

***Les politiques spécifiques de l'emploi Comme moyen de lutte contre le chômage : en se référant au cas de l'Algérie***

***Specific employment policies as a means of fighting unemployment: referring to the case of Algeria***

***Mr. Abderrahmane LAIB***

***Maitre assistant « A », Faculté des sciences Economiques, Sciences commerciales et sciences de gestion  
Université de Laghouat, Algérie***

***Résumé :***

Le chômage représente un fléau social qui ne cesse d'augmenter et qui touche tous les pays, sans faire les distinctions entre pays développés ou sous-développés, dans ce sens il constitue une bombe de retardement à cause de son coût économique, financier et social, suite aux différentes dépenses directes et indirectes qu'il implique suivant son indemnisation et selon la partie de richesse qu'entraînent ses ressources humaines inemployées, pour désamorcer cette bombe, il faut absolument renforcer les politiques en matière d'emploi et commencer à réduire les écarts et les inégalités entre les individus par le renforcement des institutions du marché de travail, en agissant ainsi sur l'offre et la demande du travail par l'intermédiaire des politiques spécifiques en terme de réaménagement du temps de travail en favorisant le travail partiel et celui à durée limitée (contrat de travail) (COD) en parallèle avec une politique de formation et d'insertion, pour essayer justement d'établir le rapprochement possible entre les postes de travail vacants et les chômeurs existants, dans le sens de chômage structurel.

**Mots Clés :** Emploi ; chômage ; Algérie

**Abstract:**

Unemployment represents a social plague which does not cease increasing and which touches all the countries, without making the distinctions between developed or underdeveloped country, in this sense it constitutes a bomb of delay because of its economic, financial and social cost, continuation to the various direct and indirect expenses that it implies according to its compensation and according to the part of wealth that its unused human resources entail, to defuse this bomb, it is absolutely necessary to strengthen employment policies and start to reduce the gaps and inequalities between individuals by strengthening labor market institutions, thereby acting on labor supply and demand through specific policies in terms of reorganization of working time by favoring part-time and part-time work limited duration (employment contract) (COD) in parallel with a training and integration policy, to try precisely to establish the possible approximation between the vacant jobs and the existing unemployed, in the sense of structural unemployment.

**Keywords:** Employment; unemployment; Algeria

### **Introduction :**

Selon le rapport annuel de l'organisation internationale du travail(OIT), la situation du marché de travail continue à se dégrader, en raison des difficultés économiques du à la crise économique d'une part, et l'efficacité opérationnelle des politiques d'emploi adoptées. Ainsi le nombre des chômeurs atteint le seuil de 200millions de personnes dans le monde pour 186 états membres ; ainsi le monde du travail va désormais devoir faire face à la détérioration de l'emploi, qui a pour cause le ralentissement de la croissance économique et la baisse des prix des matières premières, pour les pays développées, et il semblerait que la situation de l'emploi dans certaines pays émergents, notamment ceux d'Amérique latine et quelque pays de l'Asie, ainsi que certains nombre de pays arabes exportateurs de pétrole, dans l'Algérie fait part. à une tel situation l'issue principale pour essayer d'alléger ce problème, c'est d'élaborer une politique d'emploi rigoureuse et efficace afin de mieux traiter l'efficience de la stratégie adoptée, vers de nouvelles orientations spécifiques en terme de : salaire, aménagement du temps de travail et en fin de réactiver le rôle de la formation et de l'insertion des individus, notamment les chômeurs à la vie professionnelle.

### **1. Les politiques globales de l'emploi :**

Les politiques d'emploi reposent sur les deux grandes variables du marché de travail, selon l'offre et la demande de la main d'œuvre, ce qui nécessite une intervention rigoureuse et d'objectif, agissant ainsi sur ces deux facteurs à fin d'établir une équilibre nécessaire et possible dans la limite des ressources disponibles, et selon des instruments tels que : législation et organisation des ressources humaines qui forment les composantes du circuit économique, par le biais des agents économiques. Dans ce sens il existe deux types d'interventions :

#### **1.1. Agir sur l'offre de travail :**

Généralement, le chômage se traduit par le surcroit de l'offre de travail par rapport à la demande, et qui se traduit par un excès de la population active, C.A.D « l'ensemble des personnes en âge de travailler qui occupent ou recherchent un emploi dont ils ont la capacité morale et physique pour l'exercer »<sup>1</sup>.

Il faut noter que la population active forme une catégorie statistique qui enregistre les individus qui répondent à certains critères fixés par des conventions ou par la législation en vigueur. Tant dis que l'offre de travail est un concept économique qui distingue la qualité du travail que les agents économiques désirent vendre sur le marché, et qui se mesure en heures

sous forme de salaire et rémunération. Afin de mieux comprendre le principe de l'offre du travail, il est nécessaire de souligner :

### **1.2. Les facteurs déterminants de l'offre du travail :**

L'offre du travail repose sur deux types de facteurs, le 1<sup>er</sup> concernant le volet sociodémographique, et le 2<sup>ème</sup> liée aux différents facteurs économiques :<sup>2</sup>

- En ce qui concerne le premier, il faut tenir en compte la relation qui définit la population active :

$$\text{Population active} = \text{Population en âge de travail} \times \text{Taux d'activité}$$

A ce propos, l'âge du travail diffère d'une société à une autre, selon les critères législatifs qui tiennent en considération :

- le taux de natalité, peut élever dans les pays sous-développés et dont pouvoirs publics n'ont que peu de prise.
- les flux migratoires, dont les variables sont mieux contrôlables.
- les contraintes d'âge et de sexe, dont on prend en considération les facteurs institutionnelles tels que : la scolarisation (moins 25ans), l'âge de retraite (plus de 60ans), et bien sur les facteurs socioculturels qui déterminent surtout le taux d'activité des femmes qui coïncide avec le développement du mouvement d'émancipation de ces femmes. Sans oublier l'évolution de la structure des emplois qui sont caractérisés par le recul de l'industrie en tant qu'activité dominante et créatrice d'emploi et de richesse, vers une montée des services traditionnellement plus féminisés, engendrées par les effets de la mondialisation et les progrès techniques et technologiques qui favorisent le capital humain intellectuelle de plus en plus.

En deuxième lieu, les facteurs économiques se reposent sur plusieurs déterminants, parmi lesquels on note :

- la situation conjoncturelle de l'économie, suite aux contraintes des équilibres macro-économiques (externes) et micro-économiques (internes) tel que : la balance commerciale, la balance du parurent, le niveau de l'inflation, le volume de l'endettement et du service de dettes, les réserves de change...etc.
- la rentabilité des facteurs de production, notamment humains à fin d'établir un certain équilibre entre « salaire » et « effort » de point de vue productivité marginale.

### **1.3. L'indemnisation du chômage :**

L'objectif principal de l'indemnisation, est de réduire les couts sociaux dans le contexte de gestion sociale des chômeurs, à fin d'assurer une protection sociale visant : la sécurité, la scolarité et l'efficacité économique, dont le but de promouvoir un meilleur fonctionnement du marché de travail, visant ainsi une grande justice sociale et une plus grande équille de répartition des revenus.

Ce système de répartition, repose sur le fait que le droit de l'indemnité est une fonction de cotisations préalables associées à tris caractéristiques :<sup>3</sup>

- les prestations sont versées sur la base de droits acquis.
- les droits sont acquis à travers des périodes d'emploi, par le versement de cotisations prélevées sur le salaire.
- les prestations sont proportionnelles à un salaire de référence, et elles sont limitées dans le temps.

Donc, l'assurance chômage représente une assurance social gérée par des organismes et des partenaires sociaux ou des organismes publics gérés par l'état, et financé par le prélèvement obligatoires tels que : les impôts, les cotisations sociales, soutien de l'état à travers son budget annuel...etc. L'indemnité du chômage repose donc sur deux niveaux :<sup>4</sup>

- Un niveau microéconomique, où le système d'indemnisation peut interférer avec le comportement des agents économiques sur le marché du travail.
- Un niveau macroéconomique, dont les indemnités de chômage de chômage peuvent jouer un rôle stabilisateur sur la conjoncture économique et social.

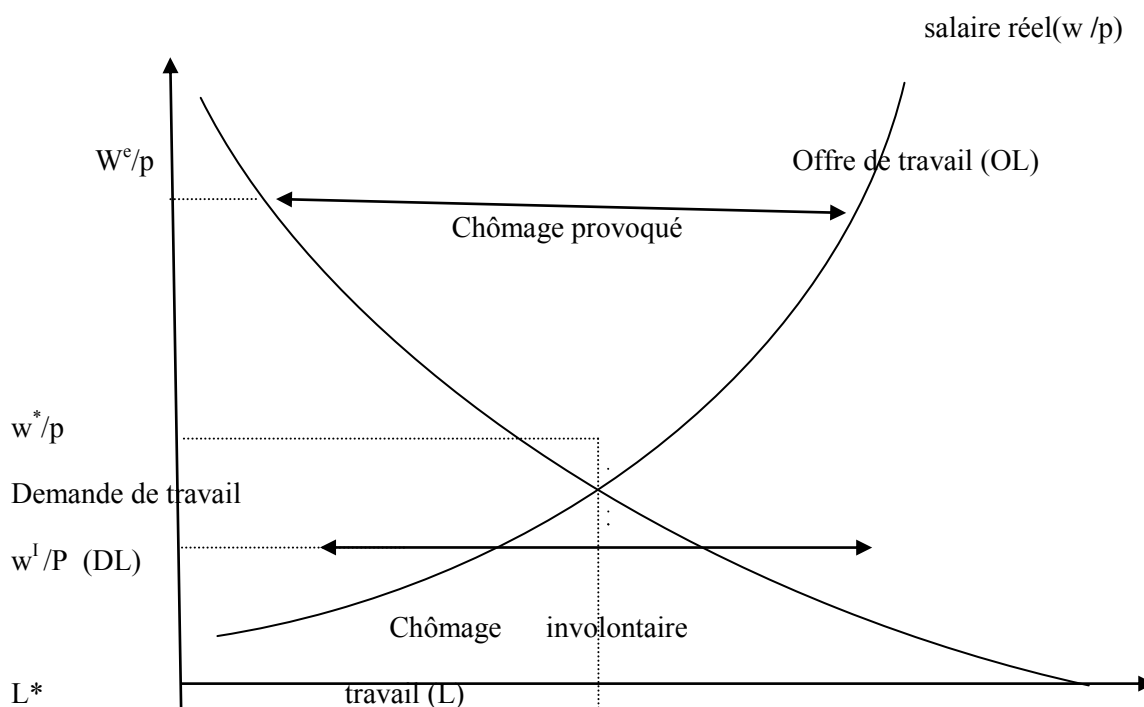
Agir sur la demande du travail :

De point de vue emploi, les débats concernant le chômage sont focalisés sur le rôle du cout salarial comme déterminant de la demande du travail au tour du thème de la flexibilité salariale.

D'après les défenseurs du libéralisme économique, le niveau du salaire détermine la demande des entreprises en matière d'emploi, par ailleurs le chômage provient avant tout de salaires trop élevés et de son mauvais ajustement.

Ainsi, la demande du travail dépend des décisions d'embauche des entreprises en comparant les couts supportés avec les gains possibles, d'où l'exigence de flexibilité salariale, qui traduit la nécessité de laisser fluctuer le salaire pour résorber le déséquilibre du marché de travail. A ce propos, le salaire réel (W/P), C.A.D le salaire nominal (W) déflaté du niveau des

prix (P), Donc la quantité du travail peut établir l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché de travail représente par le point  $(W^*/P)$ , et tout salaire supérieur à l'équilibre ne peut être volontaire au sens où il découle d'une rigidité du salaire  $(W^e/p)$  imposé par agents économiques (l'état et les syndicats des travailleurs), par contre le salaire  $(W^l/P)$  signifie un chômage volontaire dont les chômeurs refusent de travailler à un salaire inférieur à l'équilibre et préférant ainsi de bénéficier des assurances du chômage ou l'augmentation des salaires.<sup>5</sup> Comme le montre le schéma suivant :



**Source :** Feleder B, Homburg S, *Macroeconomics and new macroeconomics*, springer-verlag, Berlin, 1992, P 49.

Étant donné que la théorie d'équilibre générale repose sur l'équilibre des différents marchés, notamment le marché de biens et services et le marché du travail, d'où la distinction entre :<sup>5</sup>

-le chômage keynésien est dû à l'insuffisance de la demande globale, car le salaire est un élément essentiel pour déterminer le niveau de la « demande effective », suite à ce dernier les entreprises n'embauchent pas tant que cette demande est jugée insuffisante.

-le chômage classique, découle du fait que les coûts supportés par les entreprises dont les salaires représentent la plus grande partie, et dans le cas où ils sont trop élevés, elles butent donc sur la rentabilité qui tend vers la régression, c'est-à-dire trop faible pour permettre d'augmenter la production et les ventes par la suite. Cette analyse aboutie à quatre situations :

		Marché des biens et services	
		Offre > Demande	Offre < Demande
Marché de travail	Offre > Demande	Chômage keynésien	Chômage classique
	Offre < Demande	Situation peu probable	Inflation continue

**Source:** stinger M ,GeneralEquilibrium effects of unemployment compensation with Labor force participation, labor economics, vol13,p626.

Pour la 4<sup>ème</sup> situation dans le cas où l'inflation continue ce qui correspond à une pueriez de main d'œuvre utilisable par les entreprises pour satisfaire la demande de biens et services, à laquelle elles ont à faire face et relevé des politiques de mobilisation de main d'œuvre.

## **2. Les nouvelles formes de travail et d'emploi :**

Face à un fléau sociale massif de sous-emploi et de chômage, il est nécessaire d'adopter des nouvelles formes d'emploi, vers une mutation profonde de travail, dans le cadre des marchés de travail souples et mobiles pour une circulation libre de la main d'œuvre, en détruisant ainsi tous les obstacles et les frontières qui limite cette mobilité. Notamment avec cette phase nouvelle, caractérisé par une globalisation des économies, dont la technologie de l'information et de la communication représentent un élément essentiel pour trouver et définir de nouvelles formes de recrutement et d'exploitation de la main d'œuvre inutilisable, à fin de rendre le marché de travail plus flexible et plus inclusif. Sans inclure le rôle de la protection sociale et des conditions de travail servies.

Cependant, le débat se déroule entre les travailleurs, les entreprises, les partenaires sociaux et les gouvernements. Ce qui a permis d'élaborer plusieurs formes de travail et d'emploi depuis le début des années 2000, en se basant sur l'aménagement du temps de travail, la nature des contrats d'emploi, la mobilité du travail en favorisant le secteur privé et l'emploi autonome, sans oublier l'importance de la formation et de l'insertion dans la vie

professionnel, même si l'emploi informel commence à se propager d'une année à une autre, surtout dans les pays dont les organismes de contrôle sont peu présents.

Les nouvelles formes de travail qui émergent dans différents pays de point de vue aménagement du temps de travail sont basées sur la flexibilité salariale, et sur les conditions de travail. Par ailleurs, la politique d'emploi est fondée sur les mesures réglementaires ou des aides financières, dont les assouplissements peuvent constituer stratégie de lutte contre le chômage, visant ainsi à partager le travail en réduisant sa durée. Justement, cette flexibilité s'exerce dans deux directions :<sup>6</sup>

- la flexibilité externe au niveau du contrat de travail, et des procédures de licenciement.

- la flexibilité interne au niveau du temps de travail pour le réduire ou l'aménager, d'où la notion de l'emploi salarié typique repose sur les éléments suivants :<sup>7</sup>

- pour une relation d'emploi durable, le licenciement est réglementé et tout à fait différent de la démission, il doit être justifié et donne lieu à un préavis et aux versements d'indemnités.
- pour une forme d'emploi partiel sous forme de contrat de travail, dont celui-ci s'effectue dans les locaux de l'employeur à temps déterminée selon les limites imposés par la loi, en tenant en compte la nature de la conjoncture économique et de la rentabilité du facteur « travail » suivant la productivité marginale de ce dernier, et dans des situations très précisés tels que : le contrat saisonnier, remplacement d'un salarié, tâche à caractère exceptionnel et limité dans le temps, surcharge temporaire, les périodes d'essai, les stages...etc.

Parmi ses nouvelles formes d'emploi on trouve :

### ***1-Réduction et réaménagement du temps de travail :***

Le contrat du travail reste parmi les stratégies les plus efficaces pour réaménager la durée de travail, car il définit la quantité de travail à fournir, estimé par sa durée hebdomadaire ou annuelle, c.à.d. le nombre de personnes nécessaires pour accomplir une tâche dont sa durée est partagé entre plusieurs travailleurs, à fin d'élargir l'emploi et d'absorber plus de chômeurs.

L'idée est simple, au niveau globale de l'économie pour une production donnée, il faut un nombre d'emplois donnés (relation keynésienne), si la croissance de la production est limitée et ne permet pas d'augmenter le nombre d'emploi du même rythme que la population active, le seul moyen d'échapper à l'accroissement du chômage, une fois que toutes les politiques de stimulation et de croissance ont échoué, et de multiplier les emplois en les subdivisions. Mais le problème qui se pose pour les entreprises c'est la compensation salariale, dans le cas où le nombre d'emplois augmente sans changer le nombre totale

d'heures de travail, et donc la masse salariale reste inchangée, d'où la possibilité de supporter le coût des nouvelles embauches.<sup>8</sup>

Dans le cas contraire, les gains de productivité horaire supplémentaires entraînés par réduction de la durée de travail peuvent justement alléger les coûts, dont le capital fait partie dans la mesure où chaque recrutement nouveau entraîne une certaine quantité d'équipement (bureaux, machines, outils...), et donc le seul moyen d'éviter l'acquisition de tel matériel, est de réaménager le temps de travail ou bien d'acheter des nouveaux équipements. Le principe est donc de réorganiser le travail et d'allonger la durée d'utilisation des équipements déjà en place (capital fixe), ce partage de travail entraîne un surcoût sans baisse de salaire, qui sera composé par :

-un accroissement de productivité du travail.

-une baisse des coûts d'usage du capital ( $P/K$ ), où « P » représente la production et « K » le capital fixe.

## **2-Formation et insertion :**

Dans le cadre des économies contemporaines et de la mondialisation, les chômeurs doivent avoir certaines caractéristiques en termes de qualification, qui répondent aux besoins des entreprises et aux exigences économiques d'aujourd'hui. Ceux qui en sont dépourvus risquent de se retrouver exclus du marché de travail, d'où le chômage représente un phénomène sélectif, cette vision peut être étudiée à partir de deux points de vue :

- celui des politiques globales de formation qui visent à réduire le niveau de chômage en agissant sur sa composante structurelle.
- celui des politiques spécifiques d'insertion qui ont pour finalité de lutter contre la sélectivité du chômage.

Dans ce contexte, le développement économique est basé essentiellement sur le capital humain, qui fait l'objet d'un investissement engendrant des revenus à long terme, pour accroître la productivité du travail. Dans ce cas l'état doit intervenir pour accroître le niveau de formation des individus à fin de satisfaire les besoins de formation du système productif, et les centres de formation spécialisés en termes de qualifications techniques qui va permettre d'acquiescer les exigences professionnelles liées aux nouveaux emplois créés.

Il faut noter dans ce sens les études concernant la lutte contre le chômage structurel, suite au décalage de mise en correspondance entre les postes vacants et le taux de chômage sous forme d'une courbe « courbe de Beveridge », dont l'objectif est de trouver la relation qui existe



entre le chômage et les vacances d'emploi au cours du cycle économique. Car depuis 2010 pour la zone « EURO » il y'a une hausse simultanée de chômage et des postes vacants indiquant que les qualifications d'une partie de chômeurs ne correspondent pas aux besoins des entreprises, ce qui entraîne la hausse au chômage des personnes peu qualifiées.

L'ajustement de ce problème est possible par deux leviers complémentaires :<sup>9</sup>

- une mise en place de politique de formation mieux ciblée, même s'il est long et coûteux.
- une plus grande flexibilité salariale rendue difficile par l'existence de rigidité nominale.

Afin de mieux lutter contre ce type de chômage il existe quelques propositions parmi lesquels :<sup>10</sup>

- élaborer un système éducatif qui a pour priorité la formation technique, à fin de mieux maîtriser les différentes modes et techniques de productions.
- encourager la formation professionnelle pour ceux qui n'ont pas pu poursuivre leurs études, en se basant sur une formation qui encourage les notions des métiers et des diplômes professionnels.
- essayer de faire des prévisions à moyen et à long terme suivant les besoins en formation du système productif. Dans ce sens les entreprises doivent évaluer leurs besoins en terme de qualifications et postes demandés, suivant des enquêtes auprès des intermédiaires d'emplois à fin de surestimer les pénuries de tel ou tel type de main d'œuvre, à fin d'adopter une gestion prévisionnelle rigoureuse de l'emploi, visant à estimer de façon précise et plus réaliste les véritables besoins de recrutement en tenant comptes aux changements de la demande et aux innovations technologiques.

encourager la formation au niveau de l'entreprise pour bâtir l'entreprise de demain par les hommes d'aujourd'hui, on orientant ainsi les efforts vers la main d'œuvre la plus qualifiée.

élaborer des politiques pour mettre en place des dispositifs destinés aux individus en difficulté sur le marché du travail, dont l'objectif n'est pas seulement le placement mais aussi d'essayer de mettre en place un système d'insertion qui cible les individus cherchant un emploi difficile à trouver à cause des exigences de qualifications.

### **3. Les grandes lignes de la politique d'emploi en Algérie :**

La satisfaction du besoin d'emploi en Algérie a été depuis l'indépendance une priorité majeure et un objectif primordial dans la stratégie du développement économique et sociale. Ainsi le processus de variation de l'emploi répondait à des considérations d'ordre politique et social plus ce que économique, en se basant sur le volet social sans tenir compte des critères de rentabilité et de productivité des différents facteurs de production, notamment le facteur travail malgré son importance puisqu'il représente un potentiel énorme qui peut relancer le développement souhaité, dans la limite de l'explication et de rationalisation de ressource humain.

En termes de politique d'emploi, l'Algérie c'est basé sur trois grands axes qui sont :

pour élargir la base et le volume d'emploi, l'Algérie à adopter une politique basé sur le principe « investissement public = emplois induit », en favorisant le secteur de l'état qui détient le monopole de la majorité des activités économiques, en écartant le secteur privée, suite à la philosophie dominante à cette époque (socialisme).

suite à la transformation radicale de l'utilisation de la force de travail, marqué par le programme d'industrialisation, ce qui a permis de trouver d'autre source de recrutement qui s'ajoute au secteur agricole et administratif, à fin de réaliser un développement autocentré susceptible d'engendrer de façon durables les emplois reçus.

après l'adoption des réformes économiques de nature macro-économique sous forme « plan de l'ajustement structurel (P.A.S) » ; la stratégie d'emploi s'est orienté vers des politiques spécifiques, favorisant la dépermanisation du travail dans le secteur public, et d'encourager le travail autonome pour aider les jeunes chômeurs à réaliser leurs projets et bâtir leurs propres entreprises par l'intermédiaire des crédits bancaire, sans oublier les programmes d'emploi partiel et temporaire sous forme d'aides sociaux, indemnité, insertion dans la vie professionnelle...etc.

Ses efforts ont permis à une baisse du taux de chômage de 33% en 1966 à 22% en 1977 puis à 13.17% en 1983, pour atteindre son niveau minimum à 8.7% en 1984. Mais à partir de la 2<sup>ème</sup> moitié des années quatre-vingts, la situation de l'emploi s'est dégradé de plus en plus à cause de la dépendance de l'économie nationale à la recette des hydrocarbures, qui représente plus que 97% des recettes de devises qui sert à financer l'économie, notamment les investissements créateurs d'emploi et de richesse (valeur ajoutée).<sup>11</sup>

En 1987, le taux de chômage atteint 21.4% puis 23.8% en 1992 pour arriver à 26.5% en 1997, à cause des effets du (P.A.S), suite à une politique budgétaire austère, marqué par une baisse des dépenses publiques, dont le but de rationalisation, ce qui a entraîné aussi une réduction des emplois dû à la privatisation qui a conduit à des licenciements massifs des travailleurs. Ce qui a contribué à la hausse du taux de chômage pour atteindre son plus haut niveau de 26.2% en 2000.<sup>12</sup>

C'est à partir de 2006, que ce taux commence à déterminer pour atteindre 12.3% puis 10% pour l'année 2010. Avec un nombre de chômeurs de 1.062.000 personnes, contre 1.253.000 personnes en 2012, dont la population active est de l'ordre de 11.423.000 individus pour la même période avec un taux de chômage de 11%.

Cette tendance à la baisse du chômage en Algérie continuera pour atteindre 9.9% en avril 2016 avec une population de chômage à 1.198.000 de personnes pour une population active 12.092.000 personnes, c'est-à-dire que le nombre d'individus ayant un emploi est estimé à 10.895.000 de personnes. Cette baisse consécutive du chômage est due à l'efficacité des réformes macro-économiques d'un part, et des efforts qui se sont traduits par l'adoption des nouvelles approches en matière de politique d'emploi, compte tenu de l'augmentation enregistrée dans les prix des hydrocarbures qui remontent à la 1<sup>ère</sup> moitié de 2015 qui ont augmentés. Les recettes du pays en devises, ce qui a permis de financer les différents programmes d'emplois.<sup>13</sup>

Parmi les différentes orientations en terme de politique d'emploi, l'Algérie a favorisé l'auto-emploi ou le travail indépendant sous forme de projets pour les jeunes, financés par des prêts bancaires pour ceux qui le souhaitent ; pour les autres la politique est basée sur les aides et les indemnités allouées pour répondre aux exigences de l'emploi et à l'occupation de l'intérêt public, sans oublier l'objectif de l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, en particulier ceux qui entrent sur le marché de travail pour la première fois (primo-demandeur de l'emploi), et ceux qui trouvent des difficultés à trouver un emploi pour des raisons de qualifications. Tous ces axes ont pour objectifs :

la recherche de stabilité de la cohésion sociale.

la création d'activités et la production de richesse.

l'amélioration des revenus et des conditions de vie des catégories diminuées et en chômage.

valorisation du concept de travail, en insistant les individus à mieux exploiter leur potentiel physique et intellectuelle.

encourager l'auto-emploi et favoriser le travail à durée limitée (C.D.D).

Dans ce sens, l'Algérie à adopter plusieurs programmes lesquels figurent :

- le programme d'emploi des jeunes (PEJ).
- le dispositif d'insertion professionnelle des jeunes (DIPJ).
- indemnité d'activité d'internet général (IAIG).
- les travaux d'utilités publiques à haute intensité de main d'œuvre (TUP-HIMO).
- emploi salarié d'initiative locale (ESIL).
- le contrat pré-emploi (CPE), qui s'est élargie par la suite sous forme de :
  - ✓ CID : contrat d'insertion des diplômés.
  - ✓ CIP : contrat d'insertion professionnelle.
  - ✓ CFI : contrat de formation-insertion.

En matière de contribution de pelât aux salaires versés comme suit :<sup>14</sup>

- CID : /2000 DA net/ mois pour les diplômés de l'enseignement supérieur (03) années non renouvelables, et 10.000DA/mois pour les techniciens supérieurs (03 années N.R).
- CIP : 8000DA net/mois pour les sortants de l'enseignement secondaire, et ceux des centres de formation professionnelle.
- CFI : 6000DAnet/mois pour les jeunes insérés pendant une année non renouvelable.

-encourager la création des petites et moyennes entreprises (PME/PMI), ainsi que les microcrédits, dont les objectifs principaux : promouvoir l'investissement productif, création d'emploi et de richesse à travers les postes d'emploi et la valeur ajoutée accumulée.

Le bilan sur la période 2010-2014, création de 3 millions d'emplois 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, suivi par les dispositifs de microcrédits (ANSEJ-ANGEM-CNAC) avec 92 280 postes d'emploi enregistrés. Les EPE, EPIC et autres entreprises ont contribué à créer 61 831 emplois 41.215 postes de travail enregistrés dans la Fonction publique. Le marché de l'emploi enregistre chaque année des milliers de nouveaux arrivants, notamment les jeunes issus des universités. Les statistiques fournies par le premier responsable du secteur, les jeunes demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans

représentent, à eux seuls, 73,4% de la demande globale, sachant que 30% sont des femmes. Une donne qui est l'engagement de l'Etat à mobiliser des moyens conséquents pour la promotion de l'emploi en direction des jeunes à travers l'encouragement de l'investissement productif en particulier la problématique du chômage ne peut être résolue ou du moins allégée par de simples mesures conjoncturelles.<sup>15</sup>

### **Conclusion :**

Les politiques d'emplois spécifiques constituent un objectif essentiel de la politique d'emploi d'aujourd'hui, vue de l'insuffisance des emplois créés par le dispositif économique productif suite à l'augmentation continue de la population active et inactive.

Par ailleurs, l'aménagement du temps de travail qui tient à subdiviser le travail entre plusieurs individus, en tenant compte bien sur les différents facteurs influençant sur la rentabilité de l'entreprise, y compris la masse salariale et les couts à supporter qui devront être recouvré par les gains productifs.

La formation et l'insertion occupent aussi une place déterminante pour lutter contre le chômage, surtout les individus les plus en difficulté sur le marché de travail. A ce niveau la formation ne doit pas être une fin en soi, mais s'inscrire au parcours individuelles aux chômeurs, là aussi l'action de sensibilisation est primordiale pour améliorer la flexibilité et la mobilité du travail, et par la suite la fidélité du marché de travail.

Pour l'Algérie des différentes efforts déployés en terme de politique d'emploi, ont permis de réduire le taux de chômage à un niveau bas, de 9.9% en avril 2016 avec une population en chômage estimé à 1.198.000 personnes malgré la situation économique du pays marqué par une crise sévère du au chutedes prix du pétrole, qui a entraîné la nécessité de rationalisation des dépenses qui influent directement sur le financement des différentes projets, dont les programmes d'emploi font partie.

---

### **Bibliographie :**

<sup>1</sup>- G.Grangéas, J.M.Lepage, *les politiques de l'emploi*, puf, que sais-je, 1992.

<sup>2</sup>- J.Gautie, *les politiques de l'emploi- les marges étroites de la lutte contre le chômage*, librairie Vuibert, juin 1993.

<sup>3</sup>- P. Garonna, "Indemnisation du chômage et politique de l'emploi", *Revue française des affaires sociales*, septembre 1990.

<sup>4</sup>M. Husson, "Du salaire a l'emploi : Une relation complexe ", *Revue IRES*, N° 07, 1991.

<sup>5</sup>Shone.R , *Open Economy Macroeconomics :theory Policy and evidence*, Harvester Wheatsheaf, New York, 1989 .

<sup>6</sup>B. Bruhnes, "Lq flexibilité du travail : Réflexion sur quelques modèles européens ", Revue Droit Social, N ° 3,1992.

<sup>7</sup>J. Gautie, *Les politiques de l'emploi*, Librairie Vuibert, paris, 1992.

<sup>8</sup>A. Perrot, *Les nouvelles théories du marché de travail*, Edition la découverte repères, 1992.

<sup>9</sup>www: [Blog – illusion.com/2015/02](http://Blog-illusion.com/2015/02).

<sup>10</sup>www: [Blog – illusion.com/2015/02](http://Blog-illusion.com/2015/02).

<sup>11</sup>www. [Huffpost-magreb.com\(30/07/2016\)](http://Huffpost-magreb.com(30/07/2016)).

<sup>12</sup>www. [Ons.dz](http://Ons.dz) consulté le 35 /08/2016.

<sup>13</sup>www. [Ons.dz](http://Ons.dz) consulté le 35 /08/2016.

<sup>14</sup>Decr et exécutif N° 08-126 modifie et complété 04/2008 Et loi de finance 2011(Loi 11-11 article N° 05).

<sup>15</sup>B. Benchaida, *La politique de l'emploi en Algérie*, réflexion quotidien national d'information, site [http://www.reflexiondz.net/La-politique-de-l-emploi-en-Algerie\\_a19277.html](http://www.reflexiondz.net/La-politique-de-l-emploi-en-Algerie_a19277.html) consulté le 26 /11/2016.