

Liste des abréviations

Liste des abréviations

ADS	Agence de Développement Social
AFS	Allocation Forfaitaire de Solidarité
ALEM	Agence Locale de l'Emploi
ANEM	Agence Nationale de l'Emploi
ANGEM	Agence Nationale de Gestion du Microcrédit
ANSEJ	Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes
APC	Assemblée Populaire Communale
AWEM	Agence Wilaya de l'Emploi
BIT	Bureau International de Travail
BNA	Banque National d'Algérie
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CFI	Contrat de Formation Insertion
CID	Contrat d'Insertion des Diplômés
CIP	Contrat d'Insertion Professionnelle
CNES	Conseil National Economique et Social
CPE	Contrat de Pré-Emploi
CTA	Contrat de Travail Aidé
DA	Dinar Algérien
DAIP	Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle
DIPJ	Dispositif d'Insertion Professionnelle des Jeunes
DREM	Direction Régionale de l'Emploi
EPL	Entreprises Publiques Locales
ESIL	Emploi Salarié d'Initiative Locale

Liste des abréviations

FAEJ	Fonds d'Aide à l'Emploi des Jeunes
FGMC	Fonds de Garantie des ressources du Micro-Crédit
FMI	Fonds Monétaire International
GCI	Global Competitvity Index
ICSR	Indemnité aux Catégories Sociales sans Revenu
INT	Institut National du Travail
OIT	Organisation International du Travail
MTSS	Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale
ONAMO	Office National de la Main d'œuvre
ONS	Office National des Statistiques
PAS	Plan d'Ajustement Structurel
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PNDA	Programme National de Développement Agricole
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
TUP-HIMO	Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité en Main-d'œuvre
UGTA	Union Générale des Travailleurs Algériens

Sommaire

Liste des abréviations

Introduction générale	01
Chapitre I : Emploi et chômage en Algérie.....	04
Section 01 : L'emploi en Algérie.....	04
Section 02 : Le chômage en Algérie.....	12
Chapitre II : Les politiques de lutte contre le chômage en Algérie.....	23
Section 01 : Les mesures passives et actives en faveur de l'emploi.....	23
Section 02 : Les intermédiaires sur le marché de l'emploi et les limites des politiques d'emploi.....	30
.	30
Chapitre III : L'insertion professionnelle des jeunes en Algérie.....	39
Section 01 : Notion de base sur L'insertion professionnelle.....	39
Section 02 : Le Dispositif d'Aide à l'insertion Professionnelle des jeunes (DAIP) appliqués en Algérie.....	46
Chapitre IV : Enquête auprès des jeunes insérés par l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM).....	54
Section 01 : Présentation du lieu d'étude et de l'enquête.....	54
Section 02 : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête.....	61
Conclusion générale.....	73

Annexes

Bibliographie

Liste des tableaux

Liste des figures et des graphiques

Table des matières

Résumé

Introduction générale

Introduction générale

Introduction générale

Les déséquilibres résultants des mutations de l'activité économique ont des répercussions considérables sur le marché de l'emploi, notamment de lourdes conséquences en termes du chômage, qui est un phénomène redouté à la fois par les personnes qui en sont victimes et par les responsables politiques en raison des conséquences désastreuses qui peuvent en découler au triple plan économique, social et politique.

Sur le plan économique, le chômage signifie une sous utilisation du facteur travail. Il se traduit par une baisse des revenus des ménages qui seront conduit à réduire leur demande, ce qui à son tour affectera le niveau de l'activité économique. Sur le plan social, le chômage dégrade les conditions de vie et alimente la pauvreté. Sur le plan politique, le chômage constitue un élément d'insécurité politique, en raison des protestations des jeunes, traduisant leurs exaspérations face à des conditions de vie difficiles.

En Algérie, le déséquilibre du marché de l'emploi est le résultat de l'échec des stratégies de développement entreprises pendant la période allant de l'indépendance à la veille des grandes réformes économiques. Ces déséquilibres ont conduit à une augmentation du chômage, au développement du secteur informel et à l'apparition de nouvelles formes de travail dites atypiques (CDD, temps partiel, intérim,...), et ce au détriment du salariat permanent.

Le taux de chômage en Algérie a connu des fluctuations à la hausse et à la baisse suivant la conjoncture économique. Selon l'ONS, le taux de chômage durant ces dix dernières années a connu une tendance à la baisse, passant de 29.5% en 2000 à 10% en 2011. Malgré cette diminution, le chômage reste toujours préoccupant. La principale caractéristique du chômage dans notre pays réside, dans le fait qu'il touche en grande partie la composante la plus jeune de la population active (les jeunes de moins de 35 ans représentent 90% des chômeurs en 2011) et en particulier les femmes (le taux de

Introduction générale

chômage féminin (19,1%) représente plus que le double que de celui des hommes (8,4%)¹.

Ce phénomène a suscité l'intérêt des pouvoirs publics, d'où l'intervention de l'Etat algérien pour mettre en place de multiples dispositifs de prise en charge des chômeurs, ainsi que de nombreuses structures publiques (ANEM, ANGEM, ADS, ANSEJ) chargées de leur gestion. Les politiques de lutte contre le chômage consistent principalement en des mesures passives d'aide aux licenciés économiques et aux chômeurs, mais aussi en de programmes actifs sous forme d'activités subventionnées, d'activités de formation ou d'insertion professionnelle qui vise la mise au travail des jeunes.

La mise au travail des jeunes ou « transition vers le marché du travail » appelée maintenant *insertion professionnelle* peut être définie comme « le passage à la vie active des jeunes sortant du système scolaire, munis ou pas d'un diplôme de formation initiale et sans expérience professionnelle préalable² ». Elle est devenue un problème dont les pouvoirs publics essaient de remédier en mettant en place des dispositifs qui visent l'insertion professionnelle des jeunes afin d'améliorer leur employabilité et leur adaptabilité.

Afin de favoriser l'insertion des jeunes sur le marché du travail, l'Etat algérien a mis en place une nouvelle stratégie de l'emploi plus incitative et plus audacieuse que les précédentes (CPE et ESIL), entrée en vigueur depuis juin 2008. Il s'agit du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP), qui offre des possibilités d'insertion adéquates pour différentes catégories de chômeur sans aucune discrimination³.

L'objet de notre travail est d'évaluer le DAIP pour déterminer son rôle dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Ceci nous amène à poser la question suivante: **Quel est le rôle du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail?** Nous avons spécifié dans notre étude le cas du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) de la Wilaya de

¹ ONS, enquête emploi 2012.

² Feroukhi D, « La problématique de l'adéquation formation-emploi; Mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie », CREAD, 2005, page 24.

³ Article 03 du décret exécutif N°08-126 du 19 Avril 2008, relatif à la création du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP).

Introduction générale

Bejaia tout en s'appuyant sur l'analyse des résultats de l'enquête que nous comptons mener auprès d'un échantillon de jeunes insérés dans le cadre du DAIP de la Wilaya de Bejaia.

Pour répondre à la question principale, une série de questions secondaire nécessitent d'être posées :

- Le DAIP avec ses trois types de contrat, permet-il aux jeunes de sortir de la situation du chômage et d'avoir un emploi salarié ?
- Le DAIP permet-il aux jeunes d'acquérir l'expérience professionnelle exigée par les employeurs ?
- L'insertion dans le cadre du DAIP permet-il aux jeunes de se procurer un salaire qui répond à leurs besoins ?

Dans le but de mener à bien notre recherche et en fonction des données disponibles, nous avons recouru dans un premier lieu à une recherche documentaire et bibliographique relative aux questions de l'emploi et du chômage en Algérie. Puis, nous avons procédé à une enquête par questionnaire auprès de 200 jeunes insérés par l'ANEM dans le cadre du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP), de la wilaya de Bejaia. Notre plan de travail est structuré en quatre chapitres. Le premier chapitre aborde la question de l'emploi et du chômage en Algérie. Le deuxième présente les politiques d'emploi et de lutte contre le chômage. Le troisième chapitre est consacré à la présentation de quelques notions théoriques sur l'insertion professionnelle des jeunes et à la présentation du DAIP appliqué en Algérie. Le dernier chapitre porte sur la présentation du lieu de déroulement de l'enquête (ANEM), la méthodologie entreprise dans sa réalisation ainsi qu'à l'interprétation des résultats de notre enquête, par lesquelles nous allons essayer d'apporter quelques éléments de réponse à notre problématique.

Chapitre | :
Emploi et Chômage en
Algérie

La problématique de l'emploi et de chômage est la préoccupation majeure des nations. La situation de l'emploi en Algérie a été marquée par des événements qui ont conduit à une augmentation importante du taux de chômage des jeunes, l'essor de l'arrivée des femmes et l'accroissement des licenciements résultants des restructurations économiques en particulier dans le secteur public. Dans le présent chapitre structuré en deux sections, nous allons commencer par la présentation de l'évolution du marché de l'emploi en Algérie et nous finirons par la présentation de la variable chômage.

Section 01 : L'emploi en Algérie

L'emploi est défini par D.Gambier et M.Vernières comme la « *combinaison des éléments sociaux et juridiques qui institutionnalisent la participation des individus à la production de biens et services socialement valorisés* »⁴. En Algérie, la situation de l'emploi a connu de profondes transformations depuis l'indépendance jusqu'à nos jours. Ces transformations ont affecté essentiellement l'évolution de la population active qui s'est manifestée par la modification de ses composantes, la structure de l'emploi et la stagnation du salariat permanent au détriment des autres formes d'emploi. Ces transformations seront présentées dans cette section.

1-1-Caractéristiques et évolution de l'emploi

L'évolution de l'emploi et l'évolution de l'activité économique sont deux phénomènes qui ne peuvent être observés distinctement, du fait que le développement de ce dernier participe en grande partie à l'évolution positive de l'emploi. En Algérie, l'évolution de l'emploi est passée par trois périodes marquantes : La période (1966/1987), caractérisée par une croissance de l'emploi ; la période (1988/1999), où le marché de l'emploi rentre en crise et la période à l'entame des années 2000 où le marché de l'emploi commence à sortir de la crise suite à l'application de plan de relance économique en 2001.

1-1-1- Evolution de l'offre d'emploi

L'offre d'emploi ou demande de travail émane des entreprises qui cherchent à recruter de la main-d'œuvre⁵. En Algérie, l'évolution de l'emploi n'a pas été figée dans

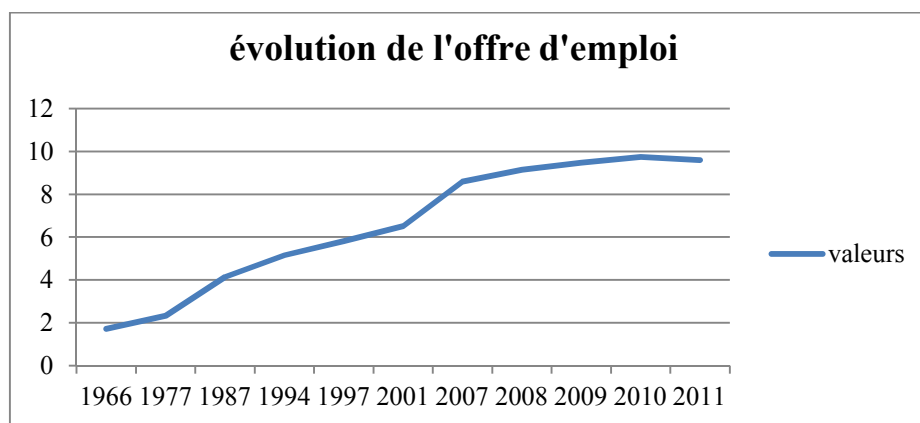
⁴ Beitone A, Cazorla A, Dollo Ch, Dra A-M, « Dictionnaire des sciences économiques », édition ARMAND COLIN, 2^{ème} édition, France, 2007, P 300.

⁵ Idem, P 347.



le temps. D'après le graphique N°1, elle peut être décomposée en trois périodes, portant la population active occupée de 1.72 millions de personnes en 1966 à 9.59 millions de personnes en 2011.

Graphique N°01 : Evolution de l'offre d'emploi entre 1966 et 2011 (en millions)



Source : Construit par nos soins à partir des données de l'ONS.

1-1-1-1- La période (1966/1987)

Cette période est caractérisée par une très forte augmentation des embauches, faisant passer la population active occupée⁶ de 1.72 millions en 1966 à 4.139 millions en 1987, soit une offre moyenne annuelle de 115 190 postes. Durant les premières années de l'indépendance où l'Etat algérien a opté pour une économie planifiée, le taux d'investissement a été très élevé suite à la construction de système productif national, ce qui a permis l'augmentation de nombreuses opportunités d'embauche, ajoutant à ça la politique publique d'industrialisation appliquée à partir des années 1970. Mais à partir de 1985, le mouvement de l'offre se ralentit, avec 125 000 postes en 1985 et 75 000 postes en 1986 puis 64 500 postes en 1987.

1-1-1-2- La période (1988/1999)

La période allant de 1988 à 1999 correspond à celle des réformes économiques caractérisée par de fortes contraintes macro-économiques (le faible niveau de la croissance économique, la baisse des recettes des hydrocarbures et la forte croissance démographique), ce qui a entraîné l'incapacité de répondre à une forte demande d'emploi (le nombre des actifs a connu un accroissement moyen de 4.1% alors que les

⁶ La population active occupée rassemble l'ensemble des actifs occupés c'est-à-dire tous les individus appartenant à la population active et occupant un emploi rémunéré.

embauches ont augmenté d'environ 2%)⁷. Durant cette période l'économie algérienne a été face à une crise qui a nécessité l'introduction du plan PAS. Ce dernier a imposé la dissolution de nombreuses entreprises publiques et la compression d'effectif pour d'autres, ce qui a eu des effets négatifs sur l'emploi. Le volume de l'emploi global est passé de 5.052 millions en 1993 à 5.95 millions en 1997, y compris l'emploi informel, soit une offre moyenne annuelle de 193 250 postes. Si on considère les chiffres hors emploi informel, le nombre des personnes occupées est passé de 4.273 millions en 1993 à 4.465 millions en 1995, soit une création annuelle de 96 000 postes.

1-1-1-3-la période (2001/2011)

L'offre de l'emploi durant cette période a connu de nouvelles caractéristiques grâce au plan de relance économique initié en 2001 et aux nombreux programmes de promotion de l'emploi (ANSEJ, ANGEM, CNAC et ADS) qui ont contribué en grande partie à la création de nouveaux postes d'emploi. La période 2001 à 2011 a enregistré la création de 4.203 millions de postes d'emploi, soit une création moyenne annuelle de 382 090 postes.

1-1-2- La répartition de l'emploi selon le secteur d'activité

Les différents secteurs d'activité n'ont pas contribué avec les mêmes proportions à l'emploi total. Durant les premières années de l'indépendance le secteur d'agriculture a été le premier à effectuer plus d'embauche viens en deuxième rang le secteur commerce et services. Mais au milieu des années 80, le secteur commerce et service a pris le relais et a resté jusqu'à nos jours le premier créateur d'emploi. Le tableau suivant retrace la contribution de chaque secteur d'activité dans l'emploi total de 1966 à 2011.

⁷ Kateb K, « transition démographique en Algérie et marché du travail », confluences méditerranée, 2010/1 N°42, P155-172.

Tableau N°01 : Evolution de la répartition sectorielle de l'emploi(en milliers).

	1966	1977	1987	1990	1999	2001	2007	2010	2011
Agriculture	860,3	692,16	724,69	907,49	1425	1312,06	1170,89	1136	915
Industrie	124,6	401,46	652,15	701,39	930	861,11	1027,81	1337	1332
B.T.P	70,5	345,81	652,13	651,37	965	650,01	1523,61	1886	1587
Commerce et service	665,3	416,98	1930,87	225,11	2959	3405,57	4871,91	5377	5544
Total	1720,7	1856,41	3959,84	2485,36	6279	6228,65	8594,22	9736	9378

Source : l'ONS.

a) L'agriculture

De 1966 jusqu'au milieu des années 80, l'agriculture a pris la première place dans l'offre d'emploi. Cette domination de ce secteur a été le résultat de la généralisation du système d'autogestion. A partir des années 80 jusqu'au début des années 90 sa part dans l'emploi total diminue. Dès les années 90, l'emploi dans le secteur agricole marque un accroissement et surtout en 2000 et 2002, avec la création de 250 000⁸ emplois agricoles suite à l'introduction du Programme National de Développement Agricole (PNDA). A partir de 2007, sa part dans l'emploi total diminue pour atteindre 9.76% en 2011 alors qu'en 1966 a été de 50%.

b) L'industrie

En 1966, l'industrie a contribué à 124,6 milliers de postes de travail qui ne représente que 7,24% dans l'emploi total. De 1977 à 1999, ce secteur a enregistré une faible augmentation, mais à partir des années 2000 l'emploi dans l'industrie a connu un accroissement remarquable passant de 861 119 en 2001 à 1 332 000 en 2011.

c) B.T.P

Ce secteur a connu un meilleur essor que l'industrie surtout pendant les réformes économiques. A partir des années 2000 avec les deux plans de relance économique qui visent la réalisation de nombreuses infrastructures et un million de logements, les effectifs employés se sont multipliés passant de 650 012 en 2001 à 1 587 000 en 2011.

⁸ Bouklia H-R, Talahite F, « réforme des institutions du marché du travail et emploi en Algérie », article, 2009.

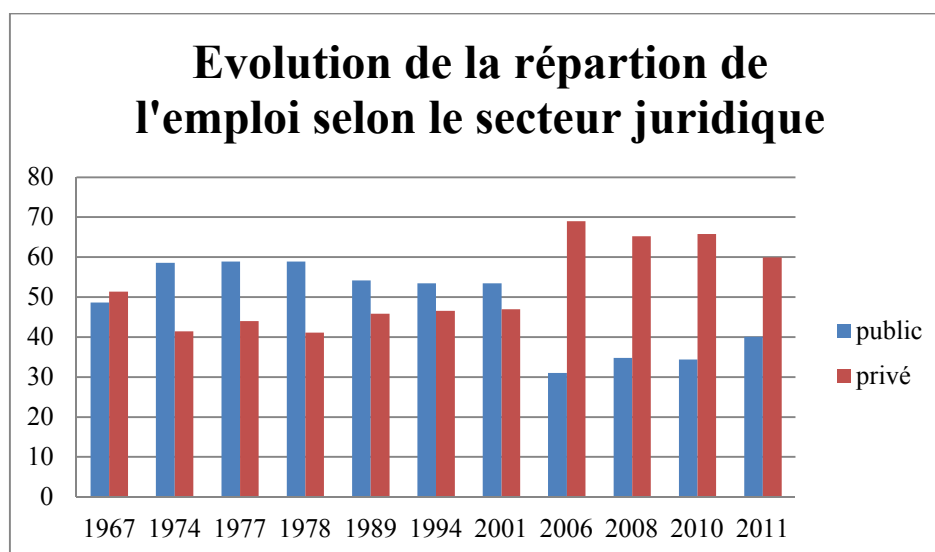
d) Commerce et service

Le commerce et service est l'un des secteurs qui ont contribué le plus à l'emploi total notamment pendant la période des économies planifiées où les infrastructures administratives étant lourdes. D'une manière générale la contribution du secteur commerce et service dans l'emploi total a été constamment au dessus de 30%.

1-1-3- La structure de l'emploi selon le secteur juridique

Tout au long de la période allant de l'indépendance jusqu'à ce jour, les parts respectives de l'emploi public et privé ont connu des évolutions qui peuvent être expliquées par l'engagement et le désengagement de l'Etat dans l'activité socio-économique. Le graphique suivant nous présente les parts de participation du secteur public et/ou privé dans l'emploi total pour la période allant de 1967 à 2011.

Graphique N°02 : Evolution en % de la part de chaque secteur juridique dans l'emploi total.



Sources : rapport de l'OIT (2003) intitulé « marché du travail et emploi en Algérie : élément pour une politique nationale de l'emploi » et l'ONS.

Durant la période de l'adoption d'une économie administrée (1967/1987), le secteur public a dominé le secteur privé dans le nombre d'embauche effectué. Cette domination du secteur public dans l'emploi total se maintient durant la période de crise (fin des années 80 et début des années 90).

A l'entame des années 90 caractérisées par les mesures de libération de l'économie, le démantèlement du secteur public économique dans le cadre du Plan d'Ajustement Structurel (PAS), la contribution du secteur public se voit reculer pour céder la place au secteur privé qui a connu un développement remarquable surtout à l'aide des dispositifs publics d'aide à la création d'entreprise (90% des entreprises recensées en 2005 ont été créées après 1990⁹). Ce développement du secteur privé a contribué à l'accroissement de l'emploi privé et au recul de l'emploi dans le secteur public.

Parallèlement à cette évolution, une spécialisation sectorielle s'est établie avec une domination du secteur des hydrocarbures par l'Etat qui représente 100% de l'emploi total suite à sa nationalisation en 1971, alors que le secteur privé a privilégié des activités peu intensives en capital (le secteur des services et le secteur d'agriculture).

1-2- Les effets des mutations du marché du travail

Le marché du travail en Algérie a connu des changements dans sa gestion qui a provoqué l'apparition des phénomènes indésirables tels que le chômage. Ce dernier est le premier souci des pouvoirs publics. Mais d'autres phénomènes graves, souvent moins visibles ont pris de l'ampleur. Il s'agit essentiellement de l'essor de l'emploi précaire¹⁰, l'essor de l'emploi informel et l'accroissement de la durée de la recherche d'emploi.

1-2-1- l'essor de l'auto-emploi et du salariat précaire

Pendant les années 70, l'emploi salarié a été la forme d'emploi la plus appliquée surtout dans le secteur public d'industrie et d'administration. Mais au milieu des années 80, cette forme d'emploi a reculé suite au désengagement de l'Etat de l'activité économique, laissant espace au développement des autres formes de travail atypique comme l'emploi précaire. Plus précisément, c'est la part des salariés permanents dans l'emploi total qui chute de 59% en 1992 à 36% en 2011 laissant espace au

⁹ Adair Ph et Bellache Y, «Emploi et secteur informels en Algérie : déterminants, segmentation et mobilité de la main-d'œuvre », article, région et développement, 2012, P 05.

¹⁰ L'emploi précaire désigne toutes les situations où l'emploi est teinté d'incertitude par rapport à sa durée, sa stabilité, les conditions dans lesquelles il s'exerce, l'insuffisance de son revenu.

développement de l'emploi non permanent qui a été multiplié par 6,799 entre 1992 et 2011 comme le montre le tableau N° 02.

Tableau N° 02 : Evolution et structure de l'emploi selon la situation dans la profession (en milliers).

	1992		2006		2008		2011	
Population occupée	4903	100%	8868	100%	9146	100%	9599	100%
Employeurs-indépendant	1308	26,6%	2846	32,1%	2655	29%	2963	30,8%
Salariés permanents	2897	59%	2900	32,7%	3198	35%	3456	36,0%
Salariés temporaire	438	8,9%	2429	27,4%	2816	30,8%	2978	31,0%
Aides familiaux	260	5,3%	692	7,8%	477	5,2%	202	2,1%
Population au chômage	1480		1240		1169		1063	
Population active	6221		10109		10315		10662	
Taux de chômage	23,8%		12,30%		11,3%		10%	

Source : Etabli sur la base des données de l'ONS.

La période allant de 1992 à 2011 peut être découpée en deux phases. La première phase, couvre la période initiale du Plan d'Ajustement Structurel (PAS) où la population occupée marque une stagnation. La seconde phase, est caractérisée par un accroissement important de la population occupée grâce à la reprise de l'activité économique à l'entame des années 2000.

Ce qui a marqué l'évolution de la population active occupée est la modification de la structure de l'emploi en faveur de l'auto-emploi et au détriment du salariat et l'essor du salariat non permanent ou temporaire.

L'effectif des employeurs et indépendants ; dont 80% sont des indépendants selon l'enquête ménage de l'ONS en 2006 et 2007 ; a plus que doublé, tandis que l'effectif des salariés permanents augmente à peine et sa part relative dans la population active baisse très fortement, de 59% en 1992 à 36% en 2011.

Le salariat non permanent ou temporaire est passé de 438 000 à 2 978 000 entre 1992 et 2011, il est essentiellement occupé par le secteur privé. Mais ces dernières années le salariat précaire tend à se développer significativement dans le secteur public, notamment dans le cadre des dispositifs publics d'emplois temporaires (les travailleurs

non permanents représentent plus d'un tiers des salariés des PME publics en 2007, ils constituent la majorité des employés de ces entreprises dans le BTP, les services et l'agriculture¹¹).

1-2-2- L'essor de l'emploi informel

L'expression de l'emploi informel est apparue au début des années 70, elle est l'une des préoccupations du Bureau International du Travail (BIT). Ce dernier englobe dans la catégorie de l'emploi informel : le travail à domicile et autres formes d'activités qui sont sans couverture sociale et dans un total mépris de la législation du travail ce qui rend sa mesure très difficile.

En Algérie, l'identification du travail informel est généralement faite par les enquêtes emploi de l'Office National des Statistiques (ONS) en se basant sur certains critères qui permettent de l'identifier tels que le non affiliation à la sécurité sociale et l'absence d'enregistrement administratif et fiscal. Ces critères permettent de distinguer les catégories de personnes relevant de l'informel, qui sont : les travailleurs à domicile non agricoles, les femmes exerçant des activités marginales non agricoles qu'elles soient au foyer, au chômage ou inactives, les apprentis et aides familiaux non agricoles, les employés du secteur structuré exerçant une activité d'appoint non déclarée, les employeurs et indépendants non déclarés.

En Algérie, les causes essentielles de l'expansion de l'emploi informel sont les difficultés (que se soit de type administratif ou de financement) que les personnes rencontrent lorsqu'elles souhaitent créer une entreprise ou développer une activité. Selon une enquête emploi réalisée en 2011, la part de l'emploi informel non agricole dans l'emploi total se situait à 33,5% en 2001, 41,3% en 2005 et 45,6% en 2010¹².

1-2-3- L'accroissement de la durée de la recherche de l'emploi

L'un des effets indésirables qui résulte des mutations du marché du travail est l'allongement de la durée du chômage. En Algérie, l'accroissement inquiétant de la durée de la recherche d'emploi a été noté à partir du début des années 90. Selon l'ONS, la durée moyenne de recherche d'un emploi qui était de 23 mois en 1989 est passée à 27

¹¹ Adair Ph et Bellache Y, «Emploi et secteur informels en Algérie : déterminants, segmentation et mobilité de la main-d'œuvre », article, région et développement 2012, P 06.

¹² Enquête emploi auprès des ménage 2010.

mois en 1992 pour atteindre 29,5 mois en 2005, 25,8 mois en 2008, puis une diminution à un an et plus en 2010 et 2011.

L'accroissement de la durée de chômage peut provoquer des effets négatifs pour les personnes qui en sont victimes et leur entourage mais aussi pour l'économie. La connaissance de la détresse, la privation et les problèmes de cette population en Algérie n'a pas été l'objet d'enquête. Cependant on peut faire confiance aux travaux sociologiques et statistiques réalisés ailleurs (notamment en France) qui témoignent des violences matérielles et morales qui accompagnent l'allongement de la durée de chômage. Ces travaux montrent que plus la durée de privation d'emploi augmente plus de nombreux fléaux se manifestent : éclatement de la cellule familiale, vols, crimes, suicides, désocialisation des personnes qui n'ont plus les moyens ou/et la volonté de fréquenter des amis, des clubs et associations sportives et culturelles,... etc.

En Algérie, cette situation se manifeste à travers un phénomène, qui a pris de l'ampleur parmi les jeunes, qui est l'émigration clandestine. Enfin, l'allongement de la durée de recherche d'un emploi affecte l'employabilité future des chômeurs lorsque des opportunités d'embauche se présenteront parce que les personnes qui restent longtemps éloignées du marché du travail perdent leur savoir faire donc leur compétence se détériore face à une évolution rapide des technologies.

L'évolution de l'emploi en Algérie peut être résumée en deux périodes : une période caractérisée par le plein emploi pendant les premières années de l'indépendance et une période où le phénomène du chômage a pris de l'ampleur. Ce dernier sera l'objet de la seconde section.

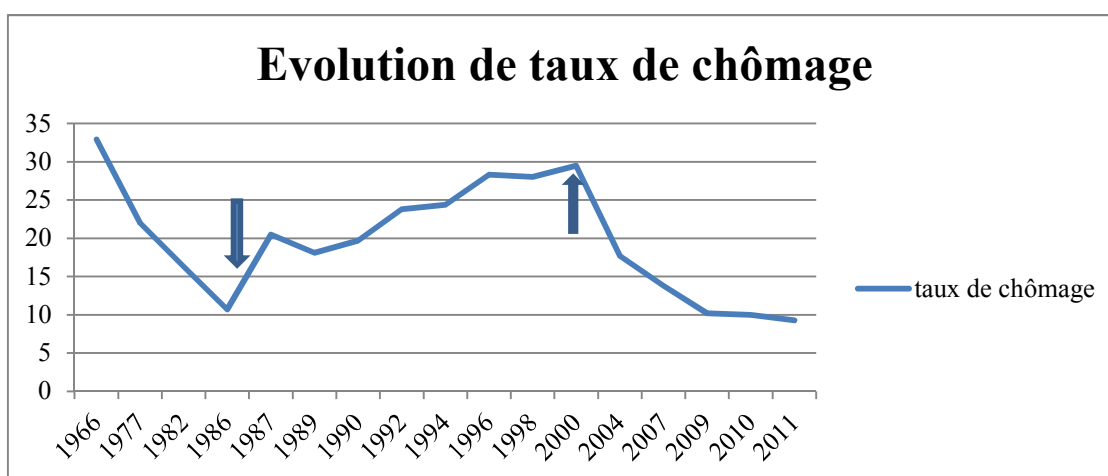
Section 02 : Le chômage en Algérie

Etant donnée la diversité des définitions accordées au chômage, nous pouvons la résumer économiquement comme étant une situation où l'offre est supérieure à la demande sur le marché du travail. En Algérie, le chômage est une conséquence de la récession qui a frappé l'économie algérienne depuis deux décennies. Nous consacrons cette section à la présentation de la variable chômage depuis l'indépendance, l'identification des personnes les plus exposées à ce phénomène, les causes du chômage et enfin la présentation de certaines remarques sur les données statistiques sur le marché du travail en Algérie.

2-1- L'évolution du chômage en Algérie

L'évolution du chômage en Algérie a connu trois périodes marquantes. La figure suivante retrace l'évolution du chômage sur une quarantaine d'années, qui fait apparaître trois périodes importantes : la première, juste après l'indépendance, la deuxième, au milieu de la décennie 80 jusqu'au début des années 2000 et la dernière, au début des années 2000 jusqu'à 2011.

Graphique N°03 : Evolution de chômage en Algérie de 1966 à 2011(en %)



Source : l'ONS.

2-1-1- La période (1966/1985) :

La période (1966/1985) correspond à celle de l'économie administrée où le taux du chômage est passé de 32,9% en 1966 à 9,7% en 1985 ; soit une perte de 23,2 points de pourcentage sur une période de 19 années. Cette situation affirme que la stratégie de développement adoptée en Algérie à cette époque a atteint ses objectifs en termes de réduction du chômage, Mais d'autres facteurs ont joué aussi un rôle dans la réduction du chômage. Parmi ces facteurs : l'obligation faite au secteur public et aux domaines agricoles de recruter au-delà de leur besoins, l'émigration qui s'est accrue à cette époque et l'instauration du service national de 24 mois qui permet le retrait momentané d'autant de personnes du marché du travail.

2-1-2- La période allant de 1987 au début des années 2000

La deuxième période commence à partir de 1987, se caractérise par la rupture de la croissance et par l'entrée en crise de l'économie algérienne, ce qui s'est répercuté sur

le marché du travail et par conséquent a augmenté le taux de chômage (21,4% en 1987). Cette hausse se poursuit jusqu'à 1989 où nous remarquons une légère baisse mais qui ne tient pas longtemps et le taux de chômage repart à la hausse; cette légère tendance à la baisse s'explique par les tentatives des pouvoirs publics de calmer la situation dramatique qui a suivi le soulèvement populaire de 1988. En 2000, le taux de chômage arrive à plus de 29,5%. Cette situation est due à la restructuration économique dans le cadre du PAS.

2-1-3- la période allant de 2001 à nos jours

La dernière période débute à partir de 2001, marquée par une tendance à la baisse du chômage. Durant cette période le taux de chômage est passé de 29,77% en 2000 à 10% en 2011, soit une perte de 19,77 points de pourcentage dans un intervalle de 11 ans. Cette situation est impressionnante, mais elle doit être considérée avec prudence car les dépenses publiques constituent le moteur de l'offre d'emploi (introduction de plusieurs formules d'emploi en CDD pour insérer les jeunes dans les institutions publiques ou privées).

2-2- Les catégories de chômeur en Algérie

L'identification des catégories de chômeur peut nous amener à déduire les caractéristiques du chômage en Algérie. Cette identification est nécessaire pour saisir leurs difficultés et aider à orienter la politique d'emploi vers les mesures les plus adéquates.

2-2-1- Le chômage des jeunes

Selon les normes internationales, la catégorie jeune recouvre les personnes âgées de 16 à 25 ans. En Algérie, est considérée jeune toute personne âgée de moins de 35 ans¹³, cette catégorie d'âge est caractérisée par des taux de chômage les plus élevés par rapport aux autres composantes de la population active comme le montre le tableau N°03.

¹³ Dans le cas du dispositif de l'Agence Nationale du Soutien à l'Emploi des Jeunes, sont considérées jeunes, les personnes âgées de moins de 40 ans.

Tableau N°03 : Evolution des taux de chômage par groupe d'âges

	1996	2001	2004	2008	2009	2010	2011
Moins de 20 ans	73,1	51,35	35,36	25,2	23,19	23,2	22,4 ¹
20 à 24 ans	57,6	45,92	31,02	23,3	20,61	21,0	
25 à 29 ans	39,1	37,56	26,61	18,00	16,05	16,50	7,2 ²
30 à 34 ans	19,7	23,07	15,13	10,10	9,48	8,90	
35 à 39 ans	11,9	14,07	9,00	5,50	5,34	4,60	
40 à 44 ans	9,90	11,21	6,21	3,00	2,78	2,80	
45 à 49 ans	7,50	10,33	5,57	2,10	1,97	2,00	
50 à 54 ans	7,60	11,79	4,19	2,20	2,34	1,70	
55 à 59 ans	6,00	7,51	3,5	1,6	2,07	1,9	
total	32,70	27,30	17,65	11,30	10,2	10	10

Source : ONS.

¹ représente le taux de chômage pour la catégorie d'âge (16-24ans), ² le taux de chômage pour la catégorie d'âge (25 ans et +).

La lecture du tableau nous montre que la catégorie jeune est la plus exposée au chômage par rapport aux autres catégories d'âges. En 2001, presque la moitié (47,9%) des personnes âgées de moins de 24 ans est à la recherche d'emploi. Bien que le taux de chômage ait reculé progressivement pour la catégorie d'âge 20 à 24 ans pour atteindre 23,3% en 2008 contre 45,92% en 2001 ; soit une perte de plus de 22 points de pourcentage (cette perte peut être expliquée par le développement de divers dispositifs en faveur de cette catégorie d'âge) ; mais reste élevé au regard des normes internationales.

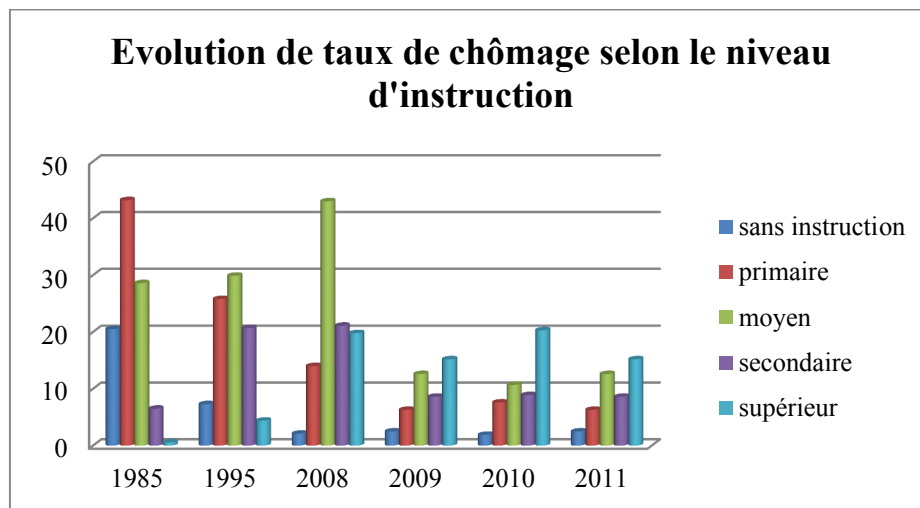
Ce taux élevé de chômage juvénile est peut être expliqué par la part importante qu'occupe cette tranche d'âge dans la composition de la population totale ainsi son arrivée massive sur le marché du travail et la difficulté de son insertion sur le marché du travail.

2-2-2- Le chômage et le niveau d'instruction

Contrairement à la théorie du capital humain selon laquelle l'individu investi dans sa formation dans l'espoir d'acquérir des gains supplémentaires associés à l'emploi, l'Algérie est marquée ces deux décennies par une tendance inverse, dans

laquelle le chômage augmente avec le niveau d'instruction. En 2011, le chômage des actifs universitaires était de 15,2% alors que celui des sans instructions était de 2,5%¹⁴.

Graphique N° 04 : Evolution de taux de chômage selon le niveau d'instruction(en %)



Source : ONS.

La part des chômeurs ayant un niveau d'instruction supérieur a progressivement augmenté, passant de 0,6 en 1985 à 15,2 en 2011, en parallèle la part des sans instructions a connu une tendance inverse. Alors qu'elle représentait 20,5% de l'ensemble des chômeurs en 1985, elle chute à 2,5% en 2011. Cette situation s'inverse dans les pays riches où le taux de chômage est inversement proportionnel au niveau d'éducation.

Le taux élevé de chômage des diplômés peut être expliqué par : l'augmentation des inscrits dans les différents niveaux de l'éducation nationale face à une capacité d'insertion limitée et aussi par l'inadéquation entre les formations proposées et les besoins du système productif, ce qui fait que les employeurs n'ont pas confiance dans les porteurs de diplôme délivrés par le système de formation nationale.

L'augmentation du chômage des diplômés pourrait avoir plusieurs conséquences indésirables telles que la dévalorisation des titres scolaires, l'émigration de personnes qualifiées, le gaspillage des ressources par les investissements en éducation qui ont été réalisés et la non incitation des jeunes à investir en éducation, ce qui limite

¹⁴ Enquête emploi auprès des ménage réalisée par l'ONS en 2011.

l'accumulation du capital humain par l'éducation dans une économie où celui-ci est rare et constitue une externalité positive¹⁵.

2-2-3- Le chômage des femmes

En Algérie, le chômage des femmes a commencé à se faire remarquer vers 1988 avec l'évolution de la société, le développement de son instruction, l'allègement des charges domestiques et les garanties accordées à l'emploi salarié donnant plus d'assurance aux femmes qui exercent un emploi salarié. On remarque la présence des femmes sur le marché du travail par le taux de chômage élevé, malgré les taux de participation les plus bas par rapport à celui des hommes.

Tableau N° 04 : Evolution des taux de chômage et des taux de participation(en%).

		1966	1977	1987	1998	2005	2008	2011
Taux de chômage	H	-	-	-	26,8	14,9	10,1	8,4
	F	-	-	13	23,9	17,5	17,4	17,2
Taux de participation		45,83	42,11	47,04	48,81	41,00	-	40,00
Dont masculin		89,06	81,51	85,08	80,07	96,2	-	65,3
Féminin		3,85	5,43	8,70	16,96	12,40	-	14,2

Source : ONS.

La présence des femmes sur le marché du travail en Algérie a progressé au fil du temps mais elle reste faible par rapport aux pays développés. Ajoutant aussi la discrimination dans la distribution des emplois par secteur d'activité. A titre d'illustration, les industries lourdes (sidérurgie, pétrole, BTP) ne favorisent pas le travail des femmes à cause du poids que tiennent les traditions dans la distribution des tâches entre sexe. La présence des femmes sur le marché du travail se remarque plus dans le secteur d'administration et de l'éducation nationale.

2-3- Les causes du chômage en Algérie

Plusieurs facteurs ont causé l'expansion du chômage en Algérie, certains sont d'ordre démographique et sont donc prévisibles comme l'augmentation de la population active poussée par la croissance démographique et l'évolution des

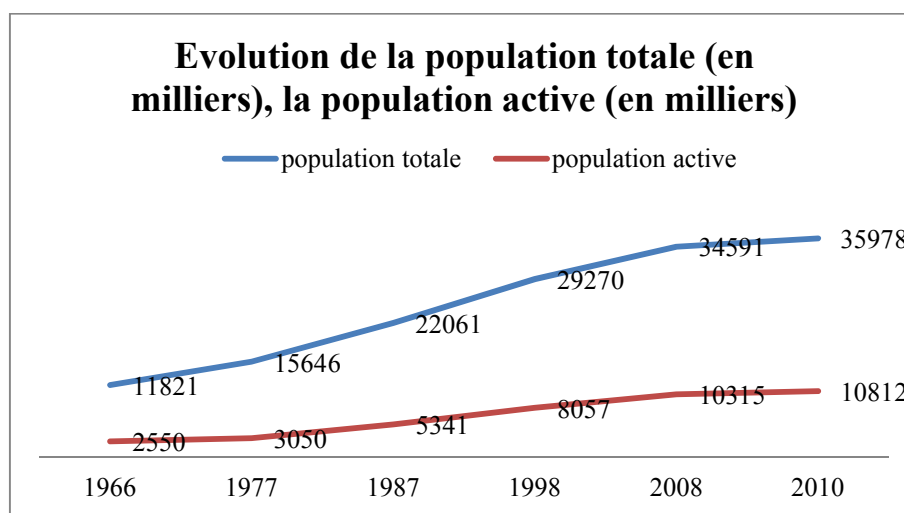
¹⁵Bouklia H-R, Talahite F, « Marché du travail, régulation et croissance économique en Algérie, 2007, p07.

comportements d'activité. D'autres dépendent des défaillances de la gestion de l'économie nationale et des faiblesses chroniques du système éducation-formation, la chute des cours du pétrole et l'introduction des réformes économiques et enfin la tension sur le marché du travail et la réglementation contraignante du travail.

2-3-1- Le facteur démographie

L'Algérie a enregistré depuis les années 60 une hausse extraordinaire de la population totale et par conséquent de la population active. Le développement économique qui a suivi l'indépendance et les conditions nouvelles d'accéder à l'emploi, notamment dans le secteur public, ont permis dans un premier temps, d'absorber cette croissance démographique. A partir des années 90, le ralentissement de l'activité économique s'est traduit par une hausse du chômage d'autant que la population active a continué de croître. Les évolutions démographiques constituent donc une dimension importante à l'origine du chômage.

Graphique N°05 : Evolution de la population totale (en milliers) et la population active (en milliers)



Sources : l'ONS, musette et al. (2003) et lettre du CENEAP n°47, juin 2002.

Depuis l'indépendance jusqu'au milieu de la décennie 1980, l'Algérie enregistre une forte croissance démographique. La population totale entre 1966 et 1987 a presque doublé (un taux de croissance annuel de 3%). Si on prend en considération la période allant de l'indépendance jusqu'à 2010, la population totale a plus que triplé. La population active durant cette même période est multipliée par 4,24.

Cette forte croissance démographique a poussé les pouvoirs publics à mettre en œuvre en février 1983, un programme de planning familial pour objectif d'infléchir la

fécondité à travers l'espace des naissances. Cette politique a porté ses fruits comme l'indique le taux de croissance de la population qui a ralenti à 2,3% entre 1990 et 1997 puis atteint 1,5% vers 2000. Cette tendance à la baisse de la croissance démographique dans la décennie 1990 devrait se répercuter sur le nombre des actifs que vers 2015¹⁶.

2-3-2- La défaillance du système éducation/ formation

L'école est un facteur essentiel du développement parce qu'il permet de construire le capital humain et de former une main-d'œuvre qualifiée qui répond aux besoins du marché de l'emploi. En Algérie, le système éducatif et celui de formation n'ont pas joué leurs rôles traditionnels, en observant le contenu des programmes qui sont basés sur les notions théoriques et non pas sur l'application du savoir. Toutes ces conditions font que le rendement de l'éducation soit catastrophique. Ainsi les niveaux élevés de déperdition scolaires observés font preuve du sacrifice de l'école algérienne de la qualité au profit de la quantité.

En Algérie, le système éducatif n'a pas produit de personnes ayant les compétences et les formations exigées par le marché de l'emploi, ce qui fait que la main-d'œuvre est insuffisamment qualifiée. Cette insuffisance constitue un obstacle majeur à la création d'emploi et au développement des entreprises, notamment dans les secteurs à haute intensité de connaissance, 37%¹⁷ des entreprises en Algérie citent le manque de compétences parmi les jeunes travailleurs comme étant un obstacle majeur à leur développement. Elles se plaignent qu'il manque aux jeunes les compétences techniques.

2-3-3- L'incidence des chocs exogènes

Les chocs exogènes interviennent dans une économie et provoquent des déstabilisations et perturbations dans son fonctionnement. L'économie algérienne ne constitue pas un cas isolé et n'échappe pas à ces phénomènes. Parmi ces chocs exogènes que l'Algérie a été obligée de faire face : la chute des cours des hydrocarbures survenue en 1986 et les réformes du secteur public dans le cadre de PAS qui ont à leur tour affecté la capacité de l'économie nationale à créer des emplois.

L'effondrement des cours des hydrocarbures en 1968 a provoqué l'assèchement des recettes extérieures, ce qui a conduit à abandonner les objectifs inscrits au

¹⁶ L'impact de la démographie sur la demande d'emploi se fait ressentir avec un décalage d'au moins 15 ans, le temps pour une cohorte née à une date précise d'atteindre l'âge de travail.

programme du second plan quinquennal (seuls 347 000 postes de travail ont été créés sur un total prévu de 950 000). L'Algérie ne disposait plus des financements nécessaires pour importer des matières premières et équipements, ce qui limite drastiquement l'investissement productif et la création de nouveaux emplois. Les entreprises finissent même par libérer leurs travailleurs (chômage technique, congé forcé).

La dissolution des entreprises publiques déficientes et la privatisation d'autres dans le cadre de Plan d'Ajustement Structurel (PAS) ont provoqué un impact désastreux sur le taux de chômage. Selon les chiffres du ministre de l'industrie, les opérations de cession des actifs des Entreprises Publiques Locales (EPL) ont provoqué le renvoi de 84 990 travailleurs. Le secteur public non marchand n'est pas épargné, le Fonds Monétaire International (FMI) a jugé nécessaire de réduire les effectifs employés dans l'administration d'environ 50 000 salariés pour se rapprocher des normes internationales.

2-3-4- La modification des comportements d'activité

La modification des comportements d'activité concerne les jeunes notamment les diplômés, les enfants, les retraités et les femmes. Dans ce sous titre nous allons présenter le cas des femmes, dont la modification est plus remarquable suite à la libéralisation de l'économie.

L'emploi féminin n'était pas encouragé par les pouvoirs publics dans la période de l'économie planifiée. Durant cette période, les femmes sont réservées aux tâches domestiques, et même lorsqu'elles aident à des travaux agricoles ou artisanaux, leurs activités n'est pas reconnue et on ne leur donne pas accès aux droits dus aux travailleurs (retraite, protection social,...). Mais cette situation s'inverse et la part des femmes dans la population active va croître sous l'effet de plusieurs facteurs : Baisse des taux de fécondité, élévation des niveaux d'éducation, allègement du point de certains préjugés socioculturels, mais aussi la nécessité économique¹⁸, et la libéralisation de l'économie qui a crée de sérieuses perspectives d'emploi pour les femmes.

¹⁸ Arhab B, « contribution à la réflexion sur la promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage en Algérie : étude analytique et empirique », thèse de doctorat, option économie de développement, université de Bejaia, juillet 2008, p242.

2-3-5- La réglementation contraignante du travail¹⁹

La réglementation est nécessaire pour la régulation du marché du travail et aussi pour protéger les salariés contre d'éventuels abus de la part des employeurs, mais une réglementation contraignante (les normes de travail, le salaire minimum, le poids des syndicats, le cadre institutionnel de recrutement et de licenciement,...), présente des effets indésirables sur le marché du travail.

En Algérie et durant la période de l'économie planifiée, l'Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA) l'unique et puissant syndicat reconnu qui veillait à la stricte application de la loi à fait que le renvoi d'un travailleur était quasi-impossible ajoutant à ça les primes que recevaient les salariés y compris lorsque l'entreprise est déficitaire. Mais à partir des années 1990 et face aux difficultés de l'économie nationale, la réglementation a connu de nombreux licenciements pour raison économique sous condition, le recrutement en CDD et en temps partiel et l'intervention des opérateurs privés dans l'intermédiation sur le marché du travail.

Les indices de difficultés d'embauche²⁰ et de licenciement²¹ élaborés par la banque mondiale sont publiés dans le rapport de *doing business*, montrent que les procédures de recrutement et de licenciement en Algérie sont très restrictives malgré les assouplissements introduits.

2-4-Remarque sur les données statistiques sur le marché de l'emploi en Algérie

En Algérie, la mesure de chômage est faite par l'Office National des Statistiques (ONS), elle est basée sur les critères retenus par le Bureau International de Travail (BIT). Selon l'ONS, les catégories de chômeurs comprennent toute personne ayant dépassé un âge spécifique qui, au cours de la période de référence étaient : sans emploi, disponible pour travailler et a la recherche d'un travail.

Le problème qui se pose dans la mesure du chômage et de l'emploi est l'évolution des définitions concernant la population active, la population active occupée...etc, la délimitation par âge des différentes catégories de chômeurs ajoutant aussi le manque de continuité dans la collecte des données depuis l'indépendance.

¹⁹ Idem, p 245.

²⁰ Mesure la flexibilité des contrats et le ratio du salaire minimum à la valeur ajoutée par travailleurs.

²¹ Concerne les situations où le renvoi de travailleur est autorisé et les dispositions à respecter.

Pendant les premières années de l'indépendance précisément lors du premier recensement de la population organisé en 1966, la population active n'intègre pas les femmes à l'exception des occupées et de celles à la recherche d'un travail. Mais lors du deuxième recensement réalisé en 1977, la définition de la population active s'élargit aux femmes qui exercent une activité marginale réalisée en contrepartie d'un salaire). Mais aujourd'hui, l'ONS utilise les mêmes définitions pour les deux sexes.

Ces changements dans le contenu des variables rendent les comparaisons sur des périodes éloignées dans le temps plus difficiles. Par exemple, le taux de chômage en 1966 était de 32% et est passé à 10% en 2011, mais en parallèle le taux de participation des femmes à la population active qui était de 3,85% en 1966 s'est multiplié par 4,59 pour atteindre 17,7% en 2011. Ceci revient à dire que le taux de chômage de 1966 serait plus élevé que le taux annoncé.

La délimitation par âge des différentes catégories constitue un autre exemple où les données ne sont pas fournies de façon unifiée. Par exemple le Recensement Générale de la Population et de l'Habitat (RGPH) de 1966 intègre dans la détermination de la population active les personnes âgées de 15 à 65 ans, alors que celui fait en 1977 ne compte que la tranche d'âge allant de 18 à 59 ans. Lors de l'enquête de 1997, les personnes interviewées sont âgées de plus de 16 ans, alors qu'en 2003 et 2005 l'ONS intègre pour la même enquête les jeunes de 15 ans. L'autre remarque qu'on peut déduire sur les statistiques propres aux marchés de l'emploi est les différences de définitions proposées par les institutions chargées des enquêtes emploi.

Conclusion

L'évolution du chômage et de l'emploi en Algérie est marquée par des modifications conduisant à l'aggravation du chômage. Ces modifications dans la situation du marché de l'emploi ont imposé l'élaboration des stratégies pour améliorer la situation de l'emploi, en s'appuyant sur des mesures qui sont gérées par des organismes et institution spécialisés, ce que nous allons découvrir dans le chapitre prochain.

Chapitre II :

Les politiques de lutte contre
le chômage en Algérie

L'Algérie a réagi au chômage (notamment le chômage des jeunes), en mettant en place des politiques d'intervention sur le marché du travail et des institutions intermédiaires chargées de les mettre en œuvre. Ces politiques constituent principalement en de mesures passives, sous forme de transfert en liquidité en faveur des populations les plus défavorisées et des mesures actives sous forme d'aide à la création d'activité ou d'action de formation professionnelle. Dans le présent chapitre structuré en deux sections, nous allons présenter les politiques publiques de l'emploi telles qu'elles ont été conduites en Algérie. Nous consacrons la première section à la présentation de ces politiques, en distinguant les mesures actives et les mesures passives. La seconde section portera sur les institutions chargées de mettre en œuvre ces mesures et les limites de la politique de promotion de l'emploi.

Section01: Les mesures passives et actives en faveur de l'emploi

L'aggravation de la situation du chômage en Algérie s'est manifestée dès la crise économique au milieu des années 80. Face à cette situation les pouvoirs publics ont dû mettre en place de multiples mesures pour la prise en charge des chômeurs ainsi que de nombreuses structures publiques et privées d'intermédiation sur le marché de l'emploi chargées de la gestion de ces mesures. Une évaluation globale des dispositifs d'emploi nous amène à distinguer les mesures passives et les mesures actives du traitement social et économique du chômage. Ces mesures seront l'intitulé de la présente section.

1- 1-Les mesures passives

Les mesures passives visent à réduire l'effet du chômage à travers l'indemnisation des sans emploi en leur garantissant un revenu de remplacement pendant les périodes de privation d'emploi, d'atténuer à un niveau macro-économique les effets du chômage sur la consommation et donc la croissance, de contribuer au maintien de la cohésion sociale et la limite de son ampleur par la réduction de la population active en éloignant certains demandeurs d'emploi du marché du travail²⁴. En Algérie, les mesures passives ont apparu sous deux formes : les transferts en liquidité ou les mesures de protection sociale et l'incitation aux retraits du marché du travail.

²⁴ Barbier J-P, «L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb ; étude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie », BIT, unité d'analyse de l'emploi, département de la stratégie en matière de l'emploi, édition 2006, P14.



1-1-1- Les mesures de protection sociale²⁵

Les mesures de protection sociale constituent des transferts en liquidité ou des revenus de remplacement instaurés par l'Etat. Ils ont pour objectif : l'assurance ou l'aide des chômeurs. En Algérie, la première forme de transfert est l'Indemnité aux Catégories Sociales sans Revenu (ICSR). Cette indemnité d'un montant dérisoire de 120 DA par mois et par personne à charge a été introduite en 1992. Suite aux limites qu'a affichées ce transfert en espèces, elle a été remplacée en octobre 1994 par deux indemnités : Allocation Forfaitaire de Solidarité (AFS) et l'Indemnité d'Activités d'Intérêt Général (IAIG).

L'AFS a été défini par le décret exécutif N°94/336 d'octobre 1994 (article 6 et 8), sous tutelle de l'Agence de Développement Sociale (ADS) depuis 1997 est destinée aux ménages dont le chef de famille a été victime du licenciement ou est incapable de travailler en raison de son âge ou d'un handicap. Son montant a atteint 3000 DA en 2009.

Les salariés victimes de la perte involontaire d'emploi pour raison économique bénéficient aussi sous condition d'un revenu de remplacement dénommé indemnité ou allocation chômage. Il est régi par le décret législatif 94/10 du 26 mai 1994, et institué dans le cadre du filet social. Son principe fondamental consiste à verser un revenu de substitution et à leur assurer une couverture sociale durant la période du chômage (limitée à 36 mois). La gestion de ce dispositif est confiée à la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC).

L'Algérie est le premier pays arabe et le deuxième sur le continent africain après l'Afrique de sud à instaurer un système d'indemnisation en faveur des personnes licenciées pour raison économique.

Ce dispositif en faveur des chômeurs n'échappe pas à la critique et révèle des limites. Profitant aux salariés du secteur économique, une des limites de ce régime est de laisser en marge de ce dispositif les travailleurs des administrations publiques, mais surtout un grand nombre de salariés à Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD) ainsi que les nombreux travailleurs du secteur informel. Le code du travail (2003)

²⁵ Nemiri-Yaici F, « intervention de l'Etat dans la lutte contre le chômage en Algérie : les dispositifs d'insertion professionnelle et d'aide à la création d'emploi », les cahiers de l'association tiers -monde N°23, 2008.

définit clairement les modalités d'application de ce dispositif pour le secteur économique, mais ne précise pas les mêmes conditions pour les salariés de la fonction publique. La principale limite réside dans le fait que de nombreuses populations salariées (notamment les salariés à Contrat de travail à Durée Déterminée) ne bénéficient pas de ce dispositif. Quant aux travailleurs occupant des activités informelles, ils sont exclus du fait de ce dispositif, ce qui est pour le moins préoccupant compte tenu de l'ampleur de l'emploi informel en Algérie.

1-1-2- L'incitation aux retraits du marché du travail

L'autre mesure passive que l'Etat a adopté pour éviter d'alimenter le chômage est d'éloigner certaines catégories de la population active du marché de travail par l'incitation au retrait du marché de travail, qui s'est concrétisée par le départ anticipé des travailleurs à la retraite et d'exiger lors de recrutement la présence de la carte militaire.

Lors d'une décision de compression d'effectif, la loi favorise d'autres mesures que le licenciement. La première est l'incitation au départ volontaire lorsque l'entreprise souhaite alléger ses effectifs jeunes en contre partie d'une indemnité. La seconde est en faveur des travailleurs proches de l'âge de départ en retraite. Selon la CNAC 30 467 personnes ont bénéficié d'une retraite anticipée et environ 40 000 d'un départ volontaire en 2002. Mais la décision de mise en chômage des personnels expérimentés constitue un manque à gagner en terme de savoir faire et d'expérience qui ne pourront plus se transmettre.

1-2- Les mesures actives

Elles désignent l'activité des services de l'emploi, les actions de formation pour améliorer l'employabilité de la population active, la création d'entreprise par le financement public, les contrats de travail temporaires ou encore l'aide apportée à des populations cibles pour favoriser leur retour à l'emploi. En Algérie les mesures actives sont apparues sous ces formes : l'aide à la création d'entreprise ou à l'auto-emploi, l'insertion à travers des Contrats à Durée Déterminée (CDD) ou des emplois d'attente et l'amélioration de l'employabilité des chômeurs à travers la formation reconvention et l'aide à la recherche d'emploi.

1-2-1- L'insertion par l'emploi en CDD

Cette mesure est destinée à des catégories différentes de chômeurs (des diplômés sans aucune expérience, des jeunes sans formation ni qualification, des personnes âgées dont les qualifications sont d'obsolescence, des travailleurs du secteur informel qui souhaitent rejoindre le secteur officiel) et se présente sous forme de 05 dispositifs : Emploi Salarié d'Initiative Locale (ESIL), Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité en Main-d'œuvre (TUP-HIMO), Indemnité pour Activité d'Intérêt Général (IAIG), Contrat de Prés-Emploi (CPE) et Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle des Jeunes (DAIP).

a) l'Emploi Salarié d'Initiative Locale (ESIL)

Le programme nommé « ESIL », institué par le décret 90/143 et 90/144 du 22 mai 1990. Il s'adresse aux chômeurs peu qualifiés ou sans formation de moins de 30 ans qui fournissent la preuve qu'ils recherchent activement un emploi (inscription aux bureaux de main d'œuvre, envoi de demande d'emploi...). La gestion de ce programme est confiée à partir de 2002 à l'Agence de Développement Social (ADS) et à la direction de l'emploi de la wilaya en concertation avec les communes.

Les jeunes retenus dans le cadre de ce programme sont recrutés pour des périodes de six à douze mois à raison de quatre heures par jour. Ils participent à la réalisation de travaux et services publics en contre partie d'une rémunération de 18 000 Dinars bruts, soit le SMIG de 2011. Ils sont couverts par le système de sécurité sociale (coûts salariaux sont pris en charge par l'Etat à hauteur de 7%, couverture sociale assurée à part égale par les bénéficiaires et l'Etat). De 1990 à 2004, le dispositif n'a permis de recruter définitivement qu'environ 3% des 1 556 893 jeunes ayant bénéficiés d'un emploi temporaire²⁶.

b) le Contrat de Pré-Emploi (CPE)

Le CPE est régi par le décret exécutif N°98-402 du 02 décembre 1998 et s'adresse aux primo-demandeurs d'emploi âgés de 19 à 35 ans, qu'ils soient diplômés universitaires ou techniciens supérieurs issus des institutions nationales de formation. Les jeunes retenus dans le cadre de ce programme bénéficient d'un placement auprès

²⁶ Bouda A, « Essai d'évaluation des dispositifs publics de lutte contre la pauvreté et l'exclusion social : cas de la wilaya de Bejaia », mémoire de magister, université A-MIRA de Bejaia, 2005, P35.

des employeurs du secteur public ou privé pour une durée de 12 mois. Les niveaux de rémunération à la charge de l'Etat se fixent à 6000 Dinars/mois pour les universitaires et 4000 Dinars/mois pour les techniciens supérieurs. Lorsque la période est prolongée de six mois à la demande de l'employeur, ce dernier contribue à la rémunération, ce qui porte le salaire touché par le bénéficiaire à 80% du salaire de poste servi à un travailleur occupant un emploi similaire. À l'issu du contrat de pré-emploi, les bénéficiaires acquièrent une expérience professionnelle, un savoir faire qui correspond à leur spécialité de formation et améliorent ainsi leur employabilité et présentent de meilleurs profils pour l'accès à des emplois durables. La gestion de ce dispositif est confiée à l'Agence de Développement Social (ADS).

c) L'Indemnité d'Activité d'Intérêt Générale (IAIG)

L'IAIG, régie par le décret 94/336 du 24 octobre 1994, elle est adressée aux personnes en âge de travailler et qui sont en chômage, afin de les employer dans des chantiers communaux. L'admission à ce programme se fait sur demande de l'intéressé auprès des services compétents au niveau de l'Assemblée Populaire Communale (APC). L'Indemnité d'Activité d'Intérêt Général s'élève à 2800 Dinars puis augmentée à 3000 Dinars pour chaque bénéficiaire pour une durée de 22 jours à raison de 8 heures de travail par jour avec droit à la couverture sociale, à l'assurance maladie et maternité. Ce programme est géré par les affaires sociales de la wilaya et depuis 1998 par l'Agence de Développement Social (ADS).

d) Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité en Main-d'œuvre (TUP-HIMO)

Ce programme est né d'une coopération entre l'Etat algérien et la banque mondiale, adressé aux chômeurs ne bénéficiant pas ou ayant été exclus du programme des IAIG. Il vise la création d'emploi temporaire à travers le développement et l'entretien d'infrastructures publiques et l'exécution de travaux à utilité économique et sociale, il encourage aussi l'auto-emploi en favorisant la création de micro-entreprise. Les personnes qui soumissionnent pour réaliser le projet doivent employer les travailleurs au moins pendant 03 mois et leur assurer une couverture sociale pendant une année. La gestion de ce programme est confiée à l'Agence de Développement Social (ADS).

e) Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle des Jeunes (DAIP)

le DAIP, régi par les dispositions du décret exécutif N°08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008, est destiné à trois catégories de primo demandeurs d'emploi avec trois types de contrat : Les diplômés de l'enseignement supérieur ou les techniciens supérieurs issus des établissements nationaux de formation professionnelle affiliés au Contrat d'Insertion des Diplômés (CID), les jeunes sortants de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale ou des centres de formation professionnelle ou ayant suivi un stage d'apprentissage affiliés au Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP) et les jeunes sans formation ni qualification affiliés au Contrat de Formation Insertion (CFI). Ce dispositif est géré par l'Agence Nationale d'Emploi (ANEM) en collaboration avec la direction de l'emploi de la Wilaya.

1-2-2- Les dispositifs d'aide à l'auto-emploi et la promotion de l'entrepreneuriat

Ces dispositifs ont pour objectif d'aider les chômeurs à accéder à des fonds pour créer des emplois et de très petites entreprises afin de travailler à leur compte. Ils ont été conçus pour la première fois au Bangladesh avec l'expérience de la *Gramen Bank* en 1976. L'Algérie s'est intéressée à ces types de programme suite à l'incapacité de son système productif à répondre à la demande grandissante de l'emploi. Ils ont apparu dans le but de porter soutien à la création d'activité pour ces catégories : les chômeurs licenciés dans le cadre des restructurations du système productif, les petits artisans et travailleurs du secteur informel qui souhaitent développer leur métiers et rentrer dans le secteur officiel et les femmes au foyer poussées à travailler pour contribuer à l'entretien du ménage.

a) les coopératives de jeunes

Ce programme a été créé dans l'objectif de permettre aux jeunes de développer des activités sous forme de coopératives, d'offrir des opportunités d'insertion des jeunes dans les limites des Fonds d'Aide à l'Emploi des Jeunes (FAEJ). Il intervient dans le cadre du second programme de création d'emploi (DIPJ). Les projets proposés dans le cadre des coopératives ne pouvaient pas dépasser un montant global de 03 millions de Dinars, répartis entre le FAEJ à hauteur de 30%, la banque et l'apport personnel des participants à la coopérative (70%). Cette première expérience d'aide à la création d'activité n'a pas réussi car elle n'a pas pu prévoir les difficultés de sa mise en œuvre,

ce qui pousse l'Etat à la remplacer en Septembre 1996 par un nouveau programme de la micro-entreprise²⁷.

b) la micro-entreprise

Le dispositif de micro-entreprise a été créé depuis 1997 et géré par l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeunes (ANSEJ), destiné aux jeunes sans emploi âgés de 19 à 35 ans (40 ans pour projet créant 03 emplois permanents) et titulaires d'une qualification professionnelle ou d'un savoir reconnu dans le but de création d'activité. Les bénéficiaires doivent être en mesure de mobiliser un apport personnel (nature ou numéraire), ils peuvent ensuite bénéficier d'un apport non rémunéré du Fond National de Soutien à l'Emploi de Jeunes (FNSEJ), et/ou d'un prêt bancaire avec taux d'intérêt bonifié. Les projets créés dans le cadre de l'ANSEJ bénéficient également de plusieurs exonérations fiscales durant la période de réalisation et de la période d'exploitation de la micro-entreprise. A son lancement, le programme de micro-entreprise géré par l'ANSEJ a connu un grand succès, mais qui n'a pas tarder d'afficher ses lacunes parce que si certains jeunes ont réellement un projet sérieux qu'ils souhaitent concrétiser, d'autres recourent à l'ANSEJ croyant pouvoir obtenir facilement des fonds et d'autres encore le font un peu par dépit, après avoir échoué dans leur quête d'un emploi salarié stable, ajoutant aussi les difficultés diverses auxquelles se trouvent confrontés tous ceux qui ont cru en ce programme.

c) Le micro – crédit

Le micro - crédit, lancé en 1999 et géré par l'ADS ensuite par l'ANGEM à partir de 2005, s'adresse aux personnes âgées de plus de 18 ans, dépourvues de fonds mais affichent une volonté de création d'activité (acquisition de petit équipement et matières premières) et aux personnes non éligibles au dispositif de micro-entreprise possédant un savoir faire relatif à l'activité envisagés. Il vise à favoriser l'auto-emploi surtout à domicile, à encourager le développement de petits métiers et à faire reculer la pauvreté. Le montant du crédit se situe entre 40 000 et 100 000 Dinars remboursables sur une échéance de 01 an à 05 ans selon l'activité à développées.

²⁷ Arhab B, « contribution à la réflexion sur la promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage en Algérie : étude analytique et empirique », thèse de doctorat, option économie de développement, université de Bejaia, juillet 2008, p258.

d) le dispositif en direction des chômeurs promoteurs âgés de 35 à 50 ans

Ce dispositif, lancé en 2003 et géré par la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC), s'adresse aux personnes âgées entre 35 et 50 ans (qui sont inscrites auprès de l'ANEM pendant au moins 06 mois) victimes de licenciement pour raison économique afin de les accompagner dans leurs démarches pour créer leurs propres entreprises et favoriser la production des biens et des services. Les projets financés peuvent atteindre un montant de 05 millions de Dinars et ils reposent sur un mode de financement triangulaire impliquant le promoteur, la banque et la CNAC. Les personnes éligibles au programme bénéficient de plusieurs avantages financiers et fiscaux ; bonification de taux d'intérêt pour les prêts bancaires qui peut aller de 50 à 90% du taux bancaire ; réduction des droits de douane ; exonération fiscale et parafiscale et un prêt sans intérêt de la part de la CNAC qui peut atteindre 22% du montant de l'investissement selon son intérêt et la zone de son implantation. La garantie du crédit accordée par les institutions financières aux promoteurs est prise en charge par le Fond de Caution Mutuelle de Garantie (FCMG) créé et domicilié à la CNAC.

Ces mesures actives et passives en faveur des chômeurs ont permis en quelque sorte d'occuper les sans emploi même si dans des emplois non permanents et de leur procurer de l'expérience professionnelle pour avoir un emploi stable. La gestion de ces mesures est confiée à des institutions spécialisées (ANEM, ADS, ANSEJ, ANGEM et CNAC). La présentation de ces institutions sera l'intitulé de la seconde section de ce chapitre.

Section 02: Les intermédiaires sur le marché de l'emploi et les limites des politiques d'emploi

Les intermédiaires sur le marché de travail ont pour mission de collecter l'information sur les offres et les demandes d'emploi disponibles pour la mettre à la disposition des agents économiques intéressés. La fonction d'intermédiation sur le marché de travail peut être assurée par des acteurs publics ou privés. En Algérie, la régulation de marché de travail est assurée par des organisations de placement publiques (ANEM, ANSEJ, ANGEM, ADS, CNAC) et d'autres acteurs privés.

2-1- les intermédiaires sur le marché de l'emploi

On peut dégager deux usages principaux de la notion d'intermédiation sur le marché de travail. Dans le premier, le terme se substitue indifféremment à celui du placement dans la poursuite d'une tendance qui, du concept de courtage à celui de placement pour finir par celui d'intermédiation, met progressivement l'accent sur l'interactivité nécessaire entre le chômeur et le conseillé du service de l'emploi dans le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi. Dans le second, la notion se réfère à l'accompagnement à la recherche d'emploi et dans ce cas, elle désigne tantôt les aides à la recherche prises isolément, tantôt ces mêmes aides et le placement comme un tout indissociable. Ce second usage a connu des développements plus ambitieux dans la période récente avec l'accompagnement dans l'emploi pendant les premières semaines qui suivent l'embauche de la personne dans l'optique de faciliter son intégration durable dans l'emploi²⁸.

2-1-1- L'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM)

L'ANEM est un établissement public à caractère administratif, institué par le décret exécutif N°90-259 du 08 septembre 1990 en remplacement de l'Office National de la Main d'œuvre (ONAMO) pour faire face à la croissance du chômage. Elle est directement impliquée dans la mise en œuvre du service public de l'emploi. Elle est chargée de l'organisation, de la connaissance de la situation de l'évolution du marché du travail et la main d'œuvre, du recueil et la mise en relation de l'offre et la demande du travail, de la participation aux divers dispositifs d'emploi à travers l'inscription des chômeurs éligibles aux dispositifs de promotion de l'emploi et la délivrance des attestations de sans-emploi et de la gestion du fichier national de la main-d'œuvre ainsi que les placements à l'étranger dans le cadre des accords bilatéraux entre les gouvernements. Dans le but d'adapter l'ANEM aux besoins de l'économie, l'Etat fournit beaucoup d'efforts, à travers l'investissement dans la formation de son personnel pour le doter de capacités nécessaires à l'encadrement et à l'orientation des chômeurs, et s'appuie à l'élargissement de son réseau d'agence pour leur permettre de couvrir tout le territoire national.

²⁸ Barbier J-P, «L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb ; étude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie », BIT, unité d'analyse de l'emploi, département de la stratégie en matière de l'emploi, édition 2006, P07.

2-1-2- La Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC)

La CNAC, instituée par le décret N°94-188 du 06/07/1994, a été créée pour venir en aide financièrement aux salariés victimes d'un licenciement massif ou d'une compression d'effectif, puis de les aider à retrouver un emploi. Au début des années 2000, les missions de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage ne se sont pas limitées à l'indemnisation des chômeurs ayant perdu leurs travail de façon involontaire pour des raisons économiques, mais elles sont élargies à des actions d'aide et de soutien au retour à l'emploi et à la création d'activités. A partir de 2007, la CNAC a lancé une série de mesure visant à faciliter l'insertion de ses allocataires, en se chargeant de versement du différentiel de cotisation sociale et des subventions à l'emploi accordées aux employeurs qui embauchent des chômeurs sur une période d'au moins une année.

2-1-3- L'Agence de Développement Social (ADS)

L'ADS est un établissement public spécifique doté de la personnalité morale, elle a été créée conformément au décret exécutif N°96-232 du 29 juin 1996 pour renforcer l'action sociale de l'Etat par la promotion, la sélection et le financement par voie de subvention ou tout autre moyen des actions et interventions en faveur des populations démunies de tout projets de travaux ou de services d'intérêt économique et social nécessitant une grande quantité de mains d'œuvre. L'ADS gère cinq programmes qui intègrent des politiques sociales et de l'emploi (l'AFS, l'IAIG, les ESIL, le CPE et les TUP-HIMO). Les réseaux opérationnels de l'Agence de Développement Social se composent de six antennes régionales et de cinquante huit cellules de proximité réparties sur tout le territoire national.

2-1-4- L'Agence Nationale du Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ)

L'ANSEJ est un organisme à caractère spécifique régi par les dispositions du décret exécutif N°96-296 du 24 Rabie Ethani 1417 correspondant au 08 Septembre 1996 et destiné aux personnes âgées de 19 à 35 ans et exceptionnellement à 40 ans, si l'activité crée trois emplois permanents. Cette agence a pour missions de favoriser la création et l'extension d'activité de production de biens et de services, de soutenir, de conseiller et d'assister le promoteur dans les différentes phases de réalisation du projet d'investissement ainsi que la phase d'exploitation. L'agence leur accorde des aides financières (crédit sans intérêt, bonification des taux d'intérêt des crédits bancaires)

ainsi que des avantages fiscaux et parafiscaux. L'ANSEJ est fortement présente sur l'ensemble du territoire national, à travers un réseau de 53 antennes. Le tableau suivant nous donne le nombre d'emploi créé par l'ANSEJ pour différentes années.

Tableau N°05 : Création d'emploi dans le cadre de l'ANSEJ

Année	Nombre
1998	21 630
1999	41 175
2000	61 710
2001	78 889
2002	94 731
2003	103 272
2004	59 070
2005	69 633
2006	78 191
2007	86 380
2008	97 015
2009	105 300
2011	92 404

Source : www.ANSEJ.dz, et bulletin d'information des statistiques du Ministère de la PME et de l'artisanat (2011).

2-1-5- L'Agence Nationale de Gestion du Micro - crédit (ANGEM)

L'ANGM a été régi par le décret exécutif N°04-14 du 22 janvier 2004 suite aux recommandations faites par les experts de la micro finance lors d'un séminaire international en décembre 2002 sur « l'expérience du micro-crédit en Algérie ». Instrument de réalisation de la politique du gouvernement pour la lutte contre le chômage et la précarité, l'Agence Nationale de Gestion du Micro-crédit a pour missions de gérer le dispositif de micro-crédit conformément à la législation et la réglementation en vigueur, de soutenir, de conseiller et d'accompagner les bénéficiaires dans la mise en œuvre de leurs activités, d'octroyer des prêts non rémunérés et d'assurer le suivi des activités réalisées par les bénéficiaires en veillant au respect des clauses des cahiers de charge qui les lie à l'agence et en les assistants, en cas de besoins auprès des institutions et organismes concernés par la mise en œuvre de leur projet. Le réseau opérationnel de

l'ANGEM est représenté au niveau local de 49 coordinations de wilaya (dont 2 à Alger) réparties sur tout le territoire national.

2-1-6- Les agences privées de placement

A partir de mai 2007, suite à l'application du décret exécutif N°07-123 du 24 avril 2007 qui détermine les conditions et les modalités d'octroi et du retrait d'agrément aux organismes privés d'intermédiation et d'ouverture des activités du placement aux opérateurs privés, a permis de mettre fin au monopole des services publics du placement. Ces agences de placement privé existent avant l'introduction du décret, intervenant principalement dans le recrutement du personnel dans les entreprises des hydrocarbures implantées au sud du pays. En 2009, le premier organisme privé du placement des travailleurs dénommé CASTLE JOB est domicilié à Birtouta. Elle a bénéficié d'un agrément par le ministre du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale. A cette même année, d'autres organismes ont bénéficiés d'un agrément : 03 à Alger (EMPLOI PARTNER, HALKOUB-RH et EL KACHEF), 01 à Bejaia (PRO EMPLOI), 01 à Tiaret (TAWASSOL) et 01 à Batna (ZAABOUB INTERIM et MANAGEMENT). En 2010, cinq autres organismes privés ont bénéficié d'un agrément : (EMPLOITIC, PROSPECT PLUS PLACEMENT et DZRH) installés dans le centre du pays, (LAPEM et L'organisme BOUBDELLAH BECHIKH) à Oran. Deux mois plus tard, l'agrément accordé à CASTELE JOB a été retiré et un nouvel organisme de placement s'est mis en activité (JOBS ALGERIE).

2-2- Les limites de la politique de promotion de l'emploi

Afin de corriger les défaillances du marché du travail, de stimuler la demande de mains-d'œuvre et de surmonter les problèmes liés à l'offre de mains-d'œuvre, l'Etat algérien a considérablement investi dans les programmes de promotion d'emploi et de lutte contre le chômage. Cependant, les programmes n'ont eu jusque la qu'un impact limité sur les taux de chômage pour diverses raisons : ils ne créent pas des emplois permanents à un rythme suffisamment rapide pour absorber la forte population active entrant chaque année sur le marché de l'emploi ; les programmes utilisés ne sont pas ceux qui sont optimaux pour les groupes ciblés, et aux programmes qui pourraient se révéler efficaces sont peut soutenus, ajoutant à tout ça les caractéristiques propres à la gestion de l'économie et de son organisation. Les limites de la politique de promotion

de l'emploi sont : les limites propres aux dispositifs de lutte contre le chômage et les difficultés propres à l'organisation et à la gestion de l'économie.

2-2-1- Les limites propres aux dispositifs de lutte contre le chômage

Actuellement, la politique de promotion de l'emploi mise en œuvre en Algérie révèle plusieurs limites : la multiplication des intervenants sur le marché du travail et la redondance des dispositifs, le retour du chômage après les CDD, le choix des secteurs d'activité et la faiblesse de suivi et d'accompagnement des projets financés sur fonds publics.

a) La segmentation de l'activité d'intermédiation et la redondance des dispositifs

En Algérie, les programmes de promotion de l'emploi et l'activité d'intermédiation sont confiés à plusieurs institutions : la CANAC, l'ANEM, l'ANSEJ, l'ANGEM et l'ADS. De sorte que chaque une d'elle chargée de gérer un certain nombre de dispositifs pour les rendre plus efficaces et plus lisibles pour les bénéficiaires. Par exemple le transfert de la gestion du dispositif Micro-crédit de l'ADS vers l'ANGEM est fait suite à la critique selon laquelle ce dispositif doit être géré par une institution financière spécialisée en Micro-finance afin de faciliter l'accès au crédit. Mais ce transfert n'a pas apporté un plus, car l'ANGEM est une institution administrative. Deux principales difficultés limitent l'efficacité des politiques d'emploi : d'abord, pour bénéficier de l'un des mécanismes existant, l'intéressé doit remplir des formalités auprès de plusieurs organismes (obligation d'inscription à l'ANEM), ce qui alourdit le fonctionnement et l'efficacité des dispositifs. Ensuite, l'existence de nombreux intermédiaire génère des surcoûts de gestion. L'autre lacune de la politique algérienne d'emploi est la redondance entre les dispositifs ; Cas de l'IAIG et des TUP-HIMO qui ont la même finalité (traitement social du chômage) mais leurs bénéficiaires ne touchent pas les mêmes rémunérations : l'IAIG s'élève à 3000 Dinars/mois alors que les TUP-HIMO sont rémunérés au SMIG.

b) Le retour du chômage après le CDD

L'insertion en CDD révèle deux lacunes : premièrement, le nombre de recrutement effectué dans le cadre des programmes d'insertion en CDD ne reflète pas la réussite de ces derniers. Derrière ces recrutements massifs, intervient l'effet de rotation

ou de turbine qui s'explique par le fait que l'employeur remplace une personne subventionnée par une autre personne en contrat aidé plutôt que d'embaucher définitivement la première, cette forme de recrutement est nuisible pour l'employeur (du fait de l'effort de formation et d'intégration qui doit être répété à chaque arrivée d'une nouvelle recrue) mais elle constitue une véritable occasion pour les employeurs qui ont à leur disposition une main-d'œuvre bon marché. Deuxièmement, le vide qui suit la fin de la période d'insertion. A l'issue du CDD, les jeunes se retrouvent encore une fois au chômage et n'ouvrent aucun droit à l'assurance chômage ce qui peut causer la détérioration du capital humain.

c) Le choix des secteurs d'activité

Le choix des activités développées dans le cadre des différents dispositifs indique que les secteurs les plus sollicités ne sont pas les secteurs productifs ayant un effet d'entraînement sur l'emploi, ni même les domaines où il existe un véritable besoin. Les universitaires sont affectés à des postes d'attente dans les administrations et institutions publiques qui ne correspondent pas, très souvent, à leur formation. Alors que les chômeurs sans qualification insérés dans le cadre des ESIL ou des activités d'intérêt général, trouvaient de quoi s'occuper toute l'année à l'entretien et nettoyage des cités.

Les activités développées dans le cadre des dispositifs de création d'entreprise n'échappent pas à la critique. C'est le cas des entreprises créées à l'aide de l'ANSEJ, la majorité de ceux qui se présentent à cette agence n'ont généralement ni idée ni projet à développer. Ils souhaitent dans la majorité des cas d'obtenir une aide afin de gagner leurs vies. D'ailleurs les jeunes choisissent la facilité et la sécurité et investissent dans le secteur des services à faible productivité, ce qui fait que les entreprises créées en Algérie ne sont pas à la hauteur à assurer la croissance et soutenir l'emploi durablement.

d) La faiblesse du suivi et d'accompagnement des projets financés sur fonds publics

L'Etat algérien a débloqué des sommes colossales pour la promotion de l'emploi à travers le soutien financier des projets de micro-entreprises et l'encouragement de l'auto-emploi, sans veiller à ce que ces fonds soient utilisés à leur fin. A titre d'exemple, nous citerons le cas des jeunes ayant bénéficiés du soutien de l'ANSEJ, qui

abandonnent leurs projets après expiration des délais d'exonération fiscale. Il arrive même qu'ils revendent le matériel acquis avec facilité, sur le marché parallèle. Dans certains cas, les parents utilisent le nom de leurs enfants (jeunes filles en particulier), qui satisfont aux conditions de l'ANSEJ pour débloquer un crédit et financer de matériel qui sera versé au patrimoine de l'entreprise familiale. Le manque du savoir faire managérial des jeunes promoteurs dû a la marginalisation du volet formation vient alourdir le rôle de l'Etat dans l'accompagnement des jeunes promoteurs dans la réalisation de leurs projets.

2-2-2- Les difficultés propres à l'organisation de l'économie

L'Algérie fait figure parmi les pays où il n'est pas recommandé d'investir. Selon le rapport annuel de la banque mondiale intitulé *DOING BUSINESS*, l'Algérie est classée 136^{ème} sur 183 pays en 2010 et 99^{ème} rang sur 124 Etats en 2008/2009 selon le *Global Competitvity Index (GCI)* établi par le *WORD ECONOMIC FORUM*, elle est parmi les pays les moins compétitifs où les formalités administratives sont longues et nombreuses accentuées par les difficultés de l'accès au financement.

a) La multiplicité des formalités administratives

La multiplicité des formalités administratives constitue l'une des raisons qui poussent le chômeur à se décourager. Par exemple, ceux qui souhaitent bénéficier du dispositif ANGEM suivent un véritable parcours de combattant. En premier lieu le dossier de la demande de Micro-crédit doit être déposé au niveau de la Direction de l'Emploi de Jeunes afin de l'étudier avant de l'envoyer à l'ADS, qui va le réétudier à son tour. En cas de validation, le dossier sera envoyé au trésor public qui prendra en charge du différentiel du taux d'intérêt par rapport à celui appliqué par la banque. Le dossier reviendra à la Direction de l'Emploi de Jeunes où le candidat pourra le récupérer avec une attestation de conformité. Il faut ensuite déposer le projet et l'attestation au niveau d'une des agences de la Banque National d'Algérie (BNA) désignées pour gérer les dossiers, qui à son tour étudie ce dossier. Si elle décide de financer le projet, le demandeur de crédit doit alors verser 10% du coût de l'investissement comme part d'autofinancement à la banque, et signer le contrat d'adhésion au Fonds de Garantie avec versement de 1% du coût du projet comme droit d'adhésion au Fonds de Garantie des ressources du Mico-Crédit (FGMC). Muni de ce contrat d'adhésion, le candidat accédera enfin à son crédit.

b) *Difficultés de l'accès au financement*

Pour illustrer ces difficultés, prenant le cas des projets réalisés dans le cadre de l'ANSEJ. Cette agence déclare l'éligibilité des dossiers du quasi totalité qui lui sont postulés pour étude. Mais au niveau de la banque, une sélection s'effectue de telle façon que seuls les projets les moins risqués seront financés. Au premier semestre de l'année 2009, l'ANSEJ a délivré des attestations d'éligibilité à 368 967 projets dont il était attendu de créer 1 023 842 emplois. Mais au niveau des banques seuls 105 300 ont été financés, soit 28,54% de ceux que l'ANSEJ a déclaré éligibles, de plus d'un million d'emplois attendus, le nombre s'est limité à 298 188, soit 29,12% du chiffre prévu. Ce décalage entre les projets acceptés par l'ANSEJ et ceux financés par les réseaux bancaires s'explique par la légèreté avec laquelle l'ANSEJ évalue les projets qui lui sont présentés.

Conclusion

Dans les politiques d'emploi et de lutte contre le chômage adoptées en Algérie, l'aspect social a été le facteur dominant. Concernant les mesures passives, elles n'ont pas abouti à régler le problème du chômage, car elles excluent du marché du travail une catégorie de personne, par l'encouragement à quitter son travail volontairement ou vers des départs en retraite anticipés. Concernant les mesures actives, elles n'ont pas abouti à créer des emplois permanents, elles ont finalement pour objectif qu'une distribution de revenu.

Chapitre III :

L'insertion professionnelle
des jeunes en Algérie

Le chômage qui sévit en Algérie est principalement celui des jeunes âgés de moins de 30 ans, il s'agit d'un chômage d'insertion des personnes ayant quittées l'école sans aucun diplôme ou qualification ou de celles diplômées. Dans le présent chapitre structuré en deux sections, nous allons parler premièrement sur l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail ensuite nous allons présenter le nouveau Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) mis en œuvre en Algérie.

Section 01 : Notion de base sur l'insertion professionnelle des jeunes

La notion d'insertion professionnelle est née, dans les pays industrialisés. Les études traitant de l'insertion professionnelle prennent pour objet le passage à la vie active des jeunes sortant du système scolaire, munis ou pas d'un diplôme de formation initiale et sans expérience professionnelle préalable²⁹.

1- 1-Approche théorique de l'insertion professionnelle

Dans les pays les plus anciennement industrialisés, l'étude de l'insertion professionnelle, apparue au début des années 1970 dans certaines universités, s'est développée rapidement pour juger d'abord de l'efficacité des systèmes éducatifs³⁰. Avec la crise, la problématique de l'insertion professionnelle s'est inscrite à l'intersection de deux lignes de questions. Au centre de cette problématique, « l'analyse de la rentabilité de la formation ou tout au moins son utilité » mais également « le fonctionnement particulier du marché du travail des jeunes caractérisé par la mobilité et le chômage liés aux débuts professionnels »³¹

Cette double dimension du concept d'insertion professionnelle, tourné à la fois vers l'évaluation de la formation et l'évaluation de l'emploi, traduit sa complexité et empêche la formation d'une définition universelle de ce concept. Cette complexité peut être expliquée du fait que ce concept est récent, qu'il s'applique à l'étude d'un phénomène dynamique -la relation formation/emploi- et qu'il se situe au carrefour de plusieurs disciplines comme la sociologie, les sciences de l'éducation, l'économie ou

²⁹Feroukhi D, « La problématique de l'adéquation formation-emploi; Mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie », CREAD, 2005, page 24.

³⁰ Ben Sedrine S, « Entrée des jeunes dans la vie active », Actes du colloque « Insertion professionnelle des diplômés-travail et développement », revue tunisienne des sciences du travail, n°12, 1^{er} semestre 1996.

³¹ Abdonh M, « Economie social, emploi et développement local », colloque international: « la question de l'emploi en Afrique du Nord, tendance récentes et perspectives », CREAD, Alger, juin 2004.

même l'histoire³². Le concept est également complexe du fait de la multiplicité d'acteurs susceptibles d'intervenir au cours du processus d'insertion : les diplômés, les entreprises, l'Etat, les institutions économiques et les collectivités locales. L'insertion professionnelle peut être définie comme un processus qui regroupe une succession de situations par lesquelles l'individu transite avant de se stabiliser dans un type d'emploi.

La notion d'insertion professionnelle peut être définie aussi, en tenant compte de la progressivité du phénomène, comme suit : « C'est une période de tâtonnement qui précède un véritable itinéraire professionnelle »³³, cette période commence avec la recherche d'emploi et se termine par l'occupation d'un emploi qui met fin à la recherche. Le processus d'insertion professionnel peut être défini aussi comme : « un processus itératif entre état, fait d'essais et d'erreurs qui permet de converger vers une situation idéale, la plus proche du projet initialement ambitionné »³⁴. Selon Michel Vernieres, l'insertion doit être définie comme « un processus qui conduit une personne sans expérience professionnelle à occuper une position dans le système d'emploi »³⁵.

1-2- Les différentes conceptions de l'insertion

La notion d'insertion professionnelle ne regroupe pas simplement deux situations (l'emploi et le chômage) mais une multitude ; l'insertion est un espace éducatif alternatif au système scolaire, un instrument de modernisation au service de l'économie, un outil de réhabilitation sociale et un espace générateur d'activité économique.

1-2-1- L'insertion ; espace éducatif alternatif au système scolaire

La conception de l'insertion comme un espace éducatif remplaçant le système scolaire intervient pour mettre la lumière sur l'inadéquation du système scolaire avec les besoins du marché du travail. L'insertion vient compléter le système éducatif et de formation qui n'a pas été organisé de sorte à constituer le capital humain et les

³² Bouzaine S, « les problèmes d'insertion professionnelle des diplômés tunisiens de l'enseignement supérieur : diagnostic d'une exclusion », in séminaire : « la question sociale dans le monde Arabe », institue d'études politiques de Lyon, 2006-2007.

³³ Abdonh M, « Economie sociale, emploi et développement local », colloque international : « la question de l'emploi en Afrique du Nord, tendances récentes et perspectives », CREAD, Alger, juin 2004

³⁴ Lemieux, stages : « Alternance école-travail et insertion professionnelle des jeunes employés de bureau », les cahiers du LABRAR LAVAL, 1993.

³⁵ Vernieres M, « Ajustement, éducation, emploi », paris, 1995, Edition Economica.

compétences et former la main-d'œuvre qualifiée exploitable par l'économie afin de produire des biens et services.

1-2-2- L'insertion ; instrument de modernisation au service de l'économie

La mise en place d'une nouvelle économie fondée sur le savoir qui résulte principalement de l'intensification du processus de mondialisation et du développement des technologies de l'information et de la communication a donné à l'insertion professionnelle une autre conception qui est la gestion et l'accompagnement des jeunes dans le processus de modernisation de l'économie.

1-2-3- L'insertion ; outil de réhabilitation sociale

Les problèmes d'insertion professionnelle et particulièrement le chômage des diplômés ont des répercussions sérieuses sur la société. Les difficultés d'insertion conduisent à des problèmes d'identité du statut social des jeunes ce qui conduit à « l'allongement de la jeunesse jusqu'à plus de trente ans, la dépendance vis-à-vis de la cellule familiale parentale, l'ajournement, voire l'impossibilité du mariage »³⁶. L'introduction de l'insertion professionnelle comme objectif primordial des politiques publiques a permis d'instaurer une réhabilitation sociale et mettre fin à la marginalisation sociale. Même si les postes générés dans le cadre des politiques d'emploi visant l'insertion professionnelle des jeunes sont le plus souvent des postes temporaires ou précaires, les jeunes chômeurs préfèrent encore se tourner vers ces derniers afin de meubler le temps et d'avoir une autonomie financière pour éviter le chômage total qui désigne selon Dominique Schappel « l'expérience de l'humiliation, l'ennui et la désocialisation accompagnée d'un sentiment de vide et d'inutilité ».

1-2-4- L'insertion ; espace générateur d'activité économique

Cette conception de l'insertion professionnelle des jeunes considérée comme un espace générateur d'activité économique se manifeste par l'encouragement des entreprises à augmenter les effectifs employés des jeunes primo-demandeurs d'emploi, en leur accordant des exonérations fiscales et parafiscales. Ces dernières constituent un

³⁶ Bouzaine S, « les problèmes d'insertion professionnelle des diplômés tunisiens de l'enseignement supérieur : diagnostic d'une exclusion », in séminaire : « la question sociale dans le monde Arabe », institue d'études politiques de Lyon, 2006-2007.

instrument de soutien à l'emploi par un allègement du coût du travail et un outil de réinsertion des populations fragilisées et d'incitation à la création d'emploi.

1-3- Les acteurs de l'insertion professionnelle

La question de l'insertion professionnelle doit être perçue comme un problème devant engager la responsabilité de toutes les strates de la société de manière générale et de tous les acteurs de l'insertion de manière particulière car l'entrée dans la vie active des jeunes générations doit être considérée comme facteur fondamental du développement économique et social du pays. Le déroulement de l'insertion professionnelle est le résultat de l'évolution d'une combinaison de facteurs notamment l'université, les jeunes diplômés, les entreprises, l'Etat et les collectivités locales.

1-3-1- L'université

Une des missions fondamentales de l'université est de transmettre le savoir à tous. Cette conception universaliste ; induisant une organisation cloisonnée du savoir en discipline et entre les filières générales ou fondamentales, le contenu de cette conception universaliste est défini grâce à un référentiel scientifique sans conformation avec les milieux professionnels.

La mise en place du dispositif LMD devrait cependant favoriser le passage d'une logique de « filière » à une logique de « parcours » en plaçant la formation et le projet professionnel de l'étudiant au centre du dispositif. Malgré tout, la vocation de l'enseignement universitaire est de préparer les étudiants à l'ensemble de la vie active et non au seul premier emploi, ce qui doit conduire à ne pas privilégier la seule prise en compte des besoins immédiats des entreprises ; en tenant compte de la rapidité d'évolution des métiers qui suit l'évolution de la technologie. Mais malheureusement les formations universitaires sont principalement centrées aux seules formations théoriques.

1-3-2- Les jeunes diplômés

La majorité des jeunes, surprotégés par la cellule familiale, ont une vision étreinte sur les attentes du marché de l'emploi et des recruteurs. Ils considèrent que la notoriété ou la nature du diplôme obtenu constitue un facteur déterminant du recrutement alors que tout indique que les employeurs sont surtout sensibles à la

motivation, aux stages et expériences professionnelles, à la connaissance du secteur d'activité et à l'opérationnalité immédiate.

Le diplôme voit ainsi son caractère de valeur absolue diminuer aux profils des critères complémentaires relatifs au niveau de professionnalisation du candidat. Les jeunes sont également ignorants sur les techniques de mise en valeur de leur potentiel et sont totalement désarmés et non préparés à confronter la réalité d'un processus d'embauche, allant de la candidature à l'entretien de sélection. Face à certaines pratiques discriminatoires en phase d'embauche, les jeunes marquent de manière visible leur manque de confiance par rapport au discours officiels.

1-3-3- L'entreprise

Les entreprises interviennent par leurs pratiques de recrutement, leurs politiques de formation (recours à l'apprentissage, participation à des formations en alternance...) ³⁷.

Une main-d'œuvre jeune et qualifiée représente l'une des composantes fondamentales du capital de l'entreprise. Cette dernière constitue un acteur essentiel de l'insertion professionnelle parce qu'elle intervient sur le marché du travail par voie de recrutement et de formation pour permettre au jeune primo-demandeur d'emploi de s'intégrer dans le marché de l'emploi et d'acquérir une expérience professionnelle.

1-3-4- Les pouvoirs publics

L'intervention de l'Etat dans le processus d'insertion professionnelle est devenue un acte nécessaire surtout avec l'apparition du phénomène de chômage des diplômés. En Algérie, les pouvoirs publics interviennent dans le processus d'insertion professionnelle en permettant au jeune chômeur d'accéder à l'emploi sans discrimination. Cette intervention se concrétise par l'instauration des mesures actives et des mesures passives en faveur de la promotion de l'emploi par l'insertion par le social et l'insertion par l'économie.

1-3-5- Les collectivités locales

Les collectivités locales ne sont en fait qu'un déconcentré, fortement tributaire des budgets de l'Etat et souvent mal utilisés. Elles semblent être totalement

³⁷ Vernieres M, « Ajustement éducation emploi », Paris, 1995, Edition Economica.

déconnectées des enjeux économiques et de développement du pays. Les collectivités locales, de part la composante de leurs ressources humaines, sont incapables de penser à un plan de développement de leurs potentialités économiques ou d'intégrer une stratégie de complémentarité économique régionale.³⁸

1-4- Le fonctionnement du processus d'insertion professionnelle

Si l'accord se fait sur la définition de l'insertion professionnelle en tant que processus à la fois dynamique et complexe, le débat demeure afin de déterminer quand commence et quand finit celle-ci. Plusieurs études montrent que cette durée est très variable et qu'elle est différente d'un pays à un autre.

1-4-1- Le début du processus d'insertion

Le début du processus d'insertion professionnelle ne pose pas un problème lors de sa détermination. Il s'agit de la fin de la formation initiale (fin des études supérieures, fin de la durée d'apprentissage lors d'une formation professionnelle) lorsque la personne concernée désire participer à la vie active. La difficulté de déterminer le début de ce processus apparaît lorsque la formation initiale se conjugue avec une participation à l'activité productive. Donc le point de départ de la période d'insertion est le début de cette activité, à condition que celle-ci soit, tout à la fois, en rapport avec la formation initiale.

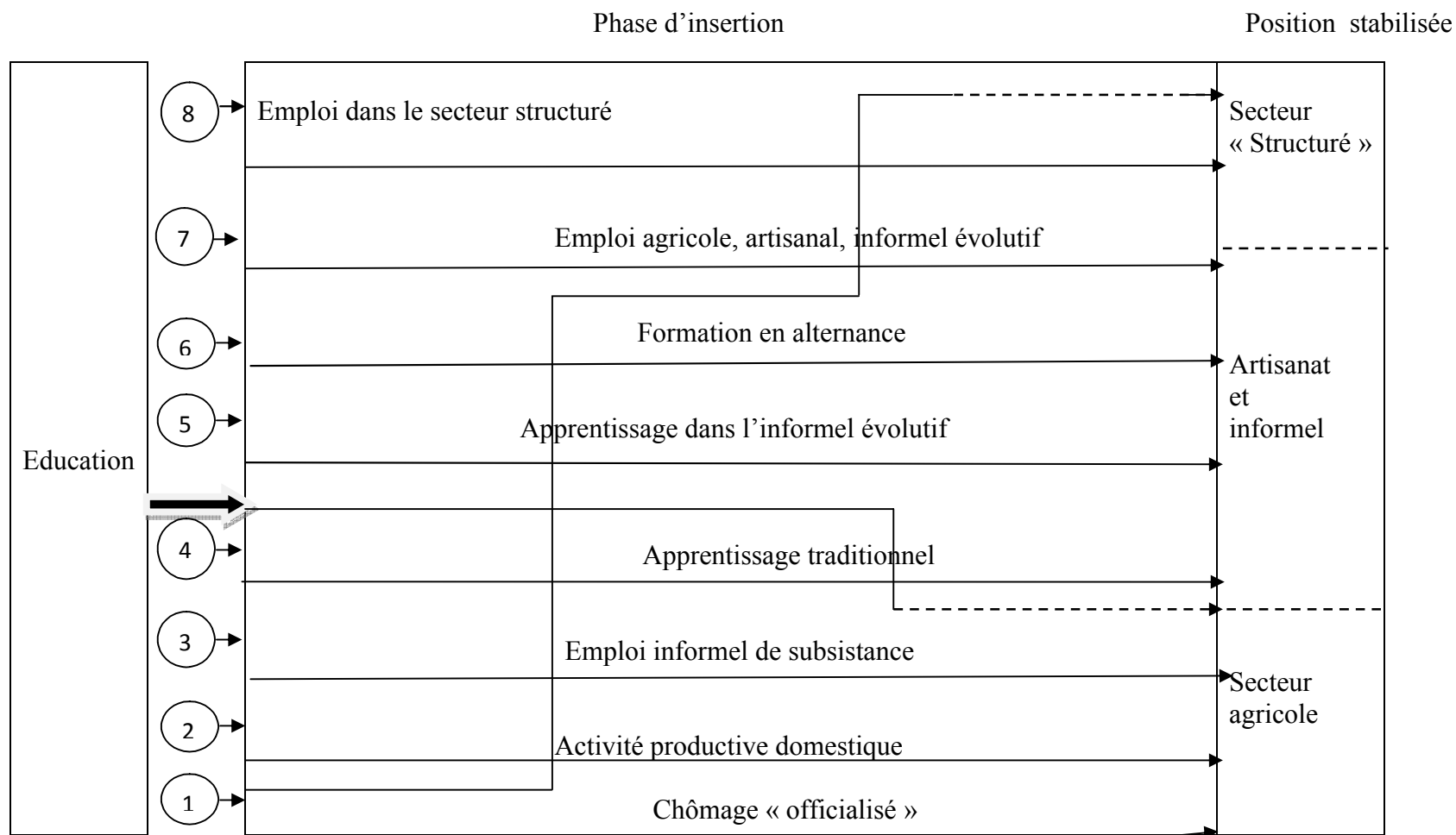
1-4-2- La fin du processus d'insertion

La fin de la période d'insertion apparaît plus difficile à identifier que le début. En revenant à la définition proposée au début de ce chapitre, la période d'insertion prend fin quand la personne considérée occupe une position permanente dans le système d'emploi.

Pour mieux comprendre le processus d'insertion et ses composantes, le schéma suivant résume les composantes de ce processus.

³⁸ Laourari H, «problématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieure en Algérie : Etat des lieux et pistes de réflexion », in colloque «Des formations pour quels emplois : Regards croisés universités-entreprises », université Mentouri Constantine, 02 et 03 juin 2010.

Figure N°01 : Schéma du processus d'insertion



Source : Vernieres M, « Ajustement éducation emploi », Edition Economica, paris, 1995.

L'étude de l'insertion professionnelle est devenue un thème intéressant à traiter et cela revient à l'importance du sujet qu'il aborde. Les pouvoirs publics ont aussi accordé une importance à l'insertion professionnelle des jeunes et ce à travers l'introduction de divers dispositifs en leur faveur. La seconde section de ce chapitre traite le DAIP des jeunes appliqué en Algérie pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Section 02 : Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle des jeunes (DAIP) appliqué en Algérie

L'insertion professionnelle des jeunes, constitue maintenant un problème récurrent de dimension nationale, est identifiée comme préoccupation fondamentale de l'action gouvernementale en Algérie. Pour vaincre ce problème l'Etat a mis en œuvre des dispositifs qui visent l'insertion professionnelle des jeunes. Le premier dispositif d'aide à l'embauche des jeunes, appelé Emploi Saisonnier d'Intérêt Local (ESIL), a été créé en 1990, suivi en 1998 de dispositif de Contrat de Pré-Emploi (CPE) qui gère le chômage des jeunes diplômés. En 2008, le gouvernement fait le constat amer que les dispositifs ESIL et CPE, mis en place depuis plus de huit ans, ne donnent pas les résultats escomptés. Avec un taux de recrutement qui ne dépasse pas 12%, ils ne répondent pas aux attentes des jeunes et ne leur permettent pas une insertion stable³⁹.

Ces deux dispositifs sont alors remplacés par le dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) qui vise à développer le volet formation des contrats aidés avec une rémunération revue à la hausse.

2-1- Présentation du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle des jeunes (DAIP)

Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle des jeunes est régi par les dispositions du décret exécutif N°28-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008⁴⁰. Le dispositif a été simplifié et vise à encourager la formation et le recrutement en fin du contrat d'insertion. Trois nouveaux contrats sont créés : le Contrat d'Insertion des Diplômés (CID), le Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP) et le

³⁹ Alleki N, « la politique pour l'emploi des jeunes : budget importants mais crise de confiance », chronique internationale de l'IRES-n°123, mars 2010.

⁴⁰ Décret exécutif N°08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008 portant du dispositif DAIP.

Contrat de Formation Insertion (CFI), qui remplacent respectivement les Contrats Prés-Emploi (CPE), les Contrat Emploi Salarié d'Initiative Locale (ESIL) et les emplois saisonniers.

2-1-1- Les dispositions générales du DAIP

- **Le dispositif vise à**

1. Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs d'emploi ;
2. Encourager toutes autres formes d'action et de mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes, à travers notamment des programmes de formation-emploi et de recrutement ;
3. Proposer aux jeunes des placements dans le secteur public (administration ou secteur économique) ou privé ;
4. Le dispositif comporte trois types de contrats, il est destiné à trois catégories de primo-demandeurs d'emploi :

Le Contrat d'Insertion des Diplômés (CID)

Ce contrat est destiné aux jeunes primo-demandeurs d'emplois diplômés de l'enseignement supérieur et aux techniciens supérieurs issus des centres de formation professionnelle.

Le Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP)

Ce contrat est destiné aux jeunes sortants de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle ou ayant suivi un stage d'apprentissage.

Le Contrat de Formation et d'Insertion (CFI)

CFI est adressé aux jeunes chômeurs sans formation ni qualification.

- **Les conditions d'éligibilité**

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

- Etre de nationalité algérienne ;

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

- **Les droits et obligations du bénéficiaire du contrat d'insertion**

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

- **Les obligations des employeurs**

- Toute rupture du contrat d'insertion sans motif dûment justifié par l'employeur entraîne la perte de son éligibilité au dispositif.
- Dans le cas où l'employeur désire rompre le contrat d'insertion, il doit aviser par écrit les services compétents de l'Agence Nationale de l'Emploi, sept (07) jours au moins avant la rupture du contrat.
- L'employeur doit préciser par écrit les motifs de résiliation du contrat d'insertion.
- La rupture du contrat d'insertion entraîne la suspension du versement de la rémunération ou de la bourse.

- **Mesures initiatives au recrutement**

Le recrutement des jeunes placés en contrat d'insertion, auprès des entreprises publiques et privées, donnent lieu à une contribution de l'Etat aux salaires dans le cadre d'un contrat de travail aidé, est comme suit :

- Trois (03) années pour les contrats d'insertion des diplômés dont les rémunérations sont de 12 000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur et 10 000 DA pour les techniciens supérieurs.
- Deux (02) années pour les contrats d'insertion professionnelle : dont les rémunérations sont de 8 000 DA.
- Une (01) année pour les contrats formation-insertion dont les rémunérations sont :
 - ✓ Une contribution mensuelle de 6 000 DA
 - ✓ Une rémunération mensuelle d'un montant de 12 000 DA versé intégralement sur le budget de l'Etat, aux bénéficiaires lorsqu'ils sont insérés dans le cadre de la réalisation des chantiers d'utilité publique initiés par les secteurs et les collectivités locales⁴¹.
 - ✓ D'un salaire de poste de travail occupé comprenant une contribution de l'Etat dont le montant est fixé à 53% lorsqu'ils sont placés dans les entreprises économiques devant réaliser des projets d'utilité publique⁴²
 - ✓ D'une prime d'encouragement à la recherche de formation mensuelle de 3 000 DA au profil des bénéficiaires du dispositif qui auront réussi à s'inscrire dans un stage de formation d'une durée maximale de six mois dans les filières ou spécialités en déficit sur le marché de l'emploi.

- **Mesures d'appui aux employeurs du secteur économique**

Les mesures d'appui aux employeurs du secteur économique en cas de recrutement à l'issue de la période d'insertion sont les suivants⁴³ :

- Le financement par l'Etat de formation complémentaire d'adaptation au poste du travail durant la période de CID et de CIP, à la demande de l'employeur sur la

⁴¹ Décret n° 11-105 du Aouel Rabie Ethani 1432 correspondant au 06 mars 2011 modifiant et complétant le décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

⁴² Ibid.

⁴³ Décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008, relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

base d'un Contrat Emploi/Formation (CEF) comportant un engagement de l'employeur pour le recrutement durable du jeune diplômé.

- La contribution de l'Etat aux salaires du poste dans le cadre d'un Contrat du Travail Aidé (CTA)
- La contribution de l'Etat avec l'employeur au salaire de l'universitaire diplômé dans le cadre de ces mesures incitatives est d'une durée de trois ans après son recrutement (12 300 DA /mois durant la première année, 10 000 DA/mois la deuxième année et 7 800 DA/ mois durant la troisième année).

2-1-2-- La gestion, le suivi, l'évaluation, les dispositions financières et le contrôle du dispositif

- **La gestion, le suivi, l'évaluation et le contrôle du dispositif**

La gestion du dispositif est assurée par l'Agence Nationale de l'Emploi en relation avec la Direction de l'Emploi de la Wilaya. Les relations entre l'Agence Nationale de l'Emploi et la Direction de l'Emploi de la Wilaya dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif sont précisées par circulaire du Ministre chargé de l'emploi.

Durant la période d'insertion, le suivi des bénéficiaires, l'évaluation et le contrôle de la mise en œuvre du dispositif sont assurés par l'Agence Nationale de l'Emploi en relation avec la Direction de l'Emploi de la Wilaya.

Le contrôle de l'Agence Nationale de l'Emploi et la Direction de l'Emploi de Wilaya porte notamment sur :

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

- La remise de l'attestation d'insertion prévue dans le contrat d'insertion à l'issue de la période contractuelle d'insertion pour les bénéficiaires qui n'auront pas fait l'objet de recrutement.
 - **Les dispositions financières**
 - Les dépenses inhérentes au financement du dispositif sont inscrites à l'indicatif du budget du ministère chargé de l'emploi.
 - Les dotations financières allouées au dispositif sont gérées par l'Agence Nationale de l'Emploi.
 - Une quote-part, fixée à 3% des dépenses allouées au dispositif, est destinée à la couverture des frais de gestion supportés par l'Agence Nationale de l'Emploi.
 - Une quote-part, fixée à 15% des dépenses allouées au dispositif, est destinée à la prise en charge des actions et de perfectionnement.

2-2- Les données statistiques sur le DAIP de la Wilaya de Bejaia

Le DAIP projette l'insertion de plus de 350 000 jeunes par an sur le niveau national et l'amélioration du taux de recrutement à 33% du total des insérés au lieu de 12% réalisé par les deux dispositifs précédents (ESIL et CPE) sur 10 années d'existence⁴⁴.

2-2-1- Répartition des demandes d'emploi enregistrées et des placements effectués par l'Agences Locale d'Emploi de Bejaia pour différentes années

L'Agence Wilaya d'Emploi (AWEM) de la Wilaya de Bejaia se compose de cinq Agences Locales d'Emploi (ALEM) implantées à Bejaia ; Akbou ; Sidi-aich ; Tazmalt et Kherrata.

La répartition des demandes d'emploi et des placements pour différentes ALEM n'ont pas la même proportion. Les demandes d'emploi enregistrées dans l'ALEM de Bejaia et d'Akbou ont une proportion importante par rapport aux autres agences, cela peut s'expliquer par le nombre important de communes que ces deux agences ont prises en charge. Concernant les placements effectués, ils dépendent de la densité

⁴⁴ Laourari H, « problématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieure en Algérie : Etat des lieux et pistes de réflexion », in colloque «Des formations pour quels emplois : Regards croisés universités-entreprises », université Mentouri Constantine, 02 et 03 juin 2010.

d'implantation d'entreprises et de zones d'activité dans chaque commune que ces agences ont prise en charge.

Tableau N°06 : Répartition des demandes d'emploi enregistrées et des placements effectués par les Agences Locales d'Emploi de Bejaia dans le cadre du DAIP.

	Bejaia		Akbou		Sidi-aich		Tazmalt		Kherrata	
	D ^{de2}	P ^{ment3}	D ^{de2}	P ^{ment3}	D ^{de2}	P ^{ment3}	D ^{de2}	P ^{ment3}	D ^{de2}	P ^{ment3}
2008	1 036	626	238	105	602	224	511	196	902	699
2009	7 984	3 301	4586	1 213	2 871	1 011	2 480	631	2 664	946
2010	8 921	3 641	4 892	1 748	2 666	1 637	2 268	764	3 133	1 589
2011	12 621	5 309	5 926	2 463	4 023	1 744	3 004	1 097	3 480	2 614

Source : Etablie par nos soins sur la base des données de l'ANEM. ²demandes, ³placements

2-2-2- Evolution par type de contrat des demandes d'emploi et des placements enregistrés dans le cadre du DAIP dans la Wilaya de Bejaia

La répartition de la demande d'emploi par type de contrat (CID, CIP, CFI) pour ces différentes années n'a pas été de façon équitable profitant plus au CID. Concernant les placements, ils ont suivi la même démarche que les demandes d'emploi.

Tableau N°07 : Evolution par type de contrat des demandes d'emploi et des placements enregistrés dans le cadre du DAIP dans la Wilaya de Bejaia

	CID			CIP			CFI			Total		
	D ^{de2}	P ^{ment3}	%	D ^{de}	P ^{ment}	%	D ^{de}	P ^{ment}	%	D ^{de}	P ^{ment}	%
2009	15416	2973	19,29	11086	1165	10,51	10553	2790	26,44	37055	6928	18,70
2010	7946	2847	35,83	8251	2494	30,27	5677	4038	71,13	21874	9379	42,88
2011	12958	7706	59,47	9549	4003	41,92	4101	247	6,02	26608	11956	44,93
2012	12215	3687	30,18	9161	2445	26,69	5118	753	14,71	26494	6885	25,99
2013¹	109	116	106,42	103	54	52,43	31	03	9,68	328	88	26,83

Source : Etablie par nos soins sur la base des données de l'ANEM.

¹ au premier mois et au 31-12 pour les autres années, ²demandes, ³placements.

La demande d'emploi pendant la première année qui a suivi l'introduction du DAIP a été marquée par un chiffre important, soit 37 055 demandes enregistrées pour les trois types de contrat par rapport aux autres années, ensuite elle a considérablement

chuté de 15 181 points pour atteindre 21 874 demandes en 2010. L'année 2011 est marquée par la modification de la durée des contrats d'insertion suite à l'introduction du décret législatif N°11-105 de l'Aoel Rabie Ethani 1432 correspondant au 06 mars 2011. Cette modification s'est répercutée sur la demande d'emploi surtout dans le cadre de CID qui a passé de 7 946 en 2010 à 12 958 demandes en 2011.

Les placements enregistrés pour ces années n'ont pas agi à la demande importante des primo-demandeurs d'emploi pour les trois types de contrat. Ce phénomène a été observé surtout pendant l'année 2012 qui est passé de 11 956 en 2011 à 6 885 placements, soit une diminution de 18,94 points en pourcentage. Cette diminution peut être expliquée par le gèle des placements au niveau du secteur public à l'année 2012.

Conclusion

L'insertion professionnelle des jeunes est une étape importante pour chaque jeune concerné pour le faire rentrer dans la vie active et lui donner la chance d'avoir un emploi stable après l'issue de la période d'insertion. Mais le problème qui se pose : est-ce que chaque jeune qui passe par une période d'insertion aura la chance d'avoir un emploi stable et qui répond à ses exigences ?

Chapitre IV :

Enquête auprès des jeunes
insérés par l'Agence
Nationale d'Emploi
(ANEM)

Après présentation de l'emploi, du chômage, du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle, ainsi que des politiques concernant l'emploi mises en œuvre dans notre pays, pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, nous avons jugé indispensable de réaliser une recherche de terrain auprès des jeunes afin de répondre à notre question.

En effet, ce travail propose d'évaluer le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP). Pour se faire, ce chapitre sera structuré en deux sections. La première section, expose le lieu où notre étude s'est faite et la démarche méthodologique suivie pour la réalisation de l'enquête. La seconde section est consacrée à l'analyse et à l'interprétation des résultats de l'enquête.

Section01 : Présentation du lieu d'étude et de l'enquête

Cette section est consacrée à la présentation de l'organisme où notre étude a eu lieu, il s'agit de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM), et la méthodologie de l'enquête (objectif du choix de ce type de recherche, l'échantillon et ses caractéristiques ainsi que le questionnaire).

1-1-Présentation de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM)

L'ANEM vient pour remplacer l'Office National de la Main-d'œuvre (ONAMO) qui est l'ancien bureau de main-d'œuvre. Son rôle est de mettre en relation les employeurs et les demandeurs d'emploi, elle est également chargée avec les directions de l'emploi des Wilayas d'orienter tous les demandeurs d'emploi vers les différents dispositifs existants, que se soit en terme de recherche d'emploi (aide à l'insertion professionnelle), ou de création d'activité ou d'entreprise (ANGEM, ANSEJ,...). Aujourd'hui l'ANEM est la première agence publique pour l'emploi en Algérie malgré son manque de moyens et la faiblesse de son système de traitement et d'information. L'ANEM constitue un passage obligatoire pour tout primo-demandeur d'emploi (toute personne n'ayant jamais travaillé), et toute personne qui est en chômage et à la recherche d'un emploi.

1-1-1-Organisation de l'ANEM

L'ANEM regroupe aujourd'hui un ensemble de 259 agences, réparties en 11 Directions Régionales d'Emploi (DREM), avec des compétences territoriales s'étendant

à plusieurs Wilayas, 48 Agences Wilaya de l'Emploi (AWEM) qui couvrent le territoire des 48 Wilayas et 200 Agences Locales de l'Emploi (ALEM), dont les compétences territoriales couvrent plusieurs communes.

1-1-1-1- Direction Régionale de l'Emploi (DREM)

Elle constitue le relais entre le siège et les agences (wilaya et locale), dont l'objet est :

- Assurer une gestion décentralisée des fonctions et des moyens basés sur une politique de partage et de responsabilité entre le siège et les structures extérieures.
- Fournir un appui technique ou de gestion aux agences wilayaes et locales afin de faire face aux problèmes qu'elles rencontrent quotidiennement et d'assurer un bon fonctionnement des activités.

1-1-1-2- Agence Wilaya de l'Emploi (AWEM)

Cette agence est placée en première ligne face aux usagers et à leurs multiples besoins, elle est chargée de :

- Trouver un emploi à tout individu qui en exprime la demande, ce qui relève de la capacité de la section demandeurs d'emploi se composant d'un personnel spécialisé pour prendre en charge des objectifs de placement, de conseil, d'information et d'orientation.
- Prospector et conseiller les entreprises pour assurer un développement au niveau local des relations avec les entreprises ; ce travail est assuré par la section employeurs.
- Assurer une fonction d'appui et de suivi administratif : traitement des offres, convocation et suivi des demandeurs.
- Contribuer à la mise en œuvre de la politique de promotion d'emploi conduite par les pouvoirs publics.

1-1-1-3- Agence Locale de l'Emploi (ALEM)

Considérée comme des annexes de wilaya caractérisée par une grande concentration de la population et des activités, les ALEM constituent le dernier palier de l'organisation. Implémentées au niveau communal, elles peuvent se spécialiser dans la

prospection des offres. Cependant, elles sont tenues d'orienter leurs activités à destination des populations résidentes.

1-1-2- Missions et Objectifs de l'ANEM

a) Missions

L'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) a pour mission d'organiser et d'assurer la connaissance de la situation et de l'évolution du marché national de l'emploi et de la main-d'œuvre et de garantir à tout demandeur et toute entreprise en service un recrutement efficace et personnalisé. A ce titre, l'ANEM est chargée de :

- Mettre en place un système d'information permettant de renseigner de manière précise, régulière et fiable sur les fluctuations du marché de l'emploi et de la main-d'œuvre ;
- Procéder à toute analyse et expertise en matière d'emploi et de main-d'œuvre ;
- Entreprendre toute étude et enquête liées à l'accomplissement de sa mission ;
- Développer et normaliser les instruments et outils permettant le développement de la formation, observer le marché de l'emploi ;
- Recueillir et mettre en relation l'offre et la demande de travail et à ce titre elle est chargée :
 - D'assurer l'accueil, l'information, l'orientation et le placement des demandeurs d'emploi ;
 - De procéder à la prospection et à la collecte d'offres d'emploi auprès des organismes employeurs ;
 - D'organiser la compensation des offres et des demandes d'emploi au niveau national, régional et local ;
 - De favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi.

b) Objectifs

L'objectif de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) est d'assurer une mise en marche maximale des candidatures des demandeurs et de maximiser la réussite des démarches de recrutement des entreprises et de les épauler efficacement dans le recrutement de candidates et de candidats étant donné que le capital humain d'une

entreprise est l'élément majeur pour l'accroissement de sa compétitivité et son développement.

1-2- Présentation de l'Agence Wilaya de l'Emploi de Bejaia

L'Agence Wilaya de l'Emploi (AWEM), de Bejaia est l'une des 48 agences wilaya qui se répartissent sur le territoire national, elle est sous tutelle de la Direction Régionale de l'Emploi de TIZI-OUZOU. Les compétences territoriales de l'Agence Wilaya de l'Emploi de Bejaia s'étendent aux limites de la wilaya et se compose de 5 Agences Locales de l'Emploi qui s'étendent à leur tour à plusieurs communes.

1-2-1- Les compétences territoriales des Agences Locales de l'Emploi

Bejaia : Bejaia, Ouad ghir, Elkseur, Amizour, Semaoune ,Feraoun, Beni djelil, Fenaia-ilmaten, Aokas, Tichy, Boukhelifa, Tizi N'berber, kendira, Tala hamza,Toudja, Barbacha ;

Akbou: Akbou, Amalou, Beni Maouche, Bouhamza, Chellata, Ighrem, M'cisna, Ouzelaguen, Sedouk, Tamokra

Sidi aich: Sidi aich, Adekar, Beni ksila, Akfadou, chemini, sidi ayad, Timezrit, Tifra, Tinebdar, Taourirt ighil, Souk oufela, Elflay, Tibane ;

Kherrata: Kherrata, Draa-Elgaid, Taskriout, Ait smail, Darguina, Souk-Eltnine, Melbou, Tamredjt

Tazmalt: Tazmalt, Ait-r'zin, Beni-Mlikeche, Boudjlil, Ighil-Ali.

1-2-2- Evolution des demandes et des placements enregistrés dans le cadre du DAIP par les différentes Agences Locales de l'Emploi (ALEM) de Bejaia

La répartition des demandes d'emploi entre les agences Locales dépend du nombre de communes qu'elles prennent en charge, tandis que la répartition des placements qui dépend des offres enregistrées dépend de la lourdeur des infrastructures administratives et des zones industrielles et d'activités caractérisant le lieu d'implantation de l'ALEM. Le tableau suivant nous illustre la répartition des demandes et des placements enregistrés par les Agences locales de l'Emploi (ALEM), de la wilaya de Bejaia dans le cadre du DAIP pour la période allant de 2010 à 2012.

Tableaux N°08 : Répartition des demandes et placements enregistrés par les ALEM de Bejaia de 2010 à 2012.

	Akbou		Bejaia		Kherrata		Sidi-Aich		Tazmalt		Total	
	D ^{de2}	P ^{ment3}	D ^{de}	P ^{ment}	D ^{de}	P ^{ment}	D ^{de}	P ^{ment}	D ^{de}	P ^{ment}	D ^{de}	P ^{ment}
2010	9716	3853	19546	6496	6816	1963	5674	2142	4962	1813	46714	16267
2011	12944	7226	9183	5072	4565	2934	3406	5112	3698	3613	33796	23957
2012	8809	4303	7976	5947	3048	2147	2719	2130	3033	1863	25585	16390
Total	31469	15382	36705	17515	14429	7044	11799	9384	11693	7289	106095	56614

Source : Etablie par nos soins sur la base des données de l'ANEM.

2 demandes, 3 placements.

Les demandes enregistrées durant l'année 2010 sont de l'ordre de 46 714, dominées par celles enregistrées par l'Agence Locale de l'Emploi de Bejaia avec 19 546 demandes, soit un taux de 41,84% contre 20,80%, 14,49%, 12,15% et 10,62% respectivement à Akbou, Kherrata, Sidi-Aich et Tazmalt. Les demandes d'emploi enregistrées ont connu une diminution progressive de 2010 à 2012. D'une manière globale les demandes d'emploi enregistrées durant l'année 2012 à l'échelle Wilaya ont connu une diminution de 45,23% par rapport à celles enregistrées en 2010.

La répartition par agence montre que l'agence de Bejaia domine l'activité de placement en réalisant 6 496 placements (soit un taux de 39,93% du total réalisé), durant l'année 2010, suivie de l'agence d'Akbou avec 3 853 placements (soit un taux de 23,69% du total des placements). Par rapport à l'année 2010, les agences d'Akbou et de Sidi Aich enregistrent les plus grands taux d'évolution avec respectivement 30,16% et 21,34%. Durant l'année 2011, l'Agence Locale de l'Emploi de la wilaya de Bejaia, contrairement aux autres agences a connu une baisse de l'activité du placement (soit une baisse de 21,920% par rapport à l'année 2010).

1-3- Méthodologie de l'enquête

Afin d'apporter une réponse à notre problématique, nous avons opté pour une enquête qui repose sur un questionnaire établi par nos soins, qui est destiné aux jeunes insérés dans le cadre du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) de la Wilaya de Bejaia.

1-3-1- Objectifs de l'enquête

Notre enquête porte sur un essai d'évaluation du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle des jeunes. Le recours à un tel moyen (enquête sur le terrain), a été fait en raison des avantages que fournit ce moyen de communication. Cette enquête constitue le meilleur moyen pour collecter des données d'une part, d'autre part la nature du travail exige une recherche sur le terrain qui nous permet d'aller à la rencontre des jeunes insérés et par la même de leur permettre de s'exprimer et d'exposer leurs difficultés. Ceci va nous permettre, bien sûre, de mieux les comprendre et affines les résultats de notre recherche.

1-3-2- l'Echantillon

Nous avons choisi de concentrer notre étude sur les jeunes insérés dans le cadre du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) de la wilaya de Bejaia. Pour se faire, nous avons opté pour une méthode d'échantillonnage appelée « méthode des quotas⁴⁵ ». Notre échantillon est composé de 200 jeunes insérés des deux sexes (masculin et féminin), réparti sur les 05 Agences Locales de l'emploi (ALEM) de la wilaya de Bejaia (Akbou, Bejaia, Sidi-Aich, Kherrata et Tazmalt), et âgés de 16 à 35 ans⁴⁶. Notant que sur le total de 200 enquêtés, seuls 167 ont répondu au questionnaire.

Les aspects considérés dans le choix de notre échantillon sont les suivants :

- **L'aspect de la concentration et de la localisation** : nous avons pris en considération les agences locales qui ont inséré un nombre important de jeunes et nous avons procédé à la distribution de questionnaire sur les jeunes insérés dans les agences précédemment citées avec respectivement (Akbou 18%, Bejaia 41%, Kherrata 16%, Sidi-Aich 14,5% et Tazmalt 10,5%).
- **L'aspect du genre** : dans le choix de notre échantillon nous avons essayé de répartir les questionnaires de façon à ce que 51.5% des enquêtés soient du sexe féminin et 48,5% soient du sexe masculin.

⁴⁵ La méthode des quotas est une méthode d'échantillonnage qui consiste à s'assurer de la représentativité d'un échantillon en lui affectant une structure similaire à celle de la population mère.

⁴⁶ Le choix de cette limite d'âge revient à la catégorie d'âge ciblée par le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP).

Ces pourcentages sont calculés sur la base des placements enregistrés par l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) dans le cadre du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) de l'année 2012.

Tableau N°09 : Répartition des jeunes enquêtés par sexe et par agences

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Akbou	17	8,5	20	10	36	18
Bejaia	35	17,5	47	23,5	82	41
Kherrata	18	9	11	5,5	32	16
Sidi-Aich	17	8,5	15	7,5	29	14,5
Tazmalt	10	5	10	5	21	10,5
Total	97	48,5	103	51,5	200	100

Sources : Etablie par nos soins sur la base des données de l'ANEM

1-3-3- Le questionnaire

Pour cerner toutes les informations liées à l'insertion professionnelle des jeunes et mener à bien notre recherche, nous avons confectionné un questionnaire qui comporte 03 parties :

- 1) *Identification de l'enquêté (e)* : les questions posées dans cette partie concernent les informations générales sur l'enquêté (e) telles que le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, la situation matrimoniale et le niveau de qualification. Ces informations servent à définir l'échantillon et les caractéristiques des jeunes insérés.
- 2) *La position de l'enquêté vis-à-vis du DAIP* : les questions posées dans cette partie visent à connaître les avis des jeunes insérés.
- 3) *Education/formation et poste du travail occupé* : les réponses données visent à connaître le niveau obtenu des jeunes insérés.

Ce questionnaire comporte 20 questions dont certaines sont fermées nécessitant des réponses par oui ou par non, semi-fermées pour laisser à l'enquêté (e) le choix de donner d'autres réponses possibles et d'autres ouvertes pour permettre à l'enquêté (e) la possibilité de s'exprimer.

La diffusion du questionnaire a été réalisée à l'aide des déplacements personnels et dans certains cas par le biais d'un intermédiaire en contact avec les jeunes insérés dans le cadre du DAIP de leurs régions.

1-3-4- Les difficultés rencontrées

Tout travail de recherche est soumis à des difficultés et obstacles fortuits surtout quand celui-ci comporte une enquête à mener sur terrain. Concernant notre enquête, plusieurs contraintes ont été rencontrées, parmi elles :

- Le manque d'expérience et d'instruction dans la réalisation de l'enquête ;
- Le manque flagrant de documentations relatives à l'insertion professionnelle en Algérie ;
- Les difficultés du déplacement et le manque de moyens ;
- La difficulté d'avoir les données statistiques nécessaires sur le Dispositif d'Aide à l'Insertion professionnelle (DAIP) de la part de l'ANEM ;
- L'hésitation de certaines personnes à répondre au questionnaire,
- Le manque d'information et d'instruction de certaines personnes, d'où la difficulté de communiquer avec elles.

Cette enquête s'intéresse aux jeunes insérés dans le cadre du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP), sous ses trois types de contrat (Contrat d'Insertion des diplômés (CID), Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP), et Contrat de formation Insertion (CFI)). Nous avons préféré que ce questionnaire soit adressé et rempli par les jeunes et non pas par leurs employeurs qui adhèrent à ce dispositif. L'interprétation et l'analyse des résultats seront présentées dans la section suivante.

Section 02 : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête

A travers cette section nous analyserons les résultats de l'enquête faite sur terrain afin de pouvoir répondre à l'objectif de notre enquête et connaître les perceptions que les jeunes ont de leur insertion dans le cadre du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP).

2-1- Identification de l'enquêté (e)

Tableau N° 10 : Répartition de la population enquêtée selon le sexe

sexe	effectif	%
Féminin	94	56,29
Masculin	73	43,71
Total	167	100

Source : notre enquête de terrain.

La répartition des jeunes interrogés par sexe nous montre que le pourcentage des femmes (56,29%) est supérieur à celui des hommes (43,71%), ce qui explique que les femmes sont les plus bénéficiaires de DAIP. Ce décalage entre la part que représentent les femmes et les hommes peut être interprété par la modification des comportements d'activité qu'a connu le marché de l'emploi ces dernières années, notamment la volonté des femmes d'occuper un emploi et d'avoir une indépendance financière. Ajoutant à ça la tendance des hommes d'adhérer à d'autres dispositifs tels que les dispositifs d'aide à la création d'entreprise.

Tableau N° 11 : Répartition des jeunes selon leur âge

Age	Effectif	%
Entre 16 et 22 ans	25	14,97
Entre 23 et 29 ans	138	82,63
Entre 30 et 35 ans	4	2,4
Total	167	100

Source : notre enquête de terrain.

La répartition des jeunes interrogés selon la catégorie d'âge, montre qu'ils appartiennent majoritairement à la tranche d'âge [23 ans- 29 ans], soit un taux de 82,63%, du total des jeunes enquêtés. Alors que seul 14,97%, appartiennent à la tranche d'âge [16 ans-22 ans] et 2.4 à la tranche d'âge [30 ans- 35 ans].

La dominance de la tranche d'âge [23 ans- 29 ans], peut être expliquée par le fait qu'à cette période d'âge, les jeunes qui ont poursuivi leur étude ou une formation professionnelle ou un stage d'apprentissage, obtiennent leurs diplômes et rentrent dans le processus de la recherche d'un emploi. La tranche d'âge [30 ans- 35 ans], ne

représente que 2.4% des jeunes interrogés. Cette situation s'explique par le fait que la majorité des jeunes appartenant à cette tranche d'âge ont déjà occupé une activité rémunérée, or que le dispositif est destiné seulement aux jeunes primo-demandeurs d'emploi.

Tableau N° 12 : Répartition des jeunes interrogés selon la situation matrimoniale et le sexe

Situation matrimoniale	Nombre			%		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Marié (e)	18	7	25	10,78	4,19	14,97
Célibataire	72	65	137	43,11	38,92	82,04
Divorcé (e)	4	1	5	2,40	0,60	2,99
Veuf (e)	0	0	0	0	0	0
Total	94	73	167	56,29	43,71	100

Source : notre enquête de terrain.

Les résultats obtenus indiquent que 82,04% des jeunes insérés sont célibataires, d'où nous constatons que les célibataires, et ce quel que soit leur sexe, recourent plus souvent au DAIP. La part des hommes mariés ne représente que 4,19% du total des enquêtés. Ce taux faible reflète le refus des jeunes insérés de s'engager dans le mariage et ce pour raison de leur situation précaire ou de leur instabilité sociale et/ou professionnelle.

Tableau N° 13 : Répartition des jeunes insérés selon leurs niveaux d'instruction

Niveau d'instruction	Effectif	%
Aucun	0	0
Primaire	10	5,99
Moyen	18	10,78
Secondaire	32	19,16
Supérieur	107	64,07
Total	167	100

Source : notre enquête de terrain.

La répartition des jeunes enquêtés par niveau d'instruction montre une dominance de ceux qui ont effectués des études supérieures, soit un taux de 64,07% dont la majorité n'ont pas de qualification professionnelle exigée lors des recrutements, ce qui les motive plus à s'insérer dans le cadre du DAIP, puisque ce dernier leur offre la possibilité d'acquérir cette fameuse expérience.

2-2- La position de l'enquêté (e) vis-à-vis du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP)

Tableau N° 14 : Répartition des jeunes enquêtés selon la façon de leur acceptation dans le cadre de l'ANEM

	Effectif			%		
	Choix	Obligation	Total	Choix	Obligation	Total
Qualification	29	66	95	17,37	39,52	56,89
Intermédiaire	3	20	23	1,80	11,97	13,77
Autre	9	40	49	5,39	23,95	29,34
Total	41	126	167	24,56	75,44	100

Source : notre enquête de terrain.

Le tableau ci-dessus montre que 75,44% des jeunes interrogés ont recouru malgré le salaire dérisoire, à l'Agence Nationale d'Emploi (ANEM) par obligation (équivalent de 3 jeunes sur 4) et le reste (24.56%) par choix. Ces derniers ont préféré d'adhérer à l'ANEM qu'à d'autres institutions d'intermédiation existant sur le marché de l'emploi (telle que l'ADS) et ce à cause de la différence en terme de rémunération et de la possibilité d'un éventuel recrutement définitif qu'accorde l'ANEM (CTA).

Les résultats obtenus indiquent que 56,89% des jeunes insérés dans le cadre du Dispositif d'Aide à l'Insertion professionnelle (DAIP), voient leur qualification comme facteur déterminant de leur insertion. Parmi ces 56,89%, 69,47% recourent à l'insertion dans le cadre de l'ANEM par obligation puisque les postes de travail qui s'offrent par voie de concours sont limités et exigent souvent d'avoir une expérience professionnelle, ajoutant à ça l'incapacité de l'économie nationale d'absorber le nombre croissant des jeunes primo-demandeurs de l'emploi qui investissent chaque année le marché du travail.

Les jeunes déclarant qu'ils ont été insérés par voies d'intermédiation ne représente que 13,77% de la totalité des jeunes interrogés, ce qui confirme la non discrimination dans l'affectation des jeunes par l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM). Tandis que les 29,34% répondant par *autres* ont précisé qu'ils ont eu un avis favorable auprès de l'employeur.

Tableau N°15 : Répartition des jeunes insérés par type de contrat

Type du contrat	Effectif	%
Contrat d'insertion des Diplômés (CID)	95	56,88
Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP)	61	36,53
Contrat de Formation et d'Insertion (CFI)	11	6,59
Total	167	100

Source : notre enquête de terrain.

Le tableau ci-dessus nous montre que le nombre de jeunes insérés dans le cadre du Contrat d'Insertion des Diplômés (CID) et du Contrat d'Insertion Professionnelle (CFP) est respectivement 95 et 61 jeunes insérés sur un total de 167 enquêtés, contre seulement 11 jeunes insérés dans le cadre du Contrat de Formation et Insertion (CFI).

Tableau N° 16 : La répartition des jeunes enquêtés selon le secteur de leur placement

Secteur du placement	effectif	%
Secteur économique public	21	12,57
Secteur économique privé	87	52,10
Administration	44	26,35
Chantier	9	5,39
Autre	6	3,59
Total	167	100

Source : notre enquête de terrain.

La répartition des jeunes enquêtés selon le secteur de leur placement indique que plus de la moitié sont insérés dans le secteur économique privé, soit un taux de 52,10% de la totalité, contre 12,57% dans le secteur économique public. En deuxième

position, intervient le secteur administration pour absorber 26,35% des jeunes insérés. Le reste est réparti entre chantiers (dont la majorité est inséré dans le cadre du CFI) avec un taux de 5,39% et autres (éducation nationale en particulier) avec un taux de 3,59%. Le taux élevé des placements dans le secteur économique privé peut s'expliquer par les incitations (fiscale et parafiscale), faites par les pouvoirs publics algériens au secteur privé en cas d'adhésion au Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP).

Tableau N°17 : Répartition des jeunes insérés selon l'objectif visé de leur adhésion au DAIP

Objectif visé	Effectif	%
Faire carrière dans l'entreprise d'accueil	49	29,34
Avoir de l'expérience	57	34,13
Recherche d'un salaire provisoire	46	27,55
Autre	15	8,98
Total	167	100

Source : notre enquête de terrain.

La répartition des jeunes insérés selon l'objectif visé de leur adhésion au DAIP, fait ressortir la plupart des jeunes insérés motivés par : avoir de l'expérience avec un taux de 34,13%, faire carrière dans l'entreprise d'accueil avec un taux de 29,34% et recherche un salaire provisoire avec un taux de 27,55%. Pour les 8,98% des jeunes interrogés répondant par *autre*, ont précisé principalement que l'adhésion au DAIP leur permet d'avoir une occupation et d'être indépendant, disant que le travail élimine le sentiment d'infériorité et d'inutilité qu'ils ressentent envers la famille et la société.

Tableau N°18 : Répartition des jeunes insérés selon la vision portée au dispositif

La vision portée au dispositif	Effectif	%
Suffisant	65	38,92
Insuffisant	87	52,10
Ne sait pas	8	4,79
Ne veut pas répondre	7	4,19
Total	167	100

Source : notre enquête de terrain.

D'après les statistiques du tableau ci-dessus, plus que la moitié des jeunes enquêtés déclarent que le DAIP est insuffisant pour l'insertion professionnelle (soit un taux de 52,10%), la majorité ont justifié par le fait qu'ils s'agissent d'une « *solution momentanée* » et d'un « *chômage déguisé* ». Alors que 38,92% ont jugé que le DAIP est suffisant pour favoriser l'insertion professionnelle.

Tableau N°19: La répartition des enquêtés selon la vision portée au dispositif et la satisfaction salariale

Vision portée au DAIP	Effectif				%			
	Oui	No n	Ne veut pas répondre	Total	Oui	Non	Ne veut pas répondre	Total
Suffisant	5	43	17	65	7,69	66,15	26,16	100
Insuffisant	0	59	28	87	0	67,82	32,18	100
Ne sait pas	0	5	3	8	0	62,50	37,50	100
Ne veut pas répondre	0	7	0	7	0	100	0	100
Total	5	141	48	167	3	68,26	28,74	100

Source : notre enquête de terrain.

Les statistiques du tableau nous montrent que 68,26% des jeunes insérés dans le cadre du DAIP, ne sont pas satisfaits du salaire qu'ils touchent. Parmi les jeunes qui ont déclaré que le DAIP est suffisant, 66,15% ne sont pas satisfaits de leur rémunération. La non satisfaction salariale s'observe aussi pour les jeunes qui ont jugé que le DAIP est insuffisant pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Donc du côté de la rémunération, les jeunes interrogés réclament un salaire plus élevé du fait que le volume horaire et les tâches qu'ils accomplissent au sein de l'organisme d'accueil sont les mêmes que celles des employés régularisés.

2-3- Education/formation et poste occupé

Tableau N°20 : Les jeunes ayant connu des périodes de chômage

	Effectif	%
Oui	117	70,06
Non	16	9,58
Ne veut pas répondre	34	20,36
Total	167	100

Source : notre enquête de terrain.

Selon les données du tableau, 70,06% de total des jeunes enquêtés ont connu des périodes de chômage contre seulement 9,58% qui n'ont pas connu des périodes de chômage. Cette situation peut s'expliquer par la procédure que l'ANEM, entreprend lors de l'affectation des jeunes, il s'agit du placement selon l'ancienneté d'inscription.

Tableau N°21 : Répartition des jeunes insérés selon la période du chômage

Durée de chômage	Effectif	%
Moins de 6 mois	19	16,24
De 6 à 12 mois	41	35,04
De 13 à 24 mois	20	17,10
De 25 à 36 mois	15	12,82
Plus de 36 mois	13	11,11
N'a pas précisé	9	7,96
Total	117	100

Source : notre enquête de terrain.

Le tableau ci-dessus, montre que 51,28% des jeunes insérés ont connu des périodes de chômage depuis moins d'une année, et presque 16,24% moins de six mois. Tandis que, 11,11% des jeunes insérés ont souffert du chômage de longue durée. La lecture du Tableau N° 22 montre que la majorité des jeunes passant par une période de chômage de plus d'une année ont déclaré que le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) est suffisant pour favoriser leur insertion professionnelle, soit un taux de 75%.

Tableau N°22 : La répartition des jeunes satisfait de DAIP selon la durée de chômage

	Effectif	%
Moins de 06 mois	9	13,85
06 à 12 mois	13	20,00
13 à 24 mois	12	18,46
25 à 36 mois	13	20,00
Plus de 36 mois	11	16,92
N'a pas précisé	7	10,77
Total	65	100

Source : notre enquête de terrain.

Tableau N°23 : Répartition des enquêtés selon l'exercice de l'activité souhaitée

	Effectif	%
Oui	51	30,54
Non	79	47,31
Ne sait pas	15	8,98
Ne veut pas répondre	22	13,17
Total	167	100

Source : notre enquête de terrain.

Si 30,54% des jeunes interrogés font le métier qu'ils souhaitaient, 47,31% de ces jeunes interrogés ont un emploi qu'ils n'envisageaient pas tenir. Donc les jeunes travaillent non par plaisir, mais par nécessité pour tenter de subvenir à leurs besoins. Le travail ne peut donc constituer un vecteur d'épanouissement pour certains mais vécu comme une sorte de contrainte. Cette situation est caractéristique des difficultés vécues par la jeunesse : le travail ne répond plus à une aspiration mais il est recherché comme une réponse aux nécessités du quotidien.

Tableau N° 24 : La répartition des jeunes interrogés selon la rencontre des difficultés

	Effectif	%
Oui	88	52,69
Non	52	31,14
Ne veut pas répondre	27	16,17
Total	167	100

Source : notre enquête de terrain.

La répartition de la population enquêtée selon la rencontre des difficultés montre que plus de la moitié ont déclaré avoir été confrontés à des difficultés, soit un taux de 52,69% du total contre 31,14% qui déclarent ne pas en avoir rencontré.

La lecture du tableau N°25 montre que les difficultés que les jeunes rencontrent le plus souvent en période d'insertion semblent être en premier lieu d'ordre relationnel (liés aux relations hiérarchiques), et des conditions du travail avec la même proportion (27,78% chacun). Viennent ensuite les problèmes liés à l'inadéquation éducation/formation et poste occupé ce qui limite leurs compétences techniques, soit un taux de 25%.

Tableau N°25 : Répartition des jeunes insérés selon la nature des problèmes rencontrés

Nature de problème	Effectif	%
Inadéquation entre éducation/formation et poste occupé	36	25
Hiérarchie (responsable, chef, etc.)	40	27,78
Collègue(s) du travail	11	7,64
Condition du travail	40	27,78
Ne veut pas répondre	17	11,80
Total	144	100

Source : notre enquête de terrain.

Tableau N°26 : la répartition des enquêtés selon la satisfaction salariale et le niveau d'instruction

	Oui		Non		Ne veut pas répondre		total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Aucun	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0
Primaire	3	30,00	4	40,00	3	30,00	10	100
Moyen	2	11,11	9	50,00	7	38,39	18	100
Secondaire	0	0,00	17	53,13	15	46,87	32	100
Supérieur	0	0,00	84	78,50	23	21,50	107	100
total	5	3,00	114	68,26	48	28,74	167	100

Source : notre enquête de terrain.

Les données du tableau ci-dessus nous informe que, quelque soit leur niveau d'instruction, les jeunes insérés voient que leurs rémunérations sont insuffisante, en effet le pourcentage des jeunes ayant répondu par « non » est supérieur à ceux qui ont répondu par « oui », soit 68.26% contre 3%.

Le non satisfaction salariale augmente au fur et à mesure que le niveau d'instruction augmente. 78,50% des jeunes enquêtés ayant un niveau supérieur jugent leur rémunération insuffisante contre 53,13% de ceux ayant un niveau secondaire, 50% d'un niveau moyen et 40% d'un niveau primaire.

Conclusion

À l'issue de ce chapitre on peut dire que l'évaluation du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP), géré par l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM), reste importante mais très difficile en raison du manque de données fiables. Il est important de signaler que les jeunes insérés dans le cadre du DAIP sont des primo-demandeurs d'emploi et sans expérience professionnelle préalable.

Notre enquête sur terrain auprès des jeunes insérés dans le cadre du DAIP de la wilaya de Bejaia nous renseigne sur les avis donnés par ces jeunes à l'égard de rôle de ce dispositif mis en œuvre par l'Etat en leur faveur. En effet, l'interprétation des



résultats de cette recherche nous a permis de remarquer que la plupart des jeunes insérés sont âgés entre 23 et 29 ans et que les femmes constituent une part importante de l'effectif inséré et de constater que l'objectif principal de la plupart des jeunes adhérents au DAIP est de sortir du chômage et d'avoir une expérience professionnelle. Rares sont ceux pour lesquels la motivation découle du salaire accordé.

Par ailleurs, les difficultés que rencontrent les jeunes durant la période d'insertion relèvent essentiellement de l'inadéquation entre éducation/formation et poste occupé, des conditions du travail et des difficultés de nature hiérarchique.

Conclusion générale

Conclusion générale

L'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail est parmi les principaux problèmes que rencontrent la majorité des pays à travers le monde et les pays en voie de développement en particulier. L'Algérie ne constitue pas un cas isolé, étant donné que l'intégration des jeunes dans la vie active a toujours constitué une contrainte et un défi majeur qui a pris une place primordiale dans sa politique économique. La volonté des pouvoirs publics de placer la problématique de l'emploi en général et de l'insertion professionnelle des jeunes en particulier explique l'intérêt que lui montrent en déployant des institutions et des dispositifs en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail.

Dans notre travail, nous avons essayé d'évaluer l'insertion professionnelle des jeunes dans l'emploi salarié à travers le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP), destiné aux jeunes primo-demandeurs d'emploi dans l'objectif de connaître le rôle de ce dernier dans l'insertion des primo-demandeurs d'emploi à travers le point de vue des jeunes bénéficiant d'un placement dans le cadre de DAIP.

Afin d'atteindre notre objectif, nous avons opté pour une enquête de terrain auprès des jeunes insérés dans le cadre du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle des jeunes (DAIP), de la wilaya de Bejaia. À cet effet, nous avons distribué un questionnaire auprès de ces jeunes pour collecter les informations et les données relatives à notre objet de recherche. Nous avons déduit à partir de notre enquête que la plus part des jeunes enquêtés sont âgés de 23 à 29 ans et que les femmes constituent une part importante de ces jeunes. Nous avons constaté aussi que l'avis principal que portent les jeunes insérés à l'égard du DAIP est que ce dernier leur permet de sortir de la situation du chômage.

Les résultats obtenus à travers notre recherche répond a la question principale qui annonce que le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP), permet aux jeunes de s'insérer facilement sur le marché du travail parce qu'il leur permet de sortir de la situation de chômage, d'avoir un emploi salarié même si ces derniers sont en situation de précarité et d'avoir une expérience professionnelle. Mais de coté de la satisfaction salariale, les jeunes interrogés estiment que leur salaire ne répond pas à leurs attentes et ne correspond guère à l'effort fourni que nécessitent les tâches accomplies quotidiennement.

Conclusion générale

Néanmoins, les résultats de l'enquête que nous avons effectués, même s'ils ne correspondent pas tout à fait aux avis avancés par les pouvoirs publics, restent plus ou moins positifs. Cette affirmation est possible en comparant les résultats des dispositifs précédents (CPE et ESIL) en termes de réduction du taux de chômage juvénile avec celle du DAIP.

Nous concluons que le DAIP, malgré qu'il souffre de plusieurs insuffisances, il peut effectivement occuper les jeunes à condition de renforcer certains facteurs qui sont à l'origine de la satisfaction d'un nombre important des jeunes insérés tels que :

- Revoir le salaire à la hausse ;
- Accompagnement et encadrement des jeunes insérés pendant la période d'insertion ;
- La nécessité de mettre en place une commission de contrôle et de suivi des jeunes insérés à l'issue de la période d'insertion.

Annexes

Université Abderrahmane MIRA de Bejaia
Faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences
commerciales

Département des sciences économique

Questionnaire de recherche sous le thème :

« Essai d'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes à l'emploi salarié en Algérie à travers le cas de l'ANEM de Bejaia »

Sous la direction de : M^{me} LOUIBA Hassiba

Préparés par : M^{elle} BENLAKEHAL Massilia

M^{elle} BOUNIA Aicha

Objet du questionnaire

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin de cycle (master 2 en Economie Appliquée et Ingénierie Financière), nous avons l'honneur de vous demander de bien vouloir répondre à ce questionnaire, dont l'objectif est de connaître le rôle de Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Nous vous assurons que toutes les informations qui nous seront livrées resteront confidentielles et ne seront utilisées à aucun autre but en dehors de ce mémoire.

Merci pour votre collaboration

Partie 1 : Identification de l'enquêté (e)

Q₁ : Sexe :

Homme

Femme

Q₂ : Age :

Entre 16 et 22ans

Entre 23 et 29

Entre 30 et 35ans

Q₃ : Situation matrimoniale :

Marié(e)

Célibataire

Veuf (ve)

Divorcé(e)

Q₄ : Niveau d'instruction :

Aucun

Primaire

Moyen

Secondaire

Supérieur

Q₅ : Avez-vous une qualification professionnelle ?

Oui

Non

Partie 2 : La position de l'enquêté vis-à-vis du DAIP

Q₆ : Etes-vous pris en charge par l'ANEM ?

Oui

Non

Q7 : Votre acceptation dans le cadre de DAIP est le résultat de :

- Votre qualification
- Un intermédiaire
- Autre

Précisez.....
.....
.....

Q8 : Dans quel secteur avez-vous été placé ?

- Secteur économique public
- Secteur économique privé
- Administration
- Chantiers
- Autre

Q9 : Dans quel type de contrat vous êtes inséré ?

- Contrat d'Insertion des Diplômés (CID)
- Contrat d'Insertion Professionnelle (CFP)
- Contrat de Formation et Insertion (CFI)

Q10 : Votre inscription au niveau de l'ANEM est :

- Un choix
- Une obligation

Pourquoi ?.....
.....
.....

Q11 : Quel est l'objectif visé par votre adhésion au dispositif ?

- Faire carrière dans l'organisme d'accueil
- Avoir de l'expérience
- Recherché un salaire provisoire
- Autre (préciser)

Partie III: Education/formation et poste de travail occupé

Q₁₂: Avez-vous connu des périodes de chômage ?

- Oui
- Non
- Ne veut pas répondre

Q₁₃ : Si oui, quelle était la durée de votre chômage ?

- Moins de 06 mois
- De 07 à 12 mois
- De 13 à 24 mois
- De 25 à 36 mois
- Plus de 36 mois

Q₁₄ : Quel est le poste de travail que vous occupez actuellement ?

.....

Q₁₅ : Exercez vous l'activité que vous souhaité faire ?

- Oui
- Non
- Ne sait pas
- Ne veut pas répondre

Q₁₆ : Avez-vous rencontré des difficultés dans votre poste de travail ?

- Oui
- Non
- Ne veut pas répondre

Q₁₇ : Si oui, à quels niveaux (plusieurs réponses possibles) :

- Inadéquation entre éducation/formation et poste occupé
- Hiérarchie (responsable, chef, etc)
- Collègue(s) de travail
- Condition de travail
- Ne veut pas répondre

Q18 : Etes-vous satisfait du salaire que vous touchez ?

- Oui
- Non
- Ne veut pas répondre

Q19 : Si non, pourquoi et quel est le salaire qui répond le mieux à vos attentes selon vous?

.....
.....

Q20: Selon vous, le DAIP est :

- Suffisant pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs d'emploi.
- Insuffisant pour l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs d'emploi.
- Je ne sais pas

-Dans chaque cas, dites pourquoi ?

.....
.....
.....
.....

Bibliographie

Bibliographie

I- Ouvrages

- 1- Beitone A, Cazorla A, Dollo Ch, Dra A-M, 2007, « Dictionnaire des sciences économiques », édition ARMAND COLIN, 2^{ème} édition, France.
- 2- Brahim A, 1991, « l'économie algérienne », OPU, Alger.
- 8- Courbebaisse P, 2007, « emploi, insertion et formation professionnelle ; missions, rôle et obligations des collectivités territoriales », édition le Moniteur, paris.
- 3- Duthil G, 1994, « économie de l'emploi et du chômage », édition Marketing, France.
- 4- Feroukhi D, 2005, « la problématique de l'adéquation formation-emploi ; mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie », CREAD.
- 5- Igemat M, 1993, « le marché du travail en Algérie », édition ERPEQ.
- 6- Lamchichi A, 1991, « Algérie en crise », édition L'HAMATTAN.
- 7- Rolland M, 2000, « bâtir des formations professionnelles pour adultes », édition d'organisation, France.
- 9- Verniers M, 1995, « Ajustement éducation emploi », édition Economica, Paris.
- 10- Verniers M, 1997, « insertion professionnelle, analyse et débats », édition Economica, paris.

II- Mémoires et thèses

- 1- Arhab B, juillet 2008, « contribution à la réflexion sur la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage en Algérie : étude analytique et empirique », thèse de doctorat, option économie de développement, Université de Bejaia, Juillet 2008.
- 2- Bonda A, 2005, « Essai d'évaluation des dispositifs public de lutte contre la pauvreté et l'exclusion social : Cas de la Wilaya de Bejaia », mémoire de magister, Université A-MIRA de Bejaia.
- 3- Bourich L, 2012-2013, « Les déterminants du chômage en Algérie : une analyse économétrique (1980-2009) », Université de Tlemcen.

III- Rapports et documents officiels

- 1- CNES, rapport portant évaluation des dispositifs d'emploi, 2001.
- 2- Document interne de l'ANEM, Direction Wilaya d'Emploi (DWEM), Bejaia.
- 3- Document intitulé : données sur l'emploi et le chômage en Algérie, 2008.
- 4- Enquête sur les Entreprises de la banque mondiale, 2007.
- 5- KANGNI Kpodar (2006b), « Labor market issues and unemployment in Algéria », in Algéria: selected issues, IMF contry raport, and n ° 07/61, February.

Bibliographie

6- MUNETTE M Saib, ISLI. M. A, HAMOUDA. N. E, «Marché du travail et emploi en Algérie, élément pour une politique nationale de l'emploi », programme des emplois en Afrique, octobre 2003.

IV- Articles, revus, dictionnaire, études et communications

1- Abdouh M, juin 2004, « Economie social, emploi et développement local », colloque international : « la question de l'emploi en Afrique du nord, tendance récentes et perspectives », CREAD, Alger.

2- Adair P et Bellache Y, 2012, « Emploi et secteur informels en Algérie : déterminants, segmentation et mobilité de la main-d'œuvre », région et développement, n°35.

3- Alleki N, mars 2010, «La politique pour l'emploi des jeunes : budget importants mais crise de confiance », chronique internationale de l'IRES-n°123.

4- Barbier J-P, 2006, « L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb ; étude comparative entre l'Algérie, la Maroc et la Tunisie », BIT, unité d'analyse de l'emploi, département de la stratégie en matière de l'emploi.

5- Bellataf M, et Arhab B, octobre 2007, « Les dispositifs de lutte contre le chômage et l'insertion des jeunes et des femmes au marché du travail : état des lieux et perspectives à Bejaia », 3^{ème} rencontre jeunes et société, Marseille.

6- Ben sedrine S, 1^{er} semestre 1996, « Entrés des jeunes dans la vie active », acte de colloque : «Insertion professionnelle des diplômés- travail et développement », revue tunisienne des sciences du travail, n° 12.

7- Bouklia H-R, Talahite F, 2007, « Marché du travail, régulation et croissance économique en Algérie ».

8- Bouziane S, 2006-2007, « Les problèmes d'insertion professionnelle des diplômés tunisiens de l'enseignement supérieur : diagnostic d'une exclusion », séminaire : « La question social dans le monde Arabe », institue des études politiques de Lyon.

9- Gehanne J-C, « Dictionnaire thématique de sciences économique et sociales », édition Dunod.

10- Laourari H, 2 et 3 juin 2010, « problématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur en Algérie », colloque : « des formations pour quels emploi : regard croisés université –entreprise », université MENTOURI, Constantine.

11- Nemiri-Yaici F, 2008, « intervention de l'Etat dans la lutte contre le chômage en Algérie : les dispositifs d'insertion professionnelle et d'aide à la création d'emploi », les cahiers de l'association tiers-monde n°23.

12- ONS, « Enquête emploi auprès des ménages 2010 », collection statistique n°170/2012.

13- ONS, « Enquête emploi auprès des ménages 2010 », collection statistique n° 173 ».

Bibliographie

V- décrets

- 1- Décret exécutif N° 11-105 d'Aoul Rabie Ethani 1432 correspondant au 06 mars 2011.
- 2- Décret exécutif N° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008.

VI- Sites web

- 1- Le site internet de l'ANEM : www.anem-dz.com.
- 2- Le site internet de l'ANGEM : www.angem.dz.
- 3- Le site internet de l'ANSEJ : www.ansej-org.dz.
- 4- Le site internet de la CNAC : www.cnac.dz.
- 5- le site internet de l'ONS : www.ONS.dz.
- 6- Le site internet de MTSS : www.mtss.org.dz.

Liste des tableaux

Liste des tableaux

Tableau N°01 : Evolution de la répartition sectorielle de l'emploi.....	07
Tableau N°02 : Evolution et structure de l'emploi selon la situation dans la profession.....	10
Tableau N°03 : Evolution des taux de chômage par groupe d'âge.....	15
Tableau N°04 : Evolution des taux de chômage et des taux de participation.....	17
Tableau N°05 : Création d'emploi dans le cadre de l'ANSEJ.....	33
Tableau N°06 : Répartition des demandes d'emploi enregistrée et des placements effectués par Agences Locale d'Emploi de Bejaia.....	52
Tableau N°07 : Evolution par type de contrat des demandes d'emploi et des placements enregistrées dans le cadre du DAIP dans la Wilaya de Bejaia.....	52
Tableau N°08 : Répartition des demandes et placements enregistrées par les ALEM de Bejaia dans le cadre de DAIP de 2009 à 2012.....	58
Tableau N°09 : Répartition des jeunes enquêtés par sexe et par agences.....	60
Tableau N° 10 : Répartition de la population enquêté selon le sexe.....	62
Tableau N° 11 : Répartition des jeunes selon leur âge.....	62
Tableau N° 12 : Répartition des jeunes interrogés selon la situation matrimoniale et le sexe..	63
Tableau N° 13 : Répartition des jeunes insérés selon leurs niveaux d'instruction.....	63
Tableau N° 14 : Répartition des jeunes enquêtés selon la façon de leur acceptation dans le Cadre de l'ANEM.....	64
Tableau N°15 : Répartition des jeunes insérés par type de contrat.....	65
Tableau N° 16 : La répartition des jeunes enquêté selon le secteur de leur placement.....	65
Tableau N°17 : Répartition des jeunes insérés selon l'objectif visé de leur adhésion au DAIP.....	66
Tableau N°18 : Répartition des jeunes insérés selon vision portée au dispositif.....	66
Tableau N°19 : La répartition des enquêtés selon la vision portée au dispositif et la Satisfaction salariale.....	67
Tableau N°20 : Les jeunes ayant connu des périodes de chômage.....	68
Tableau N°21 : Répartition des jeunes insérés selon la période du chômage.....	68
Tableau N°22 : La répartition des jeunes satisfait de DAIP selon la durée de chômage.....	69
Tableau N°23 : Répartition des enquêtés selon l'exercice de l'activité souhaité.....	69
Tableau N° 24 : La répartition des jeunes interrogés selon la rencontre des difficultés.....	70
Tableau N°25 : Répartition des jeunes insérés selon la nature des problèmes rencontrés.....	70
Tableau N°26 : la répartition des enquêtés selon la satisfaction salariale et le niveau d'instruction	71

Liste des figures

Liste des figures

Liste des figures

Figure N°01 : Schéma du processus d'insertion.....	45
---	----

Liste des graphiques

Graphique N°01 : Evolution de l'offre d'emploi entre 1966 et 2011.....	05
Graphique N°02 : Evolution en % de la part de chaque secteur juridique dans L'emploi total.....	08
Graphique N°03 : Evolution du chômage en Algérie de 1966 à 2011.....	13
Graphique N°04 : Evolution du taux de chômage selon le niveau d'instruction...	16
Graphique N°05 : Evolution de la population totale et de la population active....	18

Rapport-Gratuit.com

Liste des tableaux

Table des matières

Remerciements	
Dédicace	
Liste des abréviations	
Introduction générale	01
Chapitre I : Emploi et chômage en Algérie	04
Section01 :L’emploi en Algérie	04
1-1- Caractéristiques et évolution de l’emploi	04
1-1-1- Evolution de l’offre d’emploi.....	04
1-1-1-1- La période (1966/1987).....	05
1-1-1-2- La période (1988/1999).....	05
1-1-1-3- La période (2001/2011).....	06
1-1-2- La répartition de l’emploi selon le secteur d’activité.....	06
a) Agriculture.....	07
b) L’industrie.....	07
c) B.T.P.....	07
d) Commerce et service.....	08
1-1-3- La structure de l’emploi selon le secteur juridique.....	08
1-2- les effets des mutations du marché du travail.....	09
1-2-1- L’essor de l’auto-emploi et du salariat précaire	09
1-2-2- L’essor de l’emploi informel.....	11
1-2-3- L’accroissement de la durée de la recherche de l’emploi.....	11
Section 02 : Le chômage en Algérie	12
2-1- L’évolution du chômage en Algérie depuis1966.....	13
2-1-1- La période (1966/1985).....	13
2-1-2- La période allant de 1987 au début des années 2000.....	13
2-1-3- La période allant de 2001 à nos jours.....	14
2-2- Les catégories d chômeur en Algérie.....	14
2-2-1- Le chômage des jeunes.....	14
2-2-2- Le chômage et le niveau d’instruction.....	15
2-2-3- Le chômage des femmes.....	17
2-3- Les cause du chômage en Algérie.....	17
2-3-1- Le facteur démographique.....	18
2-3-2- La défaillance du système éducation/formation.....	19
2-3-3- L’incidence des chocs exogènes.....	19
2-3-4- La modification des comportements d’activité	20
2-3-5- la réglementation contraignante du travail	21
2-4- Remarque sur les données statistiques sur le marché de l’emploi en Algérie.....	21
Conclusion	22
Chapitre II : Les politiques de lutte contre le chômage en Algérie	23
Section 01 : Les mesures passives et actives en faveur de l’emploi	23

Table des matières

1-1- Les mesures passives.....	23
1-1-1- Les mesures de protection sociale.....	24
1-1-2- L'incitation aux retraits du marché du travail.....	25
1-2- Les mesures actives.....	25
1-2-1- L'insertion par l'emploi en CDD.....	26
a) L'Emploi Salarié d'Initiative Locale (ESIL)	26
b) Le Contrat du Pré-Emploi (CPE).....	26
c) L'Indemnité d'Activité d'Intérêt Général (IAIG).....	27
d) Les Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité en Main-d'œuvre (TUP-HIMO).....	27
e) Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP).....	28
1-2-2- Les dispositifs d'aide à l'auto emploi et la promotion de l'entrepreneuriat.....	28
a) Les coopératives de jeunes.....	28
b) La micro-entreprise.....	29
c) Le Micro-crédit.....	29
d) Le dispositif en direction des chômeurs âgés de 35 à 50 ans.....	30
Section 02 : Les intermédiaires sur le marché de l'emploi et les limites des politiques d'emploi.....	30
2-1- les intermédiaires sur le marché de l'emploi.....	31
2-1-1- L'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM).....	31
2-1-2- La Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC).....	32
2-1-3- L'Agence de Développement Social (ADS).....	32
2-1-4- L'Agence Nationale du Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ).....	32
2-1-5- Agence Nationale de Gestion du Micro-crédit (ANGEM).....	33
2-1-6- Les agences privées du placement.....	34
2-2- Les limites de la politique de promotion de l'emploi.....	34
2-2-1- Les limites propres aux dispositifs de lutte contre le chômage.....	35
a) La segmentation de l'activité d'intermédiation et la redondance des dispositifs.....	35
b) le retour du chômage après le CDD.....	35
c) Le choix des secteurs d'activité.....	36
e) la faiblesse du suivi et d'accompagnement des projets financés sur fonds publics.....	36
2-2-2- Les difficultés propres à l'organisation de l'économie.....	37
a) La multiplicité des formalités administratives.....	37
b) Les difficultés de l'accès au financement.....	38
Conclusion.....	38
Chapitre III : Insertion professionnelle des jeunes en Algérie.....	39
Section 01 : Notion de base sur L'insertion professionnelle.....	39
1-1- Approche théorique de L'insertion professionnelle.....	39
1-2- Les différentes conceptions de l'insertion.....	40
1-2-1- L'insertion ; espace éducatif alternatif au système scolaire.....	40



Table des matières

1-2-2- L'insertion ; Instrument de modernisation au service de l'économie	41
1-2-3- L'insertion ; outil de réhabilitation sociale.....	41
1-2-4- L'insertion ; espace générateur d'activité économique.....	41
1-3- Les acteurs de l'insertion professionnelle.....	42
1-3-1- L'université.....	42
1-3-2- Les jeunes diplômés.....	42
1-3-3- L'entreprise.....	43
1-3-4- Les pouvoirs publics.....	43
1-3-5- Les collectivités locales.....	43
1-4- Le fonctionnement du processus d'insertion professionnelle.....	44
1-4-1- Le début du processus d'insertion.....	44
1-4-2- La fin du processus d'insertion.....	44
Section 02 : Le Dispositif d'Aide à l'insertion Professionnelle des jeunes (DAIP) appliqués en Algérie	46
2-1- Présentation du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP)	46
2-1-1- Les dispositions générales du DAIP.....	47
2-1-2- La gestion, le suivi, l'évaluation, les dispositions financières et le contrôle du dispositif	50
2-2- Les données statistiques sur le DAIP de la wilaya de Bejaia.....	51
2-2-1- répartition des demandes d'emploi enregistrée et des placements effectués par agences local d'emploi de Bejaia pour différente années.....	51
2-2-2- Evolution par type de contrat des demandes d'emploi et des placements enregistrées dans le cadre du DAIP dans la Wilaya de Bejaia.....	52
Conclusion.....	53
Chapitre IV : Enquête auprès des jeunes insérés par l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM).....	54
Section 01 : Présentation du lieu d'étude et de l'enquête	54
1-1-Présentation de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM).....	54
1-1-1- Organisation de l'ANEM.....	54
1-1-1-1- Direction Régionale de l'Emploi (DREM).....	55
1-1-1-2- Agence Wilaya de l'Emploi (AWEM).....	55
1-1-1-3- Agence Locale de l'Emploi (ALEM).....	55
1-1-2- Missions et Objectifs de l'ANEM	56
a) Missions.....	56
b) Objectifs.....	56
1-2-Présentation de L'Agence Wilaya de l'Emploi (AWEM) de Bejaia.....	57
1-2-1- Les compétences territoriales des Agences Locales de l'Emploi.....	57
1-2-2- Evolution des demandes et des placements enregistrés dans le cadre du DAIP par les ALEM de Bejaia	57
1-3- Méthodologie de l'enquête.....	58
1-3-1- Objectifs de l'enquête.....	59

Table des matières

1-3-2- L'échantillon.....	59
1-3-3- Le questionnaire.....	60
1-3-4- Les difficultés rencontrées	61
Section 02 : Analyse et interprétation des résultats de l'enquête.....	61
2-1-Identification de l'enquêté (e).....	62
2-2- La position de l'enquêté (e) vis-à-vis du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP).....	64
2-3- Education/formation et poste occupé.....	68
Conclusion.....	71
Conclusion générale.....	73
Annexe	
Bibliographie	
Liste des tableaux	
Liste des figures et des graphiques	
Table des matières	
Résumé	

Table des matières

Résumé

L'objet de ce travail est d'essayer d'analyser l'insertion professionnelle des jeunes à l'emploi salarié. Pour ce faire, nous avons pris comme cas les jeunes insérés dans le cadre de Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) qui est un programme géré par l'agence Nationale de l'Emploi (ANEM) afin de déterminer le rôle de ce dispositif dans l'insertion professionnelle des jeunes.

Pour atteindre notre objectif nous avons réalisé une enquête de terrain auprès d'un échantillon de 200 jeunes insérés dans le cadre du DAIP de la wilaya de Bejaia et nous avons constaté que la plupart des enquêtés sont âgés entre 23 à 29 ans et que l'objectif principal de leur adhésion aux DAIP est de sortir du chômage et d'acquérir une expérience professionnelle.

Les mots clés : chômage, l'emploi, l'insertion professionnelle, ANEM, DAIP.

Abstract

The subject of this work is to try to analyze the vocational integration of young people in paid employment. To do so, we took such case the young people employed in the framework of the mechanism for vocational integration (DAIP) which is a programme managed by the National Employment Agency (ANEM) in order to determine the perception of youth regarding this mechanism.

Our work is divided into four chapters. The first chapter represents the situation and characteristics of employment and unemployment in Algeria. The second chapter is about the policies of fighting against unemployment. The third chapter focuses on the integration of young people as part of the DAIP mechanism. The fourth and last chapter is dedicated to the presentation and the interpretation of the survey's outcomes carried out on a sample of 167 young people who joined the mechanism for vocational integration (DAIP) of the province of Béjaia.

Key words: Unemployment, employment, vocational integration, ANEM, DAIP