

- 6- Hamel. Idem
- 7- CNESconseil Economique et Social (CNES). Rapport sur la conjoncture du premier semestre 1996. décembre 1996.
- 8- Partant du fait que les complexes et les grands ensembles industriels ont été implantés à la périphérie des grandes villes qui se trouvent sur les zones côtières.
- 9- A. Ighemat. Le marché du travail en Algérie. CERPEQ. Série : Etudes n°1
- 10- CNES
- 11- B. SEMMOUD. Industrialisation et espace régional en Algérie. OPU – 1986.
- 12- idem
- 13- entre 1994 et 2000, 8% (soit 5000.000 travailleurs) de la population occupée a été touché par les licenciements collectifs.
- 14- Statistiques recueillies dans le cadre de travaux sur le terrain
- 15- J. Gauthier. Op. cit.
- 16- L'Union Générale des Travailleurs Algériens ; le syndicat officiel qui a toujours été le principal interlocuteur avec les pouvoirs publics et qui était le seul représentant des travailleurs avant l'apparition des syndicats autonomes à partir de la fin des années 80.
- 17- B. Semmoud. Op. Cit.
- 18- CNES
- 19- Ayant eu pour principe la scolarisation massive et l'égalité des chances, l'école produite par le système socialiste des années 60-70 n'était pas sélective, les élèves, quelque soit leurs résultats, ne devaient pas être exclus de l'école avant 15 ans.
- 20- Effectifs et taux : promotions redoublements abandons/sortants à l'issue des années scolaires 1994-2000. Ministère de l'Education Nationale. Direction de la planification - s/direction des statistiques.

BIBLIOGRAPHIE

DAHMANI Ahmed. L' Algérie à l'épreuve : économie politique des réformes 1980-1997. Casbah Editions.1999.

FOUQUIN M. – JEAN S.– SZTULMAN A.. Le marché du travail britannique vu de France. Centre d'études prospectives et d'informations internationales. Octobre 1998 (document de travail).

HAMEL Benaouda. Restructuration industrielle et emploi en Algérie. Cahier du CREAD – n°10. 1987.

IGHEMAT. A. Le marché du travail en Algérie. CERPEQ. Série :
Etudes n°1

SEMMOUD Bouziane. Industrialisation et espace régional en Algérie. OPU – 1986

TEULON Frédéric. Le chômage et les politiques de l'emploi. Editions du Seuil. Coll. Mémo. 1996.

Rapport de la Banque Mondiale sur le développement des pays du MENA ; le commerce, l'investissement et le développement dans la région du MENA. 2003

Conseil Economique et Social (CNES). Rapport sur la conjoncture du premier semestre 1996. décembre 1996.

NOTES

1- Cet article a été présenté, sous sa première version, sous forme de communication au Colloque International « Dynamiques institutionnelles et privatisation en Algérie » ; Amiens les 16-17 octobre 2003.

2- HAMEL Benaouda. Restructuration industrielle et emploi en Algérie. Cahier du CREAD – n°10. 1987.

3- Idem. Page 6

4- SEMMOUD Bouziane. Industrialisation et espace régional en Algérie. OPU – 1986

5- Notamment les travaux de S. Chikhi et de Dj. Liabbes

mettre en place pour donner la possibilité aux individus d'exercer des activités reconnues et valorisées par les principales institutions.

Les facteurs matériels et financiers ne sont pas la condition nécessaire et suffisante pour développer l'emploi, la politique de l'emploi doit être accompagnée :

1/ d'une sensibilisation sur les changements survenus dans le monde professionnel, à l'intention des demandeurs potentiels d'emploi,

2/ d'une volonté de changer les rapports hiérarchiques de travail, notamment au sein des entreprises des différents secteurs.

3/ d'une re dynamisation de l'emploi dans le secteur privé, en développant notamment des actions de formation.

Il faudrait aussi penser à faire participer et à impliquer l'ensemble des acteurs et pas uniquement les décideurs, en favorisant l'écoute et les moyens de communication. Impliquer beaucoup plus le Patronat et les syndicats, notamment l'UGTA qui n'a exprimé qu'une opposition passive aux licenciements collectifs. C'est ainsi que peut naître une véritable solidarité nationale.

Les aspects socioculturels qui se sont développés depuis plus de deux décennies, indiquent que l'éthique du travail (selon les termes de Ph. D'Iribanne), n'étant pas forte, de gros efforts doivent être fait dans cette direction en vue de réduire l'attitude négative face au travail et à l'emploi ; notamment le gain facile et sans effort. Grâce à quoi une dimension solidaire peut avoir droit de cité.

Deux alternatives sont envisageables :

1- des actions sont à mener en vue de changer le comportement des chômeurs (constitués en majorité de jeunes exclus du système éducatif) pour qu'ils puissent se présenter sur le marché du travail, il s'agit en fait de leur donner une « qualification sociale » qui puisse leur favoriser l'intégration dans un collectif de travail (motivation, etc.) ;

2- agir sur le travail informel et changer le comportement des employeurs privés qui ont tendance à se démarquer de la réglementation au préjudice des travailleurs.

- la discipline
- la compétence
- la performance
- les résultats.

Ce n'est que depuis la fin des années 80 et le début des années 90 que les travailleurs ont saisi le véritable enjeu en matière d'emploi, et qu'une entreprise joue un rôle économique avant d'avoir de jouer un rôle social.

CONCLUSION

La situation vécue aussi bien par ceux qui sont occupés que par ceux qui sont à la recherche d'un emploi est très préoccupante. Toutefois il faudrait se garder de trop insister sur ce qui oppose le secteur public et le secteur privé, à savoir l'absence du respect de la réglementation du travail ; ce qu'il faudrait par contre faire ressortir, ce sont les possibilités de coopération qui peuvent être envisagées entre les deux parties, surtout au niveau local.

Est-ce que la croissance crée l'emploi comme l'indique le discours officiel? Pour les spécialistes, ce n'est pas évident : la croissance est aussi d'ordre qualitatif.²

- compte tenu de l'évolution technologique, la production peut augmenter mais avec des effectifs réduits ;
- compte tenu aussi du niveau de qualification, les entreprises pourront demander du travail sans avoir d'offres valables.

Par ailleurs, une méthode de raisonnement qui se base principalement sur les statistiques ne peut rendre compte de la réalité du monde du travail.³ Il serait intéressant d'entamer une réflexion sur le devenir du travail dans la société d'une part et sur les moyens à

² J. Gauthier les politiques de l'emploi. Vuibert 1993 faisant réf à la théorie du capital humain.

³ On retrouve cette démarche notamment chez les experts de la Banque Mondiale qui déduisent, après avoir fait des études récentes sur les pays du MENA, que plus le commerce extérieur se développe, plus il y a des probabilités de créer des emplois nouveaux.

Une des conséquences positive de l'emploi massif de la période d'industrialisation, c'est d'avoir assuré une certaine cohésion sociale ; d'ailleurs le fait que depuis le début des années 90, le secteur informel ne cesse de se développer indique non seulement que les individus y trouvent une issue de secours pour régler leurs problèmes matériels, mais indique également que le travail reste le facteur d'intégration et d'unification. D'ailleurs il serait intéressant de mener une recherche pour savoir si les algériens, et surtout les jeunes, souhaiteraient sortir de l'informel. On peut supposer à l'heure actuelle que l'insertion professionnelle aurait tendance à se réaliser grâce au secteur informel plutôt que grâce au secteur formel, compte tenu de son ampleur.

Est-ce que le travail a représenté jusque là une valeur dominante de l'ordre social ? Ceci est discutable compte tenu de la confusion qui est souvent faite entre : une personne qui travaille, qui est occupée ou qui a un emploi comme nous l'avons indiqué plus haut.

Depuis une dizaine d'années nous enregistrons dans la société une succession d'exclusions, les jeunes exclus du système éducatif, puis les travailleurs compressés dont les aînés avaient été déjà exclus de fait par le système colonial. Donc une série de conditions qui ont favorisé le développement d'un sentiment d'iniquité et d'exclusion. Cette exclusion et cette injustice que le système socialiste avait essayé d'effacer après l'indépendance semble refaire surface. Le sens donné à l'exclusion, telle qu'elle a été intériorisée par les Algériens, est greffé à la colonisation, c'est pourquoi il est doublement significatif.

Il y a donc l'exclusion de fait, mais il y a aussi le refus de travailler chez les jeunes en particulier qui font un choix entre le travail et le non travail. Ce refus s'oriente particulièrement vers les entreprises privées qui n'offrent pas de garanties du fait, pour beaucoup d'entre elles, de la non application de la législation du travail

La véritable mise au travail a commencé depuis la crise économique où de nouveaux principes et un nouveau discours sont assimilés par les travailleurs, notamment :

du rejet de la subordination et de la discipline a souvent fait l'objet de conflits. Ceci explique pourquoi à partir des années 80, lorsque la justice sociale prônée par le discours officiel a été mise en avant, notamment à travers le Statut Général du Travailleur (SGT): « à travail égal, salaire égal », cela n'a pas été compris par les travailleurs.

Nous sommes dans une société où le travail n'a pas été et n'est pas une valeur dominante de l'ordre social, (cf. S. Chikhi) :

- d'abord parce que les salaires et ses accessoires n'ont pas été versés de manière équitable, mais de manière égalitariste, autrement dit sans évaluation objective. Ce qui a engendré l'inhibition chez les travailleurs performants qui se sont trouvés alignés au même rang que les autres travailleurs, d'où une absence de motivation.

- Ensuite parce que la société elle-même n'a pas été organisée (ou a commencé à l'être tardivement et pas dans tous les domaines de la vie sociale) pour suivre le développement économique, il s'agit notamment de la non prise en charge par l'Etat des problèmes liés au logement, au transport, à l'énergie, à la communication, etc. Le déficit perdure en ce début de 21ème siècle et les algériens continuent à se débattre dans des problèmes qui risquent de durer encore et qui perturbent « l'homme au travail ».

Par le travail, les institutions officielles agissent sur la stabilité de la société, car le travail (selon les sociologues) crée le plus fort lien social après la famille. En excluant des chances d'avoir un emploi, c'est-à-dire en ne favorisant pas l'intégration dans la société par le travail, la violence et les oppositions sociales sont exacerbées. C'est d'autant plus important que la catégorie des jeunes est celle qui forme le plus gros du contingent des chômeurs. Les jeunes qui n'ont pas d'avenir dans le monde professionnel, auront tendance à acquérir des comportements asociaux. Ils n'ont pas de but, pas de perspectives, pas de moyens d'expression, donc ils n'ont plus confiance dans la société au sein de laquelle ils vivent. Ceci partant du fait que le chômage a pour caractéristique essentielle d'être un chômage de longue durée, donc qui pose des problèmes d'exclusion et d'insertion.

Par ailleurs, le nombre d'emplois créés annuellement n'est pas en soi un indicateur de changement, d'amélioration ou de bonne santé de l'économie, surtout comme c'est le cas en Algérie, s'il s'agit d'emplois non productifs. C'est ainsi que lorsque les emplois nouveaux créés diminuent, cela entraîne-t-il une amélioration (dans le sens de rigueur) dans les méthodes de gestion dans le sens d'une plus grande rationalité, ou est-ce que le modèle antérieur est-il reproduit ? Et notamment les aspects liés à la GRH.

Même si ce sont les plus qualifiés qui ont des chances d'avoir un emploi permanent et salarié, cela n'induit pas automatiquement la performance en termes de qualité, de flexibilité et de réactivité.

C'est dans ce contexte que se pose la question de savoir s'il est possible d'obtenir des entreprises rentables lorsque le facteur humain n'est pas pris en considération , notamment lorsque les travailleurs ont le sentiment d'être faiblement intégrés et impliqués.

3/ déstabilisation des travailleurs et cohésion sociale

Il est d'usage d'utiliser la notion d'emploi en sous entendant celle de travail et inversement, alors que du point de vue sociologique il y a une distinction à faire entre le caractère instrumental du travail et son aspect institutionnel. Déjà en se référant uniquement au dictionnaire, on remarque que la distinction est édifiante :

- la première notion indique « un travail rémunéré »
- la seconde notion indique « l'effort que l'on fait, la peine que l'on prend pour faire une chose, effort long et pénible ».

En effet, si l'emploi en tant qu'occupation salariée, s'est imposé dans la société à partir des années 70, ce n'est pas le cas du travail en tant qu'action visant à répondre à des objectifs économiques et sociaux, notamment l'intégration dans la société par le travail.

La mobilisation s'est faite par l'emploi salarié, mais pas par le travail dans le sens où, l'effort et le mérite n'ont pas été mis en avant en contrepartie du salaire versé. A partir de cette situation il est possible de comprendre le type de relations sociales qui s'est développé dans les entreprises (notamment publiques), où la volonté

place les différents dispositifs pour l'emploi en direction des jeunes surtout. La redynamisation du secteur de la formation professionnelle reflétera une véritable stratégie en matière d'emploi. Le secteur de l'éducation et de l'enseignement gagnerait lui aussi à être amélioré.

Le second domaine, après celui de la formation et qui est aussi important, est celui de l'organisation du travail mise en place dans les entreprises, aussi bien publiques que privées, ainsi que le système de gestion en vigueur.

- on relève par exemple que les patrons continuent d'ignorer le partenaire social et de nier sa participation à la vie de l'entreprise, il se dégage donc une faiblesse de dialogue et d'échange.

- On relève également que les méthodes de recrutement, de sélection et de gestion de la force de travail ne sont pas toujours rationnelles, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. En effet les relations privées (amis, parents et de manière générale le réseau privé) sont privilégiées et sont d'autant plus exploitées que les emplois disponibles sont en nombre réduit. Mais paradoxalement, on observe que le discours sur la nécessité d'intégrer la variable « ressource humaine » comme variable stratégique est largement diffusé.

Dans un tel environnement, il semble que l'organisation du travail reste dépendante du modèle centralisé et hiérarchisé, et que de telles conditions ne s'adaptent pas aux nouvelles exigences de l'économie de marché qui est de développer non seulement une flexibilité quantitative, mais aussi une flexibilité qualitative.

En effet, l'Entreprise algérienne n'a pas encore atteint le stade de l'application des nouveaux modèles organisationnels, ces derniers exigent des salariés qui soient plus autonomes et plus motivés, et pour ce faire leurs performances doivent être exploitées en valorisant leurs compétences (formation, délégation des responsabilités, ...). Or la priorité n'est ni à l'autonomie ni à l'initiative, bien au contraire cette dernière est sanctionnée car elle sort du cadre prédéterminé.

Est-ce que cela signifie que l'entreprise a des difficultés à devenir un véritable acteur dans le domaine de l'emploi en remplacement de l'Etat ? C'est une question à méditer.

A ce premier type de problèmes relatifs à ceux qui vont potentiellement se présenter sur le marché du travail et qui est un problème d'ordre qualitatif, s'ajoute un second type de problème relatif aux politiques de formation des entreprises. Certes, il y a eu de gros efforts qui ont été consentis durant la période d'industrialisation en matière de formation, toutefois le bilan fait ressortir une absence de planification des actions de formation si bien que l'aspect quantitatif l'a emporté sur l'aspect qualitatif.

Il se dégage ainsi que le facteur humain n'avait pas une place centrale au cours du développement économique, dans la mesure où les acteurs de la formation n'avaient pas la même latitude dans leurs actions comparativement aux acteurs qui agissaient dans le domaine du technique et de l'ingénierie, domaines privilégiés au cours de l'industrialisation.

Un des indicateurs de la situation particulière de l'emploi dans les entreprises par rapport à la période du développement industriel, est la non prise en charge par les entreprises de la carrière professionnelle de chaque salarié. Ceci implique chez les concernés un sentiment réel de précarisation et de faible intégration.

Après deux décennies, on observe que fondamentalement la situation a très peu changé, même si des velléités de changement sont enregistrées :

1/ d'abord dans le discours actuel sur la nécessité d'une gestion rationnelle des ressources humaines que l'on relève dans tous les secteurs et à tous les niveaux.

2/ ensuite, dans les actions de formation qui se sont multipliées dans le domaine de la GRH mais qui font rarement l'objet d'un suivi.

Par ailleurs, beaucoup de cadres ayant suivis ce type de formation se plaignent de la difficulté de mettre en pratique les connaissances acquises car elles sont en décalage avec les conditions d'exercice du travail. C'est le cas par exemple du recrutement que nous avons cité précédemment, c'est le cas de la gestion des carrières et c'est aussi le cas de la gestion prévisionnelle des effectifs.

Compte tenu de la situation qui indique une faiblesse de niveau de qualification et de formation, il paraît urgent de revoir la politique de la formation au niveau national au même moment où l'on met en

du pays. Elle est suivie de la qualification de niveau 1 et 2, soit 33,4%.

Mais si l'on examine d'autres statistiques qui répartissent la demande d'emploi selon le niveau de formation générale, il se dégage une autre situation.

Tableau n° 4 : Répartition de la demande d'emploi enregistrée par niveau d'instruction et par région.

niveaux région	Niveaux 1	Niveaux 2+3	Niveau 4	Niveau 5 et +	Total
Nord-est	12.565	18.060	5.544	6.204	42.373
Nord-centre	8.960	19.292	7.908	3.605	39.765
Nord-ouest	6.692	8.918	3.165	5.033	23.808
S/total	28.217	46.270	16.617	14.842	105.946
Nord					
Hauts- Plateaux	15.156	11.718	6.201	5.707	38.782
Sud	6.831	10.617	3.441	682	21.571
Total	50.204	68.605	26.259	21.231	166.299

Source : doc. ANEM (2000)

Niveau 1 : sans instruction – niveau 2 et 3 : cycle fondamental – niveau 4 : secondaire – niveau 5 et plus : universitaire avec obtention ou non du diplôme et post-graduation.

On remarque que la demande d'emploi concernant les personnes ayant le niveau de l'enseignement fondamental représente le plus fort pourcentage, à savoir 43,6%, néanmoins les demandeurs d'emploi analphabètes représentent eux aussi une proportion importante, à savoir 26,6%. Ce qui indique, en partie, l'écart entre les besoins des entreprises et les niveaux dominants disponibles.

moyen, secondaire), plus les déperditions sont importantes : entre 1994 et 2000, les taux ont varié de 0,15% à 9,15% pour les deux premiers cycles et ont varié de 7,33% à 26,30% pour le 3^{ème} cycle.²⁰

En 1999, les exclus du système scolaire représentaient 561.135 et sachant que les établissements de la formation professionnelle n'ont pu absorber que 145.736, cela mérite réflexion. Voilà pourquoi, nous avons préféré donner les fréquences absolues qui sont plus parlantes que les fréquences relatives.

Néanmoins, beaucoup d'actions ont été menées par les entreprises et qui se sont traduites par une élévation du niveau des qualifications sont à relever sur le marché du travail, les statistiques disponibles indiquent une tendance à l'élévation du niveau de qualification.

Tableau n° 3 : Répartition de la demande d'emploi enregistrée par niveau de qualification et par région. (1998)

Niveaux* région	Niveaux 1+2	Niveaux 3+4	Niveau 5	Niveau 6 et +	Total
Nord-est	13.265	22.436	3.382	3.290	42.373
Nord-centre	13.798	21.429	1.807	2.731	39.765
Nord-ouest	8.342	10.954	1.993	2519	23.808
S/total Nord	35.405	54.819	7.182	8.540	105.946
Hauts- Plateaux	16.046	17.202	2.555	2.979	38.782
Sud	12.204	8.591	438	338	21.571
Total	63.655	80.612	10.175	11.857	166.299

Source : doc. ANEM

* niveau 1 : personnel sans qualification – niveau 2 : personnel d'aide – niveau 3 : personnel qualifié – niveau 4 : agents techniques, chefs d'équipes, personnel hautement qualifié – niveau 5 : techniciens supérieurs et agents de maîtrise – niveau 6 : cadres et cadres supérieurs.

La qualification dominante est représentée par les niveaux 3 et 4, soit 51% de l'ensemble des niveaux, avec une concentration au Nord

2/ deux domaines importants : le système d'éducation et de formation et le système d'organisation

Taylor, au début du siècle, avait insisté sur la nécessité de former les ouvriers pour rendre efficace le modèle de division du travail qu'il avait conçu et l'expérience a montré qu'il y avait une forte corrélation entre le niveau de formation des travailleurs et le type d'organisation du travail à mettre en œuvre, d'où l'idée que l'on ne peut pas prétendre s'éloigner de l'organisation taylorienne en privilégiant une organisation du travail plus flexible par exemple, si les personnes impliquées ne sont pas en mesure de remplir l'ensemble des tâches et des missions qui leur sont confiées.

Cette idée est à mettre en relation avec les politiques de formation des entreprises et le système éducatif, où d'importants déficits sont enregistrés. Un grand débat sur la nécessité de mettre en œuvre une nouvelle politique d'éducation a commencé depuis une décennie et se poursuit toujours. En effet les programmes qui sont enseignés dans les niveaux primaire, moyen et secondaire datent des années 7, sachant que les programmes au niveau du supérieur ont connu de très sensibles aménagements.

L'observation qui a été relevé au niveau de l'ensemble des paliers est la non adéquation du contenu des programmes avec la réalité. Cet écart, qui s'est creusé au fil du temps, a affecté également le niveau de l'enseignement lui-même, puisque le nombre de scolarisés n'a cessé d'augmenter d'année en année sans qu'augmentent proportionnellement les capacités d'accueil et l'encadrement pédagogique. Ceci a fait que la moyenne d'élèves dans une salle de classe varie actuellement entre 35 et 40.

Les carences du système éducatif se traduisent par le taux important d'exclus à la fin du cycle moyen puis du cycle secondaire¹⁹ Ces exclus, vont alimenter le système de formation professionnel en suivant des formations sans relation avec le monde du travail, puisque là aussi les programmes ont tardé à être modifiés. Donc le problème de l'absence de relation entre les centres de formation et les entreprises se trouve posé.

Ce qui est à retenir également par rapport à l'échec scolaire, c'est que plus on avance dans les cycles de l'enseignement (primaire,

Ceci est à méditer car l'intérêt pour le travail diminue à partir du moment où le besoin immédiat - le salaire - n'est pas satisfait. Dans ce cadre, l'UGTA¹⁶ qui se prépare à négocier une augmentation du SMIG à 15.000DA, a mené une étude pour déterminer le budget familial type d'une famille ouvrière de 7 personnes (2 adultes, 3 enfants scolarisés et 2 enfants non scolarisés). Il se dégage que le montant à dépenser mensuellement s'élève à 23.296,91DA, donc l'écart est très important entre ce qui est proposé aux demandeurs d'emploi et le coût de la vie.

Les travailleurs vivent depuis les réformes, la précarité sur le plan professionnel et la détérioration de leur pouvoir d'achat sur le plan social, et même si les travailleurs permanents (notamment ceux du secteur public) ont bénéficié d'augmentations de salaires, le pouvoir d'achat reste limité.

Ce qui a également marqué le monde professionnel, à travers l'emploi, ce sont les relations professionnelles pour lesquelles le syndicat unique a, par le passé, joué un grand rôle. En effet les salariés étaient soutenus par ce syndicat pour défendre leurs acquis matériels et ils revendiquaient souvent des augmentations salariales, sans que les résultats de l'entreprise soient pris en considération car les dirigeants, au niveau central, n'avaient pas établi de traditions en matière d'obligation de résultat.

Si nous comparons entre la première et la troisième période, on peut avancer que dans les années 70 les salariés, et particulièrement les ouvriers, avaient tendance à défendre leur salaire, (60% des conflits portaient sur les salaires et sur les retards dans le paiement des salaires) ;¹⁷ à la fin des années 90, les conflits qui se sont produits ont concerné aussi les problèmes de salaires, dont les retards de paiement ou de non paiement des salaires (surtout au niveau du BTPH). Une augmentation du nombre de grèves (+ 9%)¹⁸ est enregistrée ainsi qu'une augmentation du nombre des grévistes (+6,4%). Ce qui est nouveau aussi c'est que les grèves ont graduellement touché l'ensemble des secteurs.

A la suite des réformes économiques, la stratégie va progressivement changer puisque les travailleurs vont désormais défendre non plus le salaire mais la sécurité de leur emploi. Mais le problème est de savoir s'ils sont suffisamment encadrés pour faire aboutir leurs revendications, en tant qu'acteurs, ou leur comportement a tendance à être individuel.

<i>Niveau de qualification</i>	<i>Durée du contrat</i>
Sans	1 à 3 mois
Niveau intermédiaire	3 à 6 mois
Cadres et cadres moyens	6 à 12 mois
Cadres supérieurs	12 à 24 mois

S'il est connu que la protection accordée aux personnes concernées par les CDD est limitée comparativement aux travailleurs qui ont des contrats à durée indéterminée, il faut aussi souligner que le CDD est utilisé un moyen de sélection (se séparer des mauvais et garder les meilleurs), et selon cette logique, le CDD dispense l'employeur de tout effort de formation de son personnel.

Quant au chômage, il n'a pas cessé d'augmenter d'année en année pour atteindre les 29% au début des années 2000, il est véritablement devenu un fléau social et il est l'une des raisons qui explique le développement du travail informel.

Les différents dispositifs de lutte contre le chômage (notamment la politique de l'emploi des jeunes) n'ont pas un effet apparent sur la réduction ou la stabilisation du nombre de chômeurs.

Le chômeur est confronté au moins à deux problèmes dans la recherche d'un emploi (permanent) :

- d'une part, la difficulté de se déplacer loin du lieu de résidence pour travailler

et d'autre part, d'être faiblement motivé par le salaire de départ proposé qui varie entre 8500DA pour les non qualifiés, à 15.000 DA pour les diplômés. Cette situation étant observée aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

Une certaine mentalité s'était développée au sujet du secteur privé sous la période du socialisme, il était assimilé à un secteur exploiteur de la force de travail, un secteur secondaire par rapport au rôle joué par le secteur étatique et même un rôle de parasite puisque ses objectifs ne concordaient pas avec ceux de l'Etat. Cette attitude a tendance à se reproduire à l'heure actuelle, compte tenu des conditions d'emploi dans le secteur privé, à savoir des salaires non proportionnels aux efforts fournis, un manque de protection sociale, etc.

plus de 30%) , et plus de la moitié (55%) ne déclarent pas leurs employés et n'appliquent pas la législation du travail (rémunération, conditions de travail, etc.)

La législation du travail s'est effectivement modifiée dans le sens de plus de flexibilité et de mobilité du travail, mais comme nous l'avions indiqué cette flexibilité est surtout quantitative (externe) et ne concerne en général que les basses catégories. La loi n°90-11 du 21 avril 1990 portant relations de travail offre justement des conditions légales avantageuses de recrutement et de gestion de la main d'œuvre ; cette loi précise donc les conditions de recours à ce type de contrat :

- « lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'une tâche liée à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables.
- Lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail.
- Lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu.
- Lorsqu'un surcroît de travail ou des motifs saisonniers le justifie »

L'ordonnance n°96-21 complète cette loi :

- « Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emploi à durée limitée ou qui sont par nature temporaires ».

Ce que l'on retient, c'est d'une part l'extension de l'emploi temporaire à tous les domaines d'activités et aux activités du bâtiment et des travaux public et d'autre part, c'est le silence observé par la loi sur le minima et le maxima de durée du contrat à durée déterminée

Il est prévu bien entendu que l'inspecteur du travail, territorialement compétent, s'assure de la validité du contrat de travail à durée déterminée, mais les employeurs ne semblent pas se préoccuper de la conformité avec la loi compte tenu de l'ampleur du chômage. Au lieu d'une planification des flux du personnel en relation avec les prévisions de production ou de prestation (c'est-à-dire les besoins), les entrées et sorties ont pris la forme suivante :

DANS CE CAS AUSSI UNE ANOMALIE EST A RELEVER PUISQUE NOUS OBSERVONS QU'IL Y A UN AGENT DE MAITRISE POUR UN AGENT D'EXECUTION, CE QUI NOUS LAISSE A REFLECHIR SUR LE ROLE EFFECTIF DE CETTE MAIRISE ET DONC NOUS SOMMES LOIN DES NORMES QUE TAYLOR AVAIT DETERMINE AU DEBUT DU XX^{EME} SIECLE.

Cas 3 : banque publique

Catég. Prof.	Effectif
CADRE	1781
MAÎTRISE	1423
EXECUTION	2532
TOTAL	5736

CET EXEMPLE INDIQUE QU'IL S'AGIT D'UNE ENTREPRISE DE SERVICE, C'EST POURQUOI LES CADRES SONT EN NOMBRE IMPORTANT, MAIS PARALLELEMENT ON RELEVE AUSSI UNE ANOMALIE CAR LES AGENTS D'EXECUTION SONT EN NOMBRE IMPORTANT, D'OU LA QUESTION DE SAVOIR A QUELLE LOGIQUE CELA REpond-T-IL ?

Nous ne pouvons parler de caractéristiques sociologiques du travail en algérie, sans aborder la question du temps en tant que facteur principal de fonctionnement de l'économie industrielle, et de la discipline au travail. Nous relevons, à la suite d'autres chercheurs, que la valeurs « temps » ne s'est pas imposée à grande échelle dans la société du fait que cette dernière n'a pas été organisée de manière à accompagner le développement industriel (cf. S. Chikhi lorsqu'il cite le cas du transport, du logement, de l'absentéisme, etc.). Or ce temps se matérialise à travers l'emploi par une durée légale du travail¹⁵ et c'est ce rapport au travail qui indique que ce n'est pas tant travailler en contrat à durée déterminée que rejettent beaucoup de jeunes (présents en force sur le marché du travail) mais c'est le niveau de rémunération et de protection y afférents qui sont critiqués.

Si le secteur public qui employait le plus, n'offre plus d'opportunités, le secteur privé qui est constitué en majorité de PME-PMI devrait connaître une nouvelle dynamique en matière d'emploi. Les entreprises de ce secteur proposent en général des CDD (pour

Sachant que durant cette période le secteur industriel était prédominant, on peut observer à travers ces chiffres, que le poids de chaque catégorie est réparti « normalement »; autrement dit que les deux catégories représentant la hiérarchie, à savoir les cadres et les agents de maîtrise sont moins nombreux que le Personnel d'exécution.

Mais lorsque l'on descend sur le terrain, les entreprises dont la classification reproduit fidèlement la catégorie par rapport au poste occupé ne sont pas nombreuses. Généralement, on relève une inadéquation entre la structure professionnelle réelle et la catégorisation. De même que plus la taille de l'entreprise est importante plus cette confusion est entretenue. Nous citerons à titre d'exemple (et non pas de représentativité) le cas de quelques entreprises publiques.¹⁴

Cas 1 : entreprise publique qui produit et vend de la volaille, des œufs et des engrais organiques.

Catég. Prof.	Effectif
CADRE	53
MAÎTRISE	44
EXECUTION	62
TEMPORAIRE	229
TOTAL	388

Ce qui retient l'attention, c'est que le nombre de travailleurs temporaires représente plus de la moitié des effectifs. Par ailleurs, le nombre de cadres ne représente pas une juste proportion relativement au Personnel de Maîtrise, et de même pour ces derniers relativement aux agents d'exécution.

Cas 2 : entreprise publique de menuiserie

Catég. Prof.	Effectif
CADRE	17
MAÎTRISE	81
EXECUTION	83
TEMPORAIRE	4
TOTAL	184

s'initier aux méthodes de gestion des ressources humaines, alors qu'auparavant il ne s'agissait qu'une d'une simple administration. A ce stade, la régulation de l'emploi n'était plus du seul ressort de l'Etat, mais aussi des entreprises. Quant à l'Etat, il va se distinguer par une politique de l'emploi à caractère passif, à travers notamment la politique de l'emploi des jeunes.

Il est remarquer que s'il est aisé de saisir les changements dans la structure de l'emploi (par secteur d'activité), il est par contre difficile de saisir les changements qui se sont produits dans la structure professionnelle, dans la mesure où les statistiques officielles (ONS) ne renvoient pas toujours à la réalité des entreprises. En effet ces dernières ont souvent confondu qualification et classification.

D'ailleurs les vastes actions de formation qui ont été mises en œuvre par les entreprises publiques entre les années 1970 et 1980 en vue d'agir sur la structure professionnelle, ne répondaient à aucune politique ayant des objectifs déterminés clairement. Ce qui a induit un glissement de l'objectif de la formation : à savoir que les bénéficiaires de la formation recherchaient beaucoup plus une promotion (donc un avancement dans leur carrière), qu'une amélioration de leur niveau de qualification. D'autres confusions sont apparues chez les travailleurs, comme la relation établie entre l'ancienneté et la promotion.

Tableau n° 2 : Répartition de l'emploi permanent selon la catégorie professionnelle.

Années	1986		1987		1988	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Catég. professionnelles						
Cadres sup. (hors SGT) et cadres	58.383	8,5	63.506	9,1	72.845	10,2
Agents de maîtrise et personnel hautement qualifié	160.741	23,3	168.958	24,2	186.786	26,1
Personnel d'exécution	469.842	68.2	464.681	66,7	456.681	63,7
TOTAL	688.966	100	697.145	100	715.747	100

Source : établi par Ighemat à partir de la « situation de l'emploi en 1989 » ; ONS.

industrialisés, c'est-à-dire dire en mettant en place et en développant un certain nombre de principes organisationnels et de valeurs aussi bien dans ou hors de l'entreprise ; la différence principale peut d'ailleurs être saisie à travers le problème des transferts de technologie qui ont été le vecteur du développement industriel. Il semble aussi difficile de considérer que nous étions en présence d'une politique active de l'emploi compte tenu de la supériorité de l'offre sur la demande.

A ce stade, la mobilité professionnelle a été un phénomène qui a retenu l'attention de plusieurs chercheurs. Les travailleurs salariés se distinguaient par une mobilité importante qui touchait les différents niveaux de qualification (aussi bien les moins qualifiés que les plus qualifiés).¹² Cette mobilité était due non pas aux seules conditions techniques et physiques du travail (par exemple, la pénibilité, la charge de travail, etc.), mais aussi aux conditions salariales et aux conditions sociales qu'offraient d'autres entreprises du secteur publique (logement, en particulier).

- durant la seconde période qui débuta avec l'application des réformes économiques jusqu'au début des années 90, le volume de l'emploi s'est réduit à cause de la crise économique et au ralentissement des investissements. Durant cette phase, des plans sociaux devaient être conçus et mis en œuvre, mais le processus de départ a été mal maîtrisé, c'est ainsi que le versement des primes de départ n'a pas été suffisamment négocié et l'aide à la création d'entreprise (notamment l'emploi des jeunes) n'a pas été systématique.¹³

A travers la réduction des effectifs (et les réformes) qui a été un des moyens – mais le plus radical - utilisés en vue de rétablir l'équilibre financier des entreprises, il faut lire également, selon B. Hamel une volonté d'apporter des changements dans le rapport salarial.

- durant la troisième période qui va de la seconde moitié des années 90 avec l'implication directe du secteur privé dans l'économie, au début de l'an 2000, les gestionnaires (aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé) vont commencer à

La population active a augmenté durant les 12 dernières années, mais le taux net d'activité n'a pas évolué de manière significative : il a été de 49% en 1998.

Par ailleurs, il faut situer territorialement ce développement de l'emploi, ce sont les grands centres urbains qui ont toujours été les principaux offreurs d'emploi⁸, ce sont surtout les villes côtières telles que Alger, Oran, Annaba et Boumerdès par exemple qui se sont distinguées aussi bien dans les années 70 que les années 80 et les années 90. En 1991, 9 Wilayates seulement sur les 48 proposaient 50% de l'emploi total.

Un phénomène très important est observé ces dernières années et qui bouleverse le monde professionnel, à savoir que le salariat permanent qui était la forme dominante des relations de travail a nettement reculé à partir de la fin des années 80 : il est passé de 66,5% en 1982 à 58,70% en 1990 et à 47% en l'an 2000.

Tableau n° 1 : Evolution du marché du travail

	Demandes d'emplois reçues	Offres d'emplois reçues	Placement réalisés		Ratios		
			Perman. Tempor.		Off/dem. perm/off	Perm/temp	
1986	170.789	113.290	72.082	14.701	66%	42%	64%
1996	134.858	36.768	6.134	25.976	27%	4%	17%

Source : note de conjoncture. ANEM

Après ce bref rappel, voyons les éléments qui sur le plan sociologique sont à prendre en considération ;

- durant la première période de la fin des années 60 jusqu'au début des années 80, nous assistons à la massification de l'emploi, principalement au niveau du secteur public (en 1979, il concentrait 75,5% de l'emploi, sachant que le secteur des hydrocarbures, qui est le secteur stratégique de l'économie algérienne, n'était pas celui qui procurait le plus d'emplois mais seulement 11,6% de l'ensemble de l'emploi.¹¹ Il est difficile durant cette période de parler d'une mise au travail de la même manière que cela s'est effectué dans les pays

techniques (les ingénieurs). L'intérêt pour les différentes catégories provenait de l'ampleur du changement social induit par l'industrialisation, le milieu professionnel (en l'occurrence l'entreprise) a permis à un moment donné à beaucoup d'Algériens de faire l'apprentissage de la socialisation par le travail de manière générale et par le travail industriel de manière particulière.

La référence aux chiffres indique que l'emploi a presque doublé entre 1977 et 1987, c'est-à-dire en l'espace de dix ans, ce qui donne une moyenne de 165.000 nouveaux emplois par an. Une augmentation a encore été enregistrée en l'espace de deux années seulement : 1987 et 1989, où il est relevé une augmentation de 147.000 nouveaux emplois en moyenne par an. A partir de 1995, une régression a été enregistrée puisque l'offre d'emploi a été de moins 40.000 emplois par an⁶.

Néanmoins il est important de souligner que contrairement à la période des années 70 jusqu'au début 80 où on relève que le secteur industriel était le principal employeur, on constate à partir de la fin des années 80 que c'était surtout le secteur administratif (en particulier dans la fonction publique) qui a commencé à employer le plus. Durant cette période le 1/3 de la population occupée se situait dans le secteur non productif, et en 2001, 23,12% de l'emploi total était localisé dans l'administration.

De manière globale, la situation se présentait comme suit durant la période au cours de laquelle ont été annoncées les réformes, c'est-à-dire :

- entre 1980-1984 (1^{er} plan quinquennal), on enregistre 140.000 nouveaux emplois par an, mais pas dans les secteurs productifs ;
- entre 1985-1989 (2^{ème} plan quinquennal), on enregistre 75.000 nouveaux emplois par an, surtout dans l'administration, donc toujours dans un secteur non productif ;
- au cours de la première moitié des années 90, les emplois nouveaux sont de 50.000 par an ;⁶ on observe donc une diminution d'une période à l'autre.

D'ailleurs d'autres chercheurs² ont déjà relevé que l'étude de l'emploi ne doit se limiter uniquement à le comptabiliser et à décrire comment il évolue en liaison à l'investissement et à l'évolution démographique. L'emploi représente un véritable enjeu social, « ...il est le lieu où se constitue, se dénoue et se recompose le rapport social »³.

Le stade du plein emploi est à méditer car les dirigeants au niveau central et au niveau des entreprises ont souvent raisonné en termes quantitatifs et non pas qualitatifs.⁴

Aussi, il est indispensable de distinguer la notion d'emploi de celle de travail ; la première ayant une connotation plutôt économique et la seconde ayant plutôt une connotation sociologique, dans le sens où elle se réfère au type de relations professionnelles et sociales qui se développent entre les différentes catégories de travailleurs.

Le travail a également un sens par rapport à la collectivité, depuis E. Durkheim, il est admis que l'individu est utile socialement puisqu'il participe à la vie de la collectivité, cela lui procure un épanouissement personnel mais aussi un revenu.

1/ Du plein emploi aux réformes économiques

La sécurité de l'emploi et la régularité du revenu ont permis une polarisation des différentes catégories de travailleurs, même si elle n'était pas toujours très nette ; Il y a eu notamment la formation d'une couche sociale, que certains sociologues nomment « couche moyenne ». Mais de manière générale, l'emploi a permis d'élever le niveau de vie des Algériens du fait seulement qu'ils avaient un revenu régulier et garanti.

Après dix années de politique industrielle, et à partir des années 80, les chercheurs⁵ se sont longuement interrogés sur les caractéristiques du milieu du travail et particulièrement sur les conditions de formation de la classe ouvrière algérienne, leur préoccupation étant de savoir si elle forme un groupe homogène qui a conscience de son identité,....

Les interrogations d'autres chercheurs se sont par la suite étendues avec à la catégorie des cadres, aussi bien administratifs que

اقتصاديا و اجتماعيا، إلا بالنظر إلى عدد مناصب الشغل المتوفرة و إنما يجب التركيز أيضا على ثقافة العمل و أهميتها في المجتمع. و السؤال المطروح في هذا الإطار: إلى ماذا توصل المجتمع الجزائري؟ و إلى ماذا يرمي في ظروف الخصوصية و العولمة؟

Introduction

Nous allons essayer, dans cette intervention, d'expliquer comment l'emploi a produit des changements après plusieurs décennies, et de formuler des interrogations relativement au processus de privatisation. Nous essaierons de réfléchir sur le sujet sous l'angle sociologique, car le problème de l'emploi renferme des questions sur les conditions de sa concrétisation à travers l'exercice du travail. En effet, en plus de son caractère observable, l'emploi en tant qu'occupation, renferme aussi des aspects non directement observables qui sont liés à l'action humaine qui s'insère dans un contexte social et culturel.

Nous n'allons donc pas insister sur le volume ou sur la structure des emplois en que telle, mais nous allons expliquer comment l'emploi tel qu'il s'est développé durant plus de deux décennies en Algérie a produit des attitudes et des habitudes qui peuvent freiner le processus de privatisation.

Nous expliquerons notamment que le problème qui se pose actuellement à l'Etat et à la société, n'est pas uniquement celui de trouver des solutions dans le but de créer des emplois, mais c'est aussi celui de mettre en œuvre des moyens afin de redonner un sens au travail en tant qu'activité de base dans la société. Ce qui signifie que le volume de l'emploi à lui seul n'est pas significatif de l'état de développement économique et social d'une société et qu'il est indispensable de mettre à jour le contenu de la culture du travail, autrement dit l'ancrage de cette activité centrale dans la société.

L'EMPLOI A L'EPREUVE DES REFORMES ECONOMIQUES

H. KADRI-MESSAID Amina

Maître de conférences

Département de Sociologie - Université d'Alger

Chercheur associé – CREAD

RESUME

Cette réflexion explique les conditions dans lesquelles l'emploi, en tant qu'activité centrale de la société et en tant que facteur d'intégration, s'est développé depuis la période de l'industrialisation.

Nous n'allons donc pas insister sur le volume ou sur la structure des emplois en que telle, mais nous allons expliquer comment l'emploi tel qu'il s'est développé durant plus de deux décennies en Algérie a produit des attitudes et des habitudes qui peuvent freiner le processus de privatisation.

Nous expliquerons notamment que le problème qui se pose actuellement à l'Etat et à la société, n'est pas uniquement celui de trouver des solutions dans le but de créer des emplois, mais c'est aussi celui de mettre en œuvre des moyens afin de redonner un sens au travail en tant qu'activité de base dans la société. Ce qui signifie que le volume de l'emploi à lui seul n'est pas significatif de l'état de développement économique et social d'une société et qu'il est indispensable de mettre à jour le contenu de la culture du travail, autrement dit l'ancre de cette activité centrale dans la société.

ملخص :

ترمي هذه المقالة إلى تفسير الظروف التي تطور فيها التشغيل أثناء مرحلة التصنيع. و الفكرة الرئيسية تدور حول الجوانب السوسيوولوجية باعتبار أن التشغيل هو وسيلة لإدماج و إندماج الأفراد في المجتمع. و لذلك لا يمكن قياس مدى تطور المجتمع،