

## TRAVAIL ET SYSTEME DE RETRAITE EN ALGERIE

Djamila MENDIL<sup>1</sup>

Brahim BRAHAMIA<sup>2</sup>

### RESUME:

Les systèmes de retraite par nature ont une incidence sur les marchés du travail puisque, à partir d'un certain âge, ils incitent, voir obligent, les salariés à en sortir. Les effets concernent tant l'offre que la demande de travail.

L'incidence des systèmes de retraite sur l'offre de travail est exercée sur l'âge de départ en retraite et l'âge de cessation d'activité, qui pour une forte proportion d'individus, ne sont pas forcément, les mêmes. Aussi, ils ont un impact sur le coût du travail et les décisions des employeurs à conserver ou se séparer des travailleurs âgés.

Le système de retraite algérien est un système par répartition, contributif et à prestations définies. Il exerce une influence sur le marché du travail, particulièrement par le biais des dispositifs de préretraite. Plus précisément par les mécanismes d'anticipation accordée aux travailleurs qui désirent quitter le marché du travail à un âge précoce.

Le marché du travail en Algérie est caractérisé par un déséquilibre flagrant et les conditions d'accès à la retraite sont influencées par les conditions d'accès au marché du travail.

**Mots-clés** : Retraite, marché du travail, chômage, l'âge de la retraite, la répartition, travail des séniors.

### INTRODUCTION

L'objectif essentiel d'un système de retraite est d'assurer un revenu de remplacement aux personnes âgées à la fin de leur carrière professionnelle. Alors, pour pérenniser ce droit, il ya lieu de pérenniser le système lui-même : ce qui dépend du mode de financement, de la situation économique, sociale et démographique d'un pays.

Les systèmes de retraite qu'ils soient par capitalisation ou par répartition, dépendent tous du marché de travail. Le rendement de la répartition est corrélé aux variations du nombre de cotisants (taux d'activité et taux de chômage) et des revenus du travail, alors que le rendement de la capitalisation dépend des performances du marché financier, la maîtrise de l'inflation mais aussi du marché du travail. En effet, dans une économie où le taux de chômage est important, les chômeurs ou ceux qui ont des bas revenus n'ont pas la capacité d'épargner pour leur retraites, ce qui traduit la sensibilité des systèmes de retraite par capitalisation aux fluctuations du marché du travail.

L'objectif de cet article est de contribuer à l'étude analytique du lien entre la retraite et le marché du travail. Dans une première partie, nous étudierons l'impact de la retraite sur le marché de travail de manière générale. Nous nous intéresserons notamment au choix de l'âge optimal et aux incitations à la sortie précoce en retraite, pour ce qui concerne l'offre de travail, et l'influence que peut avoir un système de retraite sur la demande de travail à travers les incitations des employeurs à conserver ou se séparer des travailleurs âgés.

Dans une deuxième partie, nous analyserons la situation de la retraite et le marché du travail en Algérie. Après avoir passé en revue l'évolution du marché du travail de l'indépendance à nos jours, nous aborderons les mécanismes d'anticipation qui peuvent expliquer le fait que le système de retraite

---

<sup>1</sup> Maitre Assistante à l'Université Abderrahmane Mira de Bejaia. (mendildjamila@yahoo.fr)

<sup>2</sup> Professeur de l'enseignement supérieur à l'Université Mentouri – Constantine. (brahamia@gmail.com)

puisse avoir un impact sur l'offre et la demande de travail, l'âge moyen et le taux de couverture sociale en Algérie.

## 1. IMPACT DE LA RETRAITE SUR LE MARCHE DE TRAVAIL

L'impact que peut avoir la retraite sur le marché du travail peut être apprécié à travers deux volets : l'offre et de la demande du travail.

### 1.1. La retraite et l'offre de travail

L'offre de travail désigne les services de travail offerts par la main-d'œuvre disponible pour la production des biens et services. Ce qui correspond au concept de la demande d'emploi exprimée par les chômeurs.

L'incidence des systèmes de retraite sur l'offre de travail est exercée sur l'âge de départ en retraite et l'âge de cessation d'activité, qui pour une forte proportion d'individus ne sont pas forcément les mêmes.

Les systèmes de retraite imposent souvent un âge minimal à partir duquel les droits à la retraite peuvent être ouverts. Mais le libre choix de l'âge de la retraite suppose que l'assuré puisse disposer d'une information complète sur les conséquences de son choix, et qu'il ne manifeste pas un comportement myope. Le choix de l'âge de départ à la retraite dépend de la problématique d'arbitrage entre travail et loisirs, de l'état de santé de l'assuré et de sa situation financière (existence d'autres revenus autre que le salaire).

En effet, il ya trois âges qui ponctuent le passage de l'activité à l'inactivité. Cette notion d'âge doit être précisée pour éviter toute confusion, car il peut y avoir un décalage dans le temps, entre l'arrêt de l'activité et la perception d'une pension de retraite. Ces quelques définitions sont nécessaires :

- *L'âge de cessation d'activité* qui est l'âge où l'assuré décide de cesser son activité et sortir en retraite, en préretraite ou en chômage ;
- *L'âge légal de départ en retraite* qui est l'âge à partir duquel l'assuré peut décider de liquider ses droits en retraite. A cet âge, le taux plein n'est pas toujours garanti, car c'est un âge minimal ; et
- *L'âge de liquidation des droits* : c'est l'âge qui sert de référence à partir duquel il y aura perception effective de la pension.

***Le choix de l'âge optimal de sortie en retraite*** : En ce qui concerne le choix de l'âge optimal de sortie en retraite, la question qui se pose le plus souvent est comment la retraite peut-elle influencer le choix de l'âge de départ en retraite ?

En effet, si certains travailleurs aiment leur travail et voudraient continuer leur activité au-delà de l'âge légal de départ en retraite, d'autres, par contre, n'aiment pas leur travail et sont pressés d'arrêter leur activité dès qu'ils peuvent bénéficier d'une retraite décente. L'âge de départ en retraite du premier groupe sera certainement supérieur à celui du deuxième groupe.

Aussi, pour permettre aux travailleurs dont la pénibilité du travail a été importante d'anticiper leur départ à la retraite et d'inciter ceux qui le désirent à travailler plus longtemps, il faudrait mettre en place une surcote proche de la neutralité actuarielle.

La neutralité actuarielle pose le principe d'égalité entre les cotisations versées et les prestations reçues en valeur actualisée par les assurés sur leur cycle de vie<sup>3</sup>. Mais ce principe pose une question technique relative à l'incertitude quant à l'espérance de vie.

Les barèmes de retraite sont dits actuariellement neutres lorsque, par rapport à un âge pris pour référence, l'anticipation d'une année par l'assuré de son départ en retraite, se traduit par une diminution proportionnelle du montant de sa pension (décote). A l'inverse, le report de son départ en retraite se traduit par une augmentation telle que la valeur actualisée des prestations à verser par le régime nettes des cotisations versées par l'assuré, reste inchangée par rapport à la situation en cas de départ à la retraite à l'âge de référence (surcote)<sup>4</sup>.

Le salarié choisit l'âge de son départ en retraite en fonction du mode de calcul de la pension, du salaire de référence et de l'augmentation du taux de remplacement. Dans un régime à prestations définies, le salaire pris en considération dans le calcul est un salaire moyen représentatif de la carrière, il peut s'agir de toutes les années de la carrière mais aussi, d'un certain nombre d'années, voire d'une seule année. Le mode de calcul du salaire moyen de la carrière joue un rôle très important pour la détermination des droits du futur retraité ; plus le nombre d'années retenues est important, moins il est avantageux pour l'assuré dont les anciens salaires sont d'un faible niveau.

Le choix de l'âge optimal de sortie en retraite dépend aussi de l'évolution de l'espérance de vie ; l'allongement de la durée d'assurance se fonde sur le principe du partage des gains d'espérance de vie entre la vie active et la retraite. L'objectif du maintien du rapport constant entre la durée d'assurance et la durée moyenne de retraite se justifie par des critères d'équité intergénérationnelle. Les jeunes générations dont l'espérance de vie à 60 ans progresse et les conditions de vie s'améliorent, devraient travailler plus longtemps, mais elles devraient aussi avoir des retraites plus longues<sup>5</sup>.

En plus du choix de l'âge optimal pour la retraite, l'offre de travail est aussi influencée par les différentes réformes relatives au recul de l'âge d'ouverture des droits ou l'âge d'obtention d'une retraite à taux plein, entamés dans certains pays.

**Les incitations au départ précoce à la retraite :** Le système de retraite par répartition est souvent considéré comme un système non incitatif au travail ; il agit sur l'offre de travail en influençant l'âge de départ en retraite et le taux d'activité.

Dès que les droits à la liquidation de la retraite sont ouverts, deux facteurs additionnels modifient l'incitation à rester sur le marché du travail. Le premier facteur concerne le montant de la pension qui n'est pas versée si l'individu continue à travailler, et le second est l'ajustement à la hausse de la pension future résultant du prolongement de l'activité.

Pour mesurer les incitations inhérentes aux règles du système de retraite, il ya lieu de calculer une taxe implicite sur les revenus d'activité. Pour la méthode de calcul de la taxe implicite, nous reprenons l'exemple utilisé par J.M Dupuis et C. El Moudden<sup>6</sup> (2002), d'un salarié dont le salaire brut annuel est de 25000 € et une espérance de vie de 20 ans après la retraite.

---

<sup>3</sup> Legros .F, « Neutralité actuarielle et propriétés redistributives des systèmes de retraite », Economie et Statistique, n° 291-292, 1996.

<sup>4</sup> Marbot. E, « La place des séniors dans l'entreprise : comparaison internationale », note de benchmarking, Institut de l'Entreprise, Paris, p17, 2005.

<sup>5</sup> Privat A.G, « L'avenir des retraites en France : évaluation de l'impact des réformes de 1993 et de 2003 à l'aide du modèle de microsimulation ARTEMIS », Thèse de doctorat, Institut d'Etude Politique de Paris, p100, 2005.

<sup>6</sup> Dupuis J.M et El Moudden C. « Economie des retraites », Economica, Paris, P 275, 2002.

À l'âge de 60 ans, le salarié a le choix entre partir en retraite en N ou en N+1.

En cas de départ en retraite en N : avec un taux de remplacement de 70%, l'assuré aura une pension de 17 500€ et des droits à la retraite de 350 000 € pour une durée de retraite de 20 ans;

En cas de départ en N+1, ce salarié bénéficiera d'un taux de remplacement de 72% et d'une pension d'un montant supérieur, soit 18 000 €. Ainsi, le fait d'avoir un gain salarial net de 23 000€ en N conduit à supporter une perte de richesse de 10 000 € pendant les 19 ans après la retraite puisqu'il a retardé son départ en retraite d'une année ; soit une taxe implicite de 43,5% . Cet exemple est détaillé dans le tableau suivant.

**Tableau 01 : Exemple de détermination de la taxe implicite**

Montants en €

	Départ en N	Départ en N+1
Salaire brut en N	0	25 000
Cotisations en N	0	2 000
Salaire net en N	0	23 000
Pension	17 500	18 000
Durée de retraite	20	19
Total des pensions reçues	350 000	342 000
Perte de richesse	0	8 000 + 2000= 10 000
Taxe implicite	0	43,5%

Donc, avec une taxe implicite de 43,5% cela signifie que l'assuré n'a pas d'avantage financier à retarder son départ en retraite et qu'il a intérêt à prendre sa retraite en N. Le calcul du taux de la taxe implicite est limité par l'incertitude vis-à-vis de la mort ; c'est dire que l'assuré à l'âge de liquidation de ses droits à la retraite ignore la date de son décès, alors sa décision de sortie en retraite ou de retarder son départ dépend de son état de santé et aussi de son de travail.

L'existence d'une forte taxe à poursuivre son activité au-delà de 60 ans, était ainsi une caractéristique du système de retraite en France avant 2003, qui incitait les seniors à ne pas reporter leur départ à la retraite sitôt atteint le taux plein. Il imposait, en effet, une forte taxe à la prolongation d'activité qui correspond à des cotisations supplémentaires (taxe explicite) et à des années en moins de versement de la pension (taxe implicite).

C'est la réforme de 2003<sup>7</sup> qui a introduit des surcotes pour ceux qui prolongent leur activité au-delà du taux plein. Elles sont cependant encore assez éloignées de la neutralité actuarielle. Il existe donc des marges pour encourager l'emploi des seniors après 60 ans par une diminution de la taxe à la continuation d'activité. Il s'agit d'une augmentation de 3 % sur la pension de base par année de report de l'âge de la retraite. En 2005, le plan Borloo a relevé la surcote de 3 % la première année d'activité après 60 ans, à 4 % les quatre années suivantes, puis à 5 % après 65 ans. La modalité de réduction de la taxe à la prolongation d'activité est donc une surcote actuarielle qui correspond à une rente égale à un certain pourcentage de la pension de base, versée sur l'ensemble de la fin de vie. Elle est actuarielle parce que les flux de pensions versés pendant toute la durée de la retraite tiennent compte du risque de mortalité de la population du régime<sup>8</sup>.

Gruber et Wise (1999) ont mené une étude basée sur un projet de recherche commune sur les retraites dans onze pays. Ils ont calculé des taxes implicites dans chacun des pays participant au projet.

<sup>7</sup> La loi du 21 Aout 2003 portant réforme des retraites en France, dite « loi Fillon sur les retraites ».

<sup>8</sup>. Hairault . J-O, Langot.F, Sopraseuth.T, (2008) : Pour une retraite choisie : emploi des seniors, édition ENS, Paris, p40

Ils ont constaté que les pays où la taxe est la plus forte, comme la Belgique, l'Italie, les Pays-Bas, l'Allemagne et la France, ont le taux de non-emploi des seniors le plus élevé. Il faut souligner que cette situation était celle du début des années 1990, avant la réforme des régimes de retraite aux Pays-Bas et en Allemagne<sup>9</sup>.

La taxe implicite en France était de l'ordre de 50 % à 60 ans, alors les départs en retraite se produisaient ainsi majoritairement à 60 ans. Dans le secteur public l'absence de décotes et de surcotes poussait au départ dès l'ouverture des droits à 60 ans.

Dans le secteur privé, il existait une forte subvention à travailler jusqu'à l'âge du taux plein et une forte taxe à prolonger l'activité au-delà de cet âge. D'une certaine façon, les individus n'avaient pas de choix quant à l'âge auquel ils souhaitaient liquider leur pension; ils la liquidaient très majoritairement à l'âge du taux plein.

L'emploi des seniors est considéré comme un levier privilégié pour limiter la sortie du marché du travail de cette catégorie des travailleurs. La spécificité de la position des seniors sur le marché du travail est tout d'abord repérable au niveau des taux d'emploi et des taux d'activité. On peut distinguer deux groupes de pays : la Suède, l'Allemagne et le Royaume-Uni qui se distinguent par un taux d'emploi des seniors élevé (respectivement 70,5%, 57,7% et 57,1% en 2010 pour les 55-64 ans), tandis qu'à l'opposé, la France, la Belgique et l'Italie ont des taux d'emploi faibles pour cette catégorie d'âge (respectivement 39,7%, 37,3% et 36,6%). Le taux d'emploi des pays de l'UE de 40% en 2010 est en dessous de l'objectif de 50% fixé par la stratégie de Lisbonne<sup>10</sup>.

## 1.2. La retraite et la demande de travail

La demande de travail correspond au concept de l'offre d'emploi émanant des entreprises. Ces dernières ne recrutent de nouveaux travailleurs qu'en cas d'extension des capacités de production.

L'impact du système de retraite sur la demande de travail est une question que nous allons aborder selon deux aspects. D'abord les avantages qu'accorde un système de retraite pour inciter l'employeur à conserver la main d'œuvre âgée et l'impact du système de retraite sur le coût du travail.

Les systèmes de retraites sont parfois utilisés par les pouvoirs publics comme un instrument général de régulation du marché du travail par la mise en retraite anticipée des travailleurs âgés, afin de les faire remplacer par les jeunes demandeurs d'emploi. Cette mesure vise à réduire le taux de chômage car le travailleur âgé, une fois au chômage, aura plus de difficultés qu'un jeune à retrouver un emploi ; alors il part à la sa retraite.

La retraite anticipée est l'un des exemples d'instrumentalisation de la retraite par les politiques de l'emploi<sup>11</sup>. Il est alors question à ce niveau, de l'influence d'un système de retraite sur la décision de l'employeur de garder ou de se séparer d'un travailleur âgé.

Selon le modèle Lazear (1979), à chaque instant du temps  $t$ , le travailleur est représenté par une productivité  $v(t)$  et un salaire  $w(t)$ , l'entreprise maintient le travailleur âgé tant qu'il y a égalité entre les flux des salaires et les flux de productivité ; de telle sorte que  $w(t) = v(t)$ . Pour  $t$  allant de 0 à  $R$ ,

---

<sup>9</sup> *Ibid*, p24.

<sup>10</sup> Document d'études de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)- Emplois des seniors : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors, n°164,2011.

<sup>11</sup> Dupuis J.M et El Moudden C. (2002), « *Economie des retraites* », Economica, Paris, P 270, 2002.

avec  $R$  représentant l'âge légal de la retraite, l'entreprise peut fixer à chaque période le salaire du travailleur par rapport à sa productivité<sup>12</sup>.

$$\int_0^R w(t)dt = \int_0^R v(t)dt$$

Dans un environnement dans lequel les entreprises ne peuvent pas observer l'effort produit par les travailleurs ni mesurer d'une manière exacte leur productivité (sauf pour le travail à la pièce), il est logique de fixer des rémunérations croissantes avec l'ancienneté. Donc certains travailleurs âgés peuvent avoir, du fait de l'ancienneté, des salaires élevés même avec une productivité constante.

Cette survalorisation peut conduire l'employeur à substituer les travailleurs âgés par des travailleurs jeunes, diplômés et adaptables. Plus l'écart entre le coût du travail d'un salarié jeune et d'un salarié vieillissant est important, moins le salarié âgé sera attractif à l'embauche, et plus son maintien dans l'entreprise sera coûteux<sup>13</sup>. D'un autre point de vue, l'entreprise cherchera à maintenir le travailleur âgé, puisque son départ entraînera un coût de remplacement (formation, embauche).

Le coût du travail s'obtient en additionnant le salaire net et les cotisations sociales, qui sont subdivisées en une part patronale et une part salariale. Du point de vue de l'entreprise, toutes les cotisations sont prélevées sur les recettes par conséquent, les décisions d'embauche seront fondées sur le coût total du travail. L'augmentation ou l'allègement des cotisations sociales ont pour effet de réduire ou d'augmenter le coût du travail.

Plusieurs études montrent qu'un système de retraite par répartition diminue la demande de travail qu'expriment les entreprises. L'augmentation du coût du travail est l'une des causes du chômage, du moment que les cotisations constituent des charges qui pèsent sur le coût du travail. En cas d'augmentation des taux de cotisations, les salariés vont réclamer un maintien de leur salaire net en revendiquant une augmentation de la rémunération brute, d'où un accroissement du coût du salaire, qui sera répercuté sur le coût de revient des biens et services.

S'il s'agit d'une d'augmentation des cotisations patronales, l'employeur cherchera à reporter cette perte sur les prix ou la marge de l'entreprise, ce qui aura des conséquences sur la compétitivité de l'entreprise. A l'inverse, avec des dispositifs d'allègement des cotisations sociales, le système de retraite par répartition peut faire augmenter la demande de travail et la réduction du coût du travail peut être obtenue en réduisant la part patronale des cotisations. En procédant de la sorte, le coût du travail diminue sans que le salaire net ne soit modifié.

## 2. La retraite et le marché du travail en Algérie

L'évolution d'un système de retraite résulte de l'histoire et d'un compromis entre les forces économiques et sociales. Ce qui explique la genèse du système de retraite algérien, qui a été héritée de la période coloniale.

### 2.1. Caractéristiques du système algérien de retraite

---

<sup>12</sup> Paolini D, « *Demande de travail et âge de la retraite* », Document de travail Centre de Recherche en Economie publique et de la Population (DCEPP). Ecole management Université de Liège, 2002.

<sup>13</sup> Marbot.E, « *La place des séniors dans l'entreprise : une comparaison internationale* », note de benchmarking, Institut de l'Entreprise, Paris, p 22, 2005.

Après l'indépendance, le système de retraite comportait plusieurs régimes en plus du régime général. Ces régimes sont répartis selon les secteurs professionnels (agricole, fonctionnaire, cheminots, services d'électricité et du gaz, les mines, les marins et les pêcheurs, les non-salariés, les militaires et les personnes employées par l'Etat à titre de vacation ou temporaires). Mais la diversité des régimes rendait la gestion du système complexe. Alors il ya eu la décision d'unifier tous les régimes en un système unique par la loi 83-12 du 2 Juillet 1983.

Le système algérien de retraite est un système par répartition, contributif et à prestations définies. Il a évolué en fonction de l'évolution économique et sociale du pays. Cette évolution a été marquée par la publication d'importants textes législatifs qui sont liés à la sécurité sociale, notamment le système de retraite.

Les prestations assurées par ce système<sup>14</sup> sont constituées de pensions de retraite et d'allocations de retraite. Les bénéficiaires de ces prestations sont les travailleurs salariés, les non salariés et les ayants droits.

L'âge légal de sortie en retraite est de 60 ans pour les hommes, avec une réduction de cinq (05) années pour les moudjahidine. Il est de 55 ans pour les femmes, avec une réduction d'un an par enfant pour les femmes qui ont élevé un ou plusieurs enfants pendant au moins neuf ans, dans la limite de trois enfants.

Cependant, la condition d'âge n'est pas exigée ; si le travailleur a accompli une durée de travail effectif ayant donné lieu à versement de cotisations égales à trente deux (32) ans d'activité il peut prétendre au taux plein de 80%. Pour les travailleurs non salariés, l'âge donnant droit à la retraite est de 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes.

Le système de retraite des salariés assure une pension principale de droit direct, qui sera acquise en fonction du nombre d'années d'activité professionnelle validées, une pension de réversion qui sera perçue par les ayants de droit de l'assuré après son décès, et des majorations pour conjoint à charge en complément de la pension principale.

Comme tout régime à prestations définies, la pension principale de droit direct est exprimée en pourcentage du salaire mensuel soumis à cotisation

Le montant de la pension est égale à 2,5% du salaire mensuel moyen des cinq dernières années précédant la mise en retraite, ou, si c'est plus favorable, la moyenne des salaires des cinq meilleures années de la carrière professionnelle, multiplié par le nombre d'années validées.

<b>Montant de la pension = salaire de référence X 2,5 X nombre d'année validée / 100</b>
--

Le montant minimum de la pension, y compris la majoration pour conjoint à charge, ne peut être inférieure à 75 % du salaire national minimum garanti (SNMG), ni supérieur à 80% du salaire soumis à cotisations, duquel ont été déduites les cotisations de la Sécurité Sociale et l'impôt.

En cas de décès de l'assuré, le conjoint survivant, les enfants à charge et les ascendants à charge, bénéficient d'une pension de réversion le montant des pensions des ayants droit est égal à 90% de la pension directe du défunt. Elle est égale à 75% de la pension du de-cujus servie pour le conjoint sans d'autres ayants droit, ou bien à 50% pour le conjoint ; les autres ayants droit (enfants et ascendants) se partagent 40% de la pension ou encore, uniquement à 45% s'il n'existe qu'un seul ayant droit (ascendant ou descendant).

---

<sup>14</sup> On s'intéresse dans ce travail qu'au régime de retraite des salariés.

Si le retraité a un conjoint à charge dont les ressources sont inférieures au montant minimum de la pension, sa pension est augmentée d'une majoration, dont le montant annuel est égal à 600 fois le montant horaire du SNMG<sup>15</sup>.

Le financement du système de retraite algérien repose sur une base assurantielle et contributive. Les recettes proviennent des cotisations à la charge des employeurs et des salariés et des revenus des fonds de réserves placés. Le taux de cotisation de la branche retraite en vigueur est de 17,75 % dont 10,75 % à la charge de l'employeur et 7% à la charge du salarié.

## 2.2. L'évolution du marché du travail en Algérie

Pour faire le point sur la situation du marché du travail en Algérie, il y a lieu d'analyser l'évolution de l'offre et la demande de travail depuis l'indépendance, pour mieux cerner les causes du déséquilibre actuel.

### a- L'offre de travail

L'offre de travail a connu de profondes mutations tout au long des dernières décennies sous l'effet des changements économiques et démographiques que connaît l'Algérie.

Sur le plan économique, suite à la crise d'endettement apparue au début des années quatre-vingt, l'Algérie a adopté un plan d'ajustement structurel (PAS) négocié avec les institutions financières internationales (le FMI et la Banque Mondiale). Il s'agissait de restructurer l'économie nationale et assurer le rétablissement des grands équilibres macro-économiques, de façon à réunir les conditions du retour à la croissance. Or l'application du programme d'ajustement a eu des effets négatifs sur la situation économique et sociale du pays, tels que la récession du secteur productif, la mise en retraite anticipée et le licenciement d'un nombre considérable de travailleurs. La situation du marché du travail s'est détériorée régulièrement pendant toute la période des années quatre-vingt-dix : environ 400 000 travailleurs ont perdu leur emploi en 1994. Cette situation de crise économique grave a engendré un chômage préoccupant dont le taux a atteint les 29,5% en 2000<sup>16</sup>. Ainsi, la transition graduelle vers l'économie de marché amorcée en Algérie depuis les années 1990, comportait la compression de l'emploi public afin de réduire le déficit budgétaire et la libéralisation du marché.

Sur le plan démographique, l'Algérie est entrée dans ce que les démographes appellent « la transition démographique » ; à titre d'illustration, le taux synthétique de fécondité qui était de 7,1 enfants par femme en 1980, a chuté au niveau de 2,87 en 2010<sup>17</sup>. L'espérance de vie moyenne à la naissance a augmenté de façon constante, passant de 47 ans (48,06 pour les femmes et 45,96 pour les hommes) en 1960, à environ 73 ans en 2010<sup>18</sup>, soit un gain de 26 ans en un demi-siècle.

Toute fois, l'un des facteurs dominants de l'accroissement de l'offre de travail est l'accroissement de la population jeune. La tranche d'âge des moins de 20 ans, soit la tranche d'âge à partir de laquelle s'alimente et se renforce la population active, représentait plus de 50% de la population totale jusqu'au début des années 90.

**Tableau n° 02 : Répartition de la population par tranche d'âge (en %).**

Ages	1966	1977	1987	1998	2010
Moins de 20 ans	57.2	58.2	54.4	48.2	37.1

<sup>15</sup> Article n° 34 de la loi n° 83 – 12, relative au système de retraite.

<sup>16</sup> ONS, 2002.

<sup>17</sup> Office National des Statistiques : [www.ons.dz](http://www.ons.dz).

<sup>18</sup> Perspective Monde. In : <http://perspective.ushebrooje.ca>



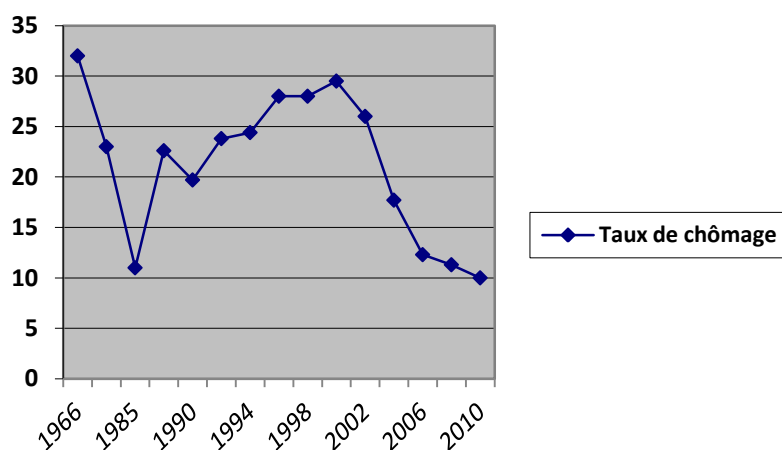
<b>20 à 59 ans</b>	35.8	35.9	39.2	45.1	56.1
<b>Plus de 60 ans</b>	6.8	6.3	5.7	7.04	6.8

**Source** : Recensements de la population: 1966, 1977, 1987, ONS et Perspective Monde. In : <http://perspective.ushebrooje.ca>

L'analyse de l'offre de travail en Algérie est marquée essentiellement par un chômage structurel, l'augmentation de la participation des femmes et le retour des séniors sur le marché de l'emploi.

Le graphe ci-dessous traçant l'évolution du taux de chômage sur plus d'une quarantaine d'année, laisse apparaître deux périodes de baisse sectionnées par une période de hausse avec un pic de 29.5% en 2000.

**Graphe n° 01: Evolution du taux de chômage en Algérie**



**Source** : Recensements de la population: 1966, 1977, 1987, ONS.

La période (1967- 1985), correspond à celle de l'économie planifiée et se caractérise par une baisse tendancielle du chômage. Cette baisse masque plutôt l'existence d'un chômage déguisé dans le secteur public, y compris l'agriculture. De 1985 à l'an 2000, la rupture de la dynamique de croissance a été à l'origine d'une hausse du taux de chômage qui a frôlé les 30 % en 2000 et qui a commencé à décliner ensuite avec le retour à la croissance.

Le chômage en Algérie touche principalement les jeunes, plus que les adultes. La distribution des chômeurs selon l'âge indique que le taux de chômage des jeunes de moins de 24 ans est de 47.3% contre un taux de 29.8 pour les adultes (25- 64 ans). La tendance reste la même puisque en 2010, le taux de chômage de moins de 24 ans atteint 21% (soit près d'un jeune actif sur cinq), alors que celui des adultes s'établit à 7.1% [ONS(2010)]. Toute fois, la décomposition de la population juvénile en sous-classes d'âge pose le problème de l'employabilité des jeunes âgé de 16 à 19 ans dont le besoin de formation s'avère plus important que l'emploi.

Dans ce contexte, l'âge d'entrée sur le marché du travail se prolonge et le temps de travail effectif subit une compression ; ce qui fait que l'âge de cessation d'activité est appelé à augmenter pour permettre d'atteindre le taux plein (80%).

En Algérie le travail féminin reste fort limité, le taux d'activité féminine est passé de 1,8 % en 1966 à 14.2 % en 2010. L'emploi des femmes est tributaire de leur niveau d'instruction. En 2010, le taux

d'emploi des femmes sans niveau d'instruction est de 5.7% ; il est de 26.6% pour celles ayant un niveau supérieur. Il ya donc une corrélation qui se dégage entre le niveau d'instruction des femmes et leur maintien en activité.

Le retour des retraités sur le marché du travail : l'allongement de l'espérance de vie accompagné des dispositifs de préretraite, sont à l'origine du départ précoce en retraite. L'âge moyen des retraités est de 67 ans, et il n'a pas connu une progression significative depuis 2002. Alors, on assiste au retour des retraités sur le marché du travail qui s'explique d'une part par l'érosion de leur pouvoir d'achat dû à la faiblesse du montant de la pension, et d'autre part, par la dévitalisation créée au sein des entreprises à la suite d'un départ massif en retraite anticipée ou en retraite sans condition d'âge. Pour leur savoir-faire technique et professionnel et leur ancienneté, les retraités sont sollicités par les entreprises. C'est dans ce contexte que les retraités se présentent sur le marché du travail comme des demandeurs d'emploi. Le chômage des séniors n'est pas une préoccupation chez les pouvoirs publics en Algérie par rapport au chômage des jeunes. Mais la non prise en charge du chômage des séniors, pousse cette catégorie de demandeurs d'emploi vers l'emploi informel.

### **b- La demande de travail**

Pour l'analyse de la demande de travail émanant des entreprises, nous nous proposons d'examiner les secteurs qui participent le plus à la création d'emploi, depuis l'ère de l'économie socialiste jusqu'à la période de l'économie de marché.

**Tableau n°03 : Répartition de la population occupée selon le secteur d'activité (1966- 2010) en %.**

	<b>1966</b>	<b>1977</b>	<b>1990</b>	<b>2001</b>	<b>2010</b>
<b>Agriculture</b>	50.6	31.9	20.1	21.7	11.7
<b>Industrie</b>	09.4	14.8	15.5	13.7	13.7
<b>BTP</b>	04.1	17.8	14.4	11.1	19.4
<b>Commerce et Service<sup>19</sup></b>	35.9	35.5	50	53.5	55.2
<b>Total</b>	100	100	100	100	100

**Source :** RGPH (1966, 1977), ONS(2011).

Les données du tableau font ressortir qu'à partir de 1990 le secteur tertiaire (commerce et service) absorbe plus de la moitié des emplois, suivi par celui du BTP. Cette répartition sectorielle de l'emploi inspire deux remarques.

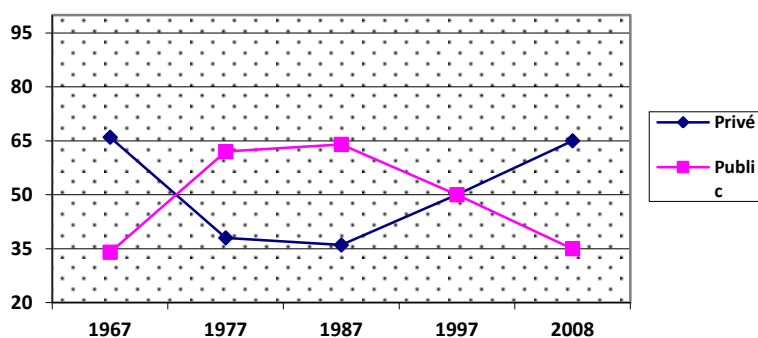
D'abord, les différents secteurs économiques n'ont pas contribué avec la même intensité à l'emploi, et que cette répartition n'est pas restée figée dans le temps et se caractérise par un fort recul de la part de l'agriculture dans l'emploi total.

En ce qui concerne l'analyse de l'emploi par secteur juridique, sur une période allant de l'indépendance jusqu'en 2008, les parts respectives de l'emploi public et privé ont suivi une évolution en forme d'un double ciseau. Durant la période de l'économie planifiée (1967 à 1987), la participation à l'emploi du secteur privé recule au profit du secteur étatique, qui a maintenu sa dominance jusqu'aux années 90. Ce scénario s'est inversé à partir de 1997, où l'investissement privé commence à se développer timidement puis s'impose comme premier employeur, à la faveur de l'ouverture et de la libéralisation de l'économie.

### **Graphes n°02 : Evolution des parts en % des secteurs public et privé dans l'emploi total.**

---

<sup>19</sup> Une grande proportion des emplois des services proviennent de la fonction publique.

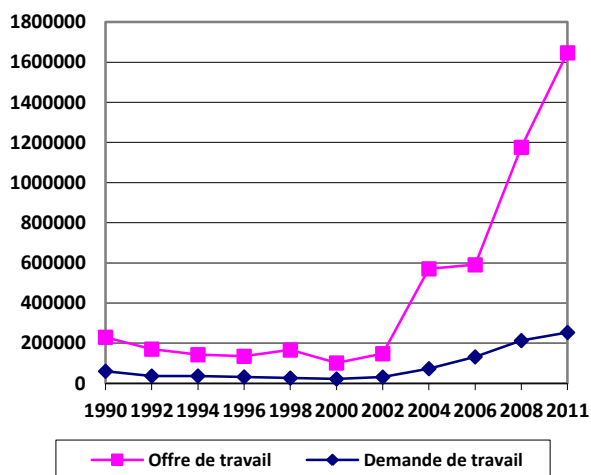


*Source* : RGPH 1966, 1977, Benachenhou A. (1983), CNES(2002) et ONS.

Avec la récession économique et les effets du programme d'ajustement structurel, les opérations de redressement des entreprises ont conduit à la fermeture de 815 entités. Pendant la période 1994- 1997, il ya eu une perte globale de 405 000 emplois dont 52,58% des travailleurs étaient licenciés, 24,9% étaient mis en chômage technique, 12,5% ont bénéficié du dispositif du départ volontaire et 10% étaient admis en retraite anticipée<sup>20</sup>.

L'examen de la demande et de l'offre de travail en Algérie, nous a permis d'analyser l'équilibre du marché du travail et de retracer son évolution. Ce marché révèle un déséquilibre flagrant, que nous retracerons dans le graphique ci-dessous par la confrontation des demandes par rapport aux offres d'emploi.

**Graph n°03** : Evolution du marché du travail (1990-2011)



*Source* : ONS<sup>21</sup>.

La résorption partielle du déséquilibre du marché du travail entre 1990 et 2000, s'explique par la forte implication de l'Etat qui introduit plusieurs formules d'emploi en contrats à durée déterminée

<sup>20</sup> Selon les données CNES : Rapport préliminaire sur les effets économiques et sociaux du Programme de l'Ajustement Structurel, Alger 1998.

<sup>21</sup> Diverses éditions de l'Algérie en quelques chiffres.

(CDD) et par l'incitation des salariés du secteur public à partir en retraite anticipée. En effet, depuis la mise en application du dispositif de retraite anticipée, le nombre de bénéficiaires a progressé rapidement, passant de 3 973 en 1995 bénéficiaires à 22 368 en 1998. Mais à partir de 2006, le marché du travail en Algérie est caractérisé par un déséquilibre flagrant dû essentiellement à une croissance vertigineuse de l'offre non accompagné par la demande de travail.

A présent, il convient d'examiner le lien entre le système de retraite algérien et le marché du travail. Nous aborderons les différents mécanismes d'anticipation qui peuvent expliquer que le système de retraite algérien joue sur l'offre ou la demande de travail, y compris pour des personnes qui sont encore trop jeunes pour être éligibles à une pension de retraite.

### **2.3. Le lien entre le système de retraite et le marché du travail en Algérie**

Si au niveau des pays développés la réflexion porte sur l'augmentation du taux d'emploi des séniors et les incitations pour les garder sur le marché du travail, en Algérie, le problème est tout autre. Le chômage des jeunes et le développement de l'emploi informel sont à l'origine respectivement d'une entrée tardive sur le marché du travail et d'un faible taux de couverture sociale.

Pour illustrer le lien entre le système de retraite algérien et le marché de travail, des mécanismes d'anticipation peuvent expliquer que le système de retraite joue sur l'offre et/ou la demande de travail. Les différents mécanismes d'anticipation sont accordés aux travailleurs qui désirent quitter le marché du travail, ou aux employeurs qui ne peuvent plus assurer un nombre important de salariés. La réglementation des retraites peut accompagner les tendances de l'offre et de la demande de travail ou les contrecarrer. Parmi les mécanismes de préretraite existant en Algérie, on trouve la retraite anticipée, la retraite sans condition d'âge et la retraite proportionnelle.

- *La retraite anticipée* qui a été instaurée en 1994, en faveur des salariés du secteur économique qui ont perdu involontairement leur emploi pour des raisons économiques. Elle concerne les travailleurs âgés de 50 ans pour les hommes et 45 ans pour les femmes, réunissant au minimum 20 années de cotisation, et n'exerçant aucune activité rémunérée.

Toute fois, les périodes de versement de retraite anticipée sont assimilées à des périodes d'activité salariale, notamment pour le calcul de la retraite. Cependant, un travailleur n'ayant pas atteint l'âge minimum au moment de la demande d'anticipation par l'employeur, sera affilié à la caisse nationale d'assurance chômage (CNAC), en attente de sa prise en charge par la caisse nationale de retraite(CNR), après avoir atteint l'âge minimum pour bénéficier d'une retraite anticipée.

- *La retraite sans condition d'âge* concerne tous les assurés ayant travaillé 32 ans pour ouvrir droit à une retraite à 80%, quel que soit leur âge.

- *La retraite proportionnelle* permet à tout travailleur désirant de cesser son activité, avant ni d'atteindre l'âge de soixante ans ni de réunir trente-deux ans d'activité. Pour en bénéficier, il faut avoir au moins 50 ans et 20 années de cotisations pour les hommes, et avoir 45 ans et 15 ans de cotisations pour les femmes.

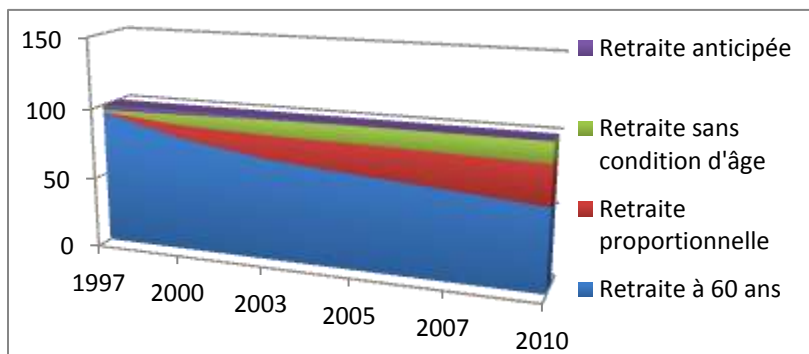
Pour la retraite proportionnelle et la retraite sans condition d'âge, la pension de retraite est attribuée à la demande exclusive du travailleur salarié.

Ces dispositifs de préretraite avaient pour objectif principal de réduire la demande de travail et le chômage des séniors.

#### ➤ *L'effet du système de retraite sur l'âge de départ en retraite*

Les dispositifs de préretraite instituée par la législation suite à la détérioration de la situation économique, ont incité les assurés à quitter le marché du travail à un âge précoce. Avec le dispositif de retraite proportionnelle, une femme peut quitter le marché du travail à 45 ans. Ce dispositif prend de plus en plus d'importance, et passe de 0.63% de la structure des pensions de retraite en 1997 à 27.7% en 2010. Cette progression a pour effet d'abaisser l'âge moyen de sortie en retraite.

**Graphes n° 04 : Evolution de la structure des préretraites 1997- 2010.**



**Source :** Etabli par l'auteur à partir des données de la Direction Générale de la Caisse Nationale des Retraites (CNR).

Nous remarquons la baisse continue du taux de bénéficiaires de retraite anticipée. Cette baisse est due à la reconversion en retraite normale à partir de 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes, d'une part, et à la préférence au départ en retraite proportionnelle et à la retraite sans condition d'âge, de l'autre.

L'instauration de la retraite proportionnelle et la retraite sans condition d'âge sont à l'origine de sortie du marché du travail des salariés dès la satisfaction des conditions minimum. L'âge moyen de liquidation des droits à la retraite des nouvelles entrées de droits directs se situe à 56.75 ans en 2010.

Abaisser l'âge auquel les travailleurs ont accès aux prestations, pousse un nombre important d'entre eux à partir plus tôt à la retraite. Cela a été le cas en 1961, quand les Etats-Unis ont abaissé l'âge minimum de liquidation des droits de 65 à 62 ans<sup>22</sup>.

➤ **Le faible taux de couverture sociale en Algérie**

L'évaluation du niveau de couverture peut se faire par deux indicateurs : Le premier indicateur mesure le taux de couverture des personnes âgées et le deuxième mesure le taux de couverture retraite. Ce taux est calculé en rapportant le nombre de retraités de droits directs de 60 ans et plus à la population de 60 ans et plus.

$$\text{Taux de couverture de la population âgée} = \frac{\text{nombre de retraité de 60 ans et plus}}{\text{population de 60 et plus}}$$

<sup>22</sup> Diamond P. « Système de retraite et vieillissement de la population », Revue française d'économie, n° 4, p23, 2006.

Cet indicateur présente l'inconvénient de ne pas prendre en compte la proportion des moins de 60 ans qui sont à la retraite suite à des dispositifs de préretraites, tel que la retraite sans condition d'âge et la retraite proportionnelle. En 2010, le nombre de retraités âgés de moins de 60 ans (de 44 ans à 59 ans) représente 22.5% de la structure des effectifs des retraités. Aussi, cet indicateur ne prend en compte que les assurés de droit direct, alors que les pensions versées aux ayants droit concernent une proportion importante de veuves et orphelins qui représente 44,16 % du total des effectifs de la CNR.

D'après le tableau ci-dessus, la fraction des personnes âgées de plus de 60 ans non couverte reste très importante ; elle dépasse les 50% et ce jusqu'à 2002, avec une légère amélioration à partir de 2006.

**Tableau n° 04: La situation des personnes âgées de 60 ans et plus en Algérie.**

Années	personnes âgées de 60 ans et plus			Total
	Occupé	Retraité	Autre	
1988	18,7%	30,7%	50,6%	100%
1992	12,8%	32,5%	54,7%	100%
1995	15,6%	32,7%	51,7%	100%
1997	10,4%	35,7%	53,9%	100%
1998	9,3	39,5	51,2	100%
2002	8,7%	41,1%	50,2%	100%
2006	10,9%	47,0%	42,2%	100%
2008	5,5	46,1	48,4	100%

Source : ONS (2010)

La deuxième colonne indique le taux de couverture de cette catégorie de la population par le système de retraite. Le taux exprime le nombre de cotisants par rapport à la population active occupée. Il permet de connaître la proportion d'individus qui cotisent et donc toucheront une retraite ultérieurement, il mesure en quelque sorte l'impact futur des régimes actuels de retraite. Mais l'inconvénient que présente cet indicateur est qu'il est sensible aux fluctuations du marché de l'emploi et l'apparition du chômage ; notons aussi le fait qu'il prend en considération l'ensemble des cotisants, alors qu'en réalité il y a des assurés qui ne cotisent pas pour leur retraite tels que les étudiants.

Le taux de couverture des retraités est estimé à 40,54 % en 2010. Il est faible du moment qu'il ne couvre même pas la moitié de la population âgée de 60 ans et plus. Le caractère partiel de la couverture est dû essentiellement au développement de l'emploi informel en Algérie. Celui-ci s'est développé en fait depuis la période coloniale, car l'emploi était rare dans le secteur moderne de l'économie. Pour de nombreuses personnes, travailler au noir car c'était le seul moyen d'échapper à la pauvreté.

L'ampleur qu'a prise l'emploi informel en Algérie s'est nourri en partie de l'incapacité de l'économie nationale de créer suffisamment d'emplois reconnus. Selon des estimations indirectes, l'emploi informel représente une part croissante de l'emploi non agricole : de 21.8% en 1977 il passe à 25.6% en 1985, puis à 42.7% au cours de la décennie des années 1990, pour atteindre 41.3% au cours de la décennie 2000<sup>23</sup>.

Le développement de l'emploi non déclarés à partir de 1970 est dû à une relative stagnation du taux de salarisation et au faible niveau de compétences des salaires. Le nombre de travailleurs non déclarés

<sup>23</sup> Adair P, Bellache Y, « Emploi et secteur informels en Algérie : déterminants, segmentation et mobilité de la main d'œuvre », Gestion et développement n° 35, 2012.

dans le secteur privé non agricole représenterait 154 565 en 1977, soit 46.4% de l'ensemble des salariés du secteur privé non agricole - 332 932- selon le RGPH de 1977 (l'enquête Emploi-Salaires, adressée aux entreprises à la même année n'identifie que 178 565 travailleurs salariés dans ce secteur, soit une différence de 154 565 par rapport au résultat du RGPH et qui représenterait ainsi les travailleurs non déclarés par le secteur privé non agricole)<sup>24</sup>.

C'est l'ampleur du secteur informel des années 70 qui explique la faiblesse de la couverture par la retraite des personnes âgées actuellement.

Afin d'étendre la couverture sociale à une proportion plus importante de la population et de réduire la pauvreté des personnes âgées, il est nécessaire d'avoir un marché du travail solide et équitable. Car l'ouverture des droits à une pension de retraite est conditionnée par l'accès préalable à l'emploi formel. Mais l'accès à l'emploi dépend de l'équilibre du marché du travail qui dépend, à son tour, de la croissance économique.

## CONCLUSION

Le lien entre la retraite et le marché du travail est apprécié à travers deux volets : l'offre et la demande de travail. L'incidence sur l'offre de travail est exercée sur le choix de l'âge optimal de sortie en retraite et les incitations à la sortie précoce ou tardive des séniors du marché du travail. L'effet du système de retraite sur la demande de travail est exercé à travers les avantages découlant du système en vue d'inciter l'employeur à conserver la main d'œuvre âgée, comme il a une influence aussi sur l'augmentation ou la diminution des coûts du travail.

Donc, on peut conclure que les systèmes de retraite ont un effet indirect sur le taux de chômage et le taux d'activité des séniors.

Les recommandations des instances européennes et la stratégie de Lisbonne rejoignent celles de l'OCDE sur la nécessité de promouvoir des politiques favorisant le maintien en activité des seniors dans les pays de l'UE touchés par le vieillissement de la population. La situation est toute autre en Algérie, où il y a une incitation au retrait du marché du travail par les dispositifs de préretraite des séniors, dans le but de réduire le chômage. En Algérie le chômage est d'origine structurelle et il touche majoritairement les jeunes ; il est en contraste avec le phénomène du vieillissement qui s'amorce à peine dans notre pays, mais qui interpelle déjà les pouvoirs publics pour sa prise en charge dans l'avenir.

## REFERENCES

1 [Adair (P), Bellache (Y), *Emploi informel et secteur privé en Algérie : contraintes et gouvernance de la création d'entreprises*, les Cahiers du MECAS, n°4, pp162-183, Université de Tlemcen, 2008.

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

3 Arhab (B), « Contribution à la réflexion sur la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage en Algérie : étude analytique et empirique », Thèse doctorat. Université de Béjaia, 2010.

4 Benachenhou (A), « L'expérience algérienne de développement et de planification 1962-1982 », OPU, Alger, 1983.

5 Bernard (C), En Algérie, une « nouvelle » valeur, l'auto emploi ?, *Revue du tiers monde*, n°114, 1988.

---

<sup>24</sup> Bernard.C, « En Algérie, une « nouvelle » valeur, l'auto-emploi ?, *Revue Tiers Monde*, n° 114, 1988 .

**6 Blanchet (D), Monfort (J-A)**, « *L'âge et la durée de la retraite depuis 50 ans* », INSEE Première, Paris, n°448, 1996.

**7 Dantec (A)**, « *Allonger la durée de cotisation de l'assurance retraite : une solution équitable ?* », revue de l'OFCE n°74, 2000.

**8 Diamond (P)**, « *Système de retraite et vieillissement de la population* », Revue française d'économie, n° 4, pp 21-49, 2006.

**9 Document d'études de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques – DARES- Emplois des séniors : synthèse des principales données sur l'emploi des séniors**, 2011.

**10 Dupuis (J.M) et El Moudden (C)**, « *Economie des retraites* », Economica, Paris, 2002.

**11 Dupuis (J.M), El Moudden (C) et al**, « *L'impact des systèmes de retraite sur le niveau de vie des personnes âgées au Maghreb* », Economie et statistiques n° 441 -442, 2011.

**12 Dupuis (J.M), El Moudden (C) et Petron (A)**, « *Démographie et retraites au Maghreb* », Connaissance de l'emploi, les 04 pages du centre de l'emploi, n°65, 2009.

**13 Hairault (J-O), Langot (F) et Sopraseuth (T)**, « *Pour une retraite choisie : emploi des séniors* », édition ENS, 2008.

**14 Jousten (A)**, « *Départ à la retraite. Perspective internationale* ». Revue française d'économie. Volume 18, n°1, pp83-97, 2003.

**15 Legros. (F)**, « *Neutralité actuarielle et propriétés redistributives des systèmes de retraite* », Economie et Statistique, n° 291-292, 1996.

**16 Marbot (E)**, « *La place des séniors dans l'entreprise : comparaisons internationales* », Institut de l'Entreprise, p17, Paris, 2005.

**17 Musette. (M.S), Isli (M.A) et Hammouda. (N)**, « *Marché du travail et emploi en Algérie : éléments pour politique nationale de l'emploi profil de pays* », OIT, 2003.

**18 Paolini. (D)**, « *Demande de travail et âge de la retraite* », Document de travail Centre de Recherche en Economie publique et de la Population (DCEPP). Ecole management Université de Liège, 2002.

**19 Pelé. (L-P) et Ralle. (P)**, « *Age de la retraite : les aspects incitatifs du régime général* », document de travail INSEE, 1997.

**20 Privat. (A-G)**, « *L'avenir des retraites en France : évaluation de l'impact des réformes de 1993 et de 2003 à l'aide du modèle de microsimulation ARTEMIS* », Thèse de doctorat, Institut d'Etude Politique de Paris, 2005.

#### **21 Sites web :**

Institut National Economique et Social CNES : [www.cnes.dz](http://www.cnes.dz)

Institut National de la Statistique et des Etudes Economique INSEE : [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

Office National des Statistiques ONS : [www.ons.dz](http://www.ons.dz)