

Le marché du travail en Algérie entre la demande sociale et l'offre économique. (Une tentative d'analyse)

The labor market in Algeria between the social demand and economic offers. (Try to analyze)

ZAHRAOUI Mohammed Anouar *

Université Abou Bakr belkaid, Tlemcen (Algérie), zahraoui44@outlook.fr

Date de réception : 16/02/2024 **Date d'acceptation:** 10 /04/2025 **Date de publication:** 01/10/2025

Le marché du travail en Algérie entre la demande sociale et l'offre économique. (Une tentative d'analyse)

Résumé : L'accès au marché du travail constitue l'une des principales difficultés rencontrées par une large partie de la société algérienne depuis les années 80, et cette problématique demeure un enjeu majeur face à la constante discordance entre l'offre et la demande d'emploi sur le marché du travail. Cette étude part d'une question clé : quelle est la nature de la relation entre l'offre et la demande de travail en Algérie ? Nous avons entrepris une étude descriptive de la situation du marché du travail, en nous appuyant sur les rapports annuels, en mettant l'accent sur des indicateurs clés tels que le chômage des diplômés, le chômage des jeunes (de 20 à 35 ans), les offres et demandes d'emploi. Les résultats ont montré que le secteur privé n'a pas pu d'absorber une grande partie des jeunes demandeurs d'emploi, et cette catégorie continue de souffrir de problèmes d'insertion sur le marché du travail.

Mots-clés : l'offre, Demande, Marché de travail, insertion, employabilité.

Abstract: The access to the labor market is one of the main difficulties encountered by a large part of Algerian society since the 1980s, and this issue remains a major challenge in the face of the constant mismatch between the supply and demand for employment in the labor market. This study starts from a key question: what is the nature of the relationship between the supply and demand for work in Algeria? We undertook a descriptive study of the labor market situation, based on annual reports, focusing on key indicators such as graduate unemployment, youth unemployment (20 to 35 years old), job offers, and demands. The results showed that the private sector has not been able to absorb a large portion of young job seekers, and this category continues to suffer from labor market insertion issues.

* ZAHRAOUI Mohammed Anouar

I- Introduction :

La transition de la formation vers le marché d'emploi est l'un des défis majeurs auxquels les pays en développement sont confrontés. Son importance réside dans les multiples impacts qu'elle a à tous les niveaux, allant de l'économie à la société et à la culture. Cela a suscité l'intérêt de nombreux chercheurs pour la question de l'insertion, qui fait l'objet de débats intenses au sein de la communauté internationale.

Comme toutes les pays du monde, l'Algérie n'a pas été épargnée par les problèmes liés au marché du travail, mais ce n'est qu'à partir des années quatre-vingts (1986) que la question de l'insertion s'est posée avec une grande acuité. En effet, c'est à cette époque que le chômage a atteint des niveaux alarmants, touchant particulièrement les jeunes diplômés et les nouveaux venus sur le marché du travail. Face à cette situation, les politiques publiques ont cherché à mettre en place des mécanismes visant à favoriser l'insertion des individus dotés de qualifications scientifiques et professionnelles. C'est ainsi qu'ont été créées l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes, qui encourage la création de petites entreprises, l'Agence nationale de l'emploi, qui fait le lien entre les demandeurs et les offres d'emploi, ainsi que le Fonds national d'assurance chômage. Ces initiatives visent à faciliter l'accès à l'emploi et à soutenir les individus en situation de chômage.

Cependant, la question de l'insertion sur le marché du travail reste un enjeu majeur, voire même une problématique complexe, particulièrement en raison des normes et critères implicites qui sont souvent ignorés. Cette situation est exacerbée par les contradictions constantes entre les institutions d'éducation, de formation professionnelle et le marché du travail, résultant en un déséquilibre entre l'offre et la demande. Ainsi, la relation entre la formation et l'emploi n'est plus automatique, mais prend différentes formes. D'un côté, l'éducation et la formation souffrent d'une dévalorisation de leur importance sociale, tandis que de l'autre côté, le marché du travail pâtit de l'absence d'institutions capables de réguler et de restructurer cette relation.

Pendant longtemps, les chercheurs ont considéré que la formation jouait un rôle essentiel sur le marché du travail en Algérie. Elle était perçue comme un mécanisme permettant de créer une certaine harmonie entre les besoins économiques en main-d'œuvre et les nouveaux venus sur le marché de l'emploi. Cependant, de nombreuses études remettent en question ce lien entre l'emploi et l'éducation ou la formation. Elles soulignent un fort degré d'aléatoire, comme le démontre l'étude publiée dans la revue "Humanités" intitulée "L'école : enjeux institutionnels et sociaux", ainsi qu'une autre étude intitulée "Les jeunes face à la famille et aux institutions de l'État : stratégies et représentations". Ces études ne se contentent pas d'aborder ce problème, elles mettent également en évidence l'absence de relation entre la formation et l'emploi, car les entreprises publiques et privées continuent de souffrir d'une pénurie de main-d'œuvre. Face à cette contradiction et à ces problèmes, cette étude se concentre sur plusieurs questions : Quelle est la nature de la relation entre l'offre et la demande d'emploi en Algérie ? Les politiques d'intégration ont-elles contribué à harmoniser la formation et le marché du travail ? La notion de d'employabilité est-elle devenue récemment un objectif pour améliorer le niveau d'éducation et de formation dans un marché du travail en difficulté ?

1. L'insertion professionnelle, l'employabilité : Comprendre les enjeux :

1.1. Le champ sémantique du concept d'insertion professionnelle :

Le concept d'insertion est l'un des concepts modernes qui est devenu un sujet sociétal, économique et politique. Il a émergé directement après les transformations dans le domaine du travail et de l'éducation. L'apparition de ce concept remonte au début des années 70, en France, par de nombreux penseurs qui l'ont considéré comme "un problème social et un sujet des politiques publiques depuis près d'un quart de siècle" (Claude, 2001).

Le concept d'insertion est étroitement lié à un autre concept apparu au milieu du XIXe siècle, celui de "L'aide Sociale". Il s'agit d'une forme d'assistance sociale destinée aux jeunes qui souffraient énormément du chômage notamment le chômage de longue durée. Cette crise, a attiré l'attention sur la gravité de la situation. À l'époque, le concept d'insertion n'était pas très répandu, mais il existait d'autres concepts tels que l'intégration, l'égalité et la justice, qui mettaient l'accent sur le rôle de l'individu dans la vie sociale et économique, que ce soit en tant qu'acteur social ou en tant qu'unité de production. Toutefois, les sociologues contemporains résument ces idées en une valeur fondamentale : l'égalité. L'égalité signifie l'intégration des individus dans leur société à travers leur participation à la production, à la consommation, à l'activité politique et aux interactions sociales. À l'inverse, l'inégalité se traduit par l'exclusion, la privation ou l'éviction de cette participation.

Dans ce contexte, la notion d'insertion ne peut être dissociée de la socialisation, Émile Durkheim distingue "deux formes de socialisation : la socialisation primaire qui se déroule au sein de la famille, et la socialisation secondaire qui se produit à travers les échanges sociaux dans le domaine de l'éducation, des institutions, des partis politiques, des syndicats, etc. Par le biais de la socialisation, l'individu cherche à trouver sa place dans la société et à s'adapter aux règles, aux normes et aux valeurs" (Georges, 2012).

Ainsi que, Emile Durkheim considère qu'une "société ne peut être considérée comme intégrée que si elle relie les individus qui la composent par un ensemble de croyances, de valeurs et de sentiments collectifs renforcés par des interactions systématiques" (Georges, 2012, p. 8). Ainsi, l'intégration sociale est liée à la communauté, où la solidarité mécanique. En revanche, l'insertion renvoie à la participation individuelle à un système social intégré. Lorient définit l'insertion comme "un acte collectif visant à surmonter les barrières ou les déficiences des mécanismes d'intégration, essentiellement au niveau individuel" (Georges, 2012, p. 9). L'insertion ne peut être dissociée de la socialisation, mais elle est étroitement liée au marché du travail, comme le confirment les travaux de Bertrand Schwartz, en particulier son rapport intitulé "Insertion sociale et professionnelle des jeunes" (Gilles, sans date) qu'il considère comme un concept chargé de significations précises.

Selon Roolleau Berger et Nicole Drancort, le concept d'insertion comporte plusieurs significations, "les statisticiens le définissent comme l'entrée de l'individu dans la vie active, tandis que les économistes le considèrent comme la transition ou le passage de la jeunesse à l'âge adulte (l'insertion). Cependant, en sociologie, ce concept diffère et se diversifie. Certains le définissent comme l'entrée dans la phase de jeunesse et la recherche d'emploi, tandis que d'autres estiment que ce concept est lié au travail et à l'emploi, et s'inscrit dans l'analyse de questions ayant des implications plus profondes telles que le chômage, la pauvreté et l'exclusion" (Gilles, sans date, p. 3).

Dans le même contexte, D. Demazière et C. Dubar considèrent que cela relève d'une construction sociale inscrite historiquement dans un cadre économique et politique, et qu'il est lié à la construction institutionnelle dans laquelle des relations spécifiques se manifestent dans l'espace social. J. Vencens propose "deux approches pour définir le concept d'intégration, à savoir : la première au niveau individuel, et la seconde au niveau économique global" (Arrache, 2002). Selon

la première approche, l'intégration professionnelle d'un groupe spécifique est considérée comme l'intégration d'un ensemble d'individus qui composent ce groupe, c'est-à-dire que cette approche inclut tous les individus qui n'ont pas encore été intégrés. Quant à la deuxième approche, qui repose sur le niveau économique, elle considère l'individu comme une unité de production principale.

Etant donné la diversité des cadres théoriques de ce concept, nous pouvons définir l'insertion professionnelle Comme l'entrée d'une personne sur le marché du travail, c'est-à-dire sa capacité à trouver un emploi qui correspond à ses compétences et à ses aspirations.

1.2. L'employabilité :

Le système capitaliste ne s'est pas contenté de développer la production et les méthodes de développement économique tout au long du XXe siècle, il a également cherché à promouvoir un ensemble des concepts qui jouent un rôle essentiel dans les économies mondiales, en particulier dans les pays en développement, tels que l'intégration, l'entrepreneuriat et l'employabilité. L'employabilité est un concept moderne émergent, né du nouvel ordre économique mondial, et qui est considéré comme une solution à la problématique du chômage à l'échelle mondiale. Cependant, il ne s'agit que d'un concept parmi d'autres, issus des crises successives et des complexités inhérentes au système capitaliste dans sa forme évoluée, ou plus précisément mondialisée. L'employabilité n'a pas reçu beaucoup d'attention de la part du domaine de la recherche scientifique en sciences sociales, tout comme d'autres concepts socio-économiques et même politiques tels que les mécanismes d'emploi, l'intégration, l'inclusion, le développement... mais, au cours des deux dernières décennies, il a connu un développement remarquable et est devenu présent dans toutes les réformes économiques, où il constitue un enjeu sur lequel reposent les politiques publiques.

L'apparition du concept d'employabilité spécifiquement après la Seconde Guerre mondiale qui a été marquée par une mobilisation mondiale de la main-d'œuvre. Le modèle français ne s'est pas préoccupé de la qualification et de la compétence pour attirer la main-d'œuvre étrangère et intégrer tous les individus, indépendamment de leur ethnie ou de leur religion. Cependant, à la fin des années 70 et au début des années 80, suite à la récession économique mondiale, les politiques publique française a réanimé les idéologies racistes traditionnelles, leur donnant une nouvelle dimension institutionnelle soutenue par des lois. Ainsi, ce concept a été reformulé selon des conceptions idéologiques et raciales, afin de distinguer la main-d'œuvre française des autres travailleurs immigrés. Il est passé d'un outil d'intégration professionnelle et sociale à un outil d'exclusion sociale.

La plupart des études "économiques" (naziha, 2012 – 2013) et sociales axées sur le concept d'employabilité partent d'une perspective procédurale et individualiste. Elles se penchent sur la capacité d'une personne à trouver et à conserver un emploi. L'employabilité concerne l'individu lui-même, c'est-à-dire sa capacité à acquérir des compétences et à surmonter les obstacles du marché du travail. Cependant, Musette soutient que "l'employabilité ne se limite pas au travail, mais concerne également les secteurs d'activité qui voient la disparition de certains emplois sur le marché" (CRASC, 2011), Ce n'est pas seulement à l'individu d'améliorer sa capacité à trouver un emploi, mais il incombe également aux pays (comme l'Algérie par exemple) de créer des opportunités d'emploi adaptées aux qualifications de cette catégorie de la population, qu'il s'agisse de chômeurs ou de travailleurs. La question de l'employabilité comprend deux aspects essentiels : "le rendement de la formation et de l'éducation, et leur impact sur le développement des compétences et de l'expérience professionnelle, permettant ainsi à l'individu d'être qualifié pour occuper un poste sur le marché du travail", ainsi que l'adéquation des compétences et des spécialisations de cette population avec les besoins du marché du travail.

II. Les politiques d'emploi en tant que mécanisme d'insertion professionnelle en Algérie :

Le gouvernement algérien a pris des diverses mesures pour mettre en œuvre de sa politique visant à adapter les résultats de l'éducation et de la formation professionnelle aux exigences du marché du travail. Pour faciliter l'insertion des diplômés dans le monde professionnel. Ces dispositifs servent d'intermédiaire entre les résultats de l'éducation, la formation et le marché du travail. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du "décret exécutif n° 08-126 du 14 avril 2008, l'objectif principal de cette initiative était de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes débutants à la recherche d'un premier emploi, qu'ils soient qualifiés ou non, et de faciliter l'accès à un emploi stable pour chaque jeune inscrit auprès du réseau national de l'emploi (ANEM). Ce dispositif a été mis en place en collaboration avec la direction de l'emploi de chaque région, dans le but de favoriser l'intégration économique de ces jeunes dans les secteurs public et privé. En 2012, l'ANEM a enregistré la création de 234 000 postes de travail et 181 000 demandeurs d'emploi, avec un taux d'emploi atteignant 77%" (ETF, juillet 2013). Cependant, ce taux enregistré en 2012 ne correspond pas aux rapports annuels publiés par l'Agence nationale de l'emploi concernant l'offre et la demande, comme le montre le graphique en annexe n°1.

Nous constatons une croissance rapide de la demande enregistrée, qui a triplé par rapport à ce qu'elle était en 2006. En revanche, les offres d'emploi restent fluctuantes, ne représentant que 19,5% de la demande totale en 2014. "En avril 2019, elles ont connu une baisse significative, atteignant 13,11% de la demande d'emploi" (MIM, 2017). Malgré cette diminution tangible, les offres actuelles ne pourront pas suivre la demande croissante de main-d'œuvre accumulée sur cinq ans, qui devrait augmenter à nouveau en 2024 selon nos prévisions, atteignant 19,54%. Ainsi, ces politiques sociales d'insertion ne pourront pas contrôler la demande d'emploi. Est-ce que cela signifie que nous sommes confrontés à une crise qui dépasse simplement la crise de l'emploi ?

Le renoncement partiel de l'État à un grand nombre de tâches au profit du secteur privé, peut alléger une partie importante de ses responsabilités telles que l'insertion, l'emploi et la réduction de la crise du chômage. Ces responsabilités seraient alors confiées au secteur privé, qui devrait attirer et intégrer de nouveaux demandeurs d'emploi afin de créer de nouveaux emplois et d'innover dans des domaines plus productifs. Cette politique pourrait avoir des répercussions positives sur la société et l'économie nationale, en particulier. Cependant, elle pourrait également compromettre le projet de développement si le secteur privé ne parvient pas à contribuer de manière significative à une répartition équitable et à créer une certaine adéquation entre la formation et le monde du travail.

Le secteur privé en Algérie a connu une croissance ces dernières années, de 2004 à 2017, en parallèle avec la reprise récente de l'économie algérienne. De plus, les dépenses gouvernementales ont augmenté, tout comme les frais de gestion. Cependant, cette situation actuelle se caractérise toujours par une croissance insuffisante dans de nombreux secteurs, ce qui n'est pas positif. Cette approche a été adoptée pour combler le déficit existant, sans réellement prendre conscience de son importance en tant qu'alternative viable pour surmonter les conséquences de la crise économique des années quatre-vingt (1986), ainsi que la crise mondiale de 2008. Ces crises étaient le résultat de l'incapacité des institutions publiques à stimuler le développement économique, Ces politiques reposent sur un ensemble de privilèges économiques accordés aux jeunes, en plus d'une assistance financière et technique. Pour atteindre l'objectif de concilier les compétences acquises grâce à la formation avec les besoins du marché du travail, l'État a mis en place des dispositifs tels que l'ANSEJ, l'ANGEM et le CNAC. Ces dispositifs visent à encourager l'esprit d'initiative et l'esprit entrepreneurial chez les jeunes en général, et plus particulièrement chez les diplômés (qu'ils soient

de niveau supérieur, d'instituts spécialisés dans la formation professionnelle ou d'établissements de formation professionnelle). Ces jeunes sont qualifiés pour créer des projets et ont la capacité d'innover et de prendre des initiatives. Cependant, malgré tous ces efforts déployés pour encourager la création de nouvelles entreprises et tenter de réaliser une adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail, les résultats obtenus restent modestes et ne reflètent pas toute cette attention excessive et cette exagération de la quantité de capital injectée.

En Algérie, l'entrepreneuriat a connu une période de stagnation importante, avec un nombre total d'entreprises "créées atteignant 1 231 073 jusqu'à la fin de l'année 2020, contre 1 193 339 entreprises à la fin de l'année 2019, soit une augmentation de 3,16%. Parmi ces entreprises, 229 étaient des entreprises publiques en 2020, comparé à 243 en 2019, ce qui représente une baisse de 6,11%" (Ministère de l'industrie et des Mines, 2021) Cette situation a eu un impact sur la création de "2 885 654 emplois en 2019, contre 2 989 516 emplois à la fin de l'année 2020, soit une augmentation de 3,60%" (Ministère de l'industrie et des Mines, 2021, p. 13). Ces ratios peuvent être considérés comme positif, mais en tenant compte des ressources matérielles et humaines de l'Algérie, il ne répond pas aux attentes. En effet, la réussite de ces politiques dépend de la qualité de la formation et de l'éducation des groupes ciblés, afin d'assurer une plus grande efficacité de ces politiques. Cependant, le rapport sur la mortalité des entreprises en Algérie pour l'année 2021 révèle une réalité différente, notamment pour les petites entreprises (PE) employant moins de 10 salariés.

Cette réalité remet en question la qualité des entreprises et soulève des préoccupations quant à leur viabilité, en ce qui concerne les personnes physiques et morales, on constate que la mortalité des PME est fortement concentrée chez les "personnes physiques exerçant une profession libérale, dont le nombre s'élevait à 10 369 entreprises à la fin de l'année 2020, principalement dans les industries traditionnelles et l'exploitation agricole, avec des taux respectifs de 53,67% et 33,27%" (Ministère de l'industrie et des Mines, 2021, p. 14). Cela est dû aux risques élevés et à la présence de facteurs externes qui influent sur la réussite ou l'échec de ces entreprises, tandis que "la mortalité est moindre dans les domaines de la justice et de la santé, avec 6 928 entreprises concentrées principalement dans le secteur des services, représentant 65,71% des entreprises jusqu'à la fin de l'année 2020" (Ministère de l'industrie et des Mines, 2021, p. 15).

Ceci suggère l'existence de nombreux facteurs internes et externes derrière l'échec de ces projets. Peut-on les attribuer à l'absence d'une culture entrepreneuriale et d'une maturité insuffisante dans la création de projets et une mauvaise gestion ? Ou à l'absence de visions stratégiques dans l'attribution de ces projets et à l'absence d'accompagnement, en plus de la bureaucratie et de la corruption administrative qui sont devenues des caractéristiques du secteur administratif en Algérie ? Cependant, quelles que soient ces considérations, l'entreprise en tant que concept dépasse cette dimension économique, technique et matérielle. L'entreprise ne peut pas être considérée uniquement comme une entité économique productive, ni simplement comme une organisation administrative à laquelle on adhère, comme le taylorisme le suggère. Elle n'est pas seulement un système économique productif pour des entités sociales matérielles, où les relations de production et la division du travail sont contrôlées, comme le soutenait Smith. Elle va au-delà, en tant qu'institution sociale principalement composée d'un capital immatériel, selon André Gorz. Elle est similaire aux autres institutions sociales.

Dans cette optique, l'hypothèse selon laquelle l'adéquation entre l'éducation/la formation et le marché du travail, a toujours été un sujet abordé dans les discours politiques, mais sa réalisation est devenue difficile, en particulier avec l'augmentation de la demande d'emploi et l'émergence de nouvelles notions telles que l'employabilité. Cette dernière prend une importance croissante dans un contexte où l'influence de l'État diminue, favorisant ainsi l'initiative individuelle. Le droit au travail

n'est plus une exigence principale que l'État doit satisfaire, mais l'individu est désormais le premier responsable de son chômage et est également tenu d'améliorer son niveau de formation et de qualification afin d'augmenter ses chances sur le marché du travail.

III- L'employabilité comme alternative à l'ajustement de l'offre et de demande d'emploi en Algérie :

Les changements survenus dans le système et l'ouverture sur le monde extérieur sont parmi les raisons convaincantes qui ont poussé l'État à tenter de remplacer le concept d'emploi par celui de l'employabilité, en tant que solution au problème de l'insertion et en même temps à améliorer le niveau de compétence professionnelle des demandeurs d'emploi. Ainsi, l'État se déchargera de la responsabilité de l'employeur principal et se contentera uniquement de soutenir les chances de ses citoyens sur le marché du travail, indépendamment de leur situation, qu'ils aient une expérience professionnelle ou qu'ils se présentent pour la première fois à l'emploi, peu importe, il serait injuste de qualifier les politiques publiques de totalement inefficaces, surtout en ce qui concerne l'employabilité, que ce soit en termes de formation et d'éducation, ou au niveau individuel. Bien que les statistiques disponibles soient très limitées concernant les diplômés universitaires et les personnes ayant suivi une formation professionnelle dans différents domaines et intégrées sur le marché du travail, il est important de prendre en compte la nature du travail, qu'il soit en adéquation avec la spécialité ou non, cette étude ne peut être considérée comme une étude d'évaluation. Cela nous amène à poser à nouveau la question principale et centrale, mais sous une autre forme. Est-ce que l'employabilité est devenue récemment un objectif pour améliorer le niveau de l'éducation et de la formation dans le contexte actuel de crise du marché du travail ?

Selon Les études et les rapports officiels, le taux de chômage est passé de "9,8 % en 2013 à 10,6 % à la fin de l'année 2014" (Musette, 2016), pour atteindre "11,4 % en 2019" (ONS, 2019), et le chômage des jeunes continuera d'augmenter sans interruption, selon une étude prévisionnelle que nous avons réalisée en nous basant sur les données de l'office national des statistiques, comme illustré dans la figure en annexe n°2.

Parmi ces jeunes chômeurs, on retrouve ceux qui sont les plus vulnérables et les plus touchés par ce phénomène, ce sont les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans toutes les spécialités et à tous les niveaux, c'est-à-dire ceux qui sont employables. Ici, il convient de discuter des obstacles rencontrés par ces jeunes sur le marché du travail, et le plus dangereux encore, c'est que le nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail augmente chaque année sans interruption.

Ce cumul dans le capital immatériel a poussé l'État, après l'accumulation de crises à promettre de créer plus de 2 millions d'emplois entre les secteurs public et privé, en pensant que générer un tel nombre d'emplois en si peu de temps est réalisable dans le contexte de relance économique actuel du pays. Ce paradoxe ne peut signifier que l'employabilité ne représente pour ces individus qu'une solution à leurs problèmes personnels, et la création de ces emplois n'est liée ni de près ni de loin au mouvement de développement sociale et économique.

En ce qui concerne la formation professionnelle, avec les récentes réformes dans ce secteur et l'adoption de l'approche par compétences, dans ses dimensions cognitives et pratiques en le rendant compatible avec l'évolution technologique et informatique exigé par la mondialisation, ces dispositions visaient principalement à améliorer l'employabilité de ces individus et à renforcer leurs compétences cognitives en tant que capital humain d'une part, et en tant qu'acteurs sociaux capables d'accéder à des emplois dans un environnement concurrentiel et sélectif en raison de leur interaction et de leur intégration temporaire sur le marché du travail à travers la période d'apprentissage. Mais

la réalité montre le contraire, le secteur de la formation professionnelle en Algérie contribue à la formation de "plus de (600,000) stagiaires dans divers domaines répartis sur (1200) centres de formation professionnelle" (Elmeddah, 2015), selon les déclarations du ministre de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage. Il encourage également les entreprises à faciliter l'insertion des diplômés de la formation professionnelle. Cependant, le président du Forum des Chefs d'Entreprises (FCE), M. Haddad, met en avant le problème de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et préconise la création de petits centres de formation spécialisés pour répondre à ces grands projets.

Ce concept ne diffère pas beaucoup de son prédécesseur (avant les réformes) ; il voit toujours les diplômées de la formation professionnelle faire face à une exclusion effective, ce qui soulève un autre problème : plus le nombre de chômeurs augmente, plus l'emploi devient sélectif. Cela signifie que plus le marché du travail est fragmenté, moins il y a d'embauches pour les diplômées. Il est indéniable que la formation professionnelle est l'un des diplômes moins favorisés sur le marché du travail, surtout avec l'accent mis sur l'employabilité et l'énorme inflation des taux de chômage. Cette catégorie (soit les diplômés de la formation professionnelle ou les universitaires) se tourne soit vers le marché informel pour répondre à ses besoins, soit revendiqué le droit au travail comme une exigence fondamentale car l'État est toujours considéré comme un acteur central dans la société, devant donc créer des emplois pour chaque individu, favoriser le développement et construire l'infrastructure. Cette réalité est incontestable, nous ne pouvons pas changer un système de pensée ayant des répercussions historiques.

IV- Le marché du travail informel (résidu du nouveau système) ou l'économie en parallèle :

Devant cette incomplétude entre la formation et l'emploi et à l'ampleur du chômage, où le secteur privé n'a pas réussi, malgré son évolution notable au cours de la dernière décennie, à absorber cette main-d'œuvre, la plupart de cette main-d'œuvre se tournent vers le secteur informel pour répondre à leurs besoins, même s'ils doivent faire face à la précarité de l'emploi et à l'absence de protections sociales telles que la sécurité sociale. Cependant, il constitue la seule issue pour cette classe de la société.

Bien qu'il soit considéré comme un champ de recherche important, il n'a pas été l'objet d'études approfondies malgré son influence significative dans la société. La plupart des chercheurs s'appuient sur des estimations basées sur des rapports de sécurité sociale, et des enquêtes sociales, "car la plupart des salariés ne sont pas enregistrés ou ne bénéficient pas de protection sociale (sécurité sociale), la couverture de la sécurité sociale étant passée de 89 % en 1992 à 67 % en 2012" (Walid MEROUANI, Nacer-Eddine HAMMOUDA, et Claire El MOUDDEN, 2014), ce qui suggère un essor du travail informel même au sein des secteurs formels.

Il existe d'autres raisons pour lesquelles le système de sécurité sociale ne parvient pas à couvrir une grande partie de la société, telles que le niveau élevé d'éducation, la situation familiale, et les secteurs économiques qui emploient un grand nombre de travailleurs non déclarés à la sécurité sociale, notamment le secteur de la construction et des travaux publics, en particulier souffre d'un manque de couverture par la sécurité sociale CNAS, avec un taux stable "à 25% entre 2003 et 2012" (Walid MEROUANI, Nacer-Eddine HAMMOUDA, et Claire El MOUDDEN, 2014, p. 131), mais en ce qui concerne la Caisse Nationale des Non-Salariés (CASNOS), "cette dernière voit une augmentation de la contribution à 15% pour les travailleurs non-salariés, comparé à un taux de 13% en 2003, qui a progressé pour atteindre 17% en 2012" (Walid MEROUANI, Nacer-Eddine HAMMOUDA, et Claire El MOUDDEN, 2014, p. 131).

Le secteur informel en Algérie est considéré comme une solution alternative au sein de la société. Malgré son impact significatif dans la réduction du taux de chômage. Selon la Banque mondiale ce secteur contribue à environ un tiers du produit intérieur brut et génère deux tiers des emplois dans les pays arabes, à l'exception des pays du Golfe où sa part ne dépasse pas 7% de l'ensemble des emplois. Cependant, sa récente évolution constitue désormais un obstacle majeur au développement de l'activité économique en Algérie. Étant donné que le secteur informel en Algérie représente "45,6% du total de la main-d'œuvre en dehors du secteur agricole en 2010, au cours des dix dernières années, l'emploi dans ce secteur est passé de (1 648 000) à (3 921 000) individus, soit plus du double, et que 80 % des postes de travail informels se trouvent dans le secteur agricole" (Ali Souag, Philippe Adair, Nacer Eddine Hammouda, 2016).

Cet écart observé dans l'offre institutionnelle et ces déséquilibres peuvent être considérés comme une crise structurelle résultant, d'une part, de la segmentation du marché du travail et, d'autre part, d'une absence totale du secteur privé. Ce qui a conduit à l'émergence d'un marché du travail informel regroupant une grande partie de la société qui ne possède pas seulement une force de travail physiologique mais également une force de travail mentale.

Conclusion :

Si nous examinons de manière théorique le concept d'insertion, de l'employabilité et certains concepts qui semblent implicites dans le processus d'analyse, il s'agissait de notre part d'une tentative de mettre en lumière la réalité existante entre l'offre et la demande sur le marché du travail en Algérie. Malgré l'ambiguïté de ces concepts et les divergences dans leurs fondements intellectuels, ils représentent désormais un défi majeur sur lequel les politiques publiques s'appuient pour tenter d'atténuer la gravité de la crise face à la montée significative des taux de chômage, notamment parmi les diplômés. Là où les politiques mises en place par l'État ont échoué à équilibrer l'offre et la demande sur le marché du travail et malgré tous ses plans de développement, l'État n'a pas réussi à réduire le taux de chômage. Même en adoptant des divers concepts avec toutes leurs contradictions, et en dépit des avancées réalisées en termes de politiques d'emploi qui ont nécessité des dépenses considérables et des investissements massifs pour créer un secteur privé capable d'absorber une grande partie des jeunes demandeurs d'emploi. Du côté de la formation et de l'éducation, qui perd de sa valeur sociale et économique, les diplômés de la formation professionnelle font toujours face à des problèmes d'insertion, tout comme les diplômés de l'enseignement supérieur, voire plus qu'auparavant.

Ceci est expliqué par les taux élevés de chômage, atteignant "27,9 % pour les universitaires et 26,4 % pour les diplômés de la formation professionnelle en 2018" (Office nationale des statistiques, 2018), pour cette raison, nous pouvons affirmer que le déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail en Algérie est une réalité objective indéniable, et que trouver un équilibre entre l'offre et la demande sera de plus en plus compliqué, surtout avec l'inflation et la pression croissantes chaque année imposées par une grande proportion de jeunes diplômés.

Les recommandations :

1. Mettre en place un secteur privé solide capable de libérer les jeunes de l'attachement pathologique à la fonction publique, en se basant sur l'efficacité et l'égalité des chances plutôt que sur la hiérarchie sociale.
2. Réduire les obstacles administratifs liés à la fourniture et au financement des projets.
3. Adapter la formation et l'éducation aux évolutions actuelles en développant de nouveaux programmes qui s'alignent sur l'évolution technologique mondiale, afin d'accroître leur

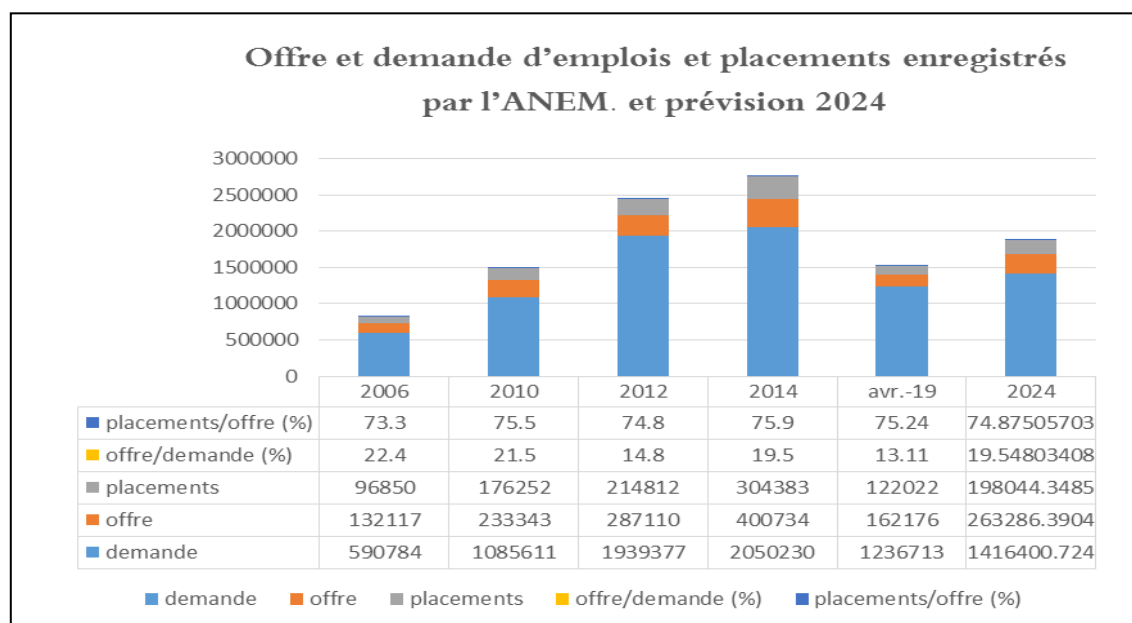
valeur sociale et économique et trouver des solutions durables à la crise du chômage, car les mesures temporaires ne feront qu'aggraver la situation, en élaborant des plans de développement auxquels participent toutes les entités gouvernementales et non gouvernementales, ainsi que des experts économiques et des cadres universitaires.

Référence :

1. Musette, M. S. (2016). *De la fuite des cerveaux à la mobilité des compétences ? Une vision du Maghreb*. Alger: centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD) et Bureau de l'organisation internationale du travail à Alger (BIT).
2. Walid MEROUANI, Nacer-Eddine HAMMOUDA, et Claire El MOUDDEN. (2014). Le système algérien de protection sociale : entre Bismarckien et Beveridgien. *Revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD)*(107-108), 130.
3. Ali Souag, Philippe Adair, Nacer Eddine Hammouda. (2016). L'emploi informel en Algérie : tendances et caractéristiques (2001-2010). *Revue MECAS*(12), 05-06.
4. Arrache, R. (2002). Quelques éléments sur l'analyse du processus d'insertion professionnelle. *centre d'étude sur l'emploi et la technologie*, 10.
5. Claude, D. (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle . *revue éducation et société*(7), 24.
6. CRASC, c. d. (2011, octobre 04-05). Quelle formation pour quels emplois en Algérie ? *Quelle formation pour quels emplois en Algérie ?* (p. 47). Oran: crasc.
7. ETF, e. T. (juillet 2013). *ALGERIE fiche pays union pour la méditerranée*. european Training Foundation.
8. Georges, B. (2012, juillet). La défense et l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. *cahier de recherche Bouquet Maëlle, HEC Paris*, p. 8.
9. Gilles, P. (sans date). Les paradoxes de l'insertion professionnelle. *Revue internationale d'ethnographie*, 2.
10. MIM, m. d. (2017, Mai). Bulletin d'information statistique de la PME. *Bulletin d'information statistique* , 07-08. Alger, ministère de l'industrie et des mines, Alger: ministère de l'industrie et des mines.
11. Ministère de l'industrie et des Mines, M. (2021, Mai). Bulletin d'information statistique de la PME. *Bulletin d'information statistique*, 38, 07-09. Alger, Ministère de l'industrie et des Mines, Alger: Ministère de l'industrie et des Mines.
12. naziha, F. (2012 – 2013). *Flexibilité de l'emploi, l'employabilité et développement des compétences*, Thèse de doctorat en science économiques, . Tlemcen : université du Tlemcen.
13. Office nationale des statistiques, O. (2018, Septembre). activité, emploi et chômage. *activité, emploi et chômage*(840), 02. Alger, Office nationale des statistiques, Alger: Office nationale des statistiques.
14. ONS, O. n. (2019, Mai). activité, emploi et chômage. (879), 12. Alger, Office nationale des statistiques, Alger: Office nationale des statistiques.
15. Elmeddah, Y. (2015, Février 21). *La formation professionnelle en Algérie...Mythes et réalités*. Récupéré sur « THE BLOG »: www.THEBLOG.dz

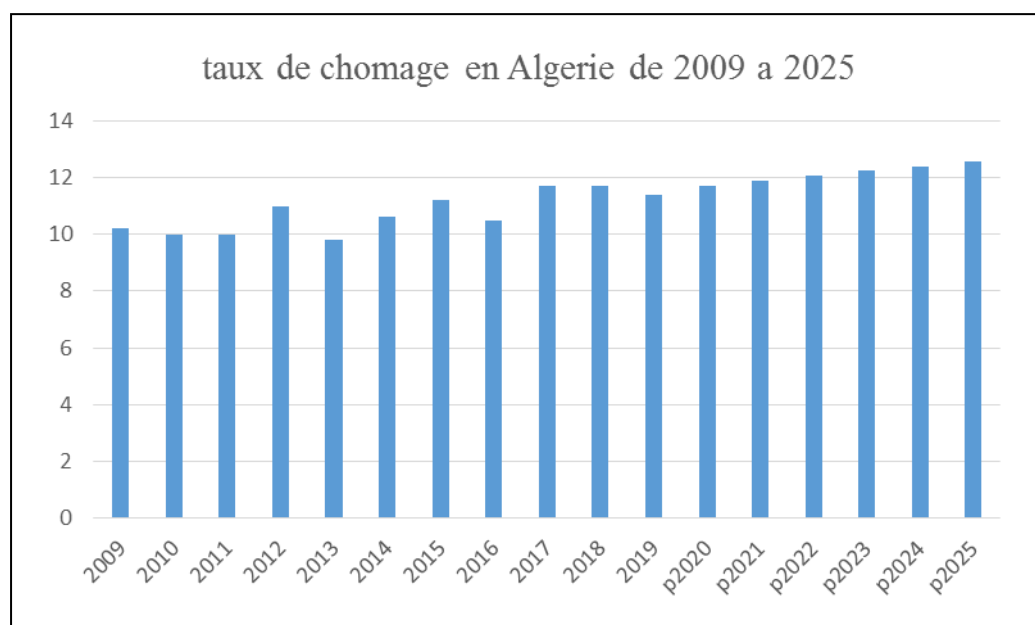
- Annexes :

Figure 1 : L'offre et la demande d'emploi en Algérie de 2006 à avril 2019.



Bilan d'insertion des Jeunes sur le marché du travail, Ministère du travail, de l'emploi et de sécurité sociale 2019.

Figure 2 : le taux de chômage en Algérie de 2009 à 2025.



La figure est préparée par le chercheur en se basant sur les données de l'office national des statistiques de mai 2019, avec une prévision pour 2025.