



Tentative de stabilisé l'emploi précaire, quel role des groupements d'employeurs ?

Attempt to stabilize precarious employment, what role for employer groups?

Naziha FANDI*

Laboratoire LARMHO,
Université de Tlemcen, Algérie

fandisara76@gmail.com

Received: 17/03/2024

Accepted: 06/05/2024

Published: 19/06/2024

Résumé :

Cet article vise à exposer le problème de la précarité de l'emploi en avançant les facteurs causale qui perdure et met la stabilité et la sécurité professionnelle des individus en péril à savoir un taux de chômage en expansion, l'emploi informel, insuffisance des PME-, l'inévitable flexibilité, et cela malgré les dispositifs de création d'emploi émises par l'état Algérien. Que ce soit du côté de l'individu, des politiques de création d'entreprise et d'emploi, ou du côté des entreprises, il est primordiale d'adopté d'autre pratiques pour remédier à la situation précaire des employés. Comment donc peut-on articulé précarité de l'emploi –que ce soit par cause d'informalité, de chômage, ou de flexibilité- et stabilité d'emploi pour rendre possible la sécurité des employés ? Nous utilisant la méthodologie analytique descriptive afin d'ullistré que le groupement d'employeur nous paraît comme fécond et comme la solution adéquate à cette situation.

Mots Clés: précarité de l'emploi, emploi informel, stabilité de l'emploi, flexibilité, groupement d'employeurs

Abstract :

This article aims to expose the problem of job insecurity by putting forward the causal factors which persist and put the stability and professional security of individuals at risk, namely an expanding unemployment rate, informal employment, insufficient SMEs. -, the inevitable flexibility, and this despite the job creation measures issued by the Algerian state. Whether on the individual side, business and job creation policies, or on the corporate side, it is essential to adopt other practices to remedy the precarious situation of employees. How can we combine job insecurity – whether due to informality, unemployment, or flexibility – and job stability to make employee security possible? We use descriptive analytical methodology in order to conclude that the employer group appears to us to be fruitful and the appropriate solution to this situation.

Key Words: job insecurity, informal employment, job stability, flexibility, employers' group

JEL Classification : E24, J23.

* Auteur correspondant : FANDI Naziha (*fandisara76@gmail.com*).



Introduction :

L'innévitale intégration de l'Algérie en économie de marché la fait basculer dans une précarité économique et sociale lourde impactant le marché du travail. Toutefois, même si l'adaptation de la législation du travail a permis une évolution significative des institutions du marché du travail en consacrant le principe de la flexibilité en conformité avec les exigences de l'économie de marché ; la difficulté de l'usage bénéfique et correcte de cette flexibilité aggrave de plus en plus la précarité ainsi que ses facteurs.

Selon les chiffres de l'Organisation internationale du travail (OIT), 50 à 75% des travailleurs algériens n'auraient pas de contrats de travail permanent. Pour l'année 2014, ils étaient 76,57% de travailleurs algériens sans contrats de travail permanent (Saoudi 2015).

L'achèvement des politiques d'emploi ne semble pas avoir exercé une influence suffisante, ni pour la création d'emploi en adéquation avec la nature des exigences des différentes activités des entreprises, ni pour pérenniser les emplois nouvellement créés.

Afin de pouvoir comprendre et dessiner le passage possible d'une précarité stable de l'emploi à une stabilité de l'emploi par la précarité, Il nous semble opportun de poser la problématique suivante :

« Quel est la forme organisationnelle qui peut contribuer à la stabilité plus ou moins de l'emploi précaire (toute en restant précaire) en réalisant une certaine sécurité professionnelle des individus ? » ; cette problématique implique d'autres questions telles :

-d'abord quel sont les causes qui engendrent une croissance illimitée de la précarité de l'emploi ?

-par quels avantages et mécanismes les groupements d'employeurs participent à la réduction de cette précarité de l'emploi ?

Pour répondre à cette problématique nous proposons les hypothèses suivantes :

H1 -les groupements d'employeurs réalisent une certaine conciliation entre la flexibilité (de toute sorte) et la stabilité de la main d'œuvre.

H2 -les groupements d'employeurs permettent de stabiliser et de sécuriser l'emploi par alternance entre les entreprises membres.

Sur le plan méthodologique, le travail s'appuie sur plusieurs études antérieures concernant les éléments qui ont participé à la croissance de l'emploi précaire, notamment des organismes nationaux (ONS, CNAS, CASNOS...) et des entreprises. Il s'appuiera également sur des statistiques d'organisations internationales comme la Banque mondiale le BIT, FMI, dans cette optique nous avons donc procédé par une méthode descriptive de la situation articulée par des analyses.- méthodologie analytique descriptive-

Les réformes économiques de l'Algérie et son intégration incomplète à l'économie de marché pendant des décennies entravent la réalisation d'un climat



d'affaires favorable où les entreprises notamment le secteur privé peut jouer un rôle pivot dans l'édifice d'une économie moderne.

Inévitablement toute économie par ses entreprises exerce dans un contexte de flexibilité.

Or, cette flexibilité inévitable mal maîtrisée par nos entreprises accentue le problème de précarité de l'emploi qui aggrave à son tour les problèmes de l'emploi informel et du chômage.

D'autres orientations par la stimulation d'autre secteur peuvent réaliser une création de richesse. Cette tendance déclarer par le premier ministre pendant la réunion de la tripartie en juin 2016, vise à réduire la dépendance de l'Algérie aux recettes pétrolières. Le rôle des entreprises dans cette nouvelle orientation deviennent pivot pour remplacer la richesse que permettent les hydrocarbures par une nouvelle richesse issue de la production des autres secteurs économiques.

Par cette logique l'avenir des entreprises, quel que soit sa nature nationales /étrangères, privées /publiques dessine le devenir de l'économie algérienne. Le marché du travail -marqué déjà par ses contraintes- adopte une certaine métamorphose, impliquant le devenir des entreprises mais aussi l'importance du travail.

I- Population des PME et nature de l'emploi selon le secteur d'activité en Algérie :

En 2014 la chute du prix de pétrole mondialement engendrant une récession et diminution drastique des réserves, entraînant l'Algérie dans l'obligation de diminuer ses dépenses publiques ce qui devient une réalité urgente ; ce la a pénalisé pas mal d'entreprises publiques. Les plans publics d'aide à la création d'entreprises -ANSEJ notamment- ont résulté une augmentation importante des entreprises privées, les statistiques de 2005 montrent qu'après 1990, 91% des entreprises ont été créées. (Adair et Bellache, 2012, p. 125).

L'architecture des PME privées en 2016 montre que la grande majorité des entreprises privées activent dans trois secteurs, à savoir : les services, le commerce, le transport et les professions libérales qui représentent, approximativement 50% des entreprises. Dans ce classement l'artisanat gagne la deuxième place 23,02 %, et le BTP la troisième place 16,68%.

Les PME privé marquent une croissance importante depuis le nouveau millénaire.

Le secteur privé des PME devient même incontournable et fait partie de la nouvelle stratégie de relance économique (Amir et Bellache, 2018; Alliche, Djafri et Bouichaoui, 2020 ; Mouloud et Lalali, 2022). Entre (2001-2016) leur chiffre se multiplie par 4 avec 1 million d'unités en 2016.

Inversement les PME du secteur public marquent un recul important entre 2001 et 2018 en passant de 778 à 261 PME.

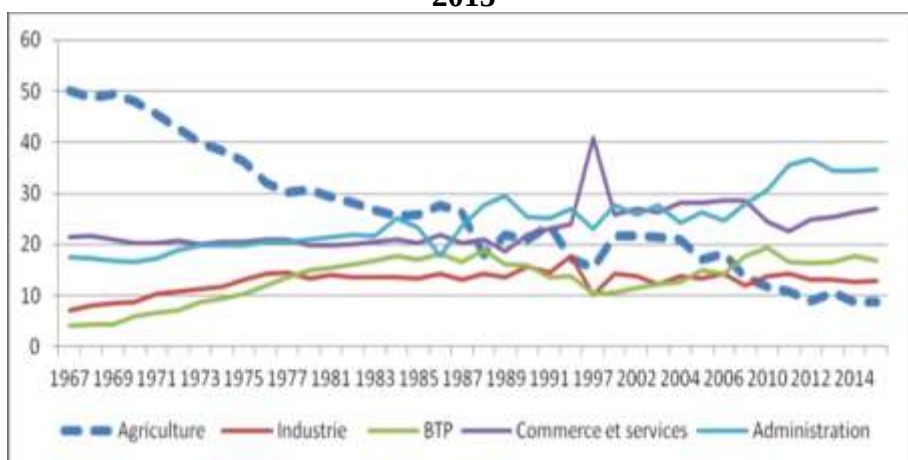
Cependant, malgré cette évolution considérable du nombre de PME privées, l'Algérie avec une moyenne de 26 PME pour 1000 habitants en 2018 est encore loin de la norme mondiale qui est de 45 PME pour 1000 habitants (Babou et Bounoua, 2023, p. 329).



En 2018 la part des services atteint 51.32%, BTPH 16.22% et l'industrie 8.75% (Rahmani et Benyahia Taibi, 2020, pp. 16-29).

L'analyse de l'évolution des emplois dans les secteurs économiques montre qu'en 2019 les services gagnent une croissance importante de 60 % dans tous les emplois (Rapport régionale sur l'emploi et la croissance s.d.). Dans l'industrie, la part des emplois qui était déjà faible en 2001, était encore inférieure à 13 % en 2019. La part du secteur du BTP dans l'ensemble des emplois a fortement augmenté dans les années 2000, mais a baissé à nouveau après 2014. Quant à L'emploi Alors que l'emploi dans l'agriculture il a continué de baisser.

Figure n°1 : Changement de la nature d'emploi par secteur d'activité 1967-2015



Source : in (MUSSETTE Mohamed Saïb, LABDELAOUI Hocine, LASSASSI Moundir, 2017, p. 16).

Même s'il est clair que la création d'entreprise engendre la création d'emploi, cela ne confirme pas toujours que les PME participent incontestablement à cette création d'emploi. Car dans l'expérience Algérienne malgré la modeste diversification du tissu économique les PME restent fragiles, la diversification reste insuffisante et faible, le tissu productif dépend des hydrocarbures sous-estimant une force de travail abondante dans les PME (Bouyacoub Leila, Benchikh Houari, 2020, p. 221).

De plus, le caractère dominant de l'entreprise familiale, peu perméable au changement et l'absence de prise de risque calculée, enracine les PME privées dans leur zone de confort.



II- La croissance de la précarité de l'emploi:

L'amélioration avenir du marché du travail dépend des imperfections du passé mais d'un autre côté de la performance actuelle des entreprises. La nature et le nombre de l'emploi sont tributaire des agences de création d'entreprise ; CNAC, ANSEJ, l'ANGEM

L'ANSEJ vise le développement des activités de production par les entrepreneurs dans le cadre des microentreprises

Pour une période de trois ans à cinq ans, l'ANSEJ permet des exonérations douanières, fiscales, ainsi que des exonérations pour les équipements d'investissement importé en faveur des microentreprises.

La CNAC s'occupe de personnes licenciées après le PAS par un soutien à travers les prestations de chômage pour les personnes âgées entre 35 et 50 ans. Dès son institutionnalisation, dans l'optique de retour à l'emploi, le régime de l'assurance chômage algérien est orienté vers un rôle actif et incitatif. Au début, pendant la période de 1994 à 2000, c'est le volet indemnisation qui a dominé. Ce n'est qu'après cette date, que les mesures en faveur d'un retour à l'emploi sont plus tangibles.

L'ANGEM créée en 2004, vise à octroyer des microcrédits pour la réalisation de petite production comme la production artisanale...et cela pour diminuer la pauvreté

L'ANEM créée pour une tâche de placement et d'orientation des travailleurs pour remplir les demandes d'offres d'emploi, des entreprises étatique ou privé et celle créée par les agences suscitées. Elle a effectué environ 2 millions de placements entre 2006 et 2016, selon les offres d'emploi reçues, avec cependant un écart qui se creuse depuis 2004.

Selon l'ANEM (2017), En 2016 en matière de placement le secteur privé s'accapare $\frac{3}{4}$ des placements dont 9% en CDI (aggravant ainsi la précarité), le $\frac{1}{4}$ qui reste concerne des contrats temporaire CDD dans les secteurs : service 35%, industrie 32%, BTP 29,7%. (Souag, 2018, p. 132).

Le rôle fondamental de L'ANEM consiste le recensement et l'information sur la main d'œuvre, mais elle s'est trouvée éloignée de son rôle qui est l'intermédiation et non pas la gestion des dispositifs. La gestion de l'assurance chômage, comme rôle principale de la CNAC, démontre qu'elle s'éloigne de sa tâche par la subvention des micro-crédits. Alors que L'ANGEM dérive de son rôle principale (sortir de la pauvreté et de l'informel) à la prolifération des activités informelles. Ces agences de placement d'emploi (ANEM, CNAC, ANGEM) doivent bénéficier d'une évaluation externe pour éviter la problématique d'activer en dehors de leurs missions d'origine (Musette, Labdelaoui et Lassassi, 2017, p. 48). Musette remarque que l'Algérie n'a pas apporté du nouveau concernant sa stratégie et pratiques d'emploi, mais elle a utilisé des modèles appliqués dans des contextes de pays développés (Ahouari, 2019, p. 102).

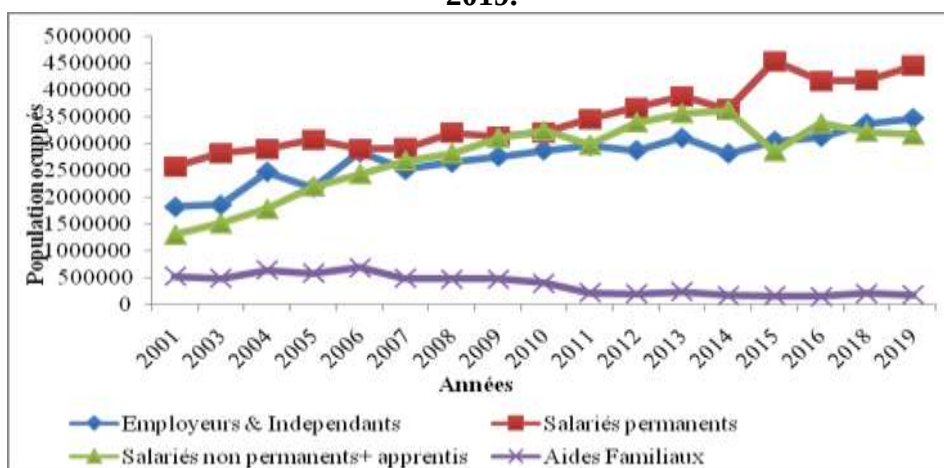
La politique d'emploi en Algérie a toujours cherché la stabilité sociale. On remarque qu'il y a régénération des emplois dans l'administration qui augmente de 25 % en 1997 jusqu'à 31 % en 2017. Les nouveaux dispositifs de L'ANEM de la



politique d'emploi 2008 a travert CFT, CDI, CIP ; ont permis la croissance de la taille de la fonction publique. (Souag, 2018, p. 114). Mais cela n'exclut pas que le secteur public n'est pas touché par la précarité car on peut trouver dans les entreprises publiques des temporaires, dans leur quasi-totalité, sont exposé à de différentes discriminations comme une charge de travail supérieur, insuffisance de sécurité sociale.... (Khris 2021). Le secteur privé n'a pas su créer une demande suffisante pour les travailleurs qualifiés avec un déséquilibre dans la répartition des étudiants pour certaines disciplines qui ne fournissent pas les qualifications demandées par le secteur privé. Au début de 2022 les primodemandeurs via l'ANEM on le droit de bénéficier d'une allocation chômage de 13000 DA, donc une indemnité en plus qui aggrave la précarité. Cette mesure à générer une augmentation sans précédent des inscrits, plus de 64% pendant les trois premiers mois de l'année 2022(plus de quatre millions en mois de mars), avec des qualités insuffisantes sinon inexistante. (Rapport De Suivi De La Situation Economique 2022). Nous remarquons que cet usage de l'assurance chômage dans le but d'amortir la précarité sociale, participe à l'épuisement des dépenses public (déjà épuisé par le recul du prix du baril) sans contrepartie quantifiable d'un côté, et d'un autre l'encouragement de cette population à stagner dans la déqualification et la précarité, montre que cette solution ne peut être qu'éphémère aggravant de plus en plus la précarité dans tous ses sens.

A notre sens l'usage bénéfique pour toute les parties, est d'amorcer une articulation entre à la fois, les entreprises ,les dépenses public-sous formes assurance chômage et autres- ,et les demandeurs d'emploi(y compris la population concernée par l'assurance chômage)sous le contrôle quotidien des entreprises qui favorise l'usage et la formation, des salariés en leurs permettant de forger des compétences et de l'expérience, ce qui permet à la fin la stabilité de l'emploi (par alternance entre les entreprises du même groupement)et la pérennité des entreprises.

Figure n°2: employés répartis selon la situation dans la profession de 2001 à 2019.



Source : (Sabeur Chouiref Mokhtaria et Hamane Soraya, 2023, p. 31)



III- L'emploi informel :

Le secteur informel prend une part de plus en plus grande au niveau mondiale et à tous les niveaux et par conséquent cela touche la création des emplois.

L'emploi informel et en particulier l'emploi informel salarié se caractérise par le non respect de la loi et de la législation du travail en termes de protection sociale, différentes indemnités, IRG.... (Souag, 2018, p. 31).

Selon L'ONS le poids de l'économie informelle dans le PIB algérien est passé de 20% en 1975 à 33,5% en 2001, pour s'établir à 45,6% en 2012, avec en première position les services 45% suivi par BTP 37,4% et enfin l'industrie (17,3) (Aissaoui, 2018, p. 07).

Il existe plusieurs éléments qui explique l'existence du travail informel : la retraite précoce, le chômage, la pesenteur des différentes charges pour l'entreprise... (Ziani, 2020, p. 409).

Il est claire voire évident que le passage d'une économie planifié à une économie de marché soit marqué par l'informalité ; pour TORRES 1999, les PVD souffre d'une difficulté à respecter les lois de l'économie de marché, avant de subvenir aux besoins de base pour une économie de survie d'abord (Bouyacoub et Benchikh, 2020, p. 110).

Les entreprises notamment les PME on de la difficulté de supporté les charges obligatoire par la loi, dont, les charge de l'emploi en terme de salaire continue, d'impôts sur les salaires, cotisation assurance ...et pourtant elles exercent dans la flexibilité, obligation pour gagner en terme de couts et de temps.

Dans cette optique justement la nouvelle organisation que permet le groupement d'employeur favorise l'articulation entre flexibilité et sécurité, elle assure à la fois la flexibilité fonctionnelle et numérique pour les membres du groupement et la sécurité des emplois et des salaires pour les employés ; toute en permettant d'autres types de flexibilités. (Kerbouch et Le Chevalier, p. 97).



Tableau n°1: pourcentage d'emploi salarié informel et d'emploi indépendant informel selon les données de l'ONS CNAS CASNOS

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Taux de l'emploi salarié selon l'enquête EE en %	36.46	29.02	31.59	35.47	35.73	36.79	36.57	39.71	40.87	39.84
Taux de l'emploi salarié selon l'enquête HA en %	22.43	24.05	24.69	29.37	30.28	31.86	32.93	32.01	32.99	33.08
Taux de l'emploi salarié selon la CNAS EE en %	18.50	14.93	21.15	23.37	32.38	30.71	31.83	36.68	28.65	29.15
Taux de l'emploi indépendant informel selon l'enquête EE en %	74.63	71.48	74.54	77.21	75.29	77.67	74.15	75.38	73.70	74.65
Taux de l'emploi indépendant informel selon l'enquête HA en %	69.68	68.22	65.78	69.31	70.21	71.71	69.52	73.74	72.34	74.82
Taux de l'emploi indépendant informel selon la CASNOS EE en %	85.03	86.03	86.94	90.78	89.60	91.43	89.05	86.22	85.76	85.24

Source : Confrontation de nombres des assurés ONS/CNAS/CASNOS (2001-2010) à partir de deux tableau in (Ali SOUAG, 2018, pp. 66-67)

EE : ensemble de l'économie

HA : hors agriculture

Ce tableau dévoile clairement que les non salariés sont touchés par l'emploi informel plus que les salariés ; alors que pour les employeurs et les indépendant sont doublement exposés que les salariés n'étant pas déclarer à la sécurité sociale.



Tableau n°2: emploi informel et structures de l'emploi formel et informel selon la taille des entreprises

<i>Hors agriculture</i>	2001			2006			2010		
	%	Info- rmel	Formel	%	Info- rmel	Formel	%	Info- rmel	Formel
0 - 4 salariés	73.7	79,6	14,6	75.6	75,7	20,4	80.0	74,5	16
5 - 9 salariés	69.0	11,1	2,6	70.2	13,1	4,6	70.2	13,2	4,8
10 salariés et +)	5.5	9,3	82,9	11.1	11,2	74,9	11.8	12,3	79,2
Total	--	100	100	--	100	100		100	100

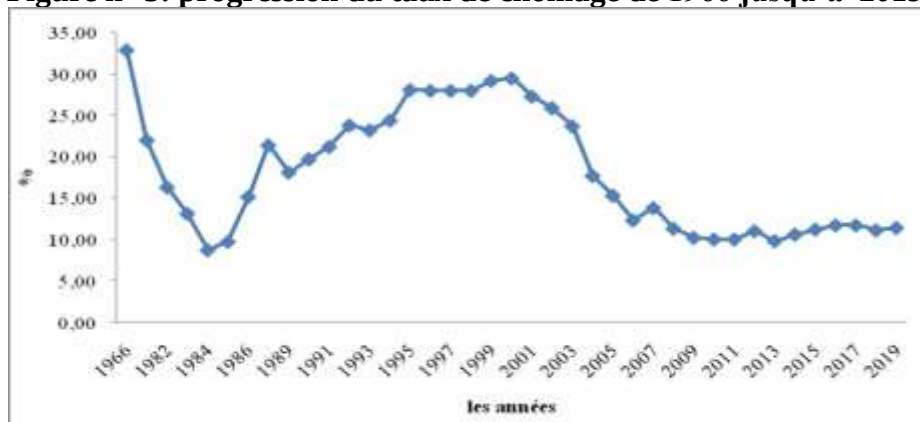
Source :in (Ali SOUAG, 2018, p. 70)

Ce tableau montre que plus de 70 % des emplois informels existe dans des entreprises de petite taille et inversement les emplois formels sont dans la majorité des entreprises de 10 salariés et plus. Cela aggrave par conséquent le niveau du chômage puisque le tissu économique est majoritairement constitué par des TPE. Cette structure particulière des emplois souligne la difficulté des entreprises privées à se pérenniser.

IV- Un chômage qui accentue la précarité :

La croissance des PME privé qui théoriquement a pour corollaire la création d'emplois, n'a que peu contribué à diminuer le chômage. Même si Le taux de chômage a baissé de 17 points entre 2001 et 2015. Ce la s'explique par l'augmentation du prix de barile (Musette, Labdelaoui, Lassassi 2017). Cette situation cache un problème profond, la diminution rapide du taux de chômage en parallèle avec l'augmentation du prix du baril interpelle directement la qualité des emplois créés et qui malheureusement ne sont pas durables.

Figure n° 3: progression du taux de chômage de 1966 jusqu'à 2019.



Source : in (Sabeur Chouiref Mokhtaria et Hamane Soraya, 2023, p. 32)

D'après les prévisions du Fonds monétaire international (FMI) le taux de chômage devrait continuer à augmenter en Algérie dans les prochaines années. Ainsi, le pourcentage de la population sans emploi passera d'environ 17 % en 2024



pour atteindre 19 % en 2026. Soit une progression de 5 points en 5 ans (Farid L 2022).

Ces prévisions de croissance du taux de chômage dans l'avenir, doivent être prises en considération avec rigueur dans la création d'emploi et la pérennité des entreprises, et l'entreprise de demain doit prendre en considération en termes d'emploi, la croissance démographique. Une estimation de 50 millions algériens d'ici 2050 est à envisager, soit 70% en âge de travailler (MUSSETTE Mohamed Saïb, LABDELAOUI Hocine, LASSASSI Moundir, 2017, p. 18).

Même avec une petite amélioration du marché du travail, des déséquilibres existent toujours. Paradoxalement, les emplois créés sont pour les désqualifiés en même temps que les diplômés du supérieur saturent le marché du travail avec un taux de 23,1 % pendant le début de l'année 2023, avec une supériorité chez les femmes que chez les hommes. (hausse du taux de chômage à 16% au premier trimestre 2023).

En 2019 le secteur privé s'accapare 62,2% de l'emploi global ; ce qui signifie une montée de l'emploi informel et de précarité, puisque le secteur privé est majoritaire TPE qui sont à la base des emplois informels (hausse du taux de chômage à 16% au premier trimestre 2023)

Ce niveau de chômage s'explique par la non durabilité des stratégies d'emploi et la non concentration sur les activités et secteurs productifs ; la nouvelle orientation pour la croissance économique n'arrive pas à créer une adéquation entre les besoins réels des entreprises et les emplois créés qui sont éphémères (Badreddine KHRIS 2021).

Cette réalité dévoile un problème d'employabilité mais aussi des difficultés d'absorption du marché du travail.

L'option de rééquilibrage de cette inadéquation peut se réaliser par l'introduction de groupements d'employeurs par décision étatique.

V- La résolution par les groupements d'employeurs, vers une stabilité de l'emploi par la précarité:

Permettre de la flexibilité aux entreprises est un intérêt assumé par le groupement d'employeur. Mais cette flexibilité, est accompagnée par des méthodes d'organisation du travail et d'ajustement des emplois afin de réaliser sa pérennité que ce soit pour les employés ou les entreprises membres.

1- Fonctionnement du groupement d'employeurs:

Parce que les entreprises n'ont pas la capacité d'employer tous les salariés d'une façon optimale, le groupement d'employeurs par union de plusieurs entreprises, permet aux entreprises membres l'usage du travail à temps partiel ou le travail qui répond aux variations cycliques est saisonnier. (<https://www.lepavillondesentrepreneurs.fr/groupement-employeur/> s.d.).

En France les groupements d'employeurs sont des associations loi 1901 regroupant des entreprises qui souhaitent partager des collaborateurs embauchés à temps partiel au sein de leurs entreprises respectives (Marie-Laure Bouchet 2015).



Le groupement d'employeurs peut aussi participer à la création et la protection d'emploi (Kerbouch, Le Chevalier, p. 13). Ainsi les groupements d'employeurs ont la spécificité d'une structure unie entre plusieurs entreprises sous forme de coopérative à but non lucratif, qui exercent sur le même territoire, et se partagent des forces de travail simultanément, dans le but d'éviter l'impossibilité d'utiliser une force de travail couteuse ou saisonnière à temps plein hors groupement. (Dominique Philippe Martin, pp. 121-141).

Quelque soit la nature de l'activité, ou de la forme juridique des entreprises chaque entreprise peut créer un groupement d'employeur ou devenir membre d'un groupement existant. Le groupement d'entreprise est considéré comme l'employeur direct des salariés, (et non pas par chaque entreprise séparément) sous la règle de sa convention collective. Les salariés doivent respecter la relation tripartite créée entre eux, l'entreprise membre et le groupement d'entreprise ; et leurs usages se font d'une façon alternative et successive entre les entreprises membres du groupement.

Les tâches d'un groupement d'employeurs doivent respecter les caractéristiques suivantes :

- A but non lucratif, uniquement sous forme Association ou sous forme Coopérative, le caractère non lucratif est le corollaire de sa forme juridique.
- Peut concerner tous les secteurs d'activités ; commerciales, agricoles, libérales, artisanales.
- L'employeur direct et unique, c'est le groupement d'employeurs qui se charge des différentes obligations liées à l'emploi des salariés
- Selon les besoins des entreprises membres ; elles se partagent les salariés par alternance, pour aboutir à la fin à stabiliser l'emploi du salarié entre eux dans le groupement
- La possibilité d'une même entreprise, d'adhérer à plusieurs groupements d'employeurs

2- Les points forts du groupement d'employeurs (les avantages):

- Toutes les entreprises sont concernées par les coûts d'embauche des salariés permanents
- -les entreprises membres profitent de l'expérience des salariés accumulés dans toutes les autres entreprises membres.
- -le groupement participe à l'insertion des jeunes diplômés sortant du système scolaire.
- la signature d'un contrat de travail du salarié avec le groupement d'employeurs lui procure un salaire assuré et un emploi à durée indéterminée
- L'accumulation des compétences et savoirs par les salariés et leurs usages dans et par toutes les entreprises membres
- Partager un salarié qualifié ayant des compétences particulières, tout en lui permettant une stabilité d'emploi par sa disponibilité chez les entreprises adhérentes au groupement.



3- Rôles du groupement d'employeurs pour concilier entre précarité et stabilité de l'emploi:

Flexibilité (induisant précarité de l'emploi) et sécurité ne sont pas nécessairement opposer comme le propose plusieurs pratiques développées dans certains pays sous l'appellation de flexécurité. En France, au contraire les groupements d'employeurs sont destinés à sécuriser, par le biais d'une mutualisation de l'emploi, des activités saisonnières ou à temps partiel (Bénédicte Zimmermann, 2006, p. 02).

Par l'ajustement de la main d'œuvre(par flexibilité) entre les entreprises membres, le groupement d'employeurs réalise une conciliation entre des besoins contradictoire. Le salarié gagne en matière d'accumulation d'expériences et de compétences entre les entreprises du groupement, et par conséquent d'une stabilité d'emploi. L'entreprise de son côté gagne en flexibilité de main d'œuvre sans interrompre son activité cyclique ; et cela renforce les liaisons sociales et économiques sur le même territoire (Philippe Martin, pp. 121-141).

La structure du groupement d'employeurs permet d'atténuer les exigences contradictoires liées à l'impact de l'évolution environnemental qu'il soit social, économique ou technologique, (Joyeau, Le Gall, Poilpot-Rocaboy 2020).

Une finalité précieuse pour les employés s'exprime par la pérennité et la stabilité de l'emploi via un CDI au lieu d'un contrat de travail précaire. (Bensalem, Auret, 2011, p. 16).

Le fonctionnement du groupement d'employeurs est différent de l'intérim, il privilégie une relation où chaque partie demeure gagnante par alternance pour garantir une certaine stabilité de l'emploi.

Un groupement d'employeurs peut également servir à améliorer les activités de ses membres. Une fois l'activité pérennisée, les employés utilisés au commencement de l'activité seront intégrés ou redéployer pour d'autres missions. Ces pratiques permettent de donner la chance aux personnes qui n'ont pas initialement des compétences requises. (Patrick Lenancker, 2018, p. 06).

Ce réseau construit entre les entreprises membres du groupement, résulte une certaine stabilité et sécurité du revenu et de l'emploi, et il permet simultanément de renforcer la formation et la loyauté des salariés. (Kerbouch, Le Chevalier, p. 97).

4-Les différentes fonctions des groupements d'employeurs:

- Installation des coopérations entre les entreprises membre pour l'usage partagé des ressources en main d'œuvre afin de permettre un maillage des emplois et des compétences
- Aider les entreprises dans le recrutement en exerçant une –médiation pour l'emploi-. Les TPE notamment, mais aussi les grandes entreprises éprouvent un réel besoin pour cet aide concernant le recrutement.
- Par anticipation des besoins des entreprises, le groupement d'employeurs aide ses membres à identifier leurs enjeux en termes de compétence.



- La possibilité d'exercer une GPEC sur son territoire avec une veille prospective sur l'emploi et les compétences. Par les fonctions que le groupement d'employeurs remplit en faveur de ses membres, il leur apporte *plusieurs solutions* à savoir:
 - Le potentiel de flexibilité et d'amélioration de l'activité : les entreprises du groupement non pas de liaison directe avec le salarié, car ne sont pas liées au salarié par un contrat de travail, c'est le GE qui assume l'absorption des variations d'activité en ajustant de manière complémentaire les besoins en main d'œuvre entre les entreprises membre afin d'équilibrer les décalages cycliques de leurs activités. Les groupements associent en effet au principe de l'externalisation, source de flexibilité, un principe de réinternalisation associative du risque qui serait autrement directement porté par le salarié (Bénédicte Zimmermann, 2006, p. 04). Une potentialité pour atténuer les obstacles de recrutement et de renforcer la loyauté des salariés
 - L'important dans un GE est d'aboutir à un CDI signe de stabilité pour le salarié, mais aussi de renforcer ces compétences, ce qui permet par conséquent de fidéliser une main d'œuvre stable par une précarité et alternance tout en respectant les variations cycliques et saisonnières des activités des entreprises du groupement.

Conclusion:

Toutes les propositions et expérimentations jusque-là adoptées, pour la création d'emploi ont surtout accentuées la précarité couplée à l'informalité de l'emploi ainsi que le chômage, entravant le nouveau modèle de croissance hors hydrocarbure.

Cela rend urgent d'entreprendre une nouvelle innovation organisationnelle celle de groupement d'entreprise qui permet la pérennité de l'entreprise et des emplois en utilisant la précarité de l'emploi dans une vision de stabilité de la main d'œuvre comme usage par alternative entre les entreprises membres du groupement.

Essentiellement un groupement d'employeurs a pour but la conciliation entre les besoins contradictoires des entreprises d'un côté, et des salariés de l'autre.

Le groupement d'employeurs applique (toujours) une convention collective, qui assure la formation des salariés, leurs adaptations aux différents postes par ajustement.

Le rôle que peut jouer un groupement d'employeurs dans le développement économique des entreprises adhérentes est de protéger tant les employeurs (les entreprises) que les salariés.

Par la structure GE il est envisageable de générer la stabilité et la sécurité de l'emploi d'une façon harmonieuse et très acceptable comme solution à la précarité de sorte que :

- La stabilité de l'emploi conduit à un lien d'emploi continu dans une relation tripartite. Le salarié se trouve entre deux situations : soit il décroche un contrat à temps partiel en relation avec plusieurs employeurs d'une façon



simultané ou successifs ; soit il décroche un CDI avec un ou plusieurs employeurs.

- La sécurité de l'emploi, explique un lien d'emploi sans interruption importante c'est à- dire suivi immédiatement d'un nouvel emploi sans subir un chômage de longue durée.

Notre proposition serait donc , la mise à disposition de la main d'œuvre en temps partagé chez plusieurs employeurs avec précaution d'assurer la stabilité de l'emploi –même précaire par alternance-et de proposer aux salariés une activités à temps plein ou à temps partiel (ce qui correspond à la représentation du groupement d'employeurs) , mais cela nécessite un haut degré d'implication et de solidarité entre les entreprises et les pouvoirs public pour permettre un édifice politique et une plateforme juridique afin d'initié et d'encourager la sortie de la précarité d'emploi par l'innovation groupement d'employeur en insistant les entreprises à l'adopter notamment les PME.

Références bibliographiques :

- Adair Philippe et Bellache Youghourta. (2012). Emploi et secteur informels en algérie : déterminants, segmentation et mobilité de la main-d'œuvre. Région et développement n° 35-2012.
- Ahouari Zahir. (2019). Les jeunes algériens face à une politique d'emploi démesurée : les programmes d'insertion professionnelle et sociale soutiennent la précarité (vol. Pp 97-118 hiver-automne 2019). Cahiers de recherche sociologique.
- Aissaoui Nasreddine. (2018, 1n°19:1-10.issn:2421-8936). Causes et conséquences de la situation financière précaire des organismes algériens de sécurité sociale : cas de la caisse nationale des retraites/cnr. Annales des sciences de la santé.
- Babou Omar, Bounoua Chaïb. (2023). Institutionnalisation de l'économie informelle en algérie : cas de tizi- ouzou (vol. 06 n°02). Journal of contemporary business and economic studies.
- Bensalem Fatma, Auret Géraldine. (2011). Guide méthodologique pour la création, l'animation et l'évaluation des groupements d'entreprises.
- Bouchet Marie-Laure . (2015). Recruter, quel intérêt des groupements d'employeurs pour les tpe ? 27/08/2015. <https://www.expert-comptable-tpe.fr/articles/recruter-interet-groupements-employeurs-pour-tpe/>.
- Bouyacoub Leila , Benchikh Houari. (2020). Caractéristiques et spécificités des pet moyennes entreprises en algérie. Revue algérienne d'économie et gestion, 14n°02, pp. 204-229.
- Dominique Philippe Martin. (s.d.). Relation d'emploi et mutualisation des ressources humaines entre entreprises d'un même territoire : le cas des pratiques



de rémunération des groupements d'employeurs.
<https://books.openedition.org/pur/46421?lang=fr>.

- Farid L . (2022). Chômage en algérie : les prévisions d'une étude font froid dans le dos. ' <https://www.algerie360.com/chomage-en-algerie-les-previsions-dune-etude-font-froid-dans-le-dos/>, 12 mai 2022.
- hausse du taux de chômage à 16% au premier trimestre 2023. (s.d.). <https://www.tustex.com/economie-emploi/hausse-du-taux-de-chomage-a-161-au-premier-trimestre>.
- Joyeau Anne, Sebastien Le Gall, gwenaelle poilpot-rocaboy. (2020). Le groupement d'employeurs et ses parties prenantes : quelles conditions de réussite du reseau ? Une application au metier de rrh a temps partage. Hal open science.
- Kerbouch Jean-Yves, Le Chevalier Hervé . (s.d.). Les groupements d'employeurs à la lumière de leurs enjeux. Étude économique et sociale des groupements d'employeurs dans les pays de la loire.
- Khris Badreddine. (2021). Les algeriens en proie a la grande precarite (vol. 30 octobre 2021). <https://www.liberte-algerie.com/actualite/les-algeriens-en-proie-a-la-grande-precarite-367-449>: liberte crise economique et sanitaire.
- Lenancker Patrick. (2018). Les groupements d'employeurs. Journal officiel de la republique francaise.
- Musette Mohamed Saïb, Labdelaoui Hocine, Lassassi Moundir. (2017). Algérie : avenir de l'entreprise et avenir de l'emploi. Confédération générale des entreprises algériennes.
- Rahmani Yamina, Benyahia Taibi Ghalia. (2020). Les pme privees ; un levier pour le developpement economique en algerie (vol. 04n°01). Issn:2572-0090: journal of economics and management.
- Rapport de suivi de la situation économique. (2022). Rapport de suivi de la situation économique. Renforcer la resilience en periode favorable. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099710007292239060/pdf/idu06226f36c0ead504a030b30508f897d746621.pdf>): la banque mondiale printemps.
- Rapport régional sur l'emploi et la croissance. (s.d.).
- Rapport régional sur l'emploi et la croissance. Oit rapport regionale sur l'emploi et la croissance dans l'afrique du nord. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-cairo/documents/publication/wcms_827580.pdf.
- Sabeur Chouiref Mokhtaria et Hamane Soraya. (2023, juin). Tendances récentes de la population active en algérie. Revue sciences humaines, 34n°1, pp. 25-35.
- Saoudi Abdelaziz. (2015). Emploi précaire: l'algérie suit la tendance mondiale 20 mai 2015. <https://algerie-infos-saoudi.over-blog.com/2015/05/emploi-precaire-l-algerie-suit-la-tendance-mondiale.html>.



- Souag.ali (2018). Economie informelle et les politiques d'emploi en algerie : quel impact ? Sous la direction de : Philippe Adair: université paris-est.
- Ziani Lila. (2020). Analyse de la performance des régimes d'assurance maladie sociale au maghreb. Industrial economics review (khazzartech), 10,n°:20, pp. 402-420.
- Zimmermann Bénédicte. (2006). Les groupements d'employeurs : la sécurité dans la flexibilité ? Sociologie du travail 48. Wwww.sciencedirect.com