La réforme du marché du travail

Pr. ADLI Zoheir* & Pr. AKACEM Kada**

ملخص:

هدف البحث هو محاولة تحليل محاولات إصلاح سوق العمل وفق التصور المقدم من قبل صندوق النقد الدولي، ثم وضع تقييم له. هذا الإصلاح هو مصدر إلهام وتصور المدرسة الكلاسيكية الجديدة التي توصي بمرونة شبه تامة تقريبا في سوق العمل قصد ملء العمالة الكاملة، وهذا يتطلب مرونة وإزالة جميع المعوقات (الإدارية، والعمل...) التي من شأنها أن تعرقل سير عمل السوق في بيئة من المنافسة الكاملة وفق قانون العرض والطلب. ثم إظهار أن الافتراضات التي يستند إليها التحليل الكلاسيكي الجديد في سوق العمل ليست واقعية، ونجاح الإصلاح (الحد من البطالة والعمالة الكاملة) بعيدة كل البعد عن الواقع.

الكلمات المفتاحية: سوق العمل، تصور صندوق النقد الدولي لإصلاح سوق العمل.

Abstract:

Le présent article tente d'analyser la réforme du marché du travail, telle qu'elle est requise par le FMI, puis d'en faire une évaluation. Cette réforme étant d'une inspiration éminemment néoclassique, recommande/exige une flexibilité quasi-totale du marché du travail qui garantirait le plein emploi, cette flexibilité exigeant la suppression de toutes contraintes (administratives, syndicales...) qui entraverait le bon fonctionnement du marché dans un environnement de concurrence parfaite, selon la loi de l'offre et de la demande, ces deux dernières étant les seules forces du marché selon les néoclassiques. Nous montrerons alors que les hypothèses sur lesquelles est basée l'analyse néoclassique du marché du travail ne sont pas réalistes.

Mots clés: **M**arché du travail, **C**onception du F.M.I. à la réforme du marché du travail.

* **Professeur - Université Alger 3**
** **Professeur - Université Alger 3**

Plan:

Introduction
1. **L**e marché du travail selon la vision néoclassique
2. **L**a réforme du marché du travail
3. **E**valuation
4. **R**ecommandations
Conclusion

Introduction:

La réforme du marché du travail, exigeant une flexibilité* quasi-totale de ce marché, est une des réformes qui sont recommandées/exigées par les institutions financières internationales et notamment le FMI, dans un ensemble, standard, de réformes connues sous le nom fameux de 'Washington Consensus' et qui est d'une inspiration éminemment néoclassique. Si ce package de réformes du consensus était un programme standard ('one size fits all': une seule et même taille pour chacun), comme une recette valable pour tous les pays et toutes les époques, c'est que, dans son application, et pendant longtemps il ne tenait pas compte des spécificités du pays concerné, des circonstances politiques, sociales et surtout économiques, de temps et de lieu. C'est, entre autres, ce qui a amené certains économistes à considérer ce programme comme une ressuscitation du fameux laisser-faire, laisser-aller et de la fameuse main 'invisible' d'Adam Smith qui recommandent, la réduction du rôle de l'Etat (et donc du secteur publique) dans l'économie et une confiance aveugle dans les vertus du marché, grâce auxquelles on aboutirait à une allocation optimale des ressources économiques et à une utilisation efficiente de ces dernières. Bref, il était vu par eux comme une véritable doctrine stricte, du fondamentalisme du marché, d'où l'appellation par certains économistes, de consensus du «market fondamentalism»[1], et par d'autres de 'Washington Confusion'.

Dès lors, le principe de base de cette réforme, est que le marché du travail doit être très flexible pour pouvoir augmenter l'emploi et réduire le chômage à travers une meilleure croissance économique. Selon en effet l'école néoclassique, un marché de travail très flexible, c'est à dire un marché de travail concurrentiel et soumis au seul jeu de l'offre et de la demande de travail, ces dernières étant selon eux les seules forces de ce marché, non seulement permet une allocation optimale de la ressource travail, mais permet également et surtout le plein emploi. C'est ainsi que, selon eux, si chômage il

* Stiglitz, Joseph, (2002). *Globalisation and its Discontents.* New York,W.W.Norton & Company, p. 84: ou il indique que la flexibilité exigéé par le FMI n'est autre qu'un nom de code pour des salaires bas et moins de protection pour l'emploi.

y a, il ne peut être que volontaire et qu'il n'y aura donc pas de chômage involontaire.

Par opposition et entre autres, l'école institutionnelle, estime que la réforme basée sur la vision des néoclassiques et prescrite par le FMI, est viciée à sa base, car d'autres facteurs et des forces autres que la demande et l'offre de travail interviennent dans ce marché, telles que par exemple les forces sociologiques et les forces institutionnelles. Ces facteurs et forces induisent une certaine 'rigidité' dans le marché, contrariant le jeu de l'offre et de la demande, créant ainsi un certain chômage qui ne peut être qu'involontaire.

Malgré ces voix divergentes et suite aux néoclassiques et aux ultras libéraux de tout bord, le FMI propose ou exige (selon le cas) une réforme du marché du travail qui consiste à rendre le marché très flexible en éliminant toutes les entraves (ou presque) au fonctionnement 'efficient' du marché (contraintes réglementaires, administratives, syndicales…), l'objectif étant, avec la mise en œuvres des autres réformes économiques du "Washington Consensus", l'augmentation de la croissance économique qui entraînerait une augmentation de l'emploi*.permettant de diminuer le chômage et la pauvreté et l'amélioration du niveau de vie des citoyens.

Le but de cette article est alors, non pas d'analyser ou d'évaluer les différentes théories du marché du travail, mais bien plutôt d'analyser la réforme du marché du travail, telle qu'elle est requise par le FMI, puis d'en faire une évaluation critique interne et externe: interne, en montrant que même en acceptant les hypothèses néoclassiques sur la base desquelles la réforme est justifiée et proposée, il y aura toujours un chômage involontaire; externe, en montrant que ces hypothèses ne sont pas réalistes du tout et qu'étant donné la nature et les caractéristiques spécifiques du marché du travail et les différentes forces présentes dans ce marché, ce dernier ne peut fonctionner comme ils le prétendent et que dès lors la réforme qu'ils proposent est elle-même irréaliste et inapplicable telle quelle, surtout dans des pays comme l'Algérie.

* Notons que beaucoup d'études ont montré qu'il n'y avait pas de relation de cause à effet direct et positive entre la croissance économique et l'emploi.

Pour cela nous commencerons par présenter le marché du travail selon la vision des néoclassiques, puis et avant d'aborder la réforme du marché du travail elle-même, nous passerons d'abord en revue rapidement les autres réformes économiques tels que suggérées et/ou prescrites par le FMI.

La présentation, même rapide, des ces réformes, est nécessaire car dans le cadre des politiques économiques promues par le FMI, ces réformes sont complémentaires les unes des autres et le succès de l'une des réformes dépend du succès des autres. De plus ces réformes ont des effets directs et indirects les unes sur les autres et sur la croissance économique ainsi que les effets indirects qui s'en suivent sur le marché du travail. C'est ainsi qu'il est prétendu, qu'en particulier une réforme du marché du travail vers une plus grande flexibilité et donc moins de rigidité, est l'une des conditions de la réussite des autres réformes, en terme de croissance économique avec comme l'une de ses conséquences l'augmentation de l'emploi. Apres l'analyse de la réforme du marché du travail, nous en ferons une évaluation qui nous permettra pour terminer, de faire quelques recommandations que nous espérons être utiles.

1. Le marché du travail selon la vision néoclassique:

Pour bien comprendre la réforme du marché du travail telle que conçue par le FMI, ainsi que ses soubassements théoriques, il nous faut d'abord analyser les caractéristiques du marché du travail dans la vision néoclassique. La raison de notre intérêt pour l'approche néoclassique, libérale… dans l'étude de la réforme du marché du travail est que, toutes les réformes préconisées/prescrites/requises par les institutions financières internationales, tels que le FMI et la Banque Mondiale, sont d'une inspiration éminemment néoclassique (et même ultralibérale dans bien des cas).

Ceci dit, et par simplicité (et pour ne pas entrer dans trop de détails dépassant le cadre de notre travail ici): nous considérerons comme libéral et/ou néoclassique tout économiste qui se fie uniquement au marché libre (libre de toute entrave, de toute contrainte), au free market, pour les questions de

l'allocation optimale des ressources économiques et qui refuse ou tout au moins exige/recommande, la réduction au minimum de l'intervention de l'Etat dans l'économie. Bien évidemment il y a différents types de libéralisme économique: le libéralisme classique, le libéralisme néoclassique… Tout comme il y a différents types de libéraux: des simples libéraux (de droite en particulier) aux ultra- libéraux (les intégristes, les fondamentalistes du libéralisme économique), en passant par les néolibéraux, les libéraux de gauche, en particulier les partisans de l'économie sociale de marché en Europe et l'économie socialiste de marché en Chine et au Vietnam. Ainsi on classera sous les vocables: libéral et/ou néoclassique tous les économistes pour qui, certes avec des degrés différents, la meilleure allocation des ressources économiques est obtenue à travers les mécanismes du marché et une limitation du rôle de l'Etat dans ce processus. De même on considérera tous ces économistes comme appartenant aux néoclassiques sans entrer dans les détails des différences entre ceux-ci: différences parfois légères et parfois très profondes ; voir a ce sujet, "The Death of Neoclassical Economics"[2] [la mort de l'économie néoclassique]. On utilisera donc indifféremment les termes: néoclassique, libéral, néolibéral, ultralibéral, néo… et d'une manière interchangeable, par pure simplicité.

Notons enfin que le libéralisme économique est devenu de nos jours une véritable religion dont le Dieu est le Marché, maître absolu dans l'allocation des ressources et dans la détermination des prix auxquelles celles-ci sont vendues et achetées, ainsi que les prix des biens et services, qu'elles servent à produire. Ce processus à lieu grâce aux mécanismes du marché à travers le jeu de l'offre et de la demande, celles-ci étant considérées par les néoclassiques comme étant les seules forces de tout marché et du marché du travail en particulier.

1.1 La demande et l'offre de travail:

Pour éviter toute confusion, précisons ici que la demande de travail émane des entreprises en ce sens qu'elles veulent acheter (elles demandent) le service des travailleurs qui est le travail (ou mieux le service de la force de

travail). Dès lors la demande de travail est l'équivalent de l'offre d'emplois par les entreprises. Par contre, l'offre de travail qui est équivalente à la demande d'emplois émane des travailleurs.

La demande de travail, donc, a pour source toutes les entreprises de production de biens et services, la fonction publique… Cependant la plus importante est la demande des entreprises qui est une demande dérivée de la demande qui est adressée aux biens et services produits par ces entreprises.

Et l'offre de travail est l'objet de toutes les personnes qui ont un travail ou qui en cherchent un. Elle fait suite à la recherche par les consommateurs d'un revenu pour la satisfaction de leur besoin.

1.2 L'équilibre du marché du travail:

Ce marché fonctionnerait comme tout autre marché. La confrontation de l'offre et de la demande conduit à déterminer deux grandeurs: le prix, ici le salaire, et le niveau d'emploi surtout (la quantité d'emplois demandée et offerte), et c'est précisément ce mécanisme de marché qui, selon les néoclassiques, montre qu'il ne peut y avoir de chômage involontaire durable. L'ajustement du salaire permettrait d'égaliser les offres et demandes de travail et donc le plein emploi. Dès lors dans le marché du travail, ce serait l'interaction des seules forces du marché (l'offre et la demande toujours selon les néoclassiques) qui détermineraient les salaires, les niveaux d'emploi et ce faisant, la distribution des revenues.
En effet l'école néoclassique (au sens le plus large), sous l'hypothèse irréaliste de la présence d'une compétition parfaite, et ici, d'un marché très compétitif, estime que le marché du travail est toujours en équilibre en ce sens que la quantité de demande d'emplois est toujours égale à la quantité d'offre d'emplois, au salaire déterminé par le marché (en même temps que le niveau d'emploi d'équilibre). Il ne peut donc y avoir de chômage, car dans le cas où la demande d'emplois est supérieur à l'offre d'emplois, il suffirait de diminuer les salaires pour que la demande de travail des entreprises s'accroisse, rétablisse l'équilibre à nouveau et fasse disparaître tout chômage

qui apparaîtrait et qui de toutes façons ne peut être que très temporaire. Donc et toujours selon les néoclassiques, les ajustements entre offre et demande dans ce marché se font à travers les variations du salaire: les salaires s'ajusteraient, très rapidement aux chocs économiques de toutes sortes, et permettraient à l'équilibre d'être atteint dans le marché sans aucune intervention. Dès lors, ils se prononcent contre la gestion du marché du travail par l'Etat ou les syndicats…parce qu'à leurs yeux, et à plus ou moins long terme, cette gestion non seulement, introduit de nombreuses imperfections et contraintes réglementaires dans le marché, mais elle est en plus nuisible non seulement pour ceux qui cherchent un emploi mais également pour ceux qui en ont déjà un. Notons dès à présent que les keynésiens, par exemple, soutiennent exactement le contraire, c'est-à-dire que cet ajustement est très long et nécessite absolument l'intervention de l'Etat pour dépanner le marché. Ainsi pour les néoclassiques, le travailleur est la variable d'ajustement du marché aux fluctuations économiques, de deux façons: d'abord à travers les variations du salaire (flexible même et surtout vers le bas) et à travers la flexibilité dans les licenciements des travailleurs (qui doivent être aisés et non coûteux). Ainsi, le salaire, en permettant la réalisation de l'équilibre, est la variable stratégique d'ajustement du marché. Le jeu de la concurrence est censé faire varier les salaires à la hausse ou à la baisse de sorte que tout individu offrant du travail (demandant un emploi) doit finir par trouver un emploi. Dès lors, si chômage il y a, il ne peut être que volontaire puisque, toute personne non employée l'est volontairement car elle refuse d'être employée au salaire courant (exigeant un salaire supérieur) et se retire du marché, volontairement. Il n'est pas du tout question ici d'ajustement à travers les variations des profits.

2. La réforme du marché du travail:

2.1 Pourquoi une réforme du marché du travail?

Tout d'abord notons que, parler de réformes économiques c'est en fait constater l'échec des politiques économiques de développement ou du système économique qui avaient cours dans le passé. En ce qui concerne

l'Algérie cela équivaut à constater l'échec du modèle socialiste de développement économique (ou ce que d'aucuns appellent le modèle du capitalisme d'Etat) qui était en cours depuis 1965 environ, jusqu'à la fin des années 1980s-début des années 1990s.
En effet après l'indépendance, le modèle économique adopté était basé sur les entreprises publiques qui étaient sensées être la locomotive de la croissance économique et du développement économique et social. Cependant, dès le début des années 1980s les faiblesses et l'inefficience de ce modèle sont apparues. Au lieu d'être la locomotive, les entreprises publiques sont devenues de véritables poids morts pour l'économie algérienne: mauvaise gestion, interférences et injonctions politiques, équipements non utilisés à pleine capacité de production, mauvaise qualité et coûts élevés des produits, des dettes en constantes croissances…

L'échec du modèle de développement socialiste/capitalisme d'Etat, tout au moins dans la pratique, a été constaté non seulement en Algérie mais dans de nombreux autres pays tels que l'ex-URSS et ses alliés directs, ainsi que pratiquement dans tous les pays qui avaient adopté un modèle d'industrialisation de substitution aux importations: Inde, pays d'Amérique Latine…Des tentatives de redressement, de «réformes internes» au système ont bien été entreprises un peu partout, y compris en Algérie, mais cependant sans succès. D'où alors l'adoption et la mise en œuvre graduelle de réformes économiques, parmi lesquelles la réforme du marché du travail, imposées par le FMI aux pays qui ont recours à son assistance financière, telle que l'Algérie par exemple, et dont le but était alors de remédier au très mauvais état de l'économie algérienne de l'époque. La réforme du marché du travail, objet de notre article, n'est en effet qu'une des réformes standards que le FMI, recommande/exige et qui ont été notamment conçues pour les pays en transition vers un système d'économie de marché. Elles sont connues, comme nous l'avons déjà signalé, sous le vocable de «Consensus de Washington» et ont connues plusieurs types de classification: réformes macroéconomiques et réformes microéconomiques, ou réformes de stabilisation macroéconomiques et réformes structurelles, ou encore réforme concernant la gestion de la demande globale et la promotion de l'offre globale…Nous proposons par contre la classification suivante, beaucoup plus suggestive, plus précise et plus claire: stabilisation, libéralisation, privatisation et institutionnalisation.

2.2 Stabilisation macroéconomique:

Cette réforme a pour objectif, comme son nom l'indique, de stabiliser l'activité économique, à travers la stabilisation des fluctuations économiques (récessions et surchauffes économiques), en les rendant moins prononcées et moins sévères afin d'éviter ou de réduire les coûts économiques et sociaux de l'inflation et/ou de toute récession économique et d'établir un environnent économique stable et favorable à la croissance économique et à l'emploi. Le but ici, est à la fois d'éviter autant que possible les fluctuations elles-mêmes, de réduire leurs amplitudes quand elles se produisent (afin d'éviter par exemple qu'une récession ne devienne trop sévère et se transformer en une dépression), et enfin de raccourcir leurs périodes (afin d'éviter qu'une récession, par exemple, ne dure trop longtemps et cause trop de dégâts). Pour atteindre tous ces objectifs, le FMI recommande/exige des politiques économiques destinées à réduire les dépenses gouvernementales et les déficits budgétaires, maîtriser l'inflation et réduire les déficits de la balance de payement, à travers des politiques budgétaire, fiscale et monétaire restrictives et une politique des taux de change, adéquate.

2.3 Libéralisation des marchés:

Elle concerne la libéralisation de tous les marchés: du commerce intérieur (notamment libéralisation des prix et suppression des subventions aux prix, suppression des plafonnements des taux de profit…), du commerce extérieur (réduction des barrières douanières tarifaires et non tarifaires), du marché du travail, des marchés financiers (marchés monétaires, marchés des valeurs mobilières, marchés immobiliers hypothécaires, marchés des devises).

2.4 Privatisation de l'économie:

Cette réforme concerne non seulement la restructuration et/ou la privatisation des EPEs, mais elle concerne également et surtout la privatisation de toute l'économie, c'est-à-dire, l'ouverture de tous les secteurs

économiques aux entreprises privées nationales et étrangères, notamment en supprimant les barrières d'entrée (légales, administratives, fiscales, techniques…) dans les différents types de marché.

2.5 Les réformes institutionnelles:

Ces dernières réformes ont été pendant longtemps ignorées et/ou négligées, ce que confirme du reste le nom de 'réformes de deuxième génération' qui leur est donné. Pourtant elles constituent la condition sine qua non du succès de toutes les autres réformes. Elles peuvent être mises en œuvre notamment à travers une législation ad hoc et des institutions adéquates et efficientes, c'est-à-dire, des institutions qui se caractérisent notamment par la compétence, la transparence, la probité, l'honnêteté, et par-dessus toute autre considération, le respect total des citoyens. Il ne faut donc pas négliger et bien au contraire renforcer les mesures complémentaires, d'accompagnement (institutionnelles: administratives, judiciaires, politiques, législatives...) qui conditionnent le succès (mesuré par un taux de croissance adéquat) de toutes les réformes économiques. Elles constituent le cadre juridique, administratif et politique, permettant le développement d'un environnement favorable à la mise en œuvre et le succès des autres réformes économiques.

En effets les réformes de stabilisation, de libéralisation et de privatisation sont vouées à l'échec si elles ne sont précédées ou tout au moins accompagnées par une législation ad hoc et des institutions adéquates et efficientes. Ce dernier type de réformes a été néglige car selon l'approche libérale seule les forces du marché étaient capables d'aboutir à une allocation efficiente des ressources économiques, garantir un bon taux de croissance qui créerait beaucoup d'emplois et réduirait ainsi énormément le chômage. Pour cela il fallait permettre au marché de fonctionner librement, sans entrave aucune, d'où l'insistance du FMI sur les réformes de stabilisation, libéralisation et privatisation en général et la réforme du marché du travail en particulier beaucoup plus que sur les réformes institutionnelles. Dès lors, recommander des réformes institutionnelles, comme partie intégrante et surtout

indispensable à la réussite, du package des réformes conçues par le FMI, serait en même temps reconnaître, d'une part que les forces du marché ne pouvaient à elles seules aboutir à l'objectif d'augmentation de la croissance et de la diminution du chômage, et d'autre part que le rôle de l'état dans la recherche de l'objectif est et sera toujours très important à travers notamment la mise en place des institutions d'accompagnement et de contrôle des trois autres types de réformes, citées plus haut.

2.6 Qu'en est-il alors de la réforme du marché du travail?

En gros le FMI et à la suite des néoclassiques, recommande, à travers les différentes réformes économiques et en particulier celle du marché du travail, de permettre à tous les marchés et en particulier le marché du travail de fonctionner librement et sans entrave, car seules les forces du marché seraient à même de diminuer le chômage à travers une augmentation de la croissance économique. Celle-ci est supposée être accompagnée d'un plus grand nombre d'emplois par les entreprises car l'augmentation de la production durant la croissance économique nécessite en principe une augmentation parallèle de l'utilisation d'un des plus importants facteurs de production et de croissance économique, à savoir la force de travail. Or selon beaucoup d'autres économistes, il n'existe pas de rapport constant et unique entre le taux de croissance de la production et du taux de création de l'emploi, c'est à dire qu'il peut y avoir des croissances économiques non génératrices d'augmentations notables du nombre d'emplois nouveaux, et cela s'est vérifié dans la pratique dans plusieurs pays y compris l'Algérie. Pour bien comprendre les mesures préconisées par les libéraux en général et le FMI en particulier, il faut bien avoir a l'esprit que, et ce depuis les économistes classiques du 18e siècle, pour les tenants du libéralisme économique, seules les forces du marché peuvent permettre d'atteindre une allocation efficiente des ressources et en particulier le facteur travail. C'est ainsi que pour les tenants du libéralisme économique un niveau trop élevé du chômage est dû principalement à une trop grande intervention de l'Etat à travers une règlementations trop contraignante pour les entreprises (réglementation des conditions de travail, des conditions de licenciement, du temps de travail, du

salaire minimum…) et qui perturbent un fonctionnement efficient du marché. Toujours selon les néoclassiques, cette intervention de l'Etat, crée une rigidité dans le marché du travail qui s'illustre, par exemple, par l'inhabilité des employeurs, à recruter et licencier librement et sans coûts ou tout au moins sans coûts élevés, pour les besoins de leur production. De plus cette rigidité, empêcherait le marché de s'adapter rapidement aux différents chocs et fluctuations auxquels l'économie est sujette d'une manière continue, à cause des changements dans la structure de l'économie, qui souvent accompagnent la croissance économique, et à cause également des effets de la mondialisation et de la concurrence féroce qu'elle induit et à laquelle, les entreprises doivent faire face et s'adapter. Dès lors ils préconisent la suppression totale sinon la réduction au maximum, des barrières à l'embauche et aux licenciements et autres facteurs de rigidité du marché. Il faut donc, et c'est là la plus importante recommandation de politique économique du libéralisme économique au sens le plus large, tout faire pour permettre à tout marché, et en particulier le marché du travail, de fonctionner normalement, c'est à dire pour permettre le libre jeu des forces du marché, offre et demande. Le corollaire direct de cette politique économique est le rôle minimale, voire quasiment nul, que l'Etat doit dorénavant avoir dans l'économie du pays et dès lors toute réglementation ou régulation du marché par l'Etat, à travers notamment les politiques d'emploi doit être bannie, car cela va imposer des contraintes trop importantes au marché, et par suite introduire des imperfections dans le marché, empêchant ce dernier de jouer pleinement son rôle d'efficience dans l'allocation des ressources à travers la fameuse main invisible d'Adam Smith.

Ceci dit, il est important de noter que l'un des objectifs essentiels assignés à ces réformes et à celle du marché du travail en particulier, est d'atteindre un niveau suffisamment élevé de croissance économique susceptible de rattraper le retard accumulé en matière de développement économique et social et de réaliser un niveau d'emploi suffisamment important pour non seulement satisfaire la demande annuelle d'emplois des nouveaux entrants dans le marché du travail, mais également pour satisfaire les demandes d'emplois non satisfaites par le passé, c'est-à-dire la demande de ceux qui sont devenus des chômeurs, et donc également pour diminuer le chômage. Par ailleurs un marché du travail qui fonctionne convenablement bien, serait crucial, pour la

promotion des investissements et pour mener à bien et avec succès la restructuration des entreprises publiques, et permettre une privatisation efficiente de l'économie, restructuration nécessaire pour la croissance et l'emploi (à long terme).

Dès lors, la réforme du marché du travail, consiste alors et en gros à déréglementer au maximum le marché pour le rendre plus flexible et lui permettre ainsi de fonctionner d'une manière efficiente. Pour cela il faudra, selon les néoclassiques, réduire totalement sinon au maximum, toutes les causes de rigidités du marché du travail, c'est-à-dire à la fois, les rigidités financières (par la libéralisation des négociations des niveaux des salaires et une réduction des charges sociales dues par le patronat), et les rigidités non financières (par une dérégulation totale, de la législation concernant les recrutements et surtout les licenciements par les entreprises, en rendant ces dernières faciles et non coûteuses)[3]. C'est que selon cette conception, plus le marché du travail est rigide (objet d'une réglementation très contraignante pour les entreprises) et moins d'emplois nouveaux sont crées et donc plus le chômage est grand[4]. Dès lors, tout facteur autre que l'offre et la demande, ayant une influence sur le fonctionnement du marché, telles que les forces institutionnelles (syndicats, organisations patronales, Administration..) et les forces sociologiques (âge, sexe, race, classe sociale, coutumes et traditions…) ne seraient que des parasites, des corps étrangers nocifs, des facteurs de rigidité, des barrières, des obstacles au bon fonctionnement du marché du travail, et qu'il faut alors, réduire au maximum selon les libéraux modérés et carrément les supprimer selon les libéraux intégristes.

Du reste, et déjà face à la Grande dépression, A.C. Pigou[5],et aujourd'hui encore, face à la plus grande crise financière et économique mondiale, les néoclassiques persistent et signent en prétendant que le chômage de masse constaté, dans les deux grandes crises, est dû principalement aux entraves à la concurrence imposées par les forces institutionnelles, telles que l'intervention de l'Etat et les syndicats dans le marché. Ainsi ce seraient les syndicats et/ou les réglementations administratives qui, en empêchant les prix et les salaires de jouer leur rôle de variable d'ajustement, provoqueraient l'augmentation massive du chômage: «Assurément, en immobilisant les salaires, on peut maintenir aux ouvriers qui travaillent une rémunération quelque peu

supérieure à celle qu'ils recevraient en régime de libre concurrence ; mais on en condamne d'autres au chômage et on expose ceux-ci à des maux que l'assurance chômage n'atténue que bien faiblement» [6].

2.8 Quelle a été la Pratique en Algérie?

Pour remédier à la très grande rigidité du marché d'avant les années 1990, l'Algérie, sous la pression et l'impulsion du FMI, a mis en œuvre une réforme du marché du travail. Toute une série de mesures (assouplissement des conditions et du coût des licenciements…) a été prise dans ce cadre par les autorités pour essayer de remédier, entre autres, au problème du chômage ou tout au moins d'en réduire la sévérité, à travers notamment, la reformulation du cadre institutionnel et réglementaire du marché du travail, indispensable au bon fonctionnement de ce marché, et qui permettrait, tout au moins théoriquement, la création d'un plus grand nombre d'emplois. C'est ainsi que les entreprises publiques ont eu plus d'autonomie pour décider des niveaux des salaires de leurs employés, sans l'intervention du gouvernement, en principe et selon la législation adoptée.

De plus, toutes les entreprises, privées ou publiques, ont été autorisées à procéder à des licenciements pour des raisons économiques, à condition de verser aux licenciés des compensations équivalent à un mois de salaire pour chaque année travaillée, avec un maximum de 15 mois, ce maximum ayant été abaissé dès 1994 à six mois de salaire seulement. En outre, un système d'allocation de chômage de trois ans maximum à été établi avec un payement mensuel allant de 0,75 à 3 fois le salaire national minimum garanti (SNMG). Toutefois, le gouvernement a quand même pris soin d'assurer aux travailleurs une sorte de filet de sécurité, pour un minimum de protection. En conséquence et malgré la libéralisation somme toute relative du marché, le fonctionnement du marché du travail est encore entravé par une régulation trop restrictive qui à son tour décourage le recrutement par les entreprises ce qui a un impact négatif sur l'emploi et la croissance économique, et explique, au moins partiellement, le taux de chômage encore élevé, malgré sa tendance récente (et conjoncturelle) à la baisse. En effet et bien que les entreprises

publiques (EPEs) soient, en théories plus libres dans leur gestion des salaires, les salaires de la fonction publique servent de références aux niveaux des salaires pratiqués par ces EPEs, grâce à l'importance des syndicats. De plus et dans la pratique, les salaires de la fonction publiques, et des entreprises aussi bien publiques que privées, sont dans la pratique fixés par la tripartite: le gouvernement, syndicats des travailleurs (l'UGTA), et syndicats des patrons du publique et du privé. Par ailleurs l'observance des salaires minimums est encore obligatoire pour tous les employeurs, aussi bien privés que publiques. Enfin bien que les licenciements, avec primes, pour des raisons économiques, soient autorisés, elles ne peuvent en fait avoir lieu que si, des négociations avec les représentants des travailleurs, dirigées par des inspecteurs du travail, échouent à trouver d'autres solutions. Le résultat est que cela prend en moyenne six mois pour licencier un ouvrier [7], ce qui en fin de compte augmente indirectement les coûts des licenciements non financier (en énergie dépensée, en temps consommé... durant les procédures de licenciement).

Part ailleurs et selon les employeurs, les facteurs de rigidité qui découragent et entravent le plus, le recrutement sont: des primes de licenciement, des charges sociales patronales et un salaire minimum, trop élevés à leurs yeux. Cette rigidité, relativement encore élevé des licenciements, conduit les patrons, même dans le secteur public, à recruter principalement des travailleurs avec une (très) grande expérience, c'est-à-dire des travailleurs à faible risque. Ceci a pour conséquence bien évidemment de nuire au recrutement des jeunes (sans expérience), surtout dans le secteur formel de l'économie, comme d'ailleurs en témoignent les statistiques sur l'emploi en Algérie et qui montrent bien l'échec, ou tout au moins le demi échec, des réformes quant à la résorption du chômage. Celui-ci est resté pendant longtemps à un niveau trop élevé malgré les réformes mises en œuvre. Il était de, 28% en 1998, 29,2% en 1999, 29,5% en 2001, et 25,9 en 2002[8].

De plus et bien que le taux global du chômage en Algérie ait considérablement baissé, de 30% il y a quelques années seulement, à 12,3% en 2006 et était de10% en 2009 selon les sources officiels[9], le taux chez les jeunes était de 24,3% en 2006, celui des jeunes dans les centres urbains est de 28,6%. Remarquons cependant que le taux du chômage des jeunes en général a quand même baisse de 46,9% en 2002 à 24,3% en 2006 et était de 21% en

2009[10] (celui des jeunes des centres urbains a baisse de 53,3% à 28,6%)[11]**.** Le marché du travail demeure donc encore un peu trop rigide pour avoir un effet satisfaisant sur l'emploi, comme le montre le taux de chômage encore élevé (environ 10% et même plus selon des sources non officielles ; pour les jeunes le taux officiel est de 25%), malgré sa tendance récente (et conjoncturelle) à la baisse*.

D'ailleurs l'Algérie a, l'un des indices de rigidité du marché du travail le plus élevé dans la région du MENA, et une régulation du marché la plus sévère, que dans la plupart des pays en transition vers une économie de marché. Les difficultés que rencontrent les entreprises aussi bien à l'embauche que pour les licenciements sont les plus grandes en Algérie. En effet et bien que les obstacles à la flexibilité du marché aient été relativement réduits, cela prend, par exemple, encore beaucoup de temps pour licencier un ouvrier. En résumé, l'Algérie n'a pas encore une vision claire et cohérente de sa réforme du marché du travail. Dans ce domaine elle procède par à-coup et tâtonnement. Sa politique d'emploi, à l'état embryonnaire est pratiquement inexistante. Les autorités pour le moment se contentent d'une politique de gestion quasi quotidienne du chômage, gestion plus politique qu'économique, visant la stabilité sociale plus que l'emploi régulier et permanent à travers une bonne croissance économique, et privilégiant donc le court terme au détriment du long terme[12]**.**

3. Evaluation:

3.1 Les différents types de chômage et chômage involontaire:

Pour commencer, contrairement à ce qu'avancent les néoclassiques, les forces du marché ne se réduisent pas aux seules demandes et offres de travail. Il existe d'autres forces qui interviennent dans le marché du travail telles que par exemple, les forces institutionnelles et les forces sociologiques

* Notons en passant que le taux de chômage des jeunes entre 18 et 29 ans aux USA en 2010 était de 37% : voir The Economist, semaine du 08/01/2011, page 76.

que nous allons analyser plus bas. Mais même si l'on considère comme les néoclassiques que les forces du marché du travail, sont constituées uniquement par la demande et l'offre de travail dont le libre jeu permettrait le plein emploi excluant ainsi tout chômage involontaire, cette hypothèse ne résiste pas au test de la réalité du terrain. En effet il existe dans toutes les économies et à tout moment un certain niveau de chômage, même dans une situation de plein emploi, car tout dépend de la nature du chômage. En effet, des rigidités dans le marché du travail peuvent être créées par la nature même du chômage.

Or il y a plusieurs types de chômages, dont certains ne peuvent être résorbés par les seules mécanismes du marché et nécessitent donc l'intervention, indispensable, de l'Etat pour palier à la défaillance du marché («market failure»). Pour bien comprendre cela il serait bon de noter les différents types de chômage qui peuvent exister à un moment ou à un autre, dans un pays. On distingue en général plusieurs types de chômage selon leur cause et leur nature. Les plus importants sont les chômages frictionnel, structurel et cyclique.

- **Le chômage frictionnel:**

Il est encore appelé chômage de mobilité ('search unemployment: chômage d'exploration, ou wait unemployment').Il est causé par le 'turnover' (le roulement) ordinaire de la force de travail. La source la plus importante du chômage frictionnel est constituée par les nouveaux entrants dans le marché du travail et qui sont généralement les jeunes gradués (diplômés) ou autres jeunes n'ayant pas terminé leurs études, et qui commencent à chercher du travail pour la première fois. Il comprend également les travailleurs qui changent de travail (et sont donc temporairement entre deux jobs). Bref, tous les chômeurs de ce type sont des travailleurs potentiels (nouveaux) ou anciens qui sont à la recherche d'un travail, recherche qui demande un minimum de temps de recherche de l'emploi, même en période de plein emploi, ce dernier étant défini comme étant la situation économique où les ressources sont pleinement employées, à des taux d'utilisation normaux, telles que par exemple huit heures par jour pour le travail, c'est-à-dire, une situation où le PIB est à son niveau potentiel.

Ce type de chômage est bien un chômage involontaire, bien que certains travailleurs quittent volontairement leur emploi présent pour chercher un

autre bien meilleur et que d'autres chômeurs nouveaux peuvent très bien avoir trouvé un travail, mais préfèrent continuer à explorer le marché pour un travail meilleur (meilleur salaire, meilleurs conditions de travail, job plus proche du domicile...). Cependant la plupart des chômeurs de ce type ne peuvent trouver un travail qu'après un certain temps de recherche. Il est claire en effet qu'il faut dans tous les cas un minimum de temps de recherche pour toute personne cherchant un emploi pour en trouver un, quelque soit la raison de son chômage. Ce temps de recherche est nécessaire et même indispensable car les candidats concernés n'ont pas une information parfaite concernant l'existence et la nature des emplois et les salaires disponibles dans le marché, d'où la nécessité pour eux de chercher un emploi qui leur convient le mieux. Cela prend évidemment un peu (ou beaucoup) de temps, ce qui fait naitre ce type de chômage qui demeure quand même involontaire à cause du manque d'information et de l'incertitude qui s'en suit, c'est-à-dire à cause de l'incapacité du marché à fournir l'information nécessaire ou à rendre l'information quand elle existe, disponible et sans coûts. Or cette recherche augmente en fin de compte à la fois l'efficience du marché même et l'efficience économique, (cette efficience si chère aux ultralibéraux pour qui ce type de chômage est volontaire). En effet cette recherche pour un meilleur emploi qui correspond mieux aux qualifications des uns et des autres, est une des sources de l'augmentation de la productivité et de l'efficience 'allocative' des ressources, ici des ressources humaines, très bénéfique pour toute l'économie, puisque quand un nouveau entrant dans le marché, au lieu d'accepter le premier emploi offert, prend le temps de chercher un job en concordance avec ce qu'il a étudié, ce qu'il a appris, et donc en fonction de ses qualifications et sa compétence, la ressource travail sera mieux utilisée et on en aura donc une utilisation plus efficiente. Tout cela fait que, quel que soit le pays et quel que soit l'état de son économie, en situation de boom ou de récession, il y aura toujours et à tout moment un niveau de chômage frictionnel, que les mécanismes du marché sont incapables de résorber, quelle que soit le degré de flexibilité de dernier.

- **Le chômage structurel**:

Il est dû à un mismatch, un manque de correspondance ou de concordance, à une inadéquation qualitative entre la structure de la demande et celle de l'offre de la force de travail. Ce type de chômage apparaît donc

quand, les qualifications des demandeurs d'emplois ne correspondent pas aux qualifications requises par les entreprises (mismatch de qualifications), ou quand l'offre d'emplois se trouve dans une région du pays alors que la demande est située dans une autre région lointaine (mismatch géographique)…Il naît donc du fait des ajustements, adaptations structurelle qui ont continuellement lieu dans toute économie, changements qui accompagnent toute croissance économique et qui créent un changement dans la structure de la demande de la force de travail. C'est ainsi que de nos jours les économies étant de plus en plus des économies de connaissances ('knowledge economy'), la demande de la force de travail est caractérisée par une plus grande demande de compétences dans les nouvelles technologies, et d'une manière générale, la demande d'une force de travail beaucoup plus qualifiée qu'auparavant. En effet comme la demande de force de travail est une demande dérivée, il s'en suit que quand la nature de la demande de biens et services change (par exemple de nos jours la demande pour les téléphones portables, les ordinateurs, les IPods, les scanners…), la nature de la demande de la force de travail (vers des travailleurs super qualifiés, très éduqués) change aussi. Dès lors, la nature de l'offre de la force de travail doit impérativement s'adapter pour trouver preneur. Mais et en général, la transition est longue, coûteuse et très souvent difficile. La lenteur des ajustements nécessaires, crée du chômage (structurel) dans certaines professions, secteurs, régions… où la demande de la force de travail diminue plus rapidement que l'offre, comme, par exemple, c'est le cas pour les travailleurs dans les secteurs où la demande des biens produits diminuent ou même disparaît (telles par exemple les télévisions en noir et blanc, les stylos à plume…). Or cela prendra du temps, beaucoup de temps, pour ces travailleurs pour se recycler, d'où le chômage structurel. Il y aura donc un chômage structurel à chaque fois que la structure de la demande de la force de travail change et que l'adaptation de l'offre à ce changement est trop lente, créant ainsi une situation de market failure que le jeu de l'offre et de la demande ne peut résoudre, et ce, encore une fois, quelle que soit le degré de flexibilité du marché.

Sont également considéré comme chômages structurels, le chômage technologique, qui est causé par le remplacement, de plus en plus, des travailleurs par des robots (comme dans l'industrie automobile) ou par l'augmentation de la productivité, ainsi que le chômage saisonnier qui existe

dans les secteurs où l'activité économique varie au cours de l'année et où le travail est saisonnier, comme par exemple durant les périodes de moissons en agriculture, dans les stations de sports d'hiver en hiver seulement, au bord des plages en été...*.

L'évidence, la réalité et la nature des causes structurelles citées plus haut, prouvent sans aucun doute que le chômage structurel est un chômage involontaire. Malgré cela les néoclassiques considèrent que c'est un chômage volontaire. En effet selon eux ce type de chômage est créé par l'intervention de l'Etat dans le marché, qui ralentit le processus d'ajustement de l'offre à la demande de la force de travail, par ses politiques de régulation du marché, telles que l'adoption (pour des raisons sociales, très nobles par ailleurs) du salaire minimum, l'assurance chômage (surtout quand celle-ci est pour une longue durée), qui encouragerait, par exemple, les travailleurs saisonniers à ne pas chercher un autre emploi une fois le travail saisonnier terminé… D'où encore une fois leur exigence de la non-intervention de l'Etat dans le marché (exigence du «hands-off»).

- **Le chômage naturel**:

Il est la somme du chômage frictionnel et du chômage structurel. C'est le chômage qui existe même en période de plein emploi. Le taux naturel du chômage est alors la somme du taux du chômage frictionnel et du taux du chômage structural, c'est le minimum du taux de chômage, qu'une économie peut espérer réaliser. En fait, le concept de chômage naturel illustre l'embarras des certains économistes libéraux, qui ne peuvent se résoudre à considérer les chômages frictionnels et structurels comme chômages involontaires. Alors on a recours au concept de chômage 'naturel' pour exprimer le fait que c'est un chômage qui, si on peut éventuellement le réduire à un minimum, on (le marché) ne peut l'éliminer complètement parce qu'il est… naturel. Or il est bien évident que les chômages frictionnels et structurels sont dus à la défaillance du marché (market failure). En effet et par exemple, si l'information était parfaite et disponible sans frais, dans le marché du travail, il n'y aurait pas de chômage frictionnel, puisque les nouveaux

* Il existe aussi ce qu'on appelle chômage résiduel, quand des travailleurs sont en chômage à cause d'un handicap ou d'une invalidité. C'est donc aussi un chômage involontaire.

entrants dans le marché sauront immédiatement où trouver l'emploi qu'il leur faut.

- **Le chômage cyclique:**

Ce type de chômage dépend du niveau de l'activité économique et est donc un chômage conjoncturel. Il apparaît quand l'économie est en récession et présente un gap récessioniste. Il apparaît donc quand le PIB réalisé en une année donnée est inferieur au PIB potentiel de la même année. Il est également appelé chômage de demande globale insuffisante, car c'est cette insuffisante de la demande globale qui en général crée un gap récessioniste, (sauf bien évidemment dans le cas d'une stagflation due à un 'supply shok' (un choc causé par l'offre) qui en augmentant les coûts de production déplace la courbe d'offre globale vers le haut et à gauche créant ainsi un gap récessioniste). Bien évidemment c'est un chômage involontaire en ce sens que tout chômeur cyclique est un chômeur involontaire puisque celui-ci est prêt à travailler au salaire courant mais ne trouve pas de travail à cause de la récession. Les néoclassiques cependant prétendent, encore une fois, que les récessions sont créées par l'Etat à travers ses différentes politiques économiques et sa régulation de l'économie. Or la récession économique mondiale actuelle causée par la crise financière internationale, dont la source des causes se trouvent aux USA, prouve que ce n'est pas le cas, ou en tout cas pas toujours le cas, puisque la récession mondiale a été causée précisément et principalement par la non intervention ou le manque d'intervention de l'Etat --absence de régulation ou régulation insuffisante et/ou non adéquate-- dans les marchés financiers, en particulier, un peu partout dans le monde, mais surtout aux USA. Dès lors on ne peut certainement pas considérer les dizaines de millions de chômeurs, conséquence de la crise, comme des chômeurs volontaires. Là aussi, le marché du travail est incapable à lui seul de réduire ou faire disparaître ce type de chômage sans l'aide de l'Etat, quoique puissent dire les néoclassiques, et comme l'illustrent, par exemple, les mesures urgentes et draconiennes qui ont été prises un peu partout dans le monde, depuis 2008 pour face aux conséquences de la crise financière et économique actuelle, à travers des politiques monétaires des plus laxistes (et même non orthodoxes) et des politiques budgétaires et fiscales des plus expansionnistes, même dans les USA, le Vatican de l'économie de marché pure et dure. Dès lors et quelque soit le degré de flexibilité qu'une réforme libérale ou ultra

libérale peut créer dans le marché du travail, ce dernier est incapable de créer un emploi pour tout demandeur d'emploi comme le prétendent les néoclassiques, partout et à tout moment.
Ceci étant et comme nous l'avons signalé plus haut, dans la réalité, le marché du travail est en général d'une toute autre nature que celle décrite ou idéalisée par les néoclassiques. En effet, le fonctionnement de ce marché n'est pas soumis à la seule influence de la demande et de l'offre, mais est également soumis à l'influence d'autres facteurs et d'autres forces telles que les forces institutionnelles et les forces sociologiques.

3.2. Les autres forces et caractéristiques du marché du travail:

En ce qui concerne le marché du travail dans les économies de marché, deux grandes écoles s'opposent: l'école néoclassique, école dominante dans le champ académique et dans le champ politique, et l'école institutionnaliste[13]. Pour les néoclassiques et comme nous l'avons expliqué plus haut, les seules forces qui déterminent le niveau des salaires et le niveau de l'emploi sont la demande et l'offre de la force de travail. Par contre pour les institutionnalistes, d'autres forces interviennent dans ce marché et en particulier les forces institutionnelles (les syndicats, l'Administration et bien évidemment les entreprises…) et les forces sociologiques (tous les facteurs tels que l'âge, le sexe, la race, la nationalité, la classe sociale, et les traditions…).

L'école néoclassique se distingue de l'école institutionnaliste non seulement par son approche méthodologique mais également et surtout par son cadre théorique. Comme nous l'avons analysé plus haut, l'école néoclassique, insiste sur la nature compétitive du marché du travail. En considérant que le marché du travail est un marché très compétitif, cette école affirme que les forces impersonnelles que sont l'offre et la demande de travail sont les déterminants principaux des salaires et assurent une allocation efficiente du facteur travail. Dès lors, leurs recommandations en ce qui concerne le marché du travail, est de tout faire pour que ce marché puisse fonctionner normalement dans un cadre très compétitif, notamment en éliminant toutes

contraintes au bon fonctionnement de ce marché, surtout celles de nature sociologiques et institutionnelles et en particulier l'intervention de l'Etat dans le marché.

Seulement, il ne faut perdre de vue que le coût de formation des travailleurs, qualifiés ou non, est très important, et que quelque soit le pays, l'Etat prend en charge au moins une grande partie de ce coût à travers toutes sorte d'aides, et de financement totale ou partiel… (allocations familiales, éducation, formation professionnelle, soins médicaux…). Il est donc tout à fait normal que l'Etat protège son 'investissement' par une intervention conséquente, dans le marché à travers entre autres, les politiques de sécurité sociale et qu'il fasse partager le coût par les utilisateurs, c'est-à-dire les employeurs.

Par contre l'école institutionnaliste explique le fonctionnement du marché du travail à travers les forces institutionnelles et sociologiques, et mettent l'accent sur les imperfections du marché (des salaires rigides vers la baisse, information imparfaite, barrières sociologiques et légales à la mobilité des travailleurs, et surtout l'action des syndicats…). Toutes ces forces influencent l'emploi et le niveau des salaires et diminuent donc la capacité du marché à déterminer les revenus par le seul jeu de l'offre et de la demande. C'est ainsi que, par exemple, quand les travailleurs n'étaient pas organisés en syndicats, les salaires pouvaient être réduits rapidement quand la situation économique devenait mauvaise pour les entreprises et que les prix des biens s'abaissaient. C'est le scénario que l'on observerait sous un régime de concurrence parfaite, comme le prétendent des néoclassiques, dans le marché du travail dans lequel les travailleurs sont en compétition les uns contre les autres pour les emplois disponibles. Mais avec l'avènement des syndicats des travailleurs, les salaires sont souvent négociés collectivement, pour tous les travailleurs de(s) l'entreprise(s) et sont fixés pour une période de temps déterminée.

Dès lors l'entreprise ne peut réduire les salaires à sa guise même si les prix de ses produits baissent. Nous avons donc ici une contrainte, représentée par les syndicats, qui bloque le jeu de l'offre et de la demande, en bloquant la baisse des salaires. L'entreprise recourt alors au licenciement et crée ainsi un chômage qui est incontestablement un chômage involontaire, conséquence de l'action syndicale. Le remède pour les néoclassiques est alors d'interdire les

syndicats ou tout au moins de réduire leur importance en perturbant leur fonctionnement.

Par ailleurs il est nécessaire de rappeler que le marché du travail se distingue des autres types de marché par des caractéristiques qui lui sont spécifiques. C'est ainsi que le service du travail est physiquement inséparable du propriétaire (l'employé) de ce service. C'est ce qui explique la présence physique le plus souvent du travailleur dans le lieu (l'entreprise) où ses services sont utilisés. C'est ce qui explique que le service du travail se différencie des services des autres facteurs de production et que les quantités qui en sont échangées ainsi que son prix n'obéissent pas aux mêmes règles que les autres marchés des facteurs de production, comme le prétendent les néoclassiques.

De plus l'emploi est en général pour une longue durée, d'où une relation de longue durée entre l'acheteur de ce service (l'employeur) et le vendeur de ce service (l'employé), principalement à cause de l'investissement en formation (interne), à l'organisation et au fonctionnement spécifique à chaque entreprise et qui fait que l'employeur préfère un personnel un peu plus chère mais stable et expérimenté, qu'un personnel moins chère mais avec un grand 'turnover', facteur d'instabilité et de mauvaise productivité du travail. Une des conséquences de cette relation particulière, et contrairement à ce qu'avancent les néoclassiques, est qu'elle réduit le rôle du prix du travail, c'est-à-dire le rôle des salaires dans la réalisation de l'équilibre du marché du travail. Dès lors et en ce sens, le fonctionnement du marché du travail diffère également du fonctionnement des autres types de marché (marchés des biens et services et des marchés financiers…). C'est ce qui explique par exemple, le recours par certaines entreprises à ce qu'on appelle le 'labour hoarding'[14] qui est en fait un chômage déguisé: même en situation difficile, ces entreprises préfèrent ne pas avoir recours à des licenciements et garder leurs employés (surtout les plus qualifiés) pour d'éventuels jours meilleurs.

Enfin d'autres facteurs, non pécuniaires entrent en jeux pour définir le niveau des salaires ainsi que les quantités de travail demandées et offertes. Ce sont des facteurs non monétaires et non matérielles, autres que les prestations salariales et telles que par exemple les conditions de travail: la pénibilité du

travail, les risques d'accident, l'environnement de travail, le lieu du travail, la flexibilité des heures de travail, bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, fidélité, équité, justice...

Ce sont donc tous ces facteurs, ces institutions et les caractéristiques non économiques du marché du travail qui introduisent des rigidités dans le fonctionnement du marché du travail et réduisent le champ de la concurrence dans ce marché, à travers toutes sortes de règles et réglementation… et qui font que le fonctionnement de ce marché diffère de celui des autres marchés, même dans une économie de marché, puisqu'ils peuvent perturber son fonctionnement et provoquer une inadéquation durable entre offre et demande. De ce fait, ils réduisent le rôle des forces du marché dans la détermination des salaires et des volumes de l'emploi en entravant les ajustements par le salaire, ce qui induit un chômage, involontaire, qui peut être durable et trop important pour compter sur les seuls mécanismes du marché pour l'éliminer. Ils ont en effet une sorte d'influence 'institutionnelle' sur les salaires à travers la menace d'une grève, le pouvoir de marché ('market power') par les monopoles, les monopsones, les oligopoles...), les salaires administrés par le gouvernement…et dès lors le niveau des salaires ne peut être déterminé par les seules forces du marché mais également et en même temps par les forces sociologiques et institutionnelles, en particulier.

On voit ainsi, après l'analyse de tous les facteurs cités plus haut et qui influent sur l'emploi, que les fondements théoriques sur lesquelles est basée la réforme préconisée par le FMI, sont pour le moins que l'on puisse dire, faibles et même très faible pour certains d'entre eux. Dès lors si une réforme du marché du travail doit avoir lieu, elle ne doit pas en tous les cas suivre à la lettre les prescriptions du FMI et elle doit veiller à ce qu'il n'y ait pas de 'laisser-faire' et de 'laisser-aller' excessifs dans ce marché, même s'il est nécessaire de veiller à ce qu'il y est quand même une certaine flexibilité minimum pour ne pas décourager l'emploi, mais sans que cela soit au détriment des conditions de travail et d'un minimum de sécurité dans l'emploi.

Enfin et dans le sillage du courant keynésien, nous pouvons dire que la théorie néoclassique, se base sur une autre hypothèse irréaliste qui est que les salaires sont flexibles à la baisse. Or la pratique nous montre que non seulement les salaires ne sont pas ou peu flexibles vers la baisse, d'une manière générale, mais en plus et même quand ils sont flexibles, ils ne le sont pas suffisamment rapidement pour assurer un équilibre continu et rapide entre la demande de travail et l'offre de travail, et donc du marché du travail. Ce déséquilibre entre l'offre et la demande, et qui peut donner naissance à ce que les keynésiens appellent équilibre de sous emploi, crée du chômage involontaire[15].

Du reste, même si l'on suppose que les salaires sont flexibles vers le bas et s'ajustent rapidement, cette baisse va induire une réduction du pouvoir d'achat des travailleurs qui vont à leur tour réduire leur demande de biens et services. La première conséquence directe d'une telle baisse, est une réduction de la demande qui s'adressent aux biens et services produits par les entreprises, à la suite de quoi, la demande de travail de celles-ci, demande dérivée rappelons-le, va diminuer et augmenter ainsi le chômage. La deuxième conséquence est la réduction de la demande intérieure globale qui selon le principe du multiplicateur (keynésien) va induire une réduction de PIB et donc une réduction de l'emploi, d'où encore une fois l'apparition de chômage involontaire qui, pour sa résorption ou sa réduction nécessite l'intervention des pouvoirs publics.

Mieux les keynésiens estiment qu'il n'existe pas de marché du travail du tout puisque la demande de travail émanant des entreprises, étant elle-même dérivée des ventes attendues par les entreprises, n'est plus déterminée par le prix du travail (le salaire) à court terme mais par la demande effective attendue par les entreprises, qui détermine à son tour le volume de la production et le volume de l'emploi tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du pays tout entier. Dès lors, ce ne sont plus les facteurs de rigidité telles que les forces sociologiques, les forces institutionnelles… qui cause le chômage, mais bien une demande globale effective insuffisante créant ainsi un output gap récessionniste. Comme l'une des composantes essentielles de la demande globale effective est la consommation finale des ménages (l'autre étant l'investissement), une baise des salaires réels ne peut rétablir l'équilibre

entre offre et demande de travail, son effet essentiel étant une diminution du pouvoir d'achat des ménages et donc une réduction de la demande effective entraînant une augmentation du chômage plutôt qu'une diminution. Ainsi pour les keynésiens tout chômage (au-dessus du taux naturel: frictionnel et structurel) est expliqué par une insuffisance de la demande de travail dépendant elle-même des ventes anticipées des entreprises plutôt que du salaire. Le niveau de l'emploi, et donc du chômage, dépendant d'une variable macroéconomique, à savoir la demande globale effective, la solution au chômage est dès lors une solution de politique macroéconomique, à savoir une stimulation, notamment budgétaire et fiscale, de cette demande effective.
En outre, et même en supposant l'existence d'un marché du travail, la théorie des salaires efficients[16] explique que le salaire n'est pas déterminé par l'offre et la demande. En effet selon cette théorie, les entreprises préfèrent payer un salaire supérieur au salaire d'équilibre que le marché déterminerait, car dans ce cas le gain en productivité (efficience) plus que compense l'augmentation du salaire. Ce dernier n'est donc plus cette variable stratégique dont les ajustements (surtout vers la baise) permettent, selon les néoclassiques le plein emploi. Dès lors il ne sert à rien de vouloir supprimer (comme l'exige le FMI) les facteurs de rigidité et qui sont en fait des facteurs de protection pour les travailleurs et dont l'existence est indispensable. Notons en passant, que la théorie des salaires efficients, d'après laquelle l'augmentation des salaires est un préalable à l'augmentation de la productivité, est diamétralement opposée à ce que le FMI recommande/exige et pour qui, il faut d'abord que la productivité augmente pour augmenter les salaires. Par ailleurs, ce marché est en fait segmenté, 'balkanisé'[17] entre différents groupes non concurrentiels à cause par exemple de l'existence de marché, interne, du travail dans les entreprises et qui excluent toute concurrence externe dans la promotion interne (à l'entreprise) des travailleurs[18]**…** entravant encore une fois les mécanismes du marché.

Notons enfin et sans entrer dans les détails, que depuis K.Marx jusqu'à nos jours, en passant par Samir Amin J.Galbraith…, beaucoup d'auteurs soutiennent que les salaires et le niveau de l'emploi sont plutôt déterminés par les rapports de force qui existent entre les travailleurs (syndiqués ou non) et les employeurs. C'est ainsi que Galbraith (1980) rejette l'idée smithienne de la concurrence, entre les travailleurs, dans le marché du travail, pour la

remplacer plutôt par la concurrence (rapports de force) entre employeurs et travailleurs[19].

Ainsi donc et pour résumer, l'école néoclassique montre, sur la base d'hypothèses plus ou moins réalistes, et à travers des artifices mathématiques pompeux (équilibres partiels, équilibre général, optimum de Pareto…), que seule le mécanisme du marché (interaction de l'offre et de la demande), fonctionnant sans entraves, peut promouvoir une allocation optimale du travail. Cependant et comme nous l'avons déjà remarqué, d'autres forces et d'autres facteurs (tels que les caractéristiques spécifiques du marche du travail, les forces institutionnelles, les forces sociologiques, le niveau de la demande globale effective, 'labour hoarding', la theorie des salaires efficients,...) entrent en jeu et sont aussi importants dans la détermination des résultats de l'interaction des agents économiques dans la détermination du niveau d'emploi. Bref la faillite systémique de l'économie de marché est la sous utilisation, au moins, cyclique des ressources économiques d'un pays, et en particulier la ressource travail, dont le gaspillage par son non utilisation (chômage) est inhérent aux mécanismes du marché.

C'est précisément à cause de la nature spécifique du marché du travail que beaucoup d'économistes estiment qu'il est non seulement nécessaire mais même indispensable que l'Etat intervienne dans le marché pour réguler celui-ci. C'est pour cela aussi que les modérés d'entre les néoclassiques, préconisent une réglementation réduite mais raisonnable introduisant une certaine flexibilité dans le marché permettant aux entreprises de s'adapter aux évolutions de la demande de leurs produits et de leur environnement, en leur donnant la possibilité d'améliorer leur compétitivité à travers notamment une meilleur productivité pour leur permettre d'affronter dans de bonnes conditions la concurrence de plus en plus féroce imposée par le globalisation de l'économie mondiale. Toutefois ils acceptent que cette flexibilité soit accompagnée d'un minimum de protection sociale pour les salariés, alors que les ultras parmi eux (les intégristes) prônent tout simplement une absence quasi totale de réglementation. C'est ainsi que pratiquement tous les pays de par le monde, ont entrepris une certaine libéralisation de leur marché du travail (sauf Cuba et la Corée du Nord): une révolution par rapport au passé, mais bien en deçà de ce que recommandent le FMI et les fondamentalistes du

marché, dont certains vont jusqu'à suggérer même la suppression du salaire minimum[20]. Du reste, et encore de nos jours, le salaire minimum, n'existe pas dans plusieurs pays.

Néanmoins, un minimum de protection des travailleurs est indispensable et même un devoir de l'Etat. Autrement ce serait la loi de la jungle qui aurait certainement cours dans les marchés du travail. En effet les législations concernant le travail, n'ont vu le jour qu'après le militantisme souvent sanglant des travailleurs contre l'exploitation scandaleuse et inhumaine de ces derniers (hommes, femmes et enfants) avant et bien après la révolution industrielle en Europe, (et de nos jours encore dans bien des cas) par les entreprises partout dans le monde: jusqu'à 16 heures de travail par jour, tous les jours de la semaine sans week-end sans vacances et dans des conditions horribles. En effet ces législations n'ont pas été le fait de gouvernements ou de patronats magnanimes, bien au contraire elles ont été arrachées, imposées par les travailleurs eux-mêmes grâce à leurs longues et souvent très meurtrières luttes, causées par les abus scandaleux et inhumains des employeurs d'antan et en particulier durant, et longtemps âpres, la révolution industrielle en Europe en particulier. Ces luttes ont été couronnées un peu partout dans le monde par l'apparition de codes de travail régulant le marché du travail. C'est ce que semble oublier ou tout au moins négliger, les intégristes du libéralisme économique, et qui voudraient une dérégulation quasi -totale du marché du travail et préconisent de laisser les employeurs s'autoréguler, s'autodiscipliner, oubliant ou minimisant les leçons que l'histoire et en particulier l'histoire des faits économiques nous a enseigne à ce sujet.

On apprend ainsi que et d'une manière générale, les conditions de travail durant la révolution industrielle par exemple, étaient caractérisées par une très grande insécurité dans le travail, qui se traduisait par une durée du travail allant jusqu'a 15 et même 16 heures par jour, des licenciements abusifs, une très grande précarité du travail, le travail des enfants à partir de l'âge de quatre à cinq ans, une absence totale de protection sociale (assurance maladie, accidents, retraite chômage…). La précarité des travailleurs est telle que «Ils ne savaient pas pendant combien de temps aller durer leur présent travail, et s'ils le perdaient quand et dans quelles conditions ils en trouveraient un autre.

Ils ne savaient pas quand et quel type de maladie ou d'accident les frapperaient, et, bien qu'ils comprissent qu'un à moment ou à un autre… ils ne seraient plus capables d'assumer complètement le travail d'un adulte, ils ne savaient ce qu'il adviendrait alors d'eux… Pour le libéralisme l'insécurité était le prix à la fois du progrès et de la liberté[21]»!!! Ce qui est encore vrai pour les libéraux de nos jours. Les conditions de travail étaient des plus épouvantables et inhumaines: «Vers 1840. Les ouvriers travaillent en moyenne 12 à 14 heures par jour et même 15 heures dans les industries textiles, pour des salaires de subsistances… [La durée du travail] n'est nulle part limitée]… [Il est courant de voir des enfants au travail] à partir de l'âge de quatre à cinq ans… Plus dociles, moins payés, plus agiles et plus aptes à certains travaux que les adultes, ils constituent une force de travail exploitée sans merci. Levés des l'aube, se rendant à pied à leur travail, debout la journée entière, mal nourris, mal vêtus, ils sont soumis… non plus à un travail, une tache, mais à une véritable torture»[22].

De plus les accidents du travail ont lieu très souvent et ce qui aggrave encore la situation des ouvriers c'est que faute de législation concernant la protection sociale, le salaire est totalement arrêté aussitôt l'accident arrivé. Il y avait dans les mines seulement une moyenne de «1400 morts par an dans les années 1840 dans la seule Angleterre. La même succession de désastres se répète sur le continent: la catastrophe minière de Courrières [en France] fait 1200 morts en 1906!!!... Les accidents mineurs, affectant une personne à la fois, sont la routine en l'absence de dispositifs de protection. Les blessés, les infirmes du travail, les handicapés se retrouvent à la rue sans autre ressources que la mendicité faute d'assurance accident…Ce sont de continuels massacres. Aucune précaution n'est prise pour sauvegarder la vie des ouvriers, et comme les compagnies sont toutes puissantes, que les tribunaux leur sont acquis et que la loi elle-même est en leur faveur, elles ne se gênent pas…En France on compte…2395 tues en 1909 et 434.310 blesses[23]!!! Tous ces accidents n'émeuvent guère la société qui trouve des médecins pour en minimiser la portée: «quel tort professionnel peut faire la perte d'un pied à un ouvrier qui travail assis?» …Les maladies du travail (saturnisme, silicose, scolioses, asthme, tuberculose, trouble de la vue) sont également la norme….

La répression des mouvements ouvriers est féroce… En France la litanie des grands massacres lors des soulèvements populaires (1834:400 morts, 1848: 5.000 morts, 1871: 30.000 morts!!!) est accompagnée des multiples répressions locales lors des grèves et manifestations… Le 1er mai 1891, pendant une grève à Fourmies, l'armée tire sur des manifestants et fait neuf morts ; depuis la célébration de cette date dans le monde ouvrier prend en France une résonance particulière… Mais la répression ne se limite pas à ces affrontements violents et épisodiques, elle est permanente dans la grande usine qui impose une discipline de fer, une surveillance constante des ouvriers et ouvrières au travail, une pluie d'amendes aux moindres incartades... [En bref cette période s'illustre par des] inégalités incommensurables [et une] exploitation forcenée dont sont victimes femmes, hommes et enfants ouvriers. Finalement et quant aux vacances elles n'existaient même pas dans les rêves des ouvriers qui n'avaient même pas droit aux repos hebdomadaires (week end). En Angleterre par exemple, durant la révolution industrielle, Manchester's cottonopolis, la Métropole de l'industrie du coton, était considérée comme le paradis des industriels et l'enfer des travailleurs*.

Le travail des enfants est encore très courant de nos jours, surtout en Afrique, en Asie et en Amérique latine, mais très souvent pour le compte de sociétés multinationales occidentales pour contourner les lois de leur pays d'origine. Pourtant le travail des enfants en bas âge est non seulement condamnable moralement mais il est également néfaste d'un point de vue économique, puisqu'il réduit ou empêche l'investissement dans le capital humain que sont ces enfants (éducation, meilleur santé…) et diminue ainsi le taux de croissance économique potentiel.

* Pour plus de détails sur les conditions de travail durant cette période en Angleterre, consulter les ouvrages à ce sujet de Charles Dickens , Karl Marx, Engels, et en particulier l'ouvrage de ce dernier: *The Condition of the Working class in England,*1953, Standford university Press. Voir aussi l'ouvrage *The Jungle* (1906) de Upton Sinclair où il dénonce "l'inferno de l'exploitation", la misère ouvrière et l'absence de contrôle sanitaire dans l'industrie de la viande à Chicago aux USA.

Malgré cela, les améliorations des conditions de travail qui ont été imposées au patronat par les luttes ouvrières, n'ont eu lieu cependant que graduellement sur une très longue période de temps. En effet et par exemple aux USA, c'est seulement à partir de la grande dépression, avec le New Deal de 1933 (et surtout le second New Deal de 1935), que les droits des travailleurs, tels que le salaire minimum, la sécurité sociale, tarifs spéciaux pour les heures supplémentaires, l'interdiction du travail des enfants, la semaine des 40 heures, la légalisation des négociations collectives par les syndicats, la réglementation des conditions de travail (accidents de travail...)... ont été adopté officiellement par la première femme ministre aux USA, Frances Perkins, ministre du travail sous le président Franklin D. Roosevelt [24]. Cependant et à cause notamment de la concurrence très rude introduite par la mondialisation, mais aussi à cause de la poursuite excessive et sans merci du maximum de profit, les acquis sociaux dans le domaine du travail sont l'objet de multiples assauts, soit par des organisations internationales tels que le FMI, OCDE..., soit par des méthodes légales et même extra légales:

C'est ainsi que de nos jours les conséquences d'une dérégulation excessive (appelée pompeusement: réforme structurelle) du marché du travail sont désastreuses pour les travailleurs. C'est ainsi par exemple qu'au Japon la dérégulation, qui a tué le fameux paternalisme des entreprises japonaises qui plus ou moins prenaient en charge leurs employés et leurs familles jusqu'à la retraite (contre une exploitation jusqu'à la fine de leurs vies), a eu pour effet la création d'un marché du travail segmenté (dual market) en deux parties, un marché de travail à deux collèges: le première comprenant les travailleurs dits «réguliers», permanents à contrat de travail à temps indéterminé, et qui sont bien protégés ; le deuxième comprend les travailleurs dits «irréguliers» temporaires et à temps partiels, qui représentent un tiers de la force de travail Japonaise et qui n'ont aucune protection légale, beaucoup d'entre eux dorment dans des dortoirs appartenant aux entreprises, ce qui fait que quand l'un d'eux est licencié il perd non seulement son travail mais également son domicile et devient un chômeur SDF: comme cruauté on ne peut pas faire mieux. Avec la crise actuelle pratiquement tous les travailleurs licenciés au Japon sont des irréguliers dont la plupart ne sont pas couverts par l'assurance sociale et dorment dans les rues sur des cartons, comme chez nous dans certains endroits[25]. C'est cette cruauté qu'on appelle flexibilité et qu'on veut

promouvoir, voire l'imposer comme en témoigne J. Stieglitz dans plusieurs de ses écrits*, dans tous les pays y compris l'Algérie.

Là où les recommandations ou les exigences du FMI sont ignorées, d'autres méthodes sont utilisées pour contourner la législation du travail et faire travailler les employés plus que les 8 heurs par jour par exemple: c'est tout simplement faire, faire aux employés, en huit heures, la charge de travail de 10 voire 12 et même 14 heures et plus: soit en augmentant la cadence des tâches à accomplir pour les ouvriers manuels ; soit gérer le travail à accomplir par lots (ou projets) et fixer un délai très court de telle sorte que les employés soient obligés de faire des heures supplémentaires non payées ; soit travailler volontairement pendant le week end chez eux ou sur leur lieu de travail pour terminer la tâche dans les délais exigés. Quant aux cadres et sous-cadres il est devenu normal qu'ils travaillent plus que les 8 heures réglementaires et ce dans pratiquement tous les pays. Ces astuces ont pour résultat un surmenage des travailleurs concernés qui poussent un grand nombre d'entre eux soit dans les hôpitaux psychiatriques, soit comme récemment en France carrément au suicide, comme chez Thalès et chez France télécoms: chez ce dernier une vingtaine de suicides ont eu lieu (malgré les avertissements des syndicats dont les patrons n'ont pas tenu compte) [26].

Ce phénomène, qu'on appelle désormais le syndrome de France télécoms, voit le jour aussi dans La Poste en France, qui d'un service publique a été transformé en une société anonyme et qui est dès lors gérée en tant que telle. D'autres employés ont recours à toutes sortes de drogues, y compris les drogues fortes et dangereuses telles que la cocaïne «plusieurs dizaines de banquiers par année venant de plusieurs pays, sont soignés dans l'hôpital universitaire de Genève, pour leur dépendance à la cocaïne, qu'ils consomment dans leur travail, pour résister à la fatigue et travailler davantage»[27]. D'autres méthodes d'exploitation ont été décelées, surtout dans le Tiers Monde: c'est ainsi par exemple qu'environ douze minutes de travail, suffisent à un travailleur à Chicago ou Tokyo ou Toronto pour pouvoir s'acheter un hamburger Big Mac, alors qu'il faut environ deux heures de

* Notamment dans son fameux ouvrage: Globalisation and its discontents, Norton, New York, 2002.

travail pour un habitant de Mexico, Djakarta ou Nairobi pour s'acheter le même Big Mac[28]**.** En Californie, USA, et pas plus tard que vers la fin 2005, les conditions de travail des mexicains (hommes femmes et enfants) illégaux dans les fermes américaines étaient atroces. Il a fallu qu'il y ait plusieurs morts dans les champs, dus à la dureté des conditions de travail, pour qu'une législation concernant une protection relative de ces travailleurs soit finalement introduite[29]**.**

Aux USA les gouverneurs ultralibéraux (partisans du fondamentalisme du marché), des Etats du Mississipi, Virginia, Floride, Texas, Louisiane, Caroline du Sud et Alabama, ont refusé l'assistance financière, pour les chômeurs, du gouvernement fédéral à travers le stimulus budgétaire du président Obama, car disent-ils, ils ne veulent pas aider les gens qui ne veulent pas travailler (!!!), ceci à un moment où les entreprise licencient par milliers et où le chômage a dépassé les 10 % dans une des plus grande récession depuis les années trente. Une autre raison de leur refus est que l'aide fédérale est conditionnée: l'Etat bénéficiaire doit en effet, revoir sa législation concernant les allocations-chômages pour notamment augmenter celles-ci et les étendre dans le temps à plus d'une année, alors que par le passé ces aides aux chômeurs étaient (et le sont encore dans certains Etats) dérisoires et ne dépassaient pas les six mois. Dans l'Etat de la Caroline du Sud il a fallu un jugement de la cour suprême de l'Etat pour obliger le gouverneur d'accepter l'aide financière fédérale pour les chômeurs[30]**.** Alors n'oublions pas que ce ne sont là que quelques conséquences de la foi aveugle en le 'Dieu' Marché et de la réforme structurelle exigée par le FMI.
Alors qu'en Norvège par exemple les chômeurs avaient droit à une allocation chômage pour plusieurs années (plus de 5 ans) celle-ci n'excédait pas les six à 12 mois seulement (selon l'Etat) et pour environ la moitié seulement de la population active aux USA, avant l'élection du président Barak Hussein Obama[31] qui a amélioré un peu la protection sociale des travailleurs mais qui demeure, malgré cela, encore en deçà de ce qui est humainement nécessaire, avec un filet social parmi les plus faibles des pays riches. Notons toutefois, que depuis l'élection d'Obama, le patron de l'AFL-CIO, syndicat américain des ouvriers, a été reçu pratiquement une fois par semaine à la Maison Blanche. Avant cela le président G. Bush l'a invité une seule fois en huit ans, à la Maison Blanche et une nouvelle loi a été votée pour rendre plus facile la

création de syndicats des travailleurs dans les entreprises américaines. C'est le début d'un renforcement du mouvement ouvrier aux USA qui s'est énormément affaibli depuis l'élection du président R. Reagan en 1980 (et avec l'élection de Margaret Thatcher dans le RU). Ce mouvement a reçu l'appui publique de quarante économistes américains parmi lesquels on trouve notamment K. Arrow, R. Solow et J. Stieglitz afin disent-ils d'augmenter le pouvoir de négociation («bargaining power») des ouvriers américains et rendre l'affrontement entre offre et demande de travail un peu plus juste. En effet et par exemple, 0,1% des Américains à très haut revenue ont gagné 20 fois plus que 90 % des Américains (à bas revenue) en 1997 ; en 2006 la différence s'était agrandi jusqu'à 77 fois[32]**.** Ainsi en dépravant les travailleurs de leur portion légitime du gâteau les riches ont fait voler en éclat la théorie néoclassique de la distribution des revenus et qui est une des justifications de leur théorie du marché du travail et de la distribution des revenus. En tout cas c'est là un exemple du fiasco de la pratique du capitalisme pur et dur: ils refusent de plafonner la paye des dirigeants des entreprises (avec en plus tous les honteux bonus et parachutes dorés), au même moment où ils conseillent la baisse des salaires et tout cela pour soi-disant rétablir le plein emploi.

De plus et suite à la globalisation de l'économie qui a induit une concurrence internationale féroce, les syndicats des travailleurs ont beaucoup perdu de leur importance et de leur influence dans le marché, en particulier à cause de la menace (chantage honteux) de la délocalisation par les entreprises, et ils ont dus dans beaucoup de cas accepter une réduction des salaires réels ainsi que d'autres bénéfices (comme par exemple en Allemagne dans le début des années 2000 sous le Chancelier Allemand Schroeder[*]). En 2004, les entreprises françaises et allemandes, et devant selon elles, l'inertie des gouvernements, ont lancé de véritables assauts programmés contre la semaine des 35 heures. C'est ainsi que Siemens par exemple, a fait pression sur le syndicat le plus fort en Allemagne, IG Metall pour lui imposer une semaine de travail de 40 heures et sans augmentation du salaire, contre le report de la délocalisation de la branche des téléphones portables en Hongrie. Ce 'siemens

* Qui a introduit des réformes dans le marché du travail dans le sens de plus de flexibilité pour les entreprises, ce qui lui a couté par la suite son poste de chancelier lors des élections de 2005.

model' comme il a été appelé a été suivi par des dizaines d'entreprises en Allemagne, toujours brandissant la menace des délocalisations[33]. D'autres fois on a essayé tout simplement de créer des divergences entre les grands syndicats tels que IG Metall, Ver.di, DAG, GDL[34]… Même des artifices juridiques ont été utilisés pour réduire l'influence des syndicats, comme le montre le parfait exemple suivant: Début octobre 2009, le gouvernement Néerlandais (sous la pression du Patronat) a décidé d'augmenter l'âge pour bénéficier d'une pension de retraite spéciale appelée AOW*, de 65 a 67 ans ; par réaction, les syndicats des travailleurs des transports urbains (bus, trains, taxis…) ont décidé de faire une grève. Le comble est que cette grève a été interdite par la justice sous prétexte…qu'elle ne concernait pas une relation de travail conflictuelle entre les employés et leurs patrons. Mais en fait cette pension est directement liée aux salaires puisque les cotisations obligatoires dépendent du niveau du revenu de chaque résident et est donc un des éléments des prestations salariales, des conditions de travail et de retraite, objets des négociations collectives entre les syndicats des travailleurs et du patronat.

Très récemment (octobre 2009) le président Mexicain a dissout la société LyFC, deuxième distributeur d'électricité du pays et qui avait des difficultés financières, et en a profité pour licencier les 60.000 salariés de l'entreprise et carrément rayer de la carte leur Syndicat le (SME), qui existait depuis 95 ans.

Début 2005, la grande chaîne des super marchés américaine, la multinational Wal-Mart, et pour donner l'exemple (un vrai chantage) à tous ses employés à travers le monde, a carrément fermer boutique, dans une ville au Canada, car ses employés avaient formé quelques mois auparavant, le premier syndicat de ce géant américain du commerce de détail, syndicat dont ne voulait bien évidemment pas, la direction de Wal-Mart.

Enfin parfois on a simplement recours à la corruption des dirigeants syndicaux, comme cela s'est passé, en Allemagne (chez Volswagen

* C'est une pension qui est donnée a tout résident (national ou étranger) des pays bas a raison de 2% par année de résidence entre 15 et 65 ans. Elle est indexée sur l'inflation et ajustée en conséquence chaque année. Son montant est plus au moins égal au smig.

récemment) et ailleurs. De plus et de nos jours, l'Internet, les blogs, les SMS, les films vidéo, les photos par téléphone portable, souvent non seulement remplacent mais ils jouent un plus grand rôle de mobilisation que les syndicats. Ceci constitue une autre source de rigidité du marché qu'il est pratiquement difficile d'ignorer et impossible de supprimer.

4. Recommandations:

Ce sont donc le militantisme des travailleurs eux-mêmes, et d'une manière générale les pressions exercées par les sociétés civiles progressistes et enfin les abus qui apparaissent dès que le marché du travail est un tant soit peu dérégulé, qui ont donnés naissance, à différentes législations du travail, plus ou moins sévère, dans tous les pays pour accorder un minimum de protections aux travailleurs. Seulement il ne faut pas passer d'une situation d'exploitation à outrance à une protection trop exagérée, qui d'une part est handicapante pour l'emploi en décourageant le recrutement par les entreprises existantes et la création de nouvelles entreprises, et qui d'autre part en profitant particulièrement aux travailleurs qui ont déjà un emploi (les insiders), nuisent aux demandeurs d'emplois (les outsiders) qui leur devient ainsi de plus en plus difficile de trouver un emploi et encourage le travail informel, donc sans protection aucune. En effet, si les lois réglementant le marché du travail protègent plus au moins bien les travailleurs déjà employés, elles rendent néanmoins les licenciements très coûteux et plus difficiles, et dissuadent ainsi fortement le recrutement de nouveaux travailleurs par les entreprises, encouragent les délocalisations affaiblissant ainsi la force des syndicats honnêtes et augmentent la précarité de l'emploi, freinant ainsi l'emploi, ce qui participe à un chômage plus important et à un PIB inférieur au potentiel. Si donc ces lois protègent ceux qui ont déjà un emploi, cela se fait souvent au détriment de ceux qui en cherche un et qui n'en trouve pas.

Dès lors la réforme du marché du travail telle que conçue par le FMI, va créer un vrai dilemme aux autorités chargées de sa mise en œuvre, quand elles y sont forcées: un dilemme (un 'trade-off') de flexibilité contre la sécurité. En libéralisant au maximum le marché pour le rendre très flexible pour, tout au

moins théoriquement, encourager l'investissement et par la suite la croissance économique et l'emploi, le législateur va fragiliser la position des travailleurs, dernier souci du FMI. Mais en veillant à protéger les travailleurs pour leur assurer un minimum de sécurité, le législateur va introduire des rigidités dans le marché qui vont réduire l'emploi, pour les raisons dont nous avons déjà parlé. Le problème, c'est que la poursuite de ces deux objectifs, flexibilité et sécurité, nécessitent des mesures de politique économique contradictoires, en ce sens que les mesures prises pour rendre le marché plus flexible vont entraîner moins de protection et moins de sécurité pour le travailleur, d'où la difficulté de la réforme[35].

Pour sortir de cette impasse, il nous faut donc une réforme qui introduit une flexibilité dans le marché pour encourager et ne pas dissuader la création de nouveaux emplois, sans oublier la protection des travailleurs, une réforme donc de juste milieu. C'est ainsi qu'au Danemark, qui en 1994 faisait fasse à une situation économique très mauvaise et qui durait dans le temps, avec des taux de croissance très faible et un chômage élevé et grandissant, et devant l'incapacité du marché à résoudre ce dilemme, certains économistes ont proposé un modèle, appelé flexicurité[36] qui permet à la fois une grande flexibilité pour les employeurs et une bonne sécurité pour les travailleurs, et qui est plus au moins suivi un peu partout en Europe. Ce modèle, par opposition à la pratique anglo-saxonne, semble être la réponse de l'Europe au dilemme du maintien et de la promotion de la compétitivité des entreprises européennes en même temps que la préservation du fameux modèle social Européen dans le cadre d'une économie de marché sociale mais hautement compétitive. Il est mise en œuvre à travers une tripartite: employeurs, syndicats et l'Etat. Les coûts financiers de la flexibilité (et donc de l'insécurité pour les travailleurs: licenciements…) qui en résultent, sont pris en charge non pas par les entreprises mais par l'Etat qui devient ainsi le pivot de ce modèle. Ce qui est intéressant dans ce modèle c'est qu'il propose une nouvelle gestion de tout le marché du travail et non pas seulement la question des salaires, c'est-à-dire y compris la gestion des recrutements, des licenciements, des assurances sociales (maladies, accidents, retraites..), de la formation continue des travailleurs, des grèves… sur la base d'accords conclus par la tripartite, bref le modèle est une sorte de combinaison de

contrats de travail suffisamment flexibles et d'une protection sociale adéquate.

Ceci est déjà un renoncement à la poursuite systématique de l'orthodoxie du FMI et un camouflet à celui-ci, puisque le modèle implique sa gestion par l'Etat. Ceci suppose une intervention très active et une participation financière de l'Etat qui aura donc un effet négatif sur le déficit budgétaire et sur la dette publique, ce qui est contraire à ce qui est requit par le FMI. Mais un plus grand camouflet est venu plus tard à savoir la crise économique mondiale actuelle, puisque la libéralisation des marchés du travail un peu partout dans le monde n'a pas empêche la crise économique la plus sévère depuis la grande dépression d'entraîner un chômage massif sans précèdent dans le monde entier. Du reste cette crise a commence et a été plus sévère et profonde, en ce qui concerne l'augmentation du chômage et la baisse des taux de croissance, précisément dans les pays précurseurs de l'ultralibéralisme dans le marché du travail, à savoir: les USA et la Grande Bretagne (et l'Irlande) et même la Chine où, paradoxalement les travailleurs, surtout dans le privé, sont moins protégés que même aux USA et où les conditions sont dans beaucoup de cas atroces* Par contre les pays qui ont modérément libéralisé leur marché, tels que la France, Les Pays Bas…la crise a été mitigée et moins sévère pour l'emploi. Et contrairement aux théories des néoclassiques ce sont les gouvernement (et les banques centrales) et non pas le marché qui ont pu réduire énormément l'impact de la crise sur l'emploi, par une intervention sans précédent dans le marché à travers des mesures économiques exceptionnelles, plus au moins différentes les unes des autres mais dont l'objectif est le même: ralentir et réduire au maximum les licenciements (souvent préventifs par des entreprises non encore en difficulté) à travers le partage des charges sociales et parfois même des salaires des employés entre l'Etat et les entreprises.

* The Economist, 01/08/09, p.46. Les autorités ont quand même récensement commence à réguler le marché dans le sens d'une meilleur protection des travailleurs: voir The Economist, 28 juillet 2007, p.62.

Cependant, cette flexicurité, et les législations sociales surtout, n'auront de portée que si elles sont effectivement appliquées. C'est dire l'importance, surtout dans un pays comme l'Algérie, du corps d'inspecteurs du travail qui doivent être compétents, dynamiques et surtout honnêtes (résistant les tentatives de corruption et/ou menaces de tous genres). Ce sera un travail ardu, difficile et même dangereux car les pratiques abusives continues de nos jours, plus au moins férocement et plus au moins intensivement, un peu partout dans le monde, certes pas officiellement mais elle existent quand même, surtout dans le secteur informel, en Algérie comme ailleurs: des pays asiatiques se sont développés grâce aux fameuses «sweat shops» [ateliers de sueur], qui existent encore de nos jours tel par exemple les sweat shops en Indonésie où les produits de sport NIKE sont fabriqués et qui ont été récemment dénoncées par le documentaliste American de gauche, Michael Moore. Cela devrait nous faire réfléchir quant à la soi-disant concurrence loyale que l'OMC voudrait promouvoir quand on sait que plusieurs de ces pratiques de travail humiliantes et dégradantes pour le genre humain, ont toujours cours dans pas mal de pays membres.

L'Algérie ferait donc bien de s'inspirer du modèle de flexicurité (si le pays en a les moyens financiers) car, une trop grande rigidité du marché du travail conduirait à l'augmentation du chômage et aura des conséquences désastreuses pour notre pays: les chômeurs ont en effet le choix entre devenir criminels, harragas ou terroristes ; voici en effet ce qu'un chômeur harrague potentiel interviewé par Elkhabar, dit a ce propos: ««il a juré qu'il avait trois choix à faire: soit prendre une barque et quitter le pays, soit devenir un criminel et soit joindre les fiefs des terroristes. Il a ensuite ajouté: «pensez vous pas que j'ai fait le mauvais choix …devenir harrag ou devenir terro?»… car ils pensent que la misère qu'ils vivent en Algérie, est plus pénible que celle en Europe… Quand on met un clandestin désespéré derrière les barreaux en compagnie de vrais criminels, on l'entraîne en fait et on le pousse à devenir un criminel professionnel plus tard, tout comme les groupes terroristes que les centres de détentions installés à Régane et ailleurs en 1992, au sud d'Algérie, ont participé à créer»[37].

Toutefois les autorités doivent bien avoir à l'esprit qu'il est difficile et même périlleux pour les gouvernements d'aller trop loin dans ce domaine de flexibilité. Notons ici que même les pays occidentaux, qui ont de tout temps adopté l'économie de marché, ont des problèmes à libéraliser leur marché du travail. Excepté la Grande Bretagne et les USA, le seul pays à avoir essayé d'aller très loin dans la libéralisation de son marché du travail est l'Allemagne sous le chancelier Schroeder, ce qui lui a valu son poste aux élections durant les quelles il a été battu[38]**.** En France le premier ministre de Villepin à tenter sans succès, une petite libéralisation du marché du travail, pour l'emploi des jeunes, mais cela lui à pratiquement coûté une candidature à la présidence de la république et peut être même la présidence, en plus d'un grand mouvement de protestation sociale des jeunes qui craignaient la précarité de l'emploi que la libéralisation aurait introduite, et qui l'a obligé à changer d'avis. En effet une trop grande flexibilité va donner naissance à des abus qui vont créer un climat d'insécurité qui risque de conduire vers des troubles sociaux graves. Et comme il a été dit par un sage, il vaut mieux régler par 'des moyens pacifiques et constitutionnels et le plus vite possible tout (ici le problème de l'emploi) ce que ferait une révolution par des moyens violents': ici donc, l'Algérie devrait rendre le marché du travail suffisamment flexible pour encourager ou tout au moins ne pas décourager les initiatives potentielles de création et/ou de développement de nouvelles entreprises, surtout les PME, grandes créatrices d'emplois, mais en même temps protéger suffisamment les travailleurs et ne pas les laisser à la merci des employeurs[39]**.** De plus il faut également réglementer l'intervention des syndicats dans le marché. Il est très évident que les syndicats sont nécessaires pour protéger les travailleurs (qui sont déjà employés) en imposant des salaires décents, des conditions de travail satisfaisantes… Cependant cette protection a des effets secondaires négatifs. Tout d'abord elle se fait au détriment des travailleurs sans emploi. Par ailleurs l'existence de syndicats forts (ou trop forts) et même la seule possibilité de création de syndicats freinent et/ou dissuadent beaucoup d'investisseurs craignant d'être l'objet de ce qu'on appelle le hold up du capital (physique et humain) par les syndicats: en effet l'entreprise devient l'otage de son équipement une fois installé, car sa revente ou sa délocalisation devient très difficile sinon impossible. Les syndicats en profitent pour demander, exiger, des salaires trop élevés aux yeux des investisseurs, et grignoteraient ainsi sur les profits futurs. Ce phénomène

explique, au moins en partie, pourquoi dans nos pays les hommes et femmes d'affaires, au lieu d'investir ou de réinvestir leurs profits dans l'industrie, se dirigent plus tôt vers le secteur du commerce interne ou externe où le personnel nécessaire est très réduit et où donc la possibilité de créer un syndicat est très réduite, et éviter ainsi d'être 'l'otage' d'un quelconque syndicat, car en cas de conflit avec les travailleurs et/ou en cas d'une grève sans issue, il leur suffit de fermer boutique et aller ailleurs sans laisser derrière eux usines ou équipement lourd et coûteux. Ainsi donc la présence réelle ou potentielle de syndicats, surtout si elle n'est pas réglementée, peut être un frein à la création d'emplois et être ainsi une des sources du chômage. Pour les mêmes raisons les entreprises sont dissuadées d'investir dans la formation professionnelle spécifique de leur personnel (donc dans le capital humain) pour leurs opérations de production, de peur d'être pris en otage précisément à cause de cet investissement spécifique par leur personnel[40], ce qui peut entraîner une augmentation du chômage structurel. De plus il faut bien reconnaître que très souvent dans notre pays et ailleurs, certains syndicalistes se préoccupent beaucoup plus de leurs propres intérêts que de ceux des travailleurs qu'ils sont supposés défendre, comme cela a été, et est encore, le cas en Algérie et ailleurs. In Mexico par exemple surtout pendant le règne du parti unique (le PRI), les leaders des syndicats officiels étaient utilisés (soudoyés) pour s'opposer aux, et éliminer, les vrais et honnêtes représentants des travailleurs. Par ailleurs, ce dont l'Algérie a besoin, c'est d'une réforme du marché du travail qui privilégie le travailleur Algérien. En effet il est anormal, inacceptable que des sociétés étrangères, d'abord décrochent des marchés publiques au détriment ou sans la participation des entreprises algériennes, publiques ou privées, et qu'ensuite elles importent une main d'œuvre étrangère qualifiée et non qualifiée (jusqu'au simple manœuvre comme par exemple les manœuvres Chinois, égyptiens…) ou des employés pour des emploies qui peuvent être pourvus par des Algériens. Les grands projets d'infrastructure ne doivent pas avoir pour objectifs le projet per se seulement, avec les délais de réalisation comme top priorité, mais ils doivent être également et surtout un moyen d'emploi, des jeunes en particulier (et d'acquisition du savoir faire et de la technologie). On devrait exiger de tout employeur et en particulier les sociétés étrangères de prévoir une formation (théorique et/ou pratique) pour les Algériens, de telle sorte que

même les emplois qui ne peuvent être satisfaits, au départ, par le marché algérien le seront d'une manière graduelle après la formation.

Par ailleurs, toutes ces réformes ont pour objectifs et/ou résultats directs ou indirects une augmentation de l'emploi à travers notamment une croissance économique génératrice d'un volume d'emploi conséquent. Or ces réformes sont indispensables les unes aux autres, car elles sont complémentaires les unes des autres: le succès de l'une, quant à l'effet sur la croissance et l'emploi, dépend du succès des autres, et l'une sans les autres est vouée à l'échec: toute réforme menée individuellement et isolément n'a pas de chance de succès. Dès lors, la réforme du marché du travail ne peut être efficace et porter ses fruits que si elle est complétée par les autres réformes économiques et institutionnelles indispensables à une transition bénéfique vers une économie de marché. Toutes ces réformes doivent donc être menées conjointement. Une mise en œuvre sérieuse, continue, cohérente, intelligente, avec discernement de toutes les réformes et non pas seulement celle du marché du travail, devient dès lors indispensable.

Dans ce cadre l'Algérie a besoin non pas d'un Consensus de Washington mais d'un Consensus d'Alger, un minimum de consensus sur l'allocation de nos ressources, sur les réformes économiques, sociales et surtout politiques à travers notamment des réformes institutionnelles adéquates… et au diable l'OMC et consorts (Arabes ou pas)… pour le moment, car la mondialisation veut dire, surtout si le pays n'est pas prêt pour cela, qu'on donne son accord par traité international qu'on vienne piller nos ressources et exploiter notre peuple ; les pilleurs et exploiteurs n'auront dès lors, plus besoin de le faire par la colonisation ou autres formes d'intervention militaire…

Conclusion:

La réforme du marché du travail que le FMI prescrit, rime avec dérégulation de ce marché et en fait de tous les marchés. Or c'est précisément cette dérégulation et la croyance aveugle dans la capacité de tout marché de s'autoréguler, qui a non seulement été à l'origine, mais qui a également beaucoup contribue à la sévérité, de la crise économique mondiale actuelle quant à l'augmentation du chômage un peu partout dans le monde, puisque la première mesure prise par les entreprises en difficulté a été des licenciements massives de leurs employés, parfois même des licenciements préventifs, donc pas nécessairement indispensable... C'est en particulier la dérégulation des marchés financiers qui, à travers la crise financière actuelle a ruiné, entre autres des centaines de banques à travers le monde, y compris certaines des plus grandes dans le monde, ainsi que malheureusement des millions de personnes à travers le monde, qui ont perdu leurs pensions de retraite, ou perdu leur travail…

Mais partout dans le monde les gouvernements ont volé au secours des banques qu'ils ont renflouées avec l'argent des citoyens contribuables, alors que les gens qui ont perdu leur travail directement à cause de cette crise et indirectement à cause de la dérégulation du marché du travail, n'ont eu pour toute assistance qu'une allocation chômage bien maigre et très temporaire dans de nombreux pays. En effet, et après toutes les rhétoriques et les débats sur la libéralisation et la flexibilité du marché du travail et la politique des hands-off de l'Etat, il y a eu un changement radical dans les politiques économiques, et en particulier celles concernant le marché du travail, dans pratiquement tous les pays y compris les USA, qui ont pris un tournant de pratiquement 360 degrés. Partout les gouvernements (même aux USA et dans le RU) sont entrain de subventionner les charges salariales des entreprises, y compris et même les salaires, pour que celles-ci ne licencient pas leurs travailleurs: on est bien loin de la soi-disant autorégulation et autocorrection du marché et de la soi-disant autodiscipline de ses participants, qui auraient résolu ce problème de chômage très rapidement par le jeu de l'offre et de la demande et l'ajustement par les salaires, sans aucune intervention externe.

Quelle confiance peut on accorder à des entreprises dont le seul leitmotiv est la poursuite du profit maximum (quel qu'en soit le prix social, humain, écologique…) quant l'histoire nous enseigne que des entreprises n'ont pas hésité à pousser leur gouvernements à commettre des assassinats d'hommes d'Etat (comme par exemple l'assassinat de Alliende, sous la pression des multinationales américaines pour récupérer les mines et en particulier les mines de cuivre au Chili) ou aller en guerre contre un pays pour des raisons surtout économiques (exemple la dévastatrice guerre contre l'Irak et qui dure depuis Mars 2003 sous l'impulsion notamment, et entre autres, de l'industrie pétrolière américaine) et quand c'est précisément cette poursuite aveugle, excessive et sans scrupule aucun, du gain maximum, qui a été l'une des causes principales de la crise économique que vit le monde de nos jours. Par ailleurs et comme l'augmentation du chômage se manifeste en général avec un lag (retard, écart) de temps par rapport à la baisse de la production et continue à durer même après la sortie de la récession, il est à craindre, d'après les experts, que la sévérité du chômage massif que connait le monde aujourd'hui, va en s'accentuant jusqu'au moins vers l'année 2012. Il est à noter enfin que la sévérité du chômage est plus grande aux USA qu'en Europe, justement parce que le marche du travail est plus flexible en Amérique qu'en Europe, les travailleurs Européens jouissant d'une beaucoup plus grande protection que leurs homologues Américains. Mais malgré la sévérité de la situation et bien qu'il est de notoriété publique que l'une des causes essentielles de la crise financière et économique actuelle, est le règne de la dérégulation excessive et/ou l'absence et la faiblesse de la régulation quand elle existe, les ultras-libéraux et après avoir adopté un profil bas pendant un moment, reprennent du poil de la bête, et continuent a 'exiger' une flexibilité quasi-totale du marché du travail car d'après d'eux, plus il est facile de détruire les emplois, par des licenciements faciles et non coûteux, et plus il sera facile d'en créer des nouveaux.

En Algérie, la libéralisation somme toute relative du marché du travail, n'a pas donné les résultats bénéfiques prévus par le FMI. En effet l'augmentation, loin d'être satisfaisante, du taux de croissance économique (autour de 4 à 5%, réalisée ces dernières années, n'est que conjoncturelle, elle n'est pas structurelle, donc pas permanente et ne s'inscrit pas dans la durée, tout comme donc l'emploi qu'elle engendre. En effet cette augmentation de la

croissance économique, (dont les fruits n'ont pas été distribuées avec équité), et de l'emploi, est due principalement aux deux plans de relance économique (stimulus budgétaires) entrepris par l'Etat depuis l'an 2000 (avec le troisième plan qui a commence en 2009) et qui malheureusement ont privilégié la demande (et donc l'importation) au détriment de l'offre nationale, et dont l'effet multiplicateur a joué beaucoup plus en faveur des pays fournisseurs de l'Algérie qu'a cette dernière. Dans ce cadre et malgré les mesures déjà prises concernant le marché du travail, il est nécessaire d'aller encore plus de l'avant dans la recherche d'une meilleur flexibilité sans pour autant ignorer la protection des travailleurs en s'inspirant du modèle de la flexicurité en l'adaptant aux spécificités du pays.

En outre, il faut une mise en œuvre sérieuse, continue, cohérente, intelligente, avec discernement…de toutes les réformes citées plus haut, mais en les adaptant au contexte algérien, c'est-à-dire avec discernement, intelligence, cohérence… Ici, on ne mettra jamais assez en garde les responsables, contre toute dérégulation excessive de tout marché, et contre l'application à la lettre et aveuglément des mesures et politiques recommandées par les institutions financières internationales (FMI, la Banque Mondiale…), y compris la réforme du marché du travail. Toute réforme mise en œuvre selon les recettes des ultralibéraux (qui préconisent une dérégulation totale du marché et par suite de faire confiance aux employeurs pour s'autoréguler et s'auto discipliner contre tout abus!!!) peut avoir des conséquences non seulement économiques mais sociales et politiques désastreuses. Toutes les recommandations du FMI et autres think tank[41], soi-disant indépendants, doivent être bien évidemment prises au sérieux mais également soigneusement étudiées et analysées avant de les appliquer, avec intelligence et circonspection, notamment en les filtrant à travers le contexte économique, social, politique et historique du pays, et en tenant impérativement compte, des expériences des autres pays dans le domaine, pour éviter les crises financières, sociales, politiques… dont ont été victimes certains des 'bons élèves' du FMI (tels par exemple, les pays asiatiques en 1979 et l'Argentine plus récemment). Ceci simplement parce que les politiques économiques préconisées par le Consensus de Washington qui ont été recommandées/exiges par le FMI[42] et le ministère des finances des USA (US Treasury) sont basées sur une croyance aveugle, par les fondamentaliste du

marché dans la main invisible d'Adam Smith et donc dans les virtus du marché et ont pour objectif de réduire ou même minimiser le rôle du gouvernement dans la sphère économique: pour eux le moins une économie est gérée par l'Etat et le mieux qu'elle fonctionne. Or la crise actuelle nous prouve sans aucun doute, que l'Etat a un rôle légitime et indispensable dans la gestion de l'économie et surtout pour corriger les échecs, les imperfections et les dysfonctionnements du marché. De plus, les modèles sur lesquels se base le FMI sont parfois dépassés ou tout simplement très mauvais. Notons à ce sujet ce que O. Blanchard, l'un des concepteurs des réformes de transition, professeur à l'université de Harvard et actuellement 'Chief Economist' au FMI précisément, écrivait en 1997[43]**:** "Notre compréhension de la relation entre l'inflation et le chômage, et notre évaluation des rôles des politiques budgétaire et monétaires, a changé considérablement durant les 30 dernières années. Il est probable qu'ils continueront à évoluer… Ce manuel n'est pas un exposé de la ''vérité'' mais notre compréhension [de la vérité]-compréhension basée sur l'observation et la déduction, mais sujette aussi a la défaillance et au changement''. C'est ainsi, par exemple, que la sévérité de la crise actuelle, à travers notamment le chômage massive dans beaucoup de pays et aux USA en particulier, a rendu obsolète la relation entre le chômage et le taux de croissance économique découverte par l'économiste Arthur Okun, relation appelée loi d'Okun, car le taux de chômage (plus de10%), aux USA par exemple, est plus grand que celui qui aurait été prédit par cette «loi». Ce qui prouve encore, s'il en était besoin, que la science économique est loin d'être une science exacte: d'où la nécessité d'une grande vigilance dans l'application des réformes et autres politiques économiques, prescrites par le FMI notamment, et dont les fondements théoriques sont souvent irréalistes, parfois dépassés…ou tout simplement et souvent d'essence plus idéologique (du libéralisme intégriste et souvent agressive) que scientifique.

Par ailleurs, de nombreux économistes, et parmi eux, l'Américain Joseph Stiglitz lauréat du prix Nobel et ancien Chief Economist et Vice-Président de la Banque Mondiale, ont sévèrement critiqués les politiques économiques du «Consensus de Washington», et doutent fortement que le FMI dont l'expertise, est supposée être bonne ou même très bonne, puisse être une source de recommandation de bonnes politiques économiques. Stiglitz[44]**,** a même accuse le FMI d'être le porte parole, le serviteur, le valet idéologique

du FMI. Il accuse les IFI d'être dominées non seulement par les riches pays industrialises, mais également par les groupes d'intérêts économiques et financiers des ces pays. Dès lors, avance-t-il, les politiques économiques que ces institutions recommandent/exigent, reflètent en fait le souci de la protection et de la défense de ces intérêts. Bref, pour lui [45] comme pour beaucoup d'autres économistes, il est de notre jour clair et notoire, que s'il y a un consensus sur la meilleure stratégie de développement économique est que le consensus de Washington n'est certainement pas la bonne réponse. Notons que J. stiglitz a précisément reçu son prix Nobel pour sa théorie de l'information asymétrique dans les marchés et selon laquelle les marchés ne peuvent être efficient que dans des circonstances exceptionnelles.

Ceci nous prouve encore une fois que l'Algérie devrait, et surtout tant qu'elle n'est pas entre les griffes du FMI, adopter une réforme du travail spécifique aux conditions historiques, politiques et sociales de l'Algérie, tout en gardant à l'esprit que toute réforme ne pourra être couronnée de succès que si elle bénéficie du soutien de la population, toutes catégories confondues. Or ce soutien ne peut être obtenu que si les coûts tout autant que les fruits éventuels de ces réformes, sont supportés et distribués avec un minimum de justice.

Références & Bibliographie:

1 STIGLIZ Joseph, «Globalisation and its Discontents», New York, W.W .Norton & Company, 2002, p.74.
2 COLANDER, David, «The Death of Neoclassical Economics», Economics Discussion Paper n° 02-37, Economics Department, Middelbury College, July 2002, pp.3-11.
3 EHRENBERG & al., «Modern Labor economics», Addison-Wesley, 2005, pp.25-52.
4 KAUFMAN B. & al., «The Economics of Labor Markets», Thomson Southwestern, 2003, pp.15-36.
5 PIGOU Arthur Cecil, «Théorie du chômage», 1933, Cass, London.
6 RUEFF J., «L'assurance chômage, cause du chômage permanent.», Revue d'économie politique, 45, mars-avril 1931, pp.211-251.
7 IMF, «Algeria: Selected Issues, Country report», n° 07/61 & n° 08/103, February 2007.
8 IMF, «Algeria, Country Report», n° 04/31, Feb 2004.
9 IMF, «Algeria: Statistical Appendix, Country Report», n° 11/40, February 2011.
10 Ibid, p. 17.
11 IMF, «Algeria: Statistical Appendix, Country Report», n° 08/102, March 2008.
12 AKACEM Kada, «Croissance et Réformes Economiques dans les Pays du MENA», communication présentée lors du Colloque organise par la Faculté des Sciences Economiques de l'Université d'Alger, les14-15 Novembre 2005.
13 KAUFMAN B. & al, op.cit., pp.27-33.
14 BURNSIDE C., EICHENBAUM, REBELO S., «Labor Hoarding and the Business Cycle», Journal of Political Economy, 101 (2), 1993, pp. 245-273.
15 Voir à ce sujet les références suivantes:

- GREENWALD Bruce C. & STIGLITZ Joseph E., «Toward a Theory of Rigidities», American Economic Review, May 1989, 79 (2), pp. 364-69;
- GREENWALD Bruce C. & STIGLITZ E., «Labor Market Adjustments and the Persistence of Unemployment», American Economic Review, May 1995, 85(2), pp. 219-225;
- & STIGLITZ Joseph E., 2001, Autobiography, *http://nobelprize.org/nobel_prizes/economics/laureates/2001/stiglitz-autobio.html*

16 AKERLOF George A. & YELLEN Janet, «Efficiency Wage Models of the Labor Market», Cambridge: Cambridge University Press, 1986.
17 BAUDER H., «Culture in the Labor Market: Segmentation Theory and Perspectives of Place», Progress in Human Geography, 25(1), 2001, pp. 37–43.
18 Voir:

- LOVERIDGE R. & MOK A. L. «Théories de la segmentation du marché du travail», Martinus Nijhof, Boston, 1979, pp. 22-34;
- & MYLETT T. & ZANKO M., «Through the Out Door: Critiquing the Internal», Labour Market Concept, Labour and Industry, 2002, pp. 145–67.

19 GALBRAITH J.K., «Amerian Capitalism: The Concept of Countervaling Power», M. E. Sharpe., Wite Plains, N.Y., 1980.
20 The Economist, 8 décembre 2007, p.34.
21 BRASSEUL J., «Histoire des Faits Economiques et Sociaux: De la Révolution Industrielle à la Première Guerre Mondiale», Armand Colin, 2004, pp.130-131.
22 Ibid., pp.131-132.
23 Ibid., pp.132-133.
24 The Economist, 25 Aout, 2007.
25 The Economist: 15/08/09, p.55; 29/09/2007, p.70 & 05/01/2008, pp.56-58.
26 The Economist, 25/07/2009, p.76.
27 Le Quotidien d'Oran, 10/11/09.
28 The Economist, 29/08/2009, p.12.
29 The Economist, 10/09/2009, p. 50.
30 The Economist, 04/07/2009, p. 42.
31 The Economist, 14/03/2009, p.51.
32 The Economist, 04/04/2009, p.11.
33 The Economist, 14/03/2009, pp. 64-69; 05/09/ 2009, p.28; 31/07 2004, p.13.
34 The Economist, 25/07/2009, p.76.
35 AKACEM kada, op.cit.

36 Voir:

- WILTHAGEN T.& TROS F., «The Concept of 'Flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets», In ''Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe'' Tanfer, European Review of labour and research, vol. 10, No.2. 2004;
- BREDGAARD, T., F. L. & MADSEN P. K., «The challenges of identifying flexicurity in action», Centre for Labour Market Research (CARMA), communication à la conference "Flexicurity and Beyond", October 2006, Aalborg, Denmark.

37 Elkhabar. Quotidien National d'information. Online, 23/08/2006, *http://www.elkhabar.com*

38 AKACEM kada, op.cit.

39 AKACEM kada, «Des Reformes Economiques pour la Promotion des PME.», Revue des Economies Nord Africaines, n° 05, Janvier 2008, p.12.

40 BECKER G., «Human Capital», New York: National Bureau of Economic Research, 1964.

41 BLANCHARD O., DORNBUSCH R., KRUGMAN P., LAYARD R. & SUMMERS L., «Reform in Eastern Europe», Report of the Wider World Economy Group, MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1990.

42 Lire:

http://www.alternet.org/story/12652?page=entire: Comment Le FMI détruit les pays, selon J. Stiglitz.

43 BLANCHARD O., «Macroeconomics», Printice Hall, New Jersey, 1997, pp.xv-xvi.

44 STIGLITZ J. E., 2002, Op.cit., pp.18-20.

45 STIGLITZ J. E., «The Post Washington Consensus», communication présentée à la conférence "From the Washington Consensus towards a new Global Governance" par la Foundation CIDOB and the Initiative for Policy Dialogue Barcelone, Septembre 2004.