

DEVELOPPEMENT DURABLE ET POLITIQUES D'EMPLOI : CAS DE L'EXPERIENCE ALGERIENNE.

Dr Farida NEMIRI-YAICI
Université de Béjaïa (Algérie)
E-mail : farida_nemiri@yahoo.fr

RESUME

Les débats sur le développement durable se focalisent spontanément sur la problématique qui grève le rapport entre les ressources économiques et l'environnement. Ce primat ne saurait pourtant réduire le développement durable au seul volet des ressources matérielles. Ainsi, cet article tente un lien entre le développement durable et les politiques d'emploi même si la littérature sur cette question est quasiment inexistante sauf dans les recommandations de certains rapports du Bureau International du Travail (BIT). L'objectif de ce papier est donc d'éclairer les zones d'interférence possibles entre les politiques de développement durable et les politiques d'emploi à proprement parler. Dans cette perspective, il ambitionne d'analyser la stratégie algérienne de l'emploi tant sur le plan de sa conception que des acteurs impliqués dans sa mise en œuvre, dans une démarche prospective.

MOTS-CLES : Développement durable- Politiques d'emploi-Marché du travail.

ABSTRACT

The debates on sustainable development are spontaneously focused on the problems of economic resources and the environment. This primacy, however, could not reduce sustainable development to the only aspect of material resources. Thus, this article addresses the relationship between sustainable development and employment policies. The objective is to inform on possible zones of interaction between sustainable development and employment policies strictly speaking. From this point of view, it aims to analyze the new strategy of employment in Algeria not only from its conceiving but also from the actors involved on its implementation.

KEYS-WORDS: Sustainable development- Employment policies- Labor market.

INTRODUCTION

Les débats sur le développement durable, qu'ils soient scientifiques ou médiatiques, s'orientent spontanément sur la problématique de la gestion des ressources économiques et de l'environnement. Ce sont des choix appuyés par des thèses qui mettent au jour les diverses menaces qui pèsent sur l'environnement. En effet, la modification atmosphérique, la perte de diversité biologique, l'épuisement des ressources, la pollution de l'air et des eaux constituent, désormais, de réels dangers qui interpellent la responsabilité tant individuelle que collective. (Reynaud, 2006).

Ce primat ne saurait pourtant réduire le développement durable au seul volet des ressources matérielles. Pour ce faire, on peut se référer aux travaux de Perroux (Gendarme & *al.*, 1992) qui définit le développement comme une combinaison des changements mentaux et sociaux d'une population qui la rendent apte à faire croître cumulativement et durablement son produit réel global. Plus récemment encore, Sen (2004) appréhende le développement comme un processus intégré des libertés substantielles en corrélation les unes avec les autres.

Ces débats posent donc une question récurrente, celle des vertus comparées des modèles de croissance et de développement (Benachenhou, 2006). Quel serait donc ce modèle de développement qui pourrait concilier à la fois les objectifs économiques (efficacité et rigueur) et les objectifs sociaux (protection sociale des travailleurs, réduction de la pauvreté, emplois décents)? A ce problème crucial, l'Organisation Internationale du Travail (OIT), recommande une approche intégrée des politiques économiques et sociales. Les directives énoncées dans le cadre de l'Agenda Global pour l'Emploi (BIT, 2003) s'articulent toutes autour de la promotion de l'emploi productif, du développement économique durable et de la justice sociale.

En Algérie, c'est dans un contexte de montée des risques liés aux mutations profondes du marché de l'emploi que se pose cette problématique. En effet, le marché du travail en Algérie a connu des bouleversements profonds dus aux changements des taux d'activité, une segmentation du marché, une flexibilité de l'emploi engendrant ainsi des difficultés de sécurisation des parcours professionnels.

Poser ainsi le problème, nous amène à nous interroger sur les zones d'interaction entre les politiques d'emploi et le développement économique durable en Algérie. Dans le cadre d'une démarche prospective, il s'agit en l'occurrence d'analyser la stratégie algérienne de l'emploi tant sur le plan de la conception que sur les principaux acteurs impliqués dans sa mise en œuvre.

1. LE DEVELOPPEMENT DURABLE COMME CONCEPT MULTIDIMENSIONNEL

Lorsqu'on se réfère au Rapport Brundtland issu de la conférence des Nations Unies sur l'environnement en 1987, le concept de développement durable désigne à la fois le nécessaire équilibre entre la satisfaction des besoins humains et l'équilibre des écosystèmes, et l'idée de la permanence de cet équilibre. Cette réflexion est apparue suite à un renouveau théorique qui s'est opéré dans les modèles économiques de développement en faveur d'une économie dite « durable » ou « soutenable ».

Cette nouvelle doctrine initiée à l'origine par les Organisations Non Gouvernementales (ONG) environnementales et pilotée par les Nations Unies tente de fonder une nouvelle approche d'un développement plus qualitatif. Elle reflète une prise de conscience internationale qui tente de concilier les objectifs économiques de la croissance et du développement tout en assurant une protection de l'environnement et des exigences sociales. D'aucuns y voient même que c'est seulement cette approche plus globalisante et plus qualitative qui garantirait une égale performance économique, sociale et environnementale (d'Humières, 2005).

Le développement durable s'entend donc comme un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. Il s'appuie sur une vision à long terme et prend en compte trois dimensions indissociables du développement, à savoir, économique, environnementale et sociale. Cette question renvoie au problème de l'équité inter et intra générationnelles. Plus fondamentalement encore, cette problématique renvoie à une thématique plus large, celle de l'éthique économique et sociale puisqu'elle se décline sous forme d'énoncés normatifs. L'encastrement du concept de développement durable dans une problématique de l'éthique peut être appréhendé selon une

double dimension : la première se rapporte à l'éthique économique et la seconde a trait à l'éthique sociale.

En effet, l'éthique économique traite des comportements et des institutions relatifs à la sphère économique. Elle cherche à définir collectivement les règles légales auxquelles doivent être subordonnées les activités de production (Arnsperger, 2004).

En revanche, l'éthique sociale porte sur les institutions sociales et sur la manière dont s'organise collectivement la société. Il ressort de cette acception, que l'éthique économique et sociale cherche à accorder une place de plus en plus importante à la justice sociale. Cette dernière est entendue comme l'ensemble des institutions qui déterminent une distribution plus équitable des droits et des devoirs tant sur le plan individuel que collectif.

C'est l'urgence des problèmes environnementaux et sociaux qui a conduit à une reconsidération des modèles de développement économiques. S'il est relativement aisé d'identifier et d'évaluer quantitativement les menaces pesantes sur l'environnement, une démarche similaire semble nettement plus ardue sur le plan social.

Cependant, au cours de ces dernières années, l'importance grandissante accordée aux préoccupations sociales a permis l'émergence de réflexions profondes sur des thèmes très variés tels que la santé et de la qualité de vie, l'équité et les solidarités sociales, l'accès au savoir, l'efficacité économique, la protection des patrimoines culturels et l'accès à l'emploi durable.

En effet, depuis la conférence de Rio en 1992, un consensus semble se dégager au sein des Etats à hauts revenus pour lutter contre l'extrême pauvreté et coopérer pour un développement durable afin de réduire les différences de niveau de vie et de mieux répondre aux aspirations des peuples en développement. Cet objectif a été repris et largement diffusé par l'Organisation Internationale du Travail qui recommande des politiques d'emploi durables qui inscrivent dans leurs fondements la promotion de l'emploi productif et le travail décent comme préalable à toute démarche d'un développement durable.

La place du travail dans la vie de l'individu n'est plus à démontrer. Par le travail, l'individu se libère et se construit. Il produit des biens et des services et contribue ainsi au bien être de la

collectivité. Au-delà de sa fonction économique, le travail de l'homme lui permet d'exercer également une fonction sociale qui lui assure son intégration dans un groupe, voire dans la société à laquelle il appartient.

Des débats contradictoires s'affrontent, cependant, sur les institutions de régulation du marché du travail. Celles-ci s'édifient autour de nombreux piliers tels que les statuts des travailleurs, la protection sociale des travailleurs, la participation au dialogue social et aux négociations des conventions collectives. C'est là un ensemble de questions qui dessinent des contours possibles entre les politiques d'emploi, d'une part, et une approche d'un développement durable, d'autre part.

2. LES ZONES D'INTERACTION ENTRE LES POLITIQUES D'EMPLOI ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE : L'ENJEU DES INSTITUTIONS DU MARCHE DU TRAVAIL

La politique de l'emploi désigne les instruments utilisés par les pouvoirs publics pour améliorer la situation de l'emploi. Elle comprend de nombreux volets dont certains sont rattachés à d'autres aspects de la politique économique. Elle peut s'inscrire dans une politique macroéconomique plus globale comme, par exemple, une politique de relance par la demande ou une politique libérale d'offre qui encourage la flexibilité et la déréglementation du marché du travail.

Les politiques d'emploi se distinguent donc des politiques macroéconomiques de régulation de l'emploi. Si ces dernières regroupent des instruments de régulation de court terme ayant des effets indirects sur le marché du travail, en revanche, les politiques de l'emploi se définissent comme l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail et qui visent l'amélioration de son fonctionnement et la résorption des déséquilibres qui peuvent y apparaître.

En 2003, le Bureau International du Travail a adopté un Agenda Global pour l'Emploi qui devait peu à peu être transposé dans les législations nationales et internationales relatives à la régulation des marchés du travail. Les approches comparées des politiques actives d'emploi expérimentées à travers le monde révèlent bien l'existence de zones d'interférence entre les programmes de main d'œuvre à proprement parler et d'autres programmes politiques plus

larges et ce, ne serait ce que par le biais de l'allocation des ressources budgétaires. Et, à long terme, les objectifs et les solutions de divers programmes s'avèrent souvent plus complémentaires que concurrentiels.

Lorsqu'on se réfère aux théories des institutions et des organisations, la politique de l'emploi tient une grande place dans les débats. Ces théories considèrent que les transactions qui portent sur le travail ne se réalisent qu'imparfaitement sur le marché. Un grand nombre de transactions qui portent sur l'échange du facteur travail se réalisent hors marché et conformément soit à des relations contractuelles au sein de l'entreprise, ou encore sous la contrainte des réglementations édictées par l'Etat (Redor, 1999).

Dès lors, toute politique d'emploi peut être ramenée aux jeux des institutions qui déterminent dans une large mesure la structuration des marchés ainsi que les rapports sur les marchés. On en conclut que les théories institutionnelles prennent appui sur une conception purement contractuelle des activités productives et considèrent que les règles et les institutions se définissent soit sur une base tripartite ou encore sur une base bipartite.

Dans le premier cas de figure, l'intervention de l'Etat est décisive. Ce dernier en tant que puissance publique est impliqué dans la définition et la mise en place de la politique de l'emploi. Il est partie prenante dans la plupart des décisions régissant les rapports de travail. Dans le second cas de figure, le rôle de l'Etat est beaucoup plus restreint et une grande part des négociations a lieu dans un cadre conventionnel bipartite qui lie les différents partenaires sociaux. L'implication de l'Etat dans ce cas est beaucoup plus limitée. Elle se réduit à marquer le cadre conventionnel entre les partenaires

2.1. L'IMPORTANCE DU DIALOGUE SOCIAL DANS UNE PERSPECTIVE DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Tout dialogue social ne peut se concevoir en dehors d'un cadre de négociation tripartite impliquant les différents partenaires sociaux que sont les employés, les patrons et l'Etat en tant que puissance publique de régulation. Ce tripartisme vise à promouvoir des économies de marché plus équitables et plus productives. Dans ce cas, le rôle de l'Etat ne se réduit plus à édicter « plus de réglementation », mais plutôt, à mettre en place des institutions de qualité à même de cadrer un vrai dialogue social entre les employés et les employeurs. La solution

n'est ni celle du « Tout-Etat », ni celle du « Tout-Marché ». Au-delà du marché, qui seul ne peut se réguler, l'Etat doit assurer la cohésion sociale et s'affirmer comme une instance de régulation (BIT, 2006).

Un des principes clés sur lequel repose l'Agenda Global pour l'Emploi réside dans la promotion du dialogue social. Celui-ci a pour objectif d'assurer la liberté de s'associer et de négocier collectivement les enjeux liés aux politiques de l'emploi. En effet, les négociations collectives jouent un rôle important dans les systèmes des relations professionnelles. Elles apportent des avantages réciproques aux employeurs et aux employés. Leur taux de couverture, leur modalité, leur degré de coordination constituent autant de sources susceptibles d'affecter les performances d'une nation (Cahuc e & Zylberberg, 2001).

La convention collective constitue un ensemble de dispositions négociées entre un ou plusieurs employeurs et les représentants de leurs employés. Son importance est liée à trois paramètres clés, à savoir, le taux de couverture et le taux de syndicalisation, le niveau des négociations collectives et l'objet sur lequel portent les négociations collectives.

Le taux de couverture diffère du taux de syndicalisation. Le premier signifie la proportion des salariés couverts par une convention collective alors que le second se rapporte à la proportion des salariés syndiqués. Dans le monde, les syndicats de salariés et d'employeurs sont inégalement répartis. En outre, les contraintes légales et institutionnelles influent sur les taux de syndicalisation et de couverture. Dans les pays où les conventions collectives ne font pas de différence entre les salariés syndiqués et les salariés non syndiqués, on trouve généralement des taux de couverture très importants alors que les taux de syndicalisation sont relativement faibles. Inversement, dans les pays où les conventions collectives présentent une discrimination entre les salariés syndiqués et les salariés non syndiqués, les taux de syndicalisations sont élevés et les taux de couverture faibles.

Par le niveau des négociations, on cherche à comprendre si les négociations ont lieu au niveau de l'entreprise, de la branche d'activité, de la région ou à l'échelle nationale. Dans la réalité, il est souvent difficile de classer les pays selon le critère du niveau des négociations en raison de l'imbrication des conventions collectives à différents échelons.

L'objet des négociations collectives concerne plusieurs aspects. Les thèmes négociés concernent les salaires et les primes versés, le temps du travail, les classifications des employés, le droit syndical, les conditions de travail et la formation professionnelle. En revanche, le niveau de l'emploi constitue rarement un aspect explicite des négociations collectives.

Les nouvelles représentations du syndicalisme s'orientent davantage selon une approche microéconomique standard. Elles analysent le rôle des syndicats soit sous l'angle d'un monopole bilatéral entre le syndicat et l'entreprise, soit sous l'angle de contrats optimaux négociés entre la firme et le syndicat. Ainsi, l'institutionnalisation du droit syndical et des conventions collectives permet une meilleure régulation du marché du travail et une lutte contre le travail informel. Elle inscrit la relation de travail dans une optique de durabilité et permet de protéger les travailleurs contre les tribulations du marché.

2.2. LES SYSTEMES DE PROTECTION SOCIALE EN TANT QUE FACTEUR PRODUCTIF

Sous l'impulsion de l'Organisation Internationale du Travail mais à partir des recommandations de la Commission Européenne, de nombreux pays occidentaux ont développé des politiques d'emploi nouvelles pour la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage. Ces nouvelles approches tentent de parvenir à un niveau de l'emploi élevé tout en assurant la protection des travailleurs contre divers risques tels que la maladie, l'invalidité, la vieillesse et la retraite ainsi que le risque de perte d'emploi pour raisons économiques.

Dans les pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE), les systèmes des assurances chômage sont largement dominants par rapport aux systèmes basés sur l'assistance. Ils découlent de conventions et de règlements qui sont périodiquement renégociés entre les différents partenaires sociaux. Dans les années 2000, de nombreuses réformes ont mis fin à la dégressivité des allocations, mais surtout instaurent de nouvelles formes d'intervention et de soutien aux démarches en faveur d'un retour à l'emploi. Ainsi, les organismes d'assurance chômage interviennent directement sur le marché de l'emploi, passant ainsi d'une mission passive d'indemnisation à une mission active d'aide au retour d'emploi grâce à la mise en œuvre de mesures d'accompagnement et d'une individualisation plus grande du traitement des chômeurs (Unedic, 2002).

On peut conclure que l'institutionnalisation d'un système d'assurance chômage contribue, théoriquement, à assurer une transition sociale plus équitable durant les périodes de récession économique. Cependant, l'inégalité sociale à l'intérieur des pays et entre les pays rend souvent cet objectif difficilement réalisable.

2.3. LES STATUTS DES TRAVAILLEURS ET LES DIVERSES FORMES D'ACTIVITE

Depuis la décennie 1970, le secteur industriel ne crée plus d'emplois. A l'exode rural s'est ajoutée une seconde forme d'exode, cette fois-ci industrielle. La dynamique des marchés du travail est le fait du tertiaire qui s'est accompagnée par l'essor de nouvelles formes d'activité. Ces mutations sectorielles de l'emploi se sont accompagnées par de profonds changements tant dans la nature des emplois créés que dans les statuts des personnes occupant ces emplois. De nouvelles formes d'activités sont nées qu'on appelle les formes particulières d'emploi (FPE). Il s'agit des emplois atypiques, contrats à durée déterminée (CDD), travail intérimaire, travail à temps partiel. Cette nouvelle stratification des marchés du travail a engendré de nouvelles formes d'ajustement induisant un glissement des frontières entre le segment du marché du travail dit central ou primaire vers le segment dit périphérique ou secondaire.

Cette segmentation du marché du travail a conduit à deux types d'ajustement différents selon le segment du marché. Sur le segment primaire, constitué de salariés régis par des contrats de travail stables, l'horizon temporel de leurs relations de travail est étendu. Inversement, sur le segment secondaire, le contrat de travail a des arguments instables, ce qui implique que l'horizon temporel de la relation de travail n'est point garanti. Ces nouvelles formes de travail introduisent une plus grande flexibilité sur le marché du travail. Cette flexibilité se caractérise par une diminution de la sécurité de l'emploi, une incertitude de la relation de travail portée essentiellement par le salarié et des standards de performance assez vagues. Un des risques majeurs de cette flexibilité est le passage d'un emploi précaire à une situation de chômage qui devient dans de nombreux cas inévitable.

Les tendances mondiales pour l'emploi, (BIT, 2008), révèlent qu'en dépit d'une forte croissance du PIB à l'échelle mondiale, à un taux de 5,2 %, les grands défis de l'emploi productif et décent se posent toujours avec autant de gravité. En effet, même si cette croissance soutenue de la création de la richesse a permis une stabilisation relative des

marchés du travail, avec une création de 45 millions d'emplois entre 2006 et 2007, il n'en demeure pas moins que le nombre total des chômeurs n'a pas diminué à l'échelle mondiale¹.

Ces performances économiques nous semblent bien controversées puisque la croissance économique n'engendre pas systématiquement un recul significatif de la pauvreté. En effet, les données du même rapport indiquent que quatre travailleurs sur dix exerçant un emploi rémunéré, se trouvent dans une situation de pauvreté, mesuré au critère de un dollar US par jour. Ce constat conforte la thèse que la proportion des emplois vulnérables reste dominante dans la structure de l'emploi total à l'échelle du globe.

Dans les pays de l'Afrique du Nord, la situation de l'emploi connaît une amélioration sensible au cours de cinq dernières années, conséquemment à une croissance économique soutenue de l'ordre de 6 % en moyenne. Cependant, cette région reste celle qui affiche les plus faibles ratios de l'emploi. Les taux de chômage des pays de l'Afrique du Nord sont parmi les plus élevés au monde (11 %) et le niveau de pauvreté est toujours alarmant si l'on juge du seuil de pauvreté au travail mesuré au critère de deux dollars US par jour (42 %).

3. LES POLITIQUES D'EMPLOI EN ALGERIE : QUELLES ARTICULATIONS AVEC LE DEVELOPPEMENT DURABLE ?

Jusqu'en 1986, la politique de l'emploi en Algérie s'inscrivait dans une stratégie de développement nationale qui visait une réparation physique et morale des hommes et des territoires. La prise en charge des préoccupations sociales de la population algérienne était présente dans tous plans de développement nationaux. Ce sont des efforts colossaux qui ont été consacrés à la reconstruction du milieu rural et la scolarisation des enfants. Une offre de soin considérable a été déversée dans le pays. Mais, l'essentiel des moyens a été orienté vers la construction d'infrastructures économiques et la création d'emplois. La politique de l'emploi à cette époque visait à créer des « emplois occupationnels » en vue de distribuer des revenus et d'endiguer le niveau de chômage très élevé hérité de l'époque coloniale².

Au cours de la décennie 1990 marquée par les conséquences d'une crise multiforme, les orientations antérieures ont été abandonnées. En l'absence d'une véritable stratégie pour sortir de

¹ Environ 190 millions de personnes sont officiellement recensées en chômage dans le monde.

² Le premier recensement de la population et de l'habitat (RGPH) de 1966 a révélé un taux de chômage de 33 %.

la crise et sous la contrainte d'un ajustement structurel imposé par les Instances Financières Internationales, la question de l'emploi était gérée dans le cadre d'un programme dénommé « Filet Social » destiné aux populations les plus vulnérables.

Dans ce contexte, le social se décline sans véritable projet. C'est un programme centré autour de la création d'emplois d'attente par le biais de nombreux dispositifs tels que l'Indemnité d'Activité d'Intérêt Général (IAIG) et les Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main d'Œuvre (TUP-HIMO). Au niveau local, un autre dispositif a contribué à la création d'emplois d'attente dans le cadre du dispositif Emplois Salariés d'Initiative locale (ESIL). Sans remettre en cause totalement l'intérêt de ces dispositifs, il faut reconnaître qu'à travers de telles dispositions, c'est l'état de dépendance et de précarité que l'on perpétue chez les chômeurs les plus vulnérables. Cette période est donc marquée par l'inexistence d'un cadre de référence qui traduirait un véritable encadrement législatif et des lois en faveur d'une approche intégrée d'un développement durable.

Le passage à l'économie de marché a eu donc des répercussions considérables sur le marché du travail en Algérie, lourdes de conséquences en termes de chômage, de précarité et d'exclusion sociale. Cependant, l'adaptation de la législation du travail a permis une évolution significative des institutions du marché du travail tout en consacrant le principe de la flexibilité en conformité avec les exigences de l'économie de marché. Cette évolution a concerné l'élargissement du système de protection sociale des travailleurs, grâce à l'adoption d'un régime d'assurance chômage et l'instauration d'un climat de dialogue social grâce à la multiplication des conventions collectives.

3.1. LA QUESTION DE LA PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS EN ALGERIE

L'Algérie est l'un des rares pays en développement à disposer d'un système d'assurance chômage³. C'est en 1994, qu'a été institué au profit des salariés un régime d'assurance contre le risque de perte involontaire d'emploi pour raison économique. Son principe fondamental consiste à verser aux chômeurs et aux personnes à sa charge un revenu de remplacement et de lui assurer une couverture sociale durant la période de chômage.

³ L'Algérie est le premier pays arabe (deuxième sur le continent africain après l'Afrique du sud) à instaurer un système d'assurance-chômage.

Dès son institutionnalisation, le régime de l'assurance chômage algérien est orienté vers un rôle actif et incitatif par rapport à l'objectif de retour à l'emploi. Cependant, pendant toute une période allant de 1994 à 2000, c'est le volet indemnisation qui a prévalu. Ce n'est qu'après cette date, que les mesures en faveur d'un retour à l'emploi sont plus tangibles. C'est en tout cas, ce qui ressort à travers l'évaluation du dispositif géré spécialement par la Caisse Nationale de l'Assurance Chômage (CNAC), à savoir le dispositif de soutien des chômeurs âgés de 35 à 50 ans pour le retour à l'auto-emploi par la création de leurs propres micro-entreprises⁴.

Si l'expérience algérienne de l'assurance chômage est relativement jeune, elle reste cependant un modèle riche en enseignements pour les pays en transition. Son évaluation tant le plan de sa conception-gestion que sur le plan des résultats, soit plus de quinze ans après son institutionnalisation, permet de tirer un certain nombre de conclusions significatives.

Le régime en vigueur laisse en marge de nombreux travailleurs assujettis aux régimes de la sécurité sociale, tels que les salariés des administrations publiques et les travailleurs à contrat de travail à durée déterminée (CDD). Ces catégories pourtant cotisantes et largement dominantes dans la décomposition de la population active sont les plus exposées aux risques d'instabilité de l'emploi. En effet, le secteur privé formel ou informel, en développement depuis les années 2000, emploie en 2003 plus quatre millions de personnes, soit 60 % du total de la population occupée dont 15 % seulement sont des salariés déclarés à la sécurité sociale (Nemiri-Yaïci, 2008).

En définitive, le régime de l'assurance chômage algérien peut être valablement considéré comme une institution constituant un des facteurs de la segmentation du marché du travail. Cette institution permet d'identifier deux segments de marché : un segment regroupant des salariés appartenant aux entreprises économiques publiques protégés contre le risque de chômage et un autre segment regroupant des salariés les plus défavorisés des entreprises privées ou informelles et qui ne sont pas affiliés à la sécurité sociale et encore moins protégés contre le risque de chômage. En général, l'arbitraire patronal est très répandu et les seules protections sont apportées par une réglementation externe étatique dans le cadre du code de

⁴ Ce dispositif a permis l'émergence d'un véritable esprit d'entreprise ainsi que la constitution d'un important portefeuille de micro-entreprises. Au total, pas moins de 8 587 entreprises ont été créées induisant une création nette de postes de travail significative de l'ordre de 23 000 emplois sur la période considérée.

travail national. La conjoncture économique règle pour une large part des flux des recrutements ou de licenciements.

3.2. LA QUESTION DU DIALOGUE SOCIAL

L'instauration d'un dialogue social entre les différents partenaires sociaux a permis d'enregistrer une certaine avancée dans le domaine. D'un Statut Général du Travailleur (SGT) unique, les conventions de branches et les négociations salariales s'imposent de plus en plus en tant qu'espace de négociations salariales dans le secteur économique.

A la fin de l'année 2006, on dénombre 30 conventions de branche. Il faut souligner qu'il s'agit pour l'essentiel de conventions signées dans un cadre bipartite (CNES, 2006). Ces conventions collectives conclues à l'échelle des branches montrent que le niveau de négociation choisi (la branche) semble le plus approprié pour permettre une meilleure prise en charge des préoccupations socioéconomiques des travailleurs. En effet, à l'échelle microéconomique (l'entreprise), on a affaire à des rapports bilatéraux et les rapports de force ne sont pas forcément équilibrés. A l'échelle macroéconomique, le niveau des négociations ne prend pas suffisamment en compte la spécificité des conditions de travail de tous les travailleurs.

En dehors du secteur de la fonction publique, l'Etat n'intervient que dans la fixation du niveau de Salaire National Minimum Garanti (SNMG). Ce grand nombre de conventions signées, déjà à 2006, reflète un taux de couverture élevé qui s'explique par le fait que le code du travail algérien n'oppose aucune discrimination entre les salariés syndiqués et les salariés non syndiqués. Les dispositions des conventions collectives couvrent tous salariés des branches qui ont ratifié les conventions

3.3. LA QUESTION DES STATUTS DES TRAVAILLEURS

Au cours de ces dernières années (2001-2006), la situation de l'emploi connaît une amélioration sensible. Cette amélioration est boostée par une croissance économique soutenue à un taux de croissance annuel moyen de l'ordre 6 % hors hydrocarbures (CNES, 2008). Cette croissance a eu des répercussions favorables sur la situation de l'emploi et les revenus des ménages. Si l'on tient compte des statistiques officielles relatives à l'emploi et au chômage, la

population occupée est passée de 4,7 millions de personnes en 1990 à 8,7 millions en 2006, soit un taux de croissance annuel moyen de 3,9 % sur la période. Le nombre de chômeurs est passé de 1,24 million à 1,16 million au cours de la même période.

A la fin de l'année 2008, la population occupée au sens du Bureau International du Travail est estimée à 9,146 millions sur une population active totale de 10,315 millions de personnes, soit un taux d'activité de 41,7 %. Ce taux est en légère hausse par rapport à l'année 2007 qui a enregistré un taux d'activité de 40,9 %.

Ainsi, les objectifs définis par le plan quinquennal (2005-2009) en termes de création d'emplois semblent largement atteints grâce à la création de 345000 emplois en 2005, 499000 emplois en 2006 et 549000 emplois créés au cours de l'année 2007. C'est cette création massive et ascendante qui explique le recul significatif du taux de chômage (CNES, 2008).

Néanmoins, ces résultats devraient être reconsidérés avec plus de précaution sachant que cette performance concerne majoritairement la création d'emplois temporaires. En effet, 88 % des emplois générés sont provisoires, donc précaires, alors que la création d'emplois à durée indéterminée atteint 12 % seulement. La typologie de la population occupée selon le statut au second semestre de l'année 2008 révèle la prédominance des emplois non permanents et instables, soit 36,0 %. La catégorie des employés salariés ne représente qu'une part relative de 35,0 %. Elle est suivie de la catégorie des employés indépendants avec une proportion de 29,0 %.

Tableau 1 : Décomposition de la population occupée selon le statut des employés
au 31/12/2008

Situation dans l'emploi	Salariés	Emplois instables non permanents	Employés indépendants	Total
%	35,0	36,0	29,0	100

Source : (ONS, 2009)

La décomposition sectorielle de la population occupée montre encore une fois que les emplois créés ne sont pas des emplois durables. La grande majorité de la population occupée se trouve dans le secteur tertiaire, à savoir, le commerce, les services et les administrations publiques comme il ressort des données ci-après.

Tableau 2 : Décomposition de la population occupée selon le secteur d'activité
au 31/12/2008

Secteur d'activité	Commerce, service, administrations	BTP	Agriculture	Industrie	Total
%	56,6	17,2	13,7	12,5	100

Source : ONS, 2009

On voit donc que la politique de l'emploi entreprise jusque là par les pouvoirs publics ne s'inscrit point dans une optique de durabilité. Au contraire, les dispositifs expérimentés jusque-là ont été des actions ponctuelles non intégrées qui n'ont servi qu'à pallier aux besoins les plus urgents par la création d'emplois temporaires. Deux raisons principales ont été à l'origine de cette situation.

La première d'ordre moral a conduit les pouvoirs publics à déployer une panoplie de politiques d'emploi alternatives pour prendre en charge les travailleurs qui ne peuvent rejoindre le salariat organisé dans un contexte d'extrême vulnérabilité du marché de l'emploi marqué par des tensions persistantes et une montée de risques divers.

La seconde d'ordre économique est issue des conséquences d'une économie dominée par l'informel et où la précarité de l'emploi s'est accrue, ce qui justifie le recours à des solutions particulières, essentiellement de court terme.

C'est probablement cet échec qui a conduit les pouvoirs publics à annoncer l'adoption d'un nouveau Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) dans le cadre d'un plan quinquennal (2008-2013). Son objectif central est de générer des emplois permanents en impliquant davantage les opérateurs économiques. Ce dispositif imaginé et adapté aux économies de marché comporte trois volets ou trois contrats d'insertion professionnelle tous subventionnés par l'Etat.

Le premier intitulé Contrat d'Insertion des Diplômés (CID) cible l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur. Le second est appelé Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP) et s'adresse aux jeunes ayant achevé leur cycle secondaire ou ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou suivi un stage d'apprentissage. Le troisième intitulé le Contrat de

Formation d'Insertion (CFI) est destiné aux demandeurs d'emploi sans formation ni qualification professionnelle.

A l'heure actuelle, 75 % de la population en chômage a moins de 30 ans, ce qui montre qu'on a réellement affaire à un chômage d'insertion. En effet, ces primo-demandeurs d'emploi sont souvent des jeunes sans qualification. Mais, le chômage d'insertion concerne également des diplômés de l'université si l'on tient compte des nouveaux arrivants sur le marché à raison de 120000 diplômés par an (ONS, 2008). Ainsi, cette nouvelle stratégie de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage semble, a priori, plus adaptée pour un traitement du chômage dans une optique plus durable.

En effet, le premier Contrat d'Insertion des Diplômés (CID) est conçu pour remplacer le dispositif intitulé Contrat Pré-Emploi (CPE) en application depuis dix ans maintenant, mais dont les résultats sont largement en deçà des attentes en termes d'insertion sur le marché du travail.

Le second Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP) et le Contrat Formation Emploi (CFE) visent à impliquer davantage les employeurs et les entreprises du secteur économique en les encourageant par une baisse des charges fiscales et sociales.

A travers ces allègements fiscaux et parafiscaux, c'est le caractère utile et productif de l'emploi qui est mis en perspective. En effet, l'encouragement des investissements créateurs d'emploi aura des incidences probables sur le retour à des emplois productifs et durables à même de générer des revenus durables.

Ainsi, l'adoption d'une approche pour un emploi productif et un travail décent oblige les pouvoirs publics à repenser leur politique d'emploi. Relancer les travaux productifs dans le respect des préoccupations sociales et environnementales suppose non seulement l'implication de tous les acteurs économiques et sociaux, mais impose également une démarche plus respectueuse de l'homme et de l'environnement.

CONCLUSION

Le travail est la principale source de création de richesse. Il permet la satisfaction des besoins socioéconomiques de l'homme. Il constitue une source de revenu et un vecteur d'intégration sociale et professionnelle. Dans cette optique, le travail ne peut être considéré comme une simple marchandise. Ainsi, une approche équilibrée d'un développement durable passe nécessairement par la recherche de zones d'interaction entre les politiques d'emploi à proprement parler et les approches d'un développement durable plus qualitatif.

Ces zones d'interaction entre les politiques d'emploi et le développement économique sont nombreuses. Elles sont déterminées dans une large mesure par le jeu des institutions du marché du travail qui déterminent, à leur tour, la structuration des marchés du travail ainsi que les rapports sur le marché.

Au niveau international, de nombreux engagements ont été formulés pour imaginer des scénarios d'un développement basé sur trois composantes dynamiques et synergiques, à savoir, le développement économique, le développement social et la protection de l'environnement. Pour atteindre cet objectif, les politiques d'emploi doivent consacrer les principes fondamentaux de la promotion de l'emploi productif et du travail décent.

En Algérie, ces zones d'interaction semblent encore aujourd'hui mal circonscrites. De nombreuses raisons peuvent être avancées. Néanmoins, le principal motif réside dans l'absence d'une stratégie gouvernementale de développement durable. Celle-ci est en fait subordonnée à l'existence d'un cadre de référence qui traduirait un véritable projet de société avec un encadrement législatif et des lois sur le développement durable.

On peut opérer une certaine périodisation dans l'évolution de la politique d'emploi en Algérie. La période post indépendance se caractérise par la création massive d'emplois durables dans le cadre d'un projet de société qui visait la prise en charge des besoins socioéconomiques de la population algérienne. En dehors de cette période, les pouvoirs publics ont eu à expérimenter de nombreuses politiques alternatives d'emploi. Celles-ci sont essentiellement de court terme et n'ont pas engendré de réels effets structurant sur le marché du travail.

A l'heure actuelle, en dépit d'une évolution significative des institutions de marché du travail en termes de protection sociale et de participation au dialogue social et aux conventions collectives, la situation de l'emploi demeure toujours précaire. En effet, la part des travailleurs salariés organisés représente à peine le tiers de la population totale occupée.

En revanche, la part des emplois instables (plus du tiers de la population occupée) reste un indicateur de la précarité et d'exclusion sociale. Pour une grande partie de cette population, le risque de balancer d'une situation de précarité à une situation de chômage ne tient qu'à un fil.

Le programme quinquennal (2010-2014) de création de 200 000 Petites et Moyennes Entreprises (PME) et 3 millions d'emplois sur la période annonce-t-il une nouvelle stratégie d'intégration et de diversification économique et de création d'emplois durables ? En effet, il est admis, à travers le monde, que les PME ont des capacités exceptionnelles à mobiliser les ressources et les compétences locales, et leur compétitivité est fondée sur les avantages de la créativité et de la proximité.

BIBLIOGRAPHIE

Arnsperger Ch. (2004), *Ethique économique et sociale*, Alger, Editions Casbah.

Benachenhou A. (2006), *Les nouveaux investisseurs*, Alger, Edition Alpha design.

Bureau International du Travail (2003), *Agenda Global pour l'emploi*, BIT, Genève.

Bureau International du Travail (2006), *Création à l'échelon national et international d'un environnement favorable à un plein emploi productif et un travail décent pour tous, et étude de son impact sur le développement durable*.

Cahuc P. & Zylberberg A. (2001), *Le marché du travail*, Belgique, De Boeck.

Gendarme R. & al. (1992), *François Perroux, Penseur de notre temps*, France, Presses Universitaires de Nancy.

Humières de P. (2005), *Le développement durable, le management de l'entreprise responsable*, Paris, Editions d'Organisation.

Nemiri-Yaïci 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'emplois », *in revue Management & sciences sociales N° 4*, Paris, Edition L'Harmattan

Redor D. (1999), *Economie du travail et de l'emploi*, Paris, Montchrestien, E. J.

Reynaud E. (2006), *Le développement durable au cœur de l'entreprise, pour une approche transverse du développement durable*, Paris, Dunod.

Sen A. (2004), « la liberté source de progrès », in *Revue Finance et développement*, Vol, 41, Numéro. 3.

Unedic (2002), « Modernisation de l'assurance chômage : approches européennes et internationales » Paris, France.