorie secondaire représente 1289 chômeurs, pour la dernière 306 chômeurs pour les universitaire, car la catégorie universitaire a plus de chance d'avoir un emploi que les autres.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

Tableau n°19 : La répartition des chômeurs promoteurs selon la durée du chômage

Durée du chômage	Nombre des chômeurs
De 06 mois à 12 mois	2102
De 13 mois à 18 mois	388
De 19 mois à 24 mois	174
De 25 mois à 36 mois	423
De 36 mois et plus	1606

Source : agence CNAC de Bejaia

Les données du tableau ci-dessus démontrent que le nombre enregistré des chômeurs déposant leurs dossiers auprès de la CNAC de Bejaia est plus élevé dans les périodes allant de 06 mois à 12 mois et de 36 mois et plus à savoir 2102 et 1606 chômeurs respectivement comparé au autre période.

Tableau n°20 : l'expérience professionnelle acquise par groupes des métiers

Groupes de métiers	Nombre des chômeurs promoteurs
Agriculture	496
Mines et géologie	01
Mécanique et construction métallique	151
Production et transformation	65
Electricité, électronique	153
Chimie, pétrochimie	98
Industrie alimentaire	174
Textile et confection	133
Métiers du cuir et peaux	08
Métiers du bois et e l'ameublement	162
Métiers de l'industrie graphique	48
Métiers de type commercial	433
Transport et communication	1057
Bâtiment, génie civil et hydraulique	1173
Métiers du type économique	123
Culture, information, enseignement	69
Métiers de verre, de la poterie	18
Métiers du type médical	31
Service du protection et de sécurité	71
Autres métiers : manœuvre, etc.	229

Source : agence CNAC de Bejaia

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

Les données du tableau démontrent que les métiers ou le nombre des chômeurs promoteurs est élevé sont le métier des transports et de la communication avec un nombre de 1057 et 1173 pour le bâtiment et génie civil car se sont des métiers qui nécessite pas de faire des études ou d'avoir une qualification, suivie par l'agriculture avec un nombre de 496 chômeurs. La plus part des métiers représentés dans le tableau contient des nombres considérables des chômeurs.

3-2-La situation des projets

Tableau n° 21 : L'état des projets

Etat des projets	Nombre des projets
Projets déposés	4385
Projets acceptés	3422
Projets rejetés	159
Projets ajournés	804

Source : agence CNAC de Bejaia.

Ce tableau représente le nombre des projets déposés auprès de l'agence CNAC de Bejaia qui porte un nombre important de 4385 projets dont 3422 des projets sont acceptés et 159 projets sont rejetés pour des raisons peuvent être : le dossier incomplet ; le créneau d'activité saturé comme le cas pour le service du transport ; le chômeur promoteur ayant déjà bénéficié d'une aide auprès de l'Etat ; la condition de l'âge non remplie. Et en fin les projets ajournés qui sont de nombre de 804, dans ce cas là le chômeur promoteur n'aura jamais le droit de bénéficier de ce dispositif.

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

Tableau n°22 : La répartition des projets en exploitation par branche d'activité

Branche d'activité	Nombre des projets
Pêche, agriculture	53
L'eau et énergie	/
Hydrocarbures	01
Mines et carrières	/
Industrie sidérurgique, mécanique	13
Matériaux de construction	02
Bâtiment et travaux publics	134
Chimie et plastique	/
Industrie alimentaire	15
Industrie textiles	19
Industrie de cuir et chaussures	/
Industrie du bois, liège, papier	37
Industrie divers	07
Transport et communication	342
Commerce	/
Hôtels, restaurants, et cafés	34
Services fournis aux entreprises	06
Services marchands fournis aux entreprises	11
Etablissement financiers	/
Affaires immobilières	01
Services fournis aux collectivités	103

Source : agence CNAC de Bejaia.

D'après le tableau nous remarquons l'inégalité dans la répartition des projets en exploitations selon des branches d'activité. Le service des transports occupe un nombre très élevé par rapport au autre branche avec un chiffre de 342 puis le bâtiment à 134 projets, comme il y avait des activités qui n'ont aucun projets et celles qui sont quasi nulles comme les affaires immobilières et l'hydrocarbure.

3-3- Etat d'évaluation du dispositif CNAC agence de Bejaia pour l'exercice 2013

La caisse national d'assurance chômage de Bejaia établis un relevé hebdomadaire pour le nombre d'emploi créés dés sa création jusqu'à 2013.

Le tableau ci-dessous représente la situation des entreprises créés jusqu'au 28/08/2013

Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie

Tableau n°23 : la situation de l'entreprise créée au 28/08/2013

Secteurs	Situation précédente		Situation actuelle		Mouvement	
	Entreprises créés	Emplois prévus	Entreprises créés	Emplois prévus	Entreprises créés	Emplois prévus
Bejaia	1655	3573	1661	3587	06	14

Source : agence CNAC de Bejaia.

Depuis sa création, la CNAC de Bejaia a réalisé des chiffres importants qui dépasse les 1500 entreprises et les 3500 postes d'emploi. Le nombre d'entreprises créées pour la semaine allons de 21/08/2013 jusqu'au 28/08/2013 est de six (06) entreprises et le nombre d'emploi créé est de 14 postes, donc nous pouvons conclure que chaque entreprise créée offre en minimum deux (02) emplois, ce qui est un avantage pour la lutte contre le chômage.

Conclusion au chapitre III

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

Le taux de chômage en Algérie a amorcé une baisse continue passant de 29,3% en 1999 à 13,8% en 2007 et à 10% en 2012, mais Il ne suffit pas de parler de taux de chômage, dont les pouvoirs publics se plaisent à inscrire la tendance à la baisse depuis ces dernières années, il faut encore garder son emploi.

Les mesures appliquées par le dispositif CNAC permettra de satisfaire les demandeurs d'emploi et de faire bénéficier le maximum des jeunes désirant réaliser des projets d'activités.

Les facilités accordées par l'Etat algérien dénotent de l'intérêt accordé à la problématique de l'emploi et de l'importance des moyens mobilisés pour réduire le niveau du chômage au sein des populations jeunes.

Ouvrages

- BENISSAD Hocine, «Algérie restructurations et réformes économie (1979-1993) », Alger.
- BREMOND Janine, «Keynes et les keynésien aujourd’hui », HATIER, 4^eédition, Paris, 1993.
- DUTHIL Gérard, «Economie de l’emploi et du chômage», ellipses, France, 1994.
- GAUTIE Jérôme, «Les politiques de l’emploi», Vuibert, France, 1993.
- GAZIER Bernard, « Economie du travail et de l'emploi », Paris, Dalloz, 1992.
- MARX Karl, «Le capital», Maurice Lachâtre, Paris, 1872.
- SILEM Ahmed, «L’économie politique», Armand colin, 5^{eme} édition, France, 2009.

Mémoires

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

Articles et revues

- BENABDERRAHMANE.L, GUECHI.H, «Le chômage en Algérie : Aspect théorique et réalité économique», 2011.
- BOUADAM.K, MELIANI.H, « Entre chômage, précarité et dépermanisation, quelle politique à mettre en œuvre par les pouvoirs publics algériens », Setif, 2010.
- Revue ANGEM, 2012.
- Revue ANSEJ, 2012.
- ZERKAK.S, MEKHOUKH.S, «La question du chômage et de la promotion de l’emploi en Algérie», Bejaia, 2011.

Sites internet

- «Agence Nationale de Soutien à l’Emploi des Jeunes»,
<http://umc.edu.dz/vf/images/emplois/ansej.pdf>.
- «dispositif soutien à l’emploi», www.algerhebdo.com/index.php?mact=News,cntnt01.

- «Evolution de l'emploi et problématique du chômage en Algérie»,
<http://www.ceneap.com.dz/Pdf/L47.PDF>, n°47, 2002.
- «La question du chômage et de la promotion de l'emploi en Algérie» : www.iefpedia.com.
- «La relation salaire-emploi», http://www.studyrama.com/IMG/pdf/cours_economie03.pdf.
- «Le chômage et ses explications», <http://www.letudiant.fr/boite-a-docs/telecharger/le-chomage-et-ses-explications.pdf>.
- «Le crédit ANGEM», www.bdl.dz/angem.html.
- «Le dispositif d'encouragement au développement d'entreprises nouvelles»,
<http://www.cree91.com/bilan/PresentationEDEN.pdf>.
- «Le monétarisme», perso.enstimac.fr/~Schwartz/Eco/seance1/lexique/monetarisme.pdf.
- «Les jeunes face à la crise: Les réponses des politiques sociales et de l'emploi»,
www.issa.int/.../The-impact-of-the-crisis-on-young-people-Social-police.
- «Les politiques d'emploi»,
<http://ldebeauvoir.free.fr/AEH/fiches%20techniques/politiques%20d'emploi.doc>.
- «lutte contre chômage mesures vraiment efficace», <http://www.lecercle.lesechos.fr>.
- «Micro-crédit ANGEM : l'apport personnel « supprimé » pour l'achat de la matière première», www.algerie360.com/.../micro-credit-angem.
- «population active et chômage», [hpp://honorat.Lyceefrancaisbrasilia.net/documents/pa2.pdf](http://honorat.Lyceefrancaisbrasilia.net/documents/pa2.pdf)
- «Programme d'Action National sur la lutte contre la Désertification»,
<http://www.naturevivante.org/documents/panlcd.pdf>.
- «Toupictionnaire» : Le dictionnaire de politique, www.toupie.org.
- CHBANI Mohammed, «Dysfonctionnement sur le marché du travail : cas du chômage»,
<http://www.puissancehamid.com/fr/wp-content/uploads/2011/03/le-ch%C3%B4mage.pdf>.
- DEGROOTE Laurent, «guide des aides à la création et reprise d'entreprises sur le territoire de la CCI Grand Lille», 2009,
<http://www.ciyou.fr/services/creation/Lists/Temoignages/Attachments/guideaidescreation.pdf>.
- Encarta, «la théorie keynésienne»,
http://www.observateurocde.org/news/fullstory.php/aid/1372/emploi_et_mondialisation.html.
- John Maynard Keynes, «Sous emploi et demande»,
www.aclimoges.fr/ses/IMG/ppt/Sous_emploi_demande-2.ppt.

- KLAU.F, MITTELSTADT.A, «flexibilité du marché du travail»,
www.oecd.org/fr/eco/croissance/35557220.pdf.
- LEGLISE Delphine, «Taux d'activité et taux d'emploi : une définition, différentes approches », http://www.pivernpdc.org/rencontres/documents/9_3_Insee.pdf, 2009.

Conclusion générale

Le chômage est un phénomène majeur qui touche l'économie en affectant une part trop importante de la population active, et la société en détériorant le niveau de vie des individus, l'Algérie comme tous les autres pays du monde est menacée par ce flou social à des taux très élevés qui ont atteint les 29% dans la fin des années quatre vingt dix, ces taux ont connus une baisse à partir de 2001 jusqu'à 10% en 2012.

L'emploi en Algérie vient donc de subir un changement important, les efforts de l'Etat pour lutter ce fléau ont été importants, nous pouvons noter alors que l'ensemble des mesures prises par l'Etat a conduit à un fort développement de marché de travail.

Le Gouvernement a mis en œuvre des stratégies de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage. Avec l'application des réformes au niveau des secteurs concernés, ces stratégies cibleront l'amélioration de la gouvernance du marché du travail, la promotion de l'auto-emploi et de la création d'entreprises, la dynamisation de l'offre d'emplois à travers des mesures de soutien et d'encouragement à l'insertion et l'intégration professionnelle et l'amélioration de l'employabilité des jeunes par le biais de la formation initiale et continue.

Les pouvoirs publics initierent alors une politique de promotion de l'emploi avec le soutien financier de l'Etat et ciblant les jeunes demandeurs d'emploi. Cette politique allait se développer dans le cadre des dispositifs de promotion et de préservation de l'emploi de plus en plus diversifiés et dont la mise en œuvre et le développement se poursuit à ce jour.

La mobilisation de plusieurs dispositifs à savoir le DAIP, ANSEJ, ANGEM, ANDI et CNAC a réalisé les résultats suivants :

Le bilan sur la période 2010-2014, création de 3 millions d'emplois au nouveau national et dans ce même cadre et jusqu'à présent, 1 million d'emplois ont été créés, Le bilan officiel du secteur pour le premier semestre 2011 traduit, en effet, l'impact de ces dispositions. 1 090 435 emplois créés ont été recensés dont 723 121 générés par les administrations publiques et les entreprises. Le reste, soit 367 314 postes, sont des «équivalents emplois permanents créés dans le cadre des chantiers de haute intensité de main-d'œuvre». Le bilan fait ressortir que 397 675 postes d'emploi ont été créés dans le cadre du DAIP, 41.215 postes de travail enregistrés dans la Fonction publique.

Conclusion générale

Le dispositif public d'aide à l'emploi des jeunes peut être schématisé sous la forme d'une pyramide dont le sommet est occupé par l'Agence nationale de promotion de l'emploi de jeunes. Créeé en 1997, l'ANSEJ présente un bilan officiel non négligeable. Plus de 140 000 micro entreprises créées en 13 ans en générant près de 400 000 emplois. On a donc une moyenne d'environ 10 000 projets par an qui ont la réputation, à tort ou à raison, d'avoir bénéficié en priorité à une catégorie de jeunes privilégiés.

Depuis son lancement en 2004, l'Agence Nationale de Gestion du Micro-crédit (ANGEM), a financé et mis en place 439 923 micro-activités au niveau national. 659 885 emplois résultant des micro-activités ont été créés, selon les dernières statistiques de l'établissement, qui courrent jusqu'en novembre 2012. C'est environ 267 000 projets réalisés par des femmes, soit une présence féminine sur plus de 60% des micro-activités.

L'Agence nationale de développement de l'investissement (ANDI) a enregistré durant l'année écoulée, 7. 715 projets d'investissements pour une valeur de 816 milliards de DA. Ces projets devant créer plus de 91000 nouveaux emplois sont au même niveau enregistré en 2011.

Pour les investissements impliquant des étrangers, l'agence indique, qu'ils ont atteint 17 projets pour un montant d'environ 42 milliards de DA. Analysant par secteur d'activité des projets déclarés, l'ANDI relève la persistance de la forte prépondérance des secteurs du transport (3.864 projets), soit plus de 50,08% du nombre global déclaré, suivi par le BTPH (1.460 projets, 18,92%), l'industrie (1.135 projets, 14,71%) et les services (955 projets, 12,38%). Les données de l'ANDI précisent par ailleurs, que les secteurs du tourisme, de l'agriculture, de la santé et loin derrière les télécoms sont en marge avec seulement plus de 4% par rapport à l'ensemble en termes de projets et totalisant 201 projets.

Trente-cinq mille (35 000) projets destinés aux chômeurs en 2013 seront financés par la Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC) afin de s'investir dans les domaines de nettoiement, le transport scolaire, l'agriculture, l'industrie et autres secteurs créateurs d'emplois.

Ces résultats positifs et l'amélioration du marché de l'emploi ne doivent pas occulter les insuffisances qui ont été relevées dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de ces différents dispositifs.

Conclusion générale

C'est pourquoi aujourd'hui, les défis à relever dans le domaine de la promotion de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment au profit des populations vulnérables et plus particulièrement les jeunes exigent :

- La mobilisation de tous les personnels au niveau central et local ;
- La coordination et l'entraide entre les différents services relevant du secteur du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale mais également des autres secteurs notamment le secteur de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle, pour réaliser l'adéquation formation-emploi ;
- La mise en place d'un système d'information et de communication permettant aux citoyens et aux usagers d'être informés et orientés sur l'importance des programmes que le gouvernement met en œuvre et leur impact sur l'emploi ;
- La transparence et la bonne gouvernance dans la gestion et la mise en œuvre des programmes ;
- La gestion rationnelle et rigoureuse des ressources financières octroyées pour le financement des programmes d'emploi ;

Sommaire

Bibliographie

Introduction Générale

Chapitre I :

Approches théoriques sur le chômage

Chapitre II :

Le marché de travail et les politiques d'emploi

Chapitre III :

La lutte contre le

chômage en Algérie

Conclusion générale

Table de matières

Table de matière

Introduction générale.....	01
Chapitre I : Approches théoriques sur le chômage.....	04
Introduction au chapitre I.....	04
Section01 : définition et typologie du chômage.....	04
1. Définition de chômage.....	04
1.1. Définition générale.....	05
1.2. Définition du bureau international du travail.....	05
2. Les types de chômage.....	07
2.1. Selon la nature du chômage.....	07
2.1.1. Le chômage frictionnel.....	07
2.1.2. Le chômage saisonnier.....	07
2.1.1. Le chômage conjoncturel.....	08
2.1.4. Le chômage structurel.....	08
2.2. Selon le type de chômeur.....	08
2.2.1. Chômage de conversion.....	08
2.2.2. Chômage répétitif.....	08
2.2.3. Chômage d'exclusion (long terme).....	09
2.3. Selon le marché du travail.....	09
Section02 : Causes et conséquences du chômage.....	10
1.Les causes du chômage.....	10
1.1. La crise économique.....	10
1.2. Causes liées au facteur travail.....	10
1.3. L'internationalisations des économies.....	11
1.4. La pression démographique.....	11
1.5. La substitution du travail par le capital (la mécanisation).....	11
2. Les conséquences du chômage.....	12
2.1. Pour les chômeurs.....	12
2.2. Pour les entreprises.....	12

2.3. Pour le salarié.....	12
2.4. Pour l'Etat.....	13
Section03 : Les analyses théoriques et les études empiriques sur le chômage.....	13
1. les analyses théoriques du chômage.....	13
1.1.L'analyse du chômage selon les classiques.....	13
1.2. L'analyse du chômage selon les Marxiste.....	15
1.3. L'analyse du chômage selon les néoclassiques.....	16
1.4. L'analyse du chômage selon keynésiens.....	18
1.5. L'analyse du chômage selon les monétaristes.....	19
2. Les études empiriques sur le chômage.....	20
2.1. La vision de Xavier Bertrand sur chômage.....	20
2.2. La vision de Maurice Allais sur chômage.....	21
2.3. la vision de Peter Diamond sur chômage.....	22
Conclusion au chapitre I	22
Chapitre II : Le marché de travail et les politiques d'emploi.....	23
Introduction au chapitre II.....	23
Section01 : le marché du travail et l'équilibre entre l'offre et la demande.....	23
1. La population active, inactive et le taux d'activité.....	24
1.1. La population active.....	24
1.2. La population inactive.....	24
1.3. le taux d'activité.....	24
2. Le marché du travail.....	25
2.1. L'offre du travail	25
2.2.La demande de travail.....	26
2.3.L'équilibre du marché.....	28

2.4.La flexibilité de marché du travail.....	19
Section 2 : Les politiques d'emploi.....	30
1. Définition des politiques d'emploi.....	30
2. Les différentes politiques d'emploi.....	31
2.1. Les politiques théoriques d'emploi.....	31
2.2. Les mesures passives et actives d'emploi.....	35
Section 3 : Les politiques d'emploi dans certain pays.....	40
1.Les politiques d'emploi prises en France.....	40
2.Les politiques d'emploi prises aux USA.....	44
Conclusion au chapitre II.....	46
Chapitre III: La lutte contre le chômage en Algérie.....	47
Introduction au chapitre III.....	47
Section 01 : Aperçus sur l'évolution de l'économie et de l'emploi algérien depuis 1962.....	47
1. La première période (1963-1989).....	47
1.1. Les plans successifs entre 1963 et 1989.....	47
1.1.1. La constitution d'une économie nationale 1963-1966.....	47
1.1.2. Le plan triennal (1967-1969).....	49
1.1.3. Le premier plan quadriennal (1970-1973).....	50
1.1.4. Deuxième plan quadriennal (1974 – 1977).....	50
1.1.5. Premier plan quinquennal 1980-1984.....	51
1.1.6. Deuxième plan quinquennal 1985-1989.....	51
1.2. l'évolution de l'emploi.....	51
2. La deuxième période (1990-2012).....	53
2.1. L'évolution de l'économie.....	53

2.1.1.L'ajustement structurel.....	53
2.1.2. La transition vers économie de marché.....	53
2.2. L'évolution de l'emploi.....	54
Section02 : Evolution, causes et conséquences du chômage en Algérie et les plans d'action visant a lutté contre ce phénomène.....	56
1. Evolution causes et conséquences du chômage en Algérie.....	56
1.1. le taux de chômage en Algérie durant la période 1990 à 2013.....	56
1.1.1. Le taux de chômage en Algérie de 1990 à 1999.....	56
1.1.2. Le taux de chômage en Algérie de 2000 à 2013.....	56
1.2. Les causes et conséquences du chômage en Algérie.....	57
1.2.1. Les causes du chômage en Algérie.....	57
1.2.2. Les conséquences et les effets du chômage sur la société algérienne.....	60
2. Les différents dispositifs de promotion d'emploi.....	62
2.1. les dispositifs d'aides à la création d'emploi	62
2.2.Les dispositifs d'aides à la création d'activité.....	64
Section 03 : L'évolution de dispositif CNAC de Bejaia.....	70
1. La caisse nationale d'assurance chômage.....	70
1.1. La présentation la CNAC.....	70
1.2.Organisation et découpage de la CNAC.....	71
1.3.Les mesures actives.....	72
2.Comment un chômeur peut bénéficier des avantages de dispositif CNAC ?.....	74
2.1.Conditions d'éligibilité des chômeurs promoteurs « CNAC ».....	74
2.2.Structure de financement CNAC.....	75
2.3. Durée du crédit bancaire	75
2.4.Avantages du dispositif CNAC.....	75
3.Evolution de dispositif CNAC Bejaïa	76
3.1.La situation des chômeurs promoteurs.....	76
3.2.La situation des projets.....	80
3.3.Etat d'évaluation du dispositif CNAC agence de Bejaia pour l'exercice 2013.....	81

Conclusion au chapitre III.....	82
Conclusion générale.....	83
Bibliographie.....	86

Résumé

Le chômage est un fléau social qui touche la majorité des pays y compris l'Algérie. les conséquences sont néfastes, aussi bien sur le plan social que sur le plan économique, à cet effet, les pouvoirs publics en Algérie ont eu recours à des solutions alternatives permettant de réduire la pression sur le marché du travail, à travers les nouvelles politiques de l'emploi et de lutte contre le chômage.

L'évolution et les perspectives de marché de l'emploi constituent actuellement l'une des priorités du programme d'action entamé par les pouvoirs publics. Ces derniers initierent alors une politique de promotion de l'emploi avec le soutien financier de l'Etat et ciblant les jeunes demandeurs d'emploi. Cette politique allait se développer dans le cadre des dispositifs de promotion et de préservation de l'emploi à savoir l'ANSEJ, ANGEM, ANDI et CNAC, qui sont de plus en plus diversifiés et dont la mise en œuvre et le développement se poursuit à ce jour.

La CNAC à l'instar des autres dispositifs a pu contribuer à réduire le chômage notamment chez la catégorie âgée de 30 à 50 ans.

Mot clés : le chômage, le marché de travail, politiques d'emploi, programmes d'action, ANSEJ, ANGEM, ANDI, CNAC, Algérie.

Summary

Unemployment is a social problem that affects most of countries, including Algeria, the consequences are disastrous, both socially and economically. Thus, the Algerian government has been using alternatives to reduce the pressure on the labor market, through new policies of employment and fight against unemployment.

The development and prospects of the job market is currently one of the priorities of the action plan initiated by the government. This latter then introduced a promotion policy to employment through the financial support of the state and targeting young job seekers. This policy would develop in the context of mechanisms to promote and preserve the employment for instance ANSEJ, ANGEM, ANDI and CNAC, which are becoming more diverse and in which the implementation and development continue till today.

CNAC like other devices could help reduce unemployment especially among the older group from 30 to 50 years.

Key words: unemployment, the labor market, employment policies, the action plan, ANSEJ, ANGEM, ANDI, CNAC, Algeria.