

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

UNIVERSITE MOULOU MAMMARI DE TIZI-OUZOU

Faculté des sciences économiques, commerciales et de gestion

Département des sciences économiques

Laboratoire REDYL

Réformes Economiques et Dynamiques Locales.

Mémoire

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Science Economique

Spécialité « Management territorial et ingénierie de projets »

Option « Management des services publics territoriaux »

**L'impact de la politique de l'emploi sur le développement
territorial dans la wilaya Tizi-Ouzou**

Préparé par :

Samia NAIT SAIDI

Sous la direction du :

M^f Yassine ALLAG

Soutenu devant le jury composé de:

Présidente: AHMED ZAID Malika

Pr à l'UMMTO

Rapporteur: ALLAG Yassine

MAA à l'UMMTO

Examineur: RAMDINI Samira

MAA à l'UMMTO

Année universitaire 2015-2016

**L'impact de la politique de l'emploi sur le développement territorial
dans la wilaya Tizi-Ouzou**

Résumé

Le champ du développement local s'est étoffé par l'émergence de nouveaux acteurs publics nés des effets de la libéralisation de l'économie et de la transition à l'économie de marché. On peut citer les acteurs suivants : la **CNAC**, l'**ANSEJ** et l'**ANGEM**, institutions indispensables à la libéralisation de marché de travail et de la relation d'emploi, qui intervient dans la création de **micro-entreprise** qui apparaît comme une solution performante pour répondre aux problèmes d'insertion et de chômage. Ajoutant le dispositif **ANEM**, qui a pour mission d'organiser et d'assurer la connaissance de la situation et de l'évolution du marché national de l'emploi et de la main d'œuvre, et de garantir à tout demandeur et à toute entreprise un service de recrutement efficace et personnalisé. Le succès de cette dernière « PME » dépend de la bonne Gestion des Ressources Humaines (**GRH**), en effet la gestion stratégique constitue aujourd'hui une condition fondamentale pour le succès de toute action de recrutement ou de développement des compétences.

Notre travail portera sur l'impact de la politique d'emploi sur le développement territorial dans la wilaya Tizi-Ouzou. Ce territoire qui dispose des potentialités, des richesses considérables et de ressources humaines, leurs valorisations et leurs exploitations permettent d'enclencher un processus de développement et une dynamique territoriale. Élément qui nous incite à s'interroger c'est le rôle des dispositifs : **CNAC**, l'**ANSEJ**, l'**ANGEM** et **DAIP**, voir leur contribution au développement du territoire de la wilaya Tizi-Ouzou.

Mots clés : Territoire, ANSEJ, ANGEM, CNAC, ANEM, DAIP, GRH, PME, développement territorial, Tizi-Ouzou, ressources humaines

Summary

The field of local development has been enhanced by the emergence of new public actors born of the effects of the liberalization of the economy and the transition to the market economy. The following players can be mentioned: the **CNAC**, the **ANSEJ** and the **ANGEM**, institutions essential to the liberalization of the labor market and the employment relationship, which intervenes in the creation of micro-enterprises which appears as a successful solution To address the problems of integration and unemployment. Adding the **ANEM** system, which is responsible for organizing and ensuring knowledge of the situation and trends in the national labor market and manpower, and to guarantee to all applicants and An efficient and personalized recruitment service. The success of this last "**SME**" depends on good Human Resources Management (**HRM**), because strategic management is today a fundamental condition for the success of any action of recruitment or development of skills.

Our work will focus on the impact of employment policy on territorial development in the Tizi-Ouzou wilaya. This territory, which possesses the potential, considerable wealth and human resources, their valuations and their exploitation, enable a process of development and a territorial dynamic to be initiated. One element that prompts us to question is the role of the mechanisms: **CNAC**, **ANSEJ**, **ANGEM** and **DAIP**, see their contribution to the development of the territory of the Tizi-Ouzou wilaya.

Keys words: Territory, ANSEJ, ANGEM, CNAC, ANEM, DAIP, HRM, SME, territorial development, Tizi-Ouzou, human resources

REMERCIEMENTS

Merci à Dieu de m'avoir donné la force et le courage de mener à terme ce travail.

Je tiens à exprimer ma sincère reconnaissance et mes vifs remerciements à :

Mr Yassine ALLAG, qui je remercie pour son aide et ses orientations précieuses pour la réalisation de ce mémoire.

Mr OUNASSI Hassen, qui m'a initié la méthode d'Analyse en Composante Principale.

Toute l'équipe de formation du laboratoire *Réformes Economiques et Dynamiques Local (REDYL)*, à leur tête professeur Malika AHMED ZAID- CHERTOUK, à tous nos enseignants chacun d'eux avec son nom.

Tout le personnel de Direction Régionale de l'Emploi de Tizi-Ouzou, en particulier le chef de service.

Tout le personnel de l'ANEM, de Tizi-Ouzou en particulier le chef d'AWEM.

Tout le personnel de l'ANGEM de Tizi-Ouzou.

Mes remerciements s'adressent également au membre du jury, pour avoir accepté d'évaluer ce travail.

Je remercie enfin mes proches et amis (es) qui m'ont toujours soutenue et encouragée au cours de la réalisation de ce mémoire, et qui ont gardé confiance en moi, même lorsque j'en ai moi-même douté, en particulier mon groupe de Master avec qui j'ai passé des moments inoubliables et gagné une expérience riche.

DEDICACES

Je dédie ce modeste travail :

A mes chers parents que Dieu les protège.

A mes deux frères Belaid et Hakim.

A ma sœur Djouhar et à mes belles sœurs Fahima et Farida.

A mes nièces Thanina, Melissa, Lydia, Katia et à mon neveu Ghilas.

A ma famille.

A tous ceux et toutes celles qui me sont chers.



LISTE DES ABREVIATIONS

LISTE DES ABREVIATIONS ET SIGLES UTILISES

ACP	Analyse en Composantes Principales
ACD	Agence de Développement Social
AED	Aide aux Entreprises en Difficulté
ANDI	Agence national de promotion de soutien et de suivi d'investissement
ANEM	Agence Nationale d'Emploi
ANGEM	Agence nationale de gestion du micro crédit
ANSEJ	Agence national de soutiens à l'emploi des jeunes
BIT	Bureau International de Travail
CNAC	Caisse Nationale d'Assurance Chômage
CASNOS	Caisse National de Sécurité Sociale des Non-Salariés
CATI	Centres d'Aide au Travail Indépendant
CID	Contrat d'Insertion des Diplômes
CIP	Contrat d'Insertion Professionnelle
CFI	Contrat de Formation d'Insertion
CFPA	Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage
CNAS	Caisse National des Assurances Social des travailleurs Salariés
CNEPD	Centre National d'Enseignement Professionnelle à la Distance
CNR	Caisse Nationale des Retraites
CRE	Centres de Recherche d'Emploi
DAIP	Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle
DEW	Direction d'Emploi de la Wilaya
DIPJ	Dispositif d'Insertion Professionnelle des Jeunes
DAS	Direction de l'Action Sociale et de Solidarité
EURL	Entreprise Uni Personnel à Responsabilité limité
ENIEM	Entreprise Nationale des Industries de l'Ectroménager
FNSEJ	Fonds National de Soutien à l'Emploi des Jeunes

IBS	Impôt sur les Bénéfices des Sociétés
IRG	Impôt sur le Revenu Globale
GRH	Gestion des Ressources Humaines
OCDE	Organisation Coopérative de Développement Economique
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONAMO	Office National de la Main d'Œuvre
ONS	Office Nationale des statistiques
PEJ	Le programme d'emploi des jeunes
PID	Programme d'Insertion des Diplômés
PME	Petite Moyenne Entreprise
PNR	Prêt Non Rémunéré appelé
PV	Procès Verbale
RH	Ressources Humaines
SPA	Service Public Administratif
SPA	Société Par Action
SPIC	Service Public Industriel et Commercial
SMIC	Salaire Minimum de Croissance
T.O	Tizi Ouzou
TAP	Taxe sur l'Activité Professionnelle
TVA	Taxe sur la Valeur Ajouté
TS	Technicien Supérieur
UNI	Universitaires

SOMMAIRE

Introduction générale	1
Chapitre I : Gestion des Ressources Humaines (GRH) dans la sphère publique	6
Introduction	6
Section I: Cadre général et analyse théorique sur la GRH	7
Section II : La GRH dans le secteur public	24
Conclusion	42
Chapitre II :La politique publique d'emploi au niveau spatial	43
Introduction	43
Section I : Cadre générale sur la stratégie de lutte contre le chômage	44
Section II :La politique publique d'emploi en Algérie	53
Conclusion	72
Chapitre III :L'analyse de l'impact de politique d'emploi sur le développement territorial dans la wilaya Tizi Ouzou	73
Introduction	73
Section I :Le territoire de la wilaya Tizi-Ouzou et ses potentialités	74
Section II : Essai d'évaluation des dispositifs de création d'emploi sur le développement territorial de la Wilaya Tizi Ouzou	82
Conclusion	106
CONCLUSION GENERALE	107
ANNEXE	111
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	121
LISTE DES ANNEXES, TABLEAUX, FIGURES ET CARTES	127



INTRODUCTION GENERALE

Introduction générale :

Le chômage est un défi de toutes les économies du monde, toute société, quel que soit son niveau de développement économique, se trouve à l'abri de ce phénomène qui devient un thème majeur des discours politiques.

L'Algérie vit une crise économique, financière et sociale, au milieu des années **80** suite à l'effondrement du prix de pétrole, le problème de l'emploi et la dégradation du marché du travail figure parmi les problèmes les plus délicats que connaît actuellement l'Algérie, le taux de chômage atteint **11,3%**¹ en **2015** touche essentiellement la catégorie des jeunes.

Notre wilaya a subi également les conséquences de cette récession économique, en effet le taux de chômage est alarmant et touche plus particulièrement les jeunes chômeurs. Néanmoins, ce phénomène social n'a laissé de côté aucune tranche d'âge, aucun niveau d'instruction et de qualification, aucun sexe et aucun secteur. Ce qui a fait de lui un problème le plus complexe et plus préoccupant de notre société.

Devant cette situation, les pouvoirs publics Algériens ont eu recours à des solutions alternatives permettant de réduire la pression sur le marché de travail.

Dans le cadre de sa stratégie de réforme les autorités publiques ont mis en place des organes et des dispositifs nationaux destinés à promouvoir l'initiative individuelle à l'image de l'Agence Nationale de Soutien d'Emploi des jeunes (**ANSEJ**), Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit(**ANGEM**), La Caisse Nationale d'Assurance Chômage(**CNAC**), Agence National de Promotion de Soutien et de Suivi d'Investissement (**ANDI**)..., ils visent à insuffler la créativité chez les jeunes chômeurs, en mettant à leur disposition des mesures incitatives (aides financières, exonération fiscales....), ont pour mission aussi d'aider, d'orienter et de soutenir les jeunes entrepreneurs et favorisent la création d'activités de biens et services par les jeunes promoteurs.

Ces organes ont pour but de mettre en place un climat économique général propice à la création des entreprises ; cette dernière joue un rôle économique et social très important, c'est un élément fondamentale de la croissance économique et de la création d'emploi, contribue au développement régional et territorial, ainsi qu'à la cohésion social. Considéré également

¹www.ONS.dz,02/08/2016

comme acteur de développement de toute région, et nul ne peut ignorer sa part dans la formation de la richesse et la création des dynamiques territoriales.

Poursuivant leurs efforts, les pouvoirs publics ont lancé en **2008** une **nouvelle stratégie d'emploi** basée sur l'insertion des primo-demandeurs, des jeunes diplômés ou des personnes à la recherche d'emploi sans aucune formation. Cette stratégie rompt avec le traitement social du chômage. Elle axée sur l'accompagnement et la formation-insertion. S'intitulant Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelles (**DAIP**) géré par l'Agence Nationale d'Emploi (**ANEM**) en collaboration avec la Direction d'Emploi de la Wilaya (**DEW**).

Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (**DAIP**) vise à enclencher une dynamique de création d'emploi par la mise à la disposition des entreprises publiques et privées, et des institutions et administrations publiques des **Ressources Humaines (RH)** totalement pris en charge financièrement par l'Etat. Il joue un rôle d'intermédiaire entre l'offre et la demande d'emploi.

Les **RH** occupent une place primordiale, elles représentent un facteur de succès déterminant pour l'entreprise, elles conduisent cette dernière vers la réussite et la réalisation de ses objectifs, seulement si on trouve dans l'entreprise « la bonne personne, au bon moment et à la bonne place ». La Gestion des Ressources Humain (**GRH**) a pour objectif d'attirer les meilleures compétences, de les inciter à améliorer leurs connaissances, leurs attitudes, et leurs compétences nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et ceux qui leurs sont personnels, pour s'adapter à l'environnement et pour accomplir leurs tâches actuelles et futures. En effet la **GRH** devient une condition fondamentale pour le succès de toute action de recrutement.

La wilaya Tizi-Ouzou, a l'instar des autres wilayas, a subi des grands changements suite à l'émergence des nouveaux acteurs publics nés des effets de transition de l'économie dirigé vers l'économie de marché.

En effet, l'investissement privé a pris un rôle important dans la dynamisation du territoire de la wilaya, à travers la création de **Micro-entreprise**, sachant que cette dynamique est multiplié suite à la mise en place des différents dispositifs : (ANSEJ ANGEM et CNAC) par les autorités publiques.

Avec une densité très élevée, pour une zone montagneuse, les ressources humaines formées par les institutions d'éducation et de formation ou sans qualification professionnelle, constituent le premier atout susceptible d'être mobilisé dans l'action de développement de l'entreprise. **DAIP** prévoit également des mesures d'incitation des entreprises au recrutement des jeunes insérées dans ce programme à travers la contribution de l'Etat aux salaires.

Voir l'importance des dispositifs ANSEJ ANGEM et CNAC concernant l'encouragement de la création des micros-entreprises, ainsi que ses multiples avantages qui peuvent avoir des retombées bénéfiques pour le territoire de la wilaya Tizi-Ouzou. Voir également l'importance de DAIP en terme d'insertion professionnelle, ainsi que les potentialités dont dispose le territoire de la wilaya et leur degré d'exploitation, nous à encourager également à réfléchir sur le rôle de ses dispositifs et leurs apports au territoire de cette wilaya.

Dans cet ordre d'idée on cherche à analyser l'impact des politiques appliquées par l'Etat sur le développement territorial de la wilaya Tizi Ouzou.

Problématique :

Quelle est la contribution des structures d'aide à la création d'emploi sur le développement territorial de la wilaya Tizi Ouzou ?

Autrement dit, il s'agit d'analyser dans quelle mesure les politiques d'accompagnement à la création d'emploi était ou non facteur de développement territorial et dans quelle mesure les dispositifs ANSEJ, ANGEM, CNAC et ANEM y contribuaient.

Questions secondaires :

Notre recherche sera fondée sur la base des interrogations suivantes :

Q₁) Quel impact exerce les projets créés dans le cadre des dispositifs (ANSEJ, ANGEM, et CNAC) sur le développement territorial de la wilaya Tizi-Ouzou.

Q₂) Quelle est la contribution de DAIP en matière de création d'emploi et de lutte contre le chômage dans la wilaya Tizi Ouzou ?

Q₄) Est-ce que l'offre d'emploi coïncide-t-il avec les besoins de marché de travail de la wilaya Tizi Ouzou ?

Hypothèses :

Notre travail de recherche repose sur les hypothèses suivantes, que nous sommes appelés à vérifier :

H₁) Les dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprise constituent une des pièces maîtresses auxquelles le phénomène de développement territorial dans la wilaya Tizi-Ouzou est rattaché

H₂) L'application de système d'insertion professionnel est semblable dans toutes les organisations de la wilaya Tizi-Ouzou

H₃) Il y a une coopération entre les dispositifs de création d'entreprise ANSEJ, ANGEM, CNAC et le dispositif d'amélioration de l'emploi salarié DAIP en matière de création d'emploi.

Méthodologie de travail :

Pour réaliser ce travail et apporter les éléments de réponse à notre problématique nous sommes basés sur une méthodologie qui est orientée vers les axes suivants :

- Consultation des différents documents nécessaires pour la compréhension des concepts et des logiques relatives à notre thématique ;
- Lecture de plusieurs articles spécialisés dans le service public d'emploi ;
- Consultation des différents textes législatifs et réglementaires ;
- Exploitation des divers documents fournis par l'ANEM, l'ANGEM et DEW accompagné par des entretiens avec les responsables de l'ANEM, l'ANGEM et la DEW

Objectif de travail :

L'objectif de ce travail est d'essayer d'analyser l'impact des politiques publiques appliquées par l'Etat en s'appuyant sur l'effet des dispositifs ANSEJ, ANGEM, CNAC et ANEM sur le développement territorial de la wilaya Tizi Ouzou.

Choix de sujet :

Le choix de sujet est motivé d'une part, par la volonté d'évaluer l'implication des dispositifs de création d'emploi dans la réduction de chômage et de mesurer le degré de la contribution de ces structures dans le développement territorial de la wilaya Tizi Ouzou. D'autre part, la caractéristique de notre travail réside dans la quasi absence de travaux portant sur ce thème, ainsi les dispositifs de promotion d'emploi retiennent particulièrement notre attention par leurs population ciblée, leurs avantages et par leurs dimensions tant social qu'économique.

Structure de mémoire :

Afin d'apporter les éléments de réponse à notre problématique et de confirmer ou infirmer nos hypothèses, on a divisé notre travail en trois chapitres et chacun d'eux contient deux sections.

L'objet de notre premier chapitre est de présenter certaines clarifications des concepts relatifs à la Gestion des Ressources Humaines (GRH) et la GRH dans le secteur public.

Le deuxième chapitre sera consacré à la présentation de politique d'emploi au niveau spatial, il sera subdivisé en deux sections, la première sera réservée à des généralités sur la politique publique d'emploi et la deuxième section portera sur la politique d'emploi en Algérie.

Quant au troisième chapitre, il fera l'objet d'une présentation du territoire de la wilaya Tizi Ouzou : une présentation géographique, ainsi que les multiples ressources et potentialités dont il dispose. Ce chapitre portera aussi sur un essai d'évaluation de l'apport et de l'effet des dispositifs : ANSEJ, ANGEM, CNAC, DAIP sur le développement territorial de la wilaya Tizi Ouzou.

CHAPITRE I

Gestion des Ressources Humaines (GRH) dans la sphère publique

Introduction :

.La Gestion des Ressources Humaines (GRH) a beaucoup évolué depuis le temps où cette fonction était appelée l'Administration du personnel. Actuellement, les organisations n'administrent pas seulement les ressources mais elle se focalise sur le bon management du capital humain. La gestion des ressources humaines comporte de multiples aspects, tout aussi importants pour le développement d'une organisation.

La GRH constitue l'un des enjeux majeurs de toute organisation privée comme publique. En effet, ces dernières années, elle a pris une place de plus en plus importante dans l'évolution de management public.

Les organisations du secteur public n'échappent pas à cette logique, elles doivent ainsi compter sur une main d'œuvre compétente, dont les capacités et les habilités permettront de donner un service public efficace pour but de satisfaire les intérêts publics. Dans ce contexte les pratiques de GRH « **recrutement, gestion de carrière professionnelle, formation et rémunération** » constituent le mécanisme par lequel les organisations peuvent assurer le développement et la mobilisation de leurs employés, et ainsi contribuer à l'efficacité et à l'efficience du secteur public en générale.

En Algérie la GRH est régie par un ensemble des lois, des règlements et des textes, ces derniers représentent le cadre légal qui gère toutes les fonctions de GRH dans les organismes public depuis le recrutement jusqu'à la mise en retraite ou la cessation de fonctionnaire.

Section I : Cadre général et analyse théorique sur la GRH

Tout d'abord, nous nous sommes intéressés au sujet de la Gestion des Ressources Humaines (GRH) dans le cadre de plusieurs définitions, en fait, la GRH répond à l'objectif de l'entreprise ou de l'organisation de disposer en temps voulu du personnel dont elle a besoin, autrement dit d'avoir les ressources qu'il faut, ou il faut et quand il faut. Nous avons alors caractérisé cette fonction importante à travers les principaux courants de la pensée managériale et ensuite nous avons traité les différentes dimensions, objectifs et divers attributions de la gestion des ressources humaines.

1.1) Définition de la GRH :

La GRH se définit, de façon générale, comme « *un ensemble de pratiques s'élaborant au sein de l'entreprise afin de lui fournir les Ressources Humaines (RH) dont elle a besoin pour atteindre en temps voulu les objectifs qu'elle s'est fixés dans un contexte d'incertitude accru.* »¹

GRH peut se résumer à « *faire en sorte que l'entreprise ou l'organisation dispose en temps voulu des personnels dont elle a besoin, autrement dit, c'est avoir les ressources qu'il faut, ou il faut et quand il faut.* »²

La GRH recouvre « *l'ensemble des responsabilités et des activités de planification, d'organisation, de direction et de contrôle des RH au service des organisations de travail.* » **Bélanger, Petit et Bergeron 1983.**³

« *La GRH est l'ensemble des activités qui visent à développer l'efficacité collective des personnes qui travaillent pour l'entreprise. L'efficacité étant la mesure dans laquelle les objectifs sont atteints, la GRH aura pour mission de conduire le développement des RH en vue de la réalisation des objectifs de l'entreprise. La GRH définit les stratégies et les moyens en RH, les modes de fonctionnement organisationnels et la logistique de soutien afin de*

¹KICHOU Djedjiga « L'impact des pratiques de gestion des RH sur la performance de l'entreprise, cas de l'entreprise Algériennes » Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un diplôme de magister en science économiques, Option management des entreprises, 2014-2015, P41

² Eva HRBACHOVA « GRH en République Tchèque et en France dans le secteur public » Article publié en 2001, P 9

³ KICHOU Djedjiga « L'impact des pratiques de gestion des RH sur la performance de l'entreprise, cas de l'entreprise Algériennes » Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un diplôme de magister en science économiques, Option management des entreprises, 2014-2015, P41

développer les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs de l'entreprise. »**P. Roussel 1.**⁴

1.2) Historique de la GRH

La conception de la GRH est largement déterminée par la pensée dominante au cours d'une période en matière de management. Pour appréhender la nature de ces évolutions, on présentera brièvement les principaux courants de la pensée managériale qui sont à l'origine d'une conception moderne de la GRH.

1.2.1) L'Ecole classique :

Parmi les principaux précurseurs de la théorie des organisations, apparaissent le français FAYOL, l'américain TAYLOR et l'allemand WEBER. Tous les trois sont considérés comme les fondateurs de ce qu'on a coutume d'appeler « l'école classique du management » et leurs idées ont été largement mises en pratique dans les entreprises. FAYOL s'est principalement intéressé aux problèmes de direction de l'entreprise et a jeté les bases de la théorie administrative. TAYLOR s'est quant à lui, davantage penché sur l'organisation des ateliers de production, il a donné son nom au Taylorisme ou « gestion scientifique du travail ». WEBER prône pour une organisation bureaucratique.

A) Le Taylorisme et le management scientifique :

Le Taylorisme du nom de son inventeur l'ingénieur américain Frederick Winslow TAYLOR (1856-1915)⁵, désigne la forme d'Organisation Scientifique de Travail (OST) 1911⁶.

a) Principes de management scientifique du travail :

L'étude scientifique du travail : il s'agit d'observer et de mesurer le travail des ouvriers pendant quelques jours pour pouvoir définir les processus opératoires les plus économiques (les gestes les plus efficaces, la meilleure procédure, fabrication, les temps de poses...).

Les principes du management scientifique s'expriment par l'association entre la science et la gestion au niveau de l'organisation de travail. Ils visent à rechercher des moyens

⁴ Maxime MORENO « Gestion des Ressources Humaines », Article publiée en janvier 2008, P5

⁵ Idem, P14

⁶ Idem, P14

pour permettre à l'homme de réaliser de manière efficace ses tâches sur son poste de travail, remplacer les vieilles méthodes empiriques par une gestion scientifique et atteindre le plus haut niveau de productivité et d'efficacité.

Le point de départ de son approche est constitué par une étude systématique des processus de travail dans l'atelier, ayant pour objectif l'élimination des mouvements inutiles et des temps morts. Cette démarche s'appuie sur quatre principes fondamentaux établis au niveau du travail dans les ateliers de production :⁷

1. La recherche de la meilleure méthode pour réaliser une tâche, à partir de la détermination scientifique des temps et des modes opératoires (étude et chronométrage des gestes) c'est-à-dire chaque tâche est chronométrée afin de fixer un temps minimal pour la réaliser, chaque tâche est observée pour supprimer les opérations inutiles ;
2. **La division horizontale de travail** : le recrutement de l'individu le mieux à même d'accomplir la tâche « Le bon salarié à la bon place » ;
3. **La division verticale du travail** : partager la responsabilité du travail entre les ouvriers et les dirigeants, de telle manière que les ouvriers se concentrent sur l'exécution de travail et que les dirigeants se chargent de le concevoir, de le superviser et d'établir des directives, au lieu de tout confier aux ouvriers ;
4. La formation et l'entraînement de l'ouvrier aux méthodes scientifiques de travail, le suivi et le contrôle permanents du personnel.

Le système de TAYLOR part de principe que pour chaque tâche dans l'industrie, il existe un seul meilleur moyen de le réaliser (One best way of performance), pour découvrir ce moyen unique, on doit examiner la réalité d'une manière scientifique. La gestion scientifique de travail s'articule autour de quatre axes principaux⁸ :

1. L'implication des dirigeants dans le management qui ne peuvent ignorer les conditions de travail de leurs employés et doivent à ce titre concevoir et mettre en place des méthodes qui augmentent leur efficacité. Les dirigeants ont également la responsabilité de s'assurer de l'utilisation de ces méthodes et de veiller à leur bon application ;
2. La rationalisation du travail qui doit permettre l'introduction d'une gestion scientifique du travail dans les ateliers et résoudre ainsi le problème de l'inefficacité des méthodes

⁷Maxime MORENO « Gestion des Ressources Humains », Article publiée en janvier 2008, P 15

⁸Idem, P 16

empiriques. Il s'agit en particulier d'évaluer la durée nécessaire à l'exécution de chaque tâche grâce à une étude du contenu du travail, à l'analyse scientifique des mouvements et l'étude des temps d'exécution ;

3. La mise en place d'un système de contrôle très strict qui s'assure que les méthodes sont suivies sans déviation par tous les salariés qui auront à l'exécuter et ceci dans le temps fixé ;
4. L'élimination des comportements de freinage volontaire par la mise en place d'un système de salaire différentiels aux pièces (à pièce rate système) : c'est un système de rémunération incitatif, basé sur un salaire fixe et un salaire variable dépendant du nombre de pièce fabriqués au-delà d'un seuil journalier prédéterminé.

B) Le courant administratif de Fayol :

Henri FAYOL (France, 1841-1925)⁹, contrairement à TAYLOR, centre son analyse sur le métier de dirigeant. Cela tient sans doute à son parcours. En effet, il a débuté à 19 ans comme ingénieur dans une société minière pour en devenir par la suite directeur général, poste qu'il occupe pendant trente ans. Son ouvrage *Administration industrielle et générale* (1916)¹⁰ est le fruit de son expérience professionnelle et élabore des principes et des règles de management qui sont avant tout des conseils pratiques.

a) Les principes du courant administratif de FAYOL :

Henri FAYOL a distingué six fonctions à la marche de l'organisation : commerciale (achat, vente et échange), financière (recherche et usage optimal des capitaux), de sécurité (protéger les biens et les personnes), comptable (bilan, statistiques, inventaire) et administrative. Cette dernière fonction habituellement délaissée, FAYOL l'a décomposé en cinq composantes :¹¹

1. **Prévoir et planifier** : dresser un programme d'action (stratégie nécessaire) précis composés d'objectif s'inscrivent dans la durée ;
2. **Organiser** : gérer un ensemble de moyens (financiers et matériels) et un « corps social » (ressources humains) ;

⁹Michel BARABEL, Olivier MEIRE « MANAGEOR » édition DUNOD, Paris, 2006, P19

¹⁰Idem, P19

¹¹Idem, P19

3. **Commander** : il faut faire fonctionner le « corps social » en lui donnant des directives et des tâches à accomplir ;
4. **Coordonner** : harmoniser, unir, relier, les actes et les efforts afin de faciliter le fonctionnement et le succès de l'organisation ;
5. **Contrôler** : par rapport aux règles et ordres, signaler les erreurs et les fautes par rapport aux ordres donnés et aux principes admis afin de pouvoir réparer et les éviter.

L'administration, pour qu'elle soit efficace, le management d'une entreprise doit respecter 14 principes :¹²

1. **Division du travail** : spécialisation des fonctions et la séparation des pouvoirs ;
2. **Autorité et responsabilité** : l'autorité, c'est le droit de commander et le pouvoir de se faire obéir. La responsabilité accompagne l'exercice du pouvoir ;
3. **Discipline** : assiduité, obéissance, tenue correcte, respect, etc.) ;
4. **Unité de commandement** : pour une action quelconque, un agent ne doit recevoir des ordres que d'un seul chef,
5. **Unité de direction** : il ne doit y avoir qu'un seul responsable pour un ensemble d'opérations visant le même but ;
6. **Subordination de l'intérêt particulier à l'intérêt général** : l'intérêt de l'individu est secondaire par rapport à celui de l'organisation ;
7. **Rémunération équitable et satisfaction du personnel** : la rémunération doit dépendre de l'effort de chacun et doit être équitable ;
8. **Hiérarchie clair** : chaque personne doit connaître sa position dans la hiérarchie de l'entreprise. Les ordres et les informations suivent la ligne hiérarchique ;
9. **Ordre** : chaque chose à sa place, et une place pour chaque chose,
10. **Stabilité du personnel** : les employés travaillent mieux si la sécurité de l'emploi et la progression de carrière leurs sont assurés.
11. **Équité** : justice et impartialité ;
12. **Esprit d'initiative** : elle augmente le rendement des salariés ;
13. **Union du personnel** : harmonie entre les agents de l'entreprise ;
14. **Centralisation** : les décisions et la planification sont centralisées par la haute direction.

¹²Michel BARABEL, Olivier MEIRE « MANAGEOR » édition DUNOD, Paris, 2006, P 20

B) La bureaucratie Weberienne :**a) Max Weber :**

Max Weber (Allemagne, 1864-1920)¹³ est un des pères de la sociologie et un auteur majeur de la théorie des organisations. Contrairement à Taylor et Fayol, il n'a aucune pratique managériale. Après des études de droit (mais il étudie aussi l'économie, la philosophie, l'histoire et la théologie) et avoir été avocat à Berlin puis professeur d'économie politique. Dans le champ managérial, c'est son ouvrage *Economie et société sur les types de domination et le rôle de l'Etat* qui constitue sa principale contribution. Il y présente trois thèmes principaux : l'identification des caractéristiques clés d'une forme d'organisation particulière (la bureaucratie), la description des raisons de son développement au cours de l'histoire et enfin la démonstration de la supériorité de la bureaucratie à l'ère moderne sur les autres formes possibles d'organisation.

a) Principes de la bureaucratie Weberienne :

M. Weber trace le chemin menant à la rationalisation des organisations, il montre que le type le plus pur de domination légale, est la domination par le moyen de la direction administrative bureaucratique garant d'une utilisation efficace des ressources organisationnelles. Le fonctionnement bureaucratique selon M. Weber repose sur plusieurs principes¹⁴:

- **Division du travail :** le poste, les tâches et les responsabilités de chacun doivent être clairement définis ;
- **Structure hiérarchique :** la relation entre un patron et ses subordonnés doit être définie d'une manière explicite et les limites de l'autorité de chacun, établies avec précision ;
- **Sélection du personnel :** le choix d'un nouvel employé doit être fondé sur sa formation et ses connaissances techniques, que l'on aura vérifiées à l'aide de tests ;

¹³Michel BARABEL, Olivier MEIRE « MANAGEOR » édition DUNOD, Paris, 2006, P 22

¹⁴Idem, P 23

- **Règles et règlements normalisés** : des règles et des règlements précis doivent être appliqués pour garantir l'uniformité du travail et la normalisation des actes accomplis ;
- **Caractère impersonnel des relations** : les relations entre les différents membres de l'organisation doivent être impersonnelles. L'application de règles et de règlements est de nature à éviter tout conflit de personnalités ;
- **Avancement** : les employés doivent recevoir un salaire à taux fixe et obtenir de l'avancement d'après leurs compétences et leur ancienneté.

M. Weber distingue trois types de domination légitime :¹⁵

1. **La légitimité rationnelles-légal** : la validité de la légitimité de ce type de domination provient de son caractère rationnel, elle repose sur la croyance en la légalité des règlements arrêtés et du droit de donner des directives qu'ont ceux appelés à exercer la domination par ces moyens.
2. **La légitimité charismatique** : elle est fondée sur la reconnaissance du charisme du leader, c'est-à-dire ses dons, ses qualités extraordinaires. Dans ce cas, la disparition du leader et le problème de la succession qui est associé peuvent remettre en cause l'organisation et sa survie.
3. **Légitimité traditionnelle** : est fondée sur la croyance quotidienne en la sainteté de traditions valable de tout temps et en la légitimité de ceux qui sont appelés à l'exercer par ces moyens.

Dans l'organisation proposée par M. Weber, l'autorité est ici fondée sur la légitimité rationnelle-légale. L'autorité de type légal-rationnel s'impose suite à la croyance en la validité d'un statut légal et d'une compétence positive fondée sur des règles établies rationnellement.

L'application de principes bureaucratique demeure encore très répandue, surtout dans les organisations comme **l'armée, les municipalités, les hôpitaux, les écoles, les**

¹⁵Amina LEGHIMA : « La gestion des carrières et sa relation avec la satisfaction et la motivation du personnel de l'entreprise publique Algérienne : Cas de l'ENIEM », Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en sciences économiques, Option : management des entreprises, université Mouloud MAMMARI de Tizi Ouzou, P 11

universités...etc. Si autant d'organisations ont aujourd'hui recours aux principes bureaucratiques, c'est parce que leur succès repose en grande partie sur la réalisation efficace et rapide d'une énorme quantité de travail, ce qui n'est possible que si leurs employés respectent certaines règles et instructions.

1.2.2) L'école des relations humains :

L'école des relations humaines dont l'origine remonte aux travaux de **Mayo**, mais aussi **Maslow**, **Mac Gregor** et **Herzberg**, s'est développée en réaction aux aspects impersonnels du taylorisme. La gestion des ressources humaines en tant que discipline, naît dans le prolongement des études d'Elton Mayo à la **Westren Electric**¹⁶ qui ont donné naissance au mouvement des relations humaines.

Malgré l'importance qu'accorde cette école au facteur humain, son objectif principal demeure la mise en conformité du travail avec les objectifs de l'entreprise. Aussi, elle a pour souci principal, la préoccupation majeure du gestionnaire qui est la productivité.

A) Les travaux d'Elton Mayo :

George Elton Mayo (1880-1949)¹⁷ est d'origine australienne. Après avoir suivi des études de médecine à Edinburgh en Ecosse et de psychologie en Australie, il devient professeur de psychologie et de philosophie. En 1922¹⁸ il émigre aux Etats-Unis et se spécialise comme chercheur en psychologie industrielle en étudiant notamment le comportement au travail. Ses principales contributions sont le fruit de recherches empiriques menées au sein de la Westren Electric.

a) Principes des travaux de Mayo ¹⁹:

Elton Mayo s'est intéressé aux conditions matérielles de travail (éclairage, chauffage, bruit...etc.) et leur impact sur la productivité à la Western Electric et ce à travers une série d'expériences.

1. La première série d'expérience : Etude sur l'éclairage et son impact sur la productivité :

¹⁶Westren Electric est une usine de fabrication de matériels téléphonique, situé à Cicero, dans la banlieue ouest de Chicago (Etats-Unis).

¹⁷Michel BARABEL, Olivier MEIRE « MANAGEOR » édition DUNOD, Paris, 2006, P25

¹⁸Idem, P 25

¹⁹Idem, P 26

Mayo et ses équipes partent du postulat qu'une amélioration de l'éclairage est supposée causer une productivité accrue. Or, sur le terrain, ils aperçoivent que la productivité s'améliore aussi bien dans le groupe étudié que le groupe témoin (groupe travaillant dans des conditions de travail stables) et que la productivité continue à s'améliorer même lorsque l'on fait diminuer l'intensité de la lumière.

2. **La seconde série d'expérience** : a pour but l'étude de l'incidence de la fatigue sur la productivité :

Il s'agit d'étudier le comportement d'un groupe de cinq ouvrières suite à différentes décisions (augmenter les salaires, accorder un temps de pause supérieur, accroître le temps de repos). Là encore, les performances continuent à s'accroître même lorsqu'on réduit la rémunération des membres de groupe. Le compte rendu des entretiens menés au sein des usines fait apparaître que l'explication réside dans les relations à l'intérieur de l'unité de travail. Les ouvriers sont avant tout motivés par leur appartenance à un groupe social et éprouvent des besoins de relation et de coopération. L'auteur en conclut que ce ne sont pas les facteurs matériels qui gouvernent principalement le rendement mais des éléments de nature psychologique à savoir :

- L'environnement social favorable : bonne entente, cohésion du groupe ;
- L'acceptation du travail par le groupe ;
- Les bonnes relations avec l'encadrement ;
- Les rémunérations non économiques : valorisation de travail, reconnaissance, satisfaction de travail bien fait.

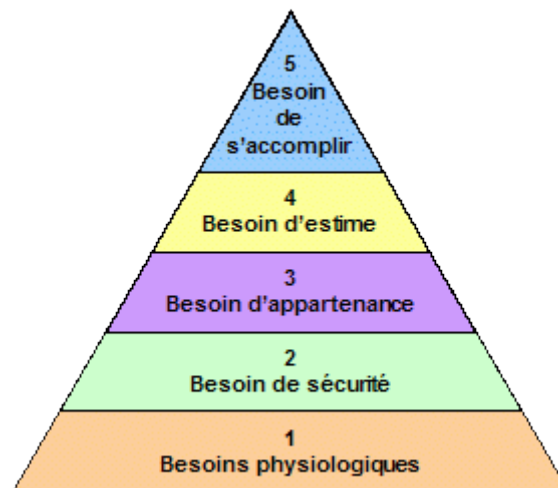
L'une des principales conclusions des travaux de Mayo est alors que la quantité de travail accomplie par un individu n'est pas déterminée par sa capacité physique (approche taylorienne) mais par sa capacité sociale, c'est-à-dire son intégration à un groupe. En effet, l'employé ne réagit pas en tant qu'individu mais en tant que membre d'un groupe. Il part de principe qu'il existe un bon modèle organisationnel qui permet d'obtenir des performances supérieures aux autres systèmes : un mode de management à l'écoute, bienveillant, laissant des marges de liberté au groupe pour s'organiser lui-même « *le management participatif* ».

B) Maslow et la hiérarchie des besoins :

Abraham Maslow (Etats-Unis, 1908-1970)²⁰, est un psychologue qui a mené une double carrière dans l'université américaine et dans l'industrie. Il est l'auteur de deux principaux ouvrages qui s'intéressent aux facteurs de motivation de l'homme notamment au travail. Il pense que la motivation de l'homme est de satisfaire ses besoins. Dans le prolongement des travaux de Mayo, Maslow distingue une hiérarchie des besoins représentée sous la forme d'une pyramide qui, de la base au sommet, distingue cinq types de besoins (voir figure 1) :²¹

- Les besoins psychologiques (besoins vitaux) ;
- Les besoins de sécurité (physiques ou psychique) ;
- Les besoins d'appartenance (besoins sociaux) ;
- Les besoins d'estime/ de reconnaissance (être reconnu/valorisé) ;
- Les besoins de réalisation et d'accomplissement (Les activités culturelles, sportives, intellectuelles....).

Figure N°01 : La pyramide des besoins de Maslow



Source : [http// www.google.dz,10/08/2016](http://www.google.dz,10/08/2016)

²⁰ Michel BARABEL, Olivier MEIRE « MANAGEOR » édition DUNOD, Paris, 2006, P29

²¹ Amina LEGHIMA : « La gestion des carrières et sa relation avec la satisfaction et la motivation du personnel de l'entreprise publique Algérienne : Cas de l'ENIEM », Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en sciences économiques, Option : management des entreprises, université Mouloud MAMMARI de Tizi Ouzou, P 20.

Selon ces travaux, un individu cherche d'abord à satisfaire le besoin qui lui semble le plus vital (besoin physiologique). Dès que ce besoin est satisfait, l'individu cherche dans ce cas, à satisfaire le second besoin le plus important. Par conséquent, l'hypothèse centrale de Maslow est qu'un besoin de niveau supérieur ne se manifeste que lorsque les besoins de niveau inférieur ont été satisfaits. A l'inverse, le retour à l'insatisfaction d'un besoin inférieur est censé entraîner la disparition des besoins supérieurs.

Comme pour les travaux de Mayo, cette hiérarchie des besoins met en évidence les limites du stimulant financier et l'impact du contenu de travail en tant que tel indépendamment des conditions qui l'entourent pour motiver les salariés.

C) Frederick Herzberg et la théorie des deux facteurs :

F. Herzberg (Etats-Unis, né en 1929)²² est psychologue et médecin ensuite professeur en management. Ses travaux ont été essentiellement diffusés dans un article paru dans la *Harvard Business Review*²³ en 1968²⁴.

Il démontre que les facteurs qui conduisent à la satisfaction et à la motivation au travail ne sont pas de même nature que ceux qui conduisent à l'insatisfaction. « Sa théorie bifactorielle » démontre d'une part que les facteurs de satisfaction sont liés à la réalisation de besoins secondaires tels que la reconnaissance, l'accomplissement, la prise de responsabilité,.... Alors que les critères d'insatisfaction (les facteurs d'hygiène) relèvent davantage de la « macro sociale » c'est-à-dire de la politique sociale de l'organisation et de ses modes d'expression (la nature et les formes de relations avec la hiérarchie, les conditions de travail, le salaire, mode de contrôle...). Ainsi, la motivation au travail n'est pas conditionnée par l'élimination des facteurs d'insatisfaction ; pour cela ces facteurs doivent juste être réduits pour éviter l'insatisfaction (départ, absentéisme, grèves, stress, etc...). Herzberg indique que si les facteurs d'insatisfaction sont facilement éliminés pour répondre aux revendications, les facteurs de satisfaction seront en revanche difficiles à traiter.

D) Douglas Mc Gregor et la théorie XY :

²²Michel BARABEL, Olivier MEIRE « MANAGEOR » édition DUNOD, Paris, 2006, P31

²³La Harvard Business Review est une revue américaine sur le monde d'entreprise, éditée mensuellement depuis 1922 par Harvard Business Publishing, maison d'édition à la Harvard Business School, école de management de l'université Harvard. Cette revue nécessite une très bonne connaissance des concepts du mode de l'entreprise (management, gestion stratégie et finance) et comporte essentiellement des articles de professeurs de l'université ou de Business School.

²⁴Michel BARABEL, Olivier MEIRE « MANAGEOR » édition DUNOD, Paris, 2006, P31

Douglas Mc Gregor (1906-1964)²⁵ obtint un doctorat de psychologie à l'université de Harvard en 1935²⁶ après avoir travaillé dans des entreprises notamment en tant que directeur d'une firme de distribution d'essence.

Gregor a montré qu'il existe plusieurs formes de direction fondées chacune sur le comportement des dirigeants : La théorie X qui symbolise le management prôné par l'Ecole classique et la théorie Y censée représenter l'Ecole des relations humaines. C'est-à-dire, selon la théorie X les ouvriers ne veulent pas travailler, il faut les y contraindre, les menacer de sanction. Les individus préfèrent être dirigés, protégés et ne pas être responsable. Cette théorie suppose donc une attitude autocratique en ce qui concerne la gestion des personnes ou la plupart des individus détestent le travail et essaient de s'y soustraire dans la mesure du possible, ils ont peu d'ambition et évitent d'assumer la moindre responsabilité. Pour les motiver, les dirigeants de cette théorie recommandent de les surveiller, d'exercer sur eux divers types de contraintes et de renforcer la discipline.

Selon la théorie Y, le travail est naturel à l'homme, il sait s'auto-diriger et s'auto-contrôler. Pour les dirigeants de cette théorie, le meilleur moyen d'inciter les employés au travail consiste à leur accorder une marge de liberté, d'autonomie et de responsabilité. La motivation devient alors fondamentalement, la satisfaction de leurs besoins d'ordre supérieur.

Comme conclusion Mc Gregor préconise un management de type Y plus efficace pour gérer les équipes que le type X.

²⁵Idem, P32

²⁶ Idem, P32

Tableau N°01 : Analyse comparative entre l'école classique et l'école de relations humaines

	Ecole classique	Ecole des relations humaines
	Points commune	
Normalisation	Existence d'un idéal type d'organisation	
Objet	Amélioration de la productivité et de la performance	
	Points de divergence	
Type de management	Management autoritaire Autocratie	Management participatif Démocratie
Prise de décision	Centralisé	Décentralisé
Attention centré sur	La production, les tâches	Les hommes
Facteur de motivation	Argent	Contenu du travail, besoins
Niveau d'analyse	L'individu	Le groupe
Rôle de manager	Diriger	Soutenir

Source : Michel BARABEL, Olivier MEIRE « MANAGEOR » édition DUNOD, Paris, 2006, P35

1.3) Les dimensions de la GRH :

Parler de Gestion des Ressources Humaines revient à mettre l'accent sur 04 dimensions : la dimension managériale et économique, la dimension juridique, la dimension psycho-sociale et la dimension politique.

1.3.1) La dimension managériale et économique :

Diriger le personnel revient à exercer une fonction de commandement, d'organisation, d'animation et d'évaluation ; c'est aussi à gérer un facteur de production que sont les RH, c'est-à-dire, pour traduire en terme économique, le facteur travail, ce qui conduit à appliquer le raisonnement économique (coût, productivité, allocation des ressources, etc.) et les

techniques de gestion prévisionnelles (analyse des besoins, gestion des flux : recrutement, promotion, formation, etc.)

1.3.2) La dimension juridique :

La relation employeur-employé générant notamment un droit de travail dont les textes de plus en plus nombreux régissent de nombreux domaines, tel que l'embauche, la durée du travail, la discipline, le règlement intérieur, la détermination du salaire, les congés, la représentation des salariés, la réglementation des conflits, les licenciements, l'hygiène et la sécurité.

1.3.3) La dimension psycho-sociale :

L'organisation des salariés et l'évolution du niveau scolaire ont profondément modifié les attentes des salariés et des employeurs. Du point de vue du salarié, l'emploi est aujourd'hui considéré comme un espace de vie où il espère de réaliser un certain nombre de besoins supérieurs : Maslow et sa pyramide des besoins (sécurité, convivialité, etc.). Les employeurs quant à eux, cherchent le plus souvent à motiver les salariés, à développer leur adhésion, et la cohésion de l'ensemble de leur personnel pour atteindre les objectifs organisationnelles.

1.3.4) La dimension politique :

Diriger des hommes, est un acte politique, cela demande en effet au dirigeant d'avoir des aptitudes à aménager un rapport de force, à conquérir et à exercer un pouvoir et éventuellement à le défendre. Le dirigeant est donc à la fois un tacticien et un négociateur.

1.4) Les attributions de la GRH :

La Gestion des Ressources Humaines (GRH) a pour attributions :

1.4.1) Gestion administrative du personnel :

Les activités de gestion administrative au personnel pourraient être groupées en trois :²⁷

A) La gestion collective : Elle comprend :

- Analyse des besoins d'emploi ;
- Gestion des flux internes tels que les promotions, les mutations et les licenciements ;
- Définition des procédures à l'embauche, d'évaluation, et de rémunérations, etc. ;
- Conception du règlement intérieur ;
- Définition et la mise en application des règles de sécurité ;
- Gestion du plan de formation notamment l'analyse des besoins et l'organisation d'actions de formation ;
- Gestion d'œuvres sociales ;
- Médecine du travail ;
- Elaboration des statistiques dont certains sont obligatoires, comme celles relatives aux accidents du travail, au bilan social et aux ratios sociaux.

B) Gestion des tâches individuelles : il s'agit essentiellement²⁸:

- De recrutement ;
- De la gestion des dossiers individuels ;
- De la rémunération, de la rotation, et des sanctions ;
- De la détermination des plans de carrière.

²⁷KICHOU Djedjiga : « L'impact des pratiques de gestion des RH sur la performance de l'entreprise, cas de l'entreprise Algériennes » Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un diplôme de magister en science économiques, Option management des entreprises, 2014-2015, P 51

²⁸Idem, P51

C)La gestion des relations avec les administrations : Elle concerne particulièrement ²⁹:

- L'inspection du travail ;
- La direction départementale du travail ;
- La sécurité sociale ;
- La caisse de retraites/pensions ;
- L'Agence National d'Emploi (ANEM).

1.4.2) Les relations sociales :

Cela concerne les relations avec les représentants du personnel et le traitement des conflits, conformément à la réglementation, il convient d'organiser des élections des représentants du personnel, de leur permettre d'exercer leurs attributions et de conduire les négociations. Toute entreprise doit avoir des délégués du personnel qui ont pour missions de présenter les réclamations du personnel. Le chef de l'organisation est tenu de les recevoir pour entendre leurs doléances et réclamations et doit mettre un local à leurs dispositions.

1.5) Les objectifs de la GRH :

Les objectifs de la GRH servent plusieurs finalités. Ils ont une influence sur les activités des RH et doivent être élaborés afin d'aider les gestionnaires à réaliser les finalités d'organisation et des RH. Cinq grands ensembles peuvent aider à déterminer les objectifs des services de RH, qui sont :³⁰

1.5.1) Attirer :

L'acquisition des RH est une préoccupation fondamentale liée à la planification adéquate de la main-d'œuvre. Il est nécessaire d'attirer vers l'organisation le nombre suffisant de personnes possédant des habiletés et de l'expérience.

KICHOU Djedjiga : « L'impact des pratiques de gestion des RH sur la performance de l'entreprise, cas de l'entreprise Algériennes » Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un diplôme de magister en science économiques, Option management des entreprises, 2014-2015, P 51

³⁰Eva HRBACHOVA « GRH en République Tchèque et en France dans le secteur public » Article publié en 2001, P23

1.5.2) Conserver :

L'élaboration de programmes de relève, le soutien à la gestion de la carrière, les programmes qui favorisent la promotion interne sont des préoccupations tout aussi principales que l'embauche.

1.5.3) Développer :

Au niveau de la formation, les pays industriels consacrent une partie de leur masse salariale au développement des travailleurs (par exemple le Japon consacre environ 10% ³¹ de sa masse salariale à la formation). Dans le monde industriel entier, les sommes consacrées à la formation et leurs pourcentage ont tendance à augmenter.

1.5.4) Motiver et satisfaire :

Cet objectif trouve leur source dans plusieurs domaines simultanément. Dans le domaine de rémunération, l'accent est mis sur l'évaluation de la performance des salariés, sur l'analyse des emplois et la rémunération au mérite. Concernant climat de travail, on se focalise sur la communication avec les employés et sur des rencontres plus fréquentes entre l'employeur et les représentants des salariés. En santé et sécurité au travail, nous cherchons à réduire les accidents au travail, par conséquent, à mettre en place des programmes de formation et de prévention.

1.5.5) Être efficace :

Assurer la réalisation cohérente de tous les objectifs précédents qui convergent vers une plus grande efficacité de l'organisation et des salariés. L'efficacité passe par de nombreux éléments : l'acquisition et la conservation de RH qualifiées, l'atteinte d'un haut niveau de performance et la production de produits de qualité, le contrôle du coût du travail, la qualité de vie au travail qui proposent aux salariés, l'opportunité de recevoir la satisfaction, le respect des lois et règlements qui rendent l'emploi équitable, etc...

³¹Eva HRBACHOVA « GRH en République Tchèque et en France dans le secteur public » Article publié en 2001, P23

Section II : La GRH dans le secteur public

On a conçu cette section dans le but d'apporter des éclairages sur les concepts liés au secteur public et à la Gestion des Ressources Humaines (GRH) au sein de ce dernier.

2.1) Généralités sur le secteur public :

Tout d'abord, nous nous sommes intéressés au sujet de secteur public à travers de quelques définitions, ensuite nous avons traité les différentes organisations de secteur public en Algérie.

2.1.1) Définition de secteur public :

*« Le secteur public regroupe toutes les activités économiques et sociales prises en charge par les administrations, les entreprises publiques et les organismes publics de sécurité sociale. ».*³²

C'est un *« Ensemble d'institutions, de structures, d'établissements, de moyens et de ressources déployés par les organes de l'Etat pour assurer la missions de gestion de la sphère publique ».*³³

2.1.2) Les organisations de secteur public :

Le secteur public comprend: les administrations publiques centrales, administrations publique locales, les établissements publics administratifs chargés de la sécurité sociale et les entreprises publiques.

A) Administrations publiques centrale :

L'administration centrale de l'Etat algérien se compose de l'ensemble des institutions administratives constituant le pouvoir exécutif. Il s'agit principalement du : Président de République et le gouvernement. La compétence de ces structures centrales s'étend à l'ensemble du territoire national.

³²www.esse-alger.dz/Support-de-cours-domaines-de-la-sphere-publique,18/08/2016

³³ Idem

a) Président de République :

Le Président de la République est le chef de l'Etat et le chef suprême de toutes les forces armées de la république qui jouit de larges pouvoirs et prérogatives prévues par la constitution. Il est élu par le peuple au suffrage universel, pour un mandat de cinq ans. D'après les articles **77 et 78** de la constitution, les principales prérogatives du Président de la République sont :³⁴

- Il est le chef suprême de toutes les forces armées de la république ;
- Responsable de la défense nationale ;
- Il arrête et conduit la politique extérieure de la nation ;
- Préside le conseil des ministres ;
- Il nomme le premier ministre et met fin à ses fonctions ;
- Signe les décrets présidentiels ;
- Nomination, il nomme : le premier ministre, le président du conseil d'Etat, le secrétaire général du gouvernement, le gouverneur de la banque d'Algérie, les magistrats, les responsables des organes de sécurité, les walis, les ambassadeurs et les envoyés extraordinaires de la république à l'étranger.

b) Le gouvernement :

Le gouvernement algérien se compose du premier ministre qui est à la tête du gouvernement et les autres membres du gouvernement choisis par le premier ministre et nommés par le Président de la République.

B) L'administration territoriale décentralisée : les collectivités territoriales

Les organes administratifs centraux ne peuvent, par eux même, assurer l'accomplissement des tâches administratives en chaque point du territoire, donc ils transmettent certaines prérogatives au niveau local. D'après l'article 15 de la constitution : « *les collectivités territoriales de l'Etat sont la commune et la wilaya* », la commune et la wilaya sont donc les institutions constitutionnelles qui constituent les collectivités territoriales

³⁴Sabah KEDEROUCI : « Administration et performance : Le cas de l'administration Algérienne », Mémoire de magister en science de gestion, Spécialité gestion et ressources humaines, université Tlemcen, 2009-2010, P 117

décentralisées en Algérie. Les lois qui régissent ces collectivités sont : la loi N° 90-09 du 07-04-1990 relative à la wilaya et la loi N° 90-08 du 07-04-1990 relative à la commune.

a) La wilaya :

L'Algérie est divisée actuellement en quarante-huit collectivités territoriales appelées wilayas, cette division a été réalisée lors du dernier découpage administrative date de 1984³⁵. D'après l'article premier de la loi N° 90-09 relative à la wilaya, la wilaya est une collectivité publique territoriale dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle constitue aussi une circonscription administrative de l'Etat³⁶.

a) La commune :

La commune est la deuxième collectivité territoriale décentralisée en Algérie. Elle constitue d'après l'article 15 de la constitution, l'unité de base qui prend en charge les intérêts des citoyens vivants sur son territoire. Elle est la plus petite subdivision administrative de l'organisation territoriale de l'Etat algérien. A l'instar de la wilaya, la commune est dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Le nombre actuel des communes algériennes est de 1541³⁷.

C) Les administrations de sécurité sociale :

Elles peuvent être définies comme un ensemble de dispositions et d'institutions qui ont pour fonction économique : la production du service non marchand de sécurité sociale qui consiste à distribuer des revenus sous forme de prestations sociales à l'aide de cotisations obligatoires.

Le système Algérien de sécurité sociale est fondé sur le principe de la répartition et de la solidarité et l'affiliation obligatoire pour tous les travailleurs salariés et non-salariés. Il prend en charge de certains nombre de risques (maladie, vieillesse, chômage, pauvreté, etc.) et/ou de situations économiquement contraignantes (maternité, famille nombreuses, etc.).

³⁵KEDEROUCI Sabah « Administration et performance , le cas de l'administration Algérienne », Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un diplôme de magister en science de gestion, Spécialité GRH,2009-2010, P123

³⁶Loi N° 90-09 du 07-04-1990 relative à la wilaya

³⁷KEDEROUCI Sabah « Administration et performance , le cas de l'administration Algérienne », Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un diplôme de magister en science de gestion, Spécialité GRH,2009-2010, P127

Il existe en Algérie cinq caisses de sécurité sociale, à compétence nationale, largement déconcentrées : la Caisse National des Assurances Social des travailleurs Salariés (CNAS), la Caisse National de Sécurité Sociale des Non-Salariés (CASNOS), la Caisse Nationale des Retraites (CNR), la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC), et la Caisse Nationale de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale (CNRSS).

D) Les entreprises publiques :

L'article 2 de l'ordonnance N°01-04 de 20 août 2001 relative à l'organisation, la gestion et la privatisation des entreprises publiques définit les entreprises publiques : « *sont des sociétés commerciales dans lesquelles l'Etat ou toute personne morale de droit public détient directement ou indirectement la majorité du capital sociale* ».

2.2) Les spécificités de GRH dans le secteur public en Algérie:

Les pratiques de gestion des ressources humaines sont les activités organisationnelles qui permettent une gestion efficace du réservoir capital humain et qui s'assurent que ce capital est employé dans l'accomplissement des objectifs de l'organisation. Essentiellement, les pratiques de gestion des RH dans le secteur public sont : Recrutement, formation, rémunération et gestion de carrière pour encourager l'employé à produire un service public de qualité.

2.2.1) La production du service public :

De la même façon que dans le secteur privé, le facteur humain joue également dans l'environnement public un des rôles les plus importants pour le bon fonctionnement de l'organisation. Les employés représentent un élément déterminant de la qualité du secteur public.

La situation législative des employés du secteur public est appelée le service public. « *Un service public est une activité exercée directement par l'autorité publique (Etat, collectivité territoriale ou locale) ou sous son contrôle, dans le but de satisfaire un besoin d'intérêt générale.* ».³⁸

³⁸ Eva HRBACHOVA « GRH en République Tchèque et en France dans le secteur public » Article publié en 2001, P 45

La jurisprudence a admis que les services publics pouvaient être soumis à une gestion privée. Cette reconnaissance est à l'origine d'une distinction fondamentale entre Service Public Administratif (SPA) et Service Public Industriel et Commercial (SPIC).

Toutes les activités de service public sont régies par des principes fondamentaux mis en lumière par la loi de ROLLAND (1938) et réaffirmés en 1977³⁹ :

A) Le principe de mutabilité : Il signifie que les services publics doivent pouvoir s'adapter à l'évolution de l'intérêt générale et des besoins de la collectivité. En conséquence, aucun obstacle juridique ne doit s'opposer aux changements nécessaires. Les usagers du service n'ont aucun droit acquis à son maintien ni à sa modification dès lors que la nécessité du service n'existe pas.

B) Le principe de continuité : Ce principe impose un fonctionnement régulier du service public sans autres interruption que celles prévue par la réglementation. Il exige la permanence des services essentiels pour la vie sociale comme les services de sécurité (police, pompiers), les services de santé (hôpitaux), les services de communication, certains services techniques (électricité, gaz, eau) etc. Le principe de continuité s'est opposé au droit de grève.

C) Le principe d'égalité : Ce principe se fait sur l'égalité devant le service public et l'égalité d'accès aux services publics. Le principe d'égalité implique que chacun a le droit de bénéficier des prestations du service public sans se trouver en position d'infériorité en raison de sa condition sociale, de son handicap, de sa résidence, ou de tout autre motif tenant à sa situation personnelle ou à celle du groupe social dont il fait partie.

2.2.2) Le recrutement :

Le recrutement est une étape d'accès de l'extérieur (**marché de travail**) vers l'intérieur des institutions et administrations publiques, qui ont besoin à ces ressources humaines, pour la bonne occupation des postes budgétaires vacants. Donc cette étape est nécessaire.

A) Les modalités de recrutement :

³⁹[http://www.education et devenir.fr/IMG,23/08/2016](http://www.education-et-devenir.fr/IMG,23/08/2016)

Le recrutement a besoin de moyens et des outils pour une bonne sélection des futures fonctionnaires qui vont exercer des activités divers, relative à la comptabilité entre les exigences des postes et les qualifications de chaque candidat. Pour que cette phase se concrétise par une fiabilité élevée, il y'a des modalités d'accès aux administrations ou institutions publiques ; **soit sur épreuve écrite, par entretien (sur titre), ou par une sélection pour les agents contractuels.**⁴⁰

Donc avant le jour du concours l'administration procède à la publication de la décision d'ouverture du concours dans les journaux (un journal en langue arabe, et un autre en langue française), la publicité aussi existe sur le site web de la fonction publique, pour augmenter la possibilité de la diffusion à un pourcentage élevé de personnes, qui soient au courant pour déposer leurs dossiers au niveau de l'administration organisatrice du concours, dans un délai qui doit être affiché (dans la majorité des cas le délai se varie entre **15 et 30 jours**).L'étape qui suit le dépôt des candidatures, l'étape qui suit le dépôt des candidatures, c'est une phase technique, pour l'étude des dossiers et ses pièces composantes, pour savoir si le candidat remplit tous les conditions.

L'administration doit informer les candidats de leur admission à concourir ou du rejet de leur candidature, par des lettres individuelles ou par voie d'affichage au niveau de cette institution ou administration publique dans un délai de **dix (10) jours** ouvrables au moins, avant la date prévue pour le déroulement du concours.

a) Le concours sur épreuve écrite :

Ce mode de recrutement était le plus pratiqué dans les postes des différentes catégories professionnelles en Algérie. Les épreuves écrites ont besoin d'un ensemble des moyens humains et matériels (par exemple centre d'examen), pour garantir les bonnes conditions de déroulement des épreuves et d'offrir le climat favorable aux candidats. L'importance des concours sur épreuve écrite, est de sélectionner les candidats les plus aptes, en respectant le principe d'égalité entre les candidats, d'où les thèmes examinés sont adéquats avec le domaine d'activité et avec les connaissances accumulées par les candidats durant leur cursus de formation quel que soit le niveau.

⁴⁰L'instruction interministérielle N° 06 du 10 juin 2003 relative aux modalités d'organisation des concours, examen et tests professionnels

En Algérie les conditions d'accès aux concours diffèrent et relative avec les conditions que doivent être remplis par chaque candidat pour occuper un grade donnée. La candidature doit être selon les conditions mentionnées dans l'ouverture du concours, les niveaux scolaires et les diplômes obtenus par les candidats conformes avec les exigences de niveau et du diplôme qui sont une obligation pour participer au concours sur épreuve écrite. En outre les autres conditions supplémentaires tel que la nationalité algérienne est indispensable, en ajoutant que le candidat doit avoir une bonne santé et qu'il ne souffre pas d'une maladie qui affecte sur l'exercice de ses activités et sur son environnement, aussi n'accuse aucune poursuite.

Après le passage des épreuves, un ensemble des procédures pour contrecarrer de tous les cas de fraude, à savoir le codage des feuilles de réponses, qui mène à ne pas savoir aucune information sur le candidat qui l'approprié, auquel chaque nom présenté par un code numérique, après la correction l'étape de décodage des feuilles, cette étape conduit à remplir les relevés du notes de chaque candidat et de les classer selon la moyenne générale obtenue par chaque candidat, ce classement permet de savoir qui sont les candidats élus et les candidats qui seront dans la liste des réserves. Le classement des candidats est basé sur le mérite de chacun, mais en cas d'égalité des moyens généraux entre deux candidats ou plus, on fait recours aux critères suivant selon leurs ordres ⁴¹:

- La mention du diplôme ou de qualification ; si non ;
- L'ancienneté du diplôme, d'où la priorité au candidat qui a le diplôme le plus ancien.

b) Les concours sur titre :

Les concours sur titre sont basés essentiellement sur l'étude des dossiers des candidats participant pour occuper un poste dans un grade donnée. D'autres critères sont employés en ce type de concours pour ressortir les candidats élus, en excluant toutes les ambiguïtés dans la décision car elle est pratiquée sur tout le monde et ils sont tous dans la même balance.

Les éléments de notation des candidats sur leurs dossiers sont :

⁴¹ L'instruction interministérielle N° 06 du 10 juin 2003 relative aux modalités d'organisation des concours, examen et tests professionnels.

-
- L'adéquation entre le diplôme et le poste examiné ;⁴²
 - La formation supplémentaire dans la même spécialité comme un critère qui augmente la valorisation du candidat ;
 - L'expérience professionnelle dans le même domaine ;
 - La note de l'entretien avec la commission qui est composée d'un nombre de juré qui font un entretien pour avoir plus d'information sur le candidat, s'il a les compétences et le savoir-faire qui le permet d'accéder à ce poste, dans l'entretien les jurés prennent en considération d'autres critères sont : La capacité du candidat sur l'analyse et sur la synthèse, la capacité de communication avec les autres, d'autres qualifications et d'autres compétences
 - L'évaluation du cursus des études ou de formation, cette évaluation est faite sur la base de la moyenne annuelle de la dernière année de la formation initiale ;
 - L'expérience professionnelle dans le même domaine ;
 - L'ancienneté d'obtention du diplôme ;
 - En ajoutant à ces critères un autre élément, qui donnent la priorité aux ayants droit des martyrs, tel que le fils et les filles des martyrs ;
 - La catégorie des besoins spéciaux tels que les handicapés qui peuvent exercer leurs fonctions malgré l'handicap : l'âge du candidat, d'où la priorité au candidat le plus âgé, les situations familiales des candidats (marié avec enfants, marié sans enfants, prend en charge de la famille et célibataire).

La délibération du résultat final se présente sous forme d'un affichage qui contient la liste des candidats retenus et la liste des candidats qui sont en réserve, d'où le nombre des candidats retenus égal le nombre des candidats en réserve. Dès le moment de la diffusion des résultats finaux, les candidats concernés-retenus sont obligés de se rapprocher auprès de leurs administrations pour signer leur **Procès Verbale (PV)** d'installation dans un délai qui ne dépasse pas un mois à partir de la date de réception de la convention, mentionné sur l'accusé de réception. D'une autre part la liste de réserves a pour but de remplacer l'un des candidats retenus en cas de son absence, dont la validité de cette liste, reste applicable jusqu'au le 31/12 de l'année budgétaire concernée.

⁴²L'instruction interministérielle N° 06 du 10 juin 2003 relative aux modalités d'organisation des concours, examen et tests professionnels

b) Le recrutement par sélection :

Ce type de recrutement est organisé seulement pour les agents ayant un contrat d'une durée déterminée, qui font les activités mentionnées dans l'article **19 de l'ordonnance 06-03**, dont les activités d'entretien, de maintenance ou de service, dans les institutions et administrations publiques, sont soumis au régime de la contractualisation, donc le mode de recrutement des contractuels est basé sur l'étude du dossier du candidat, d'où il faut vérifier toutes les pièces justificatives que cette personne ayant l'aptitude physique et morale pour exercer l'une des fonctions relatives aux postes ouverts pour le recrutement, donc ces candidats ne sont pas obligés de justifier leur niveau de formation initiale, sauf les conducteurs autos, sont obligés de présenter les pièces qui confirment qu'ils ont les qualifications pour devenir des conducteurs, soit pour la catégorie « **A** » (**le poids léger**), soit **la catégorie « B » (le poids lourd)**, donc ces candidats doivent ajouter leurs permis de conduire dans leurs dossiers qui seront étudiés, et les agents de sécurité niveau **01 et 02** doivent présenter leurs niveaux scolaires.

2.2.3) La gestion de carrière :

La gestion de la carrière professionnelle d'un fonctionnaire commence le jour de son installation au sein de son administration. Quand il accomplit les papiers de son document administratif, qui est élaboré par le service personnel. Ce dossier sera numéroté, enregistré et classé, pour son suivi permanent. Le dossier administratif comporte de tous les actes de gestion du fonctionnaire ; tel que le PV d'installation, la nomination⁴³ au début, et les autres actes concernant le fonctionnaire durant sa carrière professionnelle tel que la titularisation ou confirmation, les avancements, les promotions, la cessation des fonctions du fonctionnaire, et les autres actes.

A) Définition du concept de carrière :

La carrière peut être définie selon une acception large, à savoir « *la succession dans le temps des expériences professionnelles d'une personne* » **Arthur et al, 1989**⁴⁴.

⁴³La nomination d'un fonctionnaire c'est le premier acte officiel qui exprime que cette personne est devenue un fonctionnaire dans la fonction publique.

⁴⁴ Arezki ASMANI « La gestion des carrières et sa relation avec la satisfaction et la motivation du personnel de l'entreprise publique algérienne : cas de l'ENIEM », Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention du diplôme de magister en science économiques, Option : management des entreprises, Université Mouloud MAMMERRI Tizi Ouzou P 49.

« Une carrière est une succession d'emplois et la gestion d'une carrière inclut le suivi dans le passé, le présent et l'avenir de l'affectation d'un salarié au sein des structures de l'entreprise », **J.M Peretti**⁴⁵.

Les concepts liés à la carrière sont :⁴⁶

- a) **Le métier** : c'est un ensemble cohérent d'activités réalisées par un individu. On considère que des salariés occupant deux emplois différents sont dans un même métier lorsqu' à niveau de compétences égales, peuvent passer d'un emploi à un autre. Exemple : le métier de secrétaire comprend les emplois de secrétaire, de direction, de secrétaire commercial, juridique,....etc.
- b) **L'emploi** : il regroupe des activités et des compétences dont le niveau est défini par une organisation de travail et dépend du profil de la personne qui l'occupe, ainsi que de la performance attendue par l'entreprise.
- c) **Le poste** : la description du poste déterminera l'ensemble des tâches que le salarié doit assumer dans son emploi, au regard du métier. Autrement dit, on appelle « poste » le contenu du travail d'un salarié donné, à un endroit donné, dans une période de temps donnée.

B) Définition de concept de gestion des carrières ⁴⁷:

Pour ce qui est de la composante organisationnelle, la gestion des carrières consiste, à planifier les mouvements et changements de main d'œuvre, dans le but de retenir les employés compétents et de combler les besoins organisationnels futurs. C'est donc, un système qui concilie les aspirations professionnelles des salariés et les besoins de l'organisation.

⁴⁵ Idem P 48

⁴⁶ Amina LEGHIMA : « La gestion des carrières et sa relation avec la satisfaction et la motivation du personnel de l'entreprise publique Algérienne : Cas de l'ENIEM », Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en sciences économiques, Option : management des entreprises, université Mouloud MAMMARI de Tizi Ouzou, P 50

⁴⁷ Arezki ASMANI « La gestion des carrières et sa relation avec la satisfaction et la motivation du personnel de l'entreprise publique algérienne : cas de l'ENIEM », Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention du diplôme de magister en science économiques, Option : management des entreprises, Université Mouloud MAMMARI Tizi Ouzou P 49

C) L'importance de la gestion des carrières ⁴⁸:

La gestion des carrières permet de combler les besoins individuels et organisationnels suivantes :

a) Pour les individus

- Jouir d'une sécurité d'emploi dans la mesure du possible ;
- Pouvoir développer leurs compétences ;
- S'intégrer dans l'entreprise, être considérés comme des membres à part entière de celle-ci ;
- Satisfaire leurs besoins d'estime et de reconnaissance (augmentation de leurs responsabilités, de leur pouvoir, de leur influence...etc.) ;
- Se réaliser au travail en permettant le développement et l'utilisation de leur potentiel dans l'accomplissement de leur travail.

b) Pour l'organisation

- Utiliser et développer le potentiel humain dont elle dispose ;
- Améliorer sa flexibilité ;
- Mettre en place une relève de qualité ;
- Renforcer sa culture ;
- Mobiliser les employés en vue d'atteinte de ses objectifs.

2.2.4) La formation :

La formation est l'investissement que l'organisme prend en charge afin d'accomplir le manque qu'elle a, soit aux personnes qui ont besoin de nouvelles connaissances pour qu'ils puissent exercer des nouvelles activités, soit pour avoir une adéquation entre les compétences du fonctionnaire et les nouveaux outils de travail adoptés, les conséquences souhaitées sont de n'avoir pas un arrêt des services de l'Etat, et de satisfaire le citoyen qui se rapproche des administrations et institutions publiques et d'accélérer le traitement de ses occupations.

⁴⁸ Amina LEGHIMA : « La gestion des carrières et sa relation avec la satisfaction et la motivation du personnel de l'entreprise publique Algérienne : Cas de l'ENIEM », Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en sciences économiques, Option : management des entreprises, université Mouloud MAMMERI de Tizi Ouzou, P 52

Dans la fonction publique en Algérie, la formation des fonctionnaires, n'est qu'une application des lois, des statuts particuliers, on peut dire que l'initiative à la formation est absolument absente, et les supérieurs hiérarchiques dans la fonction publique ne prennent pas en considération les besoins des fonctionnaires qui veulent développer leurs savoir-faire.

Selon l'article **104 de l'ordonnance N°06-03 du 15 juillet 2006** portant statut général sur la fonction publique, la formation a pour but :

- L'amélioration des connaissances du fonctionnaire et de ses qualifications ;
- D'avoir une promotion professionnelle, dans le cadre de la formation avant la promotion.

La nécessité de la formation aux fonctionnaires est d'avoir des nouvelles connaissances, des savoirs faire, qui leur permettront d'exercer leurs fonctions de façon plus performante. Il existe des différents types de formation, à savoir :

A) La formation spécialisée avant le recrutement : La formation spécialisée avant le recrutement dans quelques corps techniques, est une étape qui vient avant l'installation du fonctionnaire dans son poste, car ces fonctionnaires leurs statuts particuliers imposent ce type de formation afin de les classer dans la catégorie adéquate. Par exemple les **inspecteurs principaux d'analyse du budget**, sont recrutés sous la condition d'un niveau équivalent à une licence et suivent une formation spécialisée d'une année au niveau de **l'Ecole National des Impôts**, avant leur installation dans les postes, à condition que, la fin de formation soit avec succès pour accomplir les conditions d'accès à ce grade.

B) La formation préparatoire pendant la période de stage : La formation initiale, est une étape indispensable pour achever la période de stage, elle permet au fonctionnaire d'avoir sa nomination ou sa confirmation dans le poste.

C) La formation complémentaire dans le cadre de l'accès à un grade supérieur dans la fonction publique : Dans le cadre des promotions, le fonctionnaire peut bénéficier d'une promotion en un des deux cas suivant : en cas où, il est élu dans un examen professionnel ou s'il est sélectionné pour la promotion au choix. Le statut particulier de ce corps impose

une formation avant l'occupation de ce nouveau grade, ici il est obligatoire au fonctionnaire de suivre une formation avant son installation dans le nouveau grade. La formation avant promotion est une étape nécessaire pour le fonctionnaire, ou il va acquérir des nouvelles connaissances, pendant cette période le fonctionnaire suit des programmes adéquats avec le nouveau grade qu'il va l'occuper à la fin de cette session avec succès.

D) La formation complémentaire dans le cadre de la nomination dans un poste supérieur : L'occupation d'un poste supérieur est une phase très importante dans la carrière professionnelle de chaque fonctionnaire, s'il accomplit les conditions légales pour l'occupation du poste supérieur dans son administration ou dans une autre administration. Il existe des cas où l'occupation d'un poste supérieur dans la fonction publique, l'exigence d'un cycle de formation, car les missions dans ce poste nécessitent le besoin de nouvelles connaissances, des savoir-faire, qui permettent au fonctionnaire de se caractériser par l'esprit de responsabilité.

E) Les opérations de formation à l'étranger : Il existe des cas, on constate que les fonctionnaires ont besoin d'effectuer des cycles de formation, mais ces derniers ne s'effectuent qu'à l'étranger. Le cas de la formation à l'étranger est souvent chez les fonctionnaires qui occupent des postes de hautes responsabilités tel que les directeurs, les fonctionnaires de hautes qualifications, aussi les enseignants universitaires pour accomplir leur formation dans leurs domaines.

Le déroulement de formation à l'étranger :⁴⁹

- Si cette formation n'est pas disponible au niveau national ;
- Quand les capacités nationales ne répondent pas aux besoins calculés ;
- Quand elle concerne une spécialité scientifique, technique ou bien une tradition artistique ou culturelle liée au pays d'accueil.

⁴⁹Nabil BELDJELALIA « La gestion des carrières dans la fonction publique Algérienne : cas des administrations Algériennes (la direction des Moudjahidines, la direction du tourisme et l'artisanat) », Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un diplôme de magister en science économiques, Option : management des RH, université Oran, 2013-2014, P87

Le fonctionnaire doit avoir des conditions qui lui permettent de bénéficier de la formation à l'étranger. Il doit :⁵⁰

- Libre de tous engagements vis-à-vis du service national ;
- Avoir les conditions et les normes éducatives que cette formation exige ;
- Avoir une ancienneté d'au moins de trois ans dans l'administration employeur ;
- Ne pas bénéficier auparavant d'une formation à l'étranger, d'une durée supérieure ou égal quatre années, et dans le cas inverse, il doit répondre à ses engagements forfaitaires.

2.2.5) La rémunération :

La rémunération : « est l'ensemble des prestations financières reçues par un salarié en échange de sa contribution de travail »⁵¹. Les fonctionnaires sont rémunérés sur la base d'une **grille indiciaire** dont le nombre de points dépend du cadre et du grade.⁵²

La grille indiciaire « est l'expression graphique des conditions de rémunération de base à l'intérieur d'un grade détenu par un agent de la fonction publique. Elle ne comprend pas les éléments variables de salaire tels que les primes, indemnités, nouvelle bonification. Elle varie en fonction de la catégorie du fonctionnaire (A, B, C et D), elle est commune aux fonctionnaires appartenant au même grade ». ⁵³

A) Les traitements et les régimes de rémunération des fonctionnaires :

Le décret présidentiel, n° **07-304, fixant la grille indiciaires des traitements et le régime de rémunérations des fonctionnaires**, ce décret comporte en premier lieu la grille indiciaire des traitements, cette grille composée de quatre « 04 » partie, « **Annexe n° : 01** » :

⁵⁰Nabil BELDJELALIA « La gestion des carrières dans la fonction publique Algérienne : cas des administrations Algériennes (la direction des Moudjahidines, la direction du tourisme et l'artisanat) », Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un diplôme de magister en science économiques, Option : management des RH, université Oran, 2013-2014, P87

⁵¹KICHOU Djedjiga : « L'impact des pratiques de gestion des RH sur la performance de l'entreprise, cas de l'entreprise Algériennes » Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un diplôme de magister en science économiques, Option management des entreprises, 2014-2015, P 87

⁵²El Mostafa Hddigui « La gestion de ressources humaines dans le secteur d'éducation », édition EPS, Décembre 2006.

⁵³www.wikipédia.html, 30/08/2016

a) **La première partie : les quatre groupes de la grille indiciaire des traitements : cette partie repartit la grille en quatre groupes « A, B, C, D » :**⁵⁴

- **Le groupe « A »** est affecté au grade de haut qualifications, ce groupe est divisé en deux, de 7 subdivision et 7 catégories « **de 11 à 17** », donc le niveau inférieur est la licence qui est classé dans la catégorie **11**, en arrivant à la haute catégorie **17**, réservée aux grades de promotion des catégories inférieures. Après la catégorie **17**, se sont hors catégories, divisées en subdivisions « **1 à 7** », dont l'inférieure subdivision « **1** » est destiné au fonctionnaire recruté sur la base d'un magistère, et en doctorat, en arrivant à la subdivision « **7** », cette dernière réservée aux grades de promotion à partir des catégories inférieures.
- **Le groupe « B »**, est affecté aux catégories **9 et 10**, dont l'embauche dans les grades de ces catégories est pour les personnes qui ont un Baccalauréat plus **24 mois** de formation pour la catégorie **9**, et un diplôme d'un technicien supérieur, ou diplôme d'Etat universitaire d'application, ou un baccalauréat et **36 mois** de formation pour la catégorie **10**.
- **Le groupe « C »**, est affecté aux catégories **7 et 8**, d'où les niveaux demandés pour occuper un poste de la catégorie **8** sont : diplôme de technicien et baccalauréat et la catégorie **7** sont : la **3^{ème}** année secondaire, la **2^{ème}** année secondaire plus **12 mois** de formation ou la **1^{ère}** année secondaire plus **24 mois** de formation, cette formation doit être effectuée dans un centre de formation professionnelle de l'Etat, soit dans un institut privé agréé, mentionné dans la liste des instituts de formation, dont ces diplômes sont reconnus par la fonction publique.
- **Le groupe « D »**, est composé des **6** premières catégories, la catégorie inférieur est la **1^{ère}** catégorie qui ne demande pas de qualification sauf l'aptitude physique doit être adéquate avec l'activité à exercer, et ainsi le niveau de qualifications requis s'évolue

⁵⁴Décret présidentiel, N° 07-304, fixant la grille indiciaires des traitements et le régime de rémunérations des fonctionnaires

jusqu'au l'arrivé à la **6^{ème}** catégorie, pour occuper un poste correspond à cette dernière, un niveau de **2^{ème}** année secondaire, ou un certificat de maîtrise professionnelle.

- b) La deuxième partie : les 17 catégories :** les 17 catégories sont répartit sur les quatre groupes mentionnés au-dessus, dont la catégorie inférieur est la **1^{ère}**catégorie et la catégorie la plus élevé est la **17^{ème}** catégorie, dont le fonctionnaire peut se positionner selon le poste qu'il occupe dans une catégorie de ces catégories, qui incorporent tous les niveaux, que ce soit leurs qualifications ou leurs diplômes.
- c) La troisième partie : les indices minimaux :** Cette partie représente l'indice qui correspond à chaque catégorie, qui nous aide à calculé le traitement de base d'un fonctionnaire qui n'a aucune ancienneté, dont la catégorie « **1** » a un indice de **200 points**. Aussi la valeur du point indiciaire est de **45 DA selon l'article 8du décret présidentiel N° 07-304**, qui représente que le fonctionnaire touche un traitement de base brut égal à **9000 DA**. La même chose pour les autres catégories on peut calculer leurs traitements de base, selon la règle suivante ⁵⁵:

*Le traitement de base brut = le point indiciaire de la catégorie * la valeur du point indiciaire (45DA)*

- d) La quatrième partie : les indices d'échelon :** cette partie est devisée en **12 échelons**, qui font l'objet d'une ancienneté d'un fonctionnaire, le passage d'un échelon à un autre s'appelle l'avancement d'échelon, dont l'avancement sur les échelons est lié à l'ancienneté dans l'exercice du fonctionnaire de ses fonctions sans aucune rupture.

Chaque fonctionnaire a droit à une rémunération après un travail rendu, le salaire d'un fonctionnaire est composé : d'un traitement de base déterminé en multipliant le nombre d'indice par la valeur du point indiciaire ; des primes communes (allocation familiales,...) et primes spécifiques aux corps de métier et au cadre, des retenus prélevées sur le salaire brut (caisse de retraite, mutuelle, impôt général sur le revenu,...)

⁵⁵Nabil BELDJELALIA « La gestion des carrières dans la fonction publique Algérienne : cas des administrations Algériennes « la direction des Moudjahidines, la direction du tourisme et l'artisanat » », Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un diplôme de magister en science économiques, Option : management des RH, université Oran, 2013-2014, P 113

2.3) Les garanties, les droits, et les obligations de fonctionnaire :

Toute fonctionnaire exerce ses fonctions dans une administration ou établissement public à des droits, des garanties et des obligations à respecter.

2.3.1) Les garanties :

Le fonctionnaire a le droit en premier lieu à un ensemble des garanties, pour qu'il ait un cadre très large de liberté, et de ne pas sentir de la fermeture sur lui, parmi elles :⁵⁶

- La garantie de la liberté d'opinion ;
- Aucune discrimination ne peut être faite entre les fonctionnaires, en raison de leurs opinions, de leur sexe, de leur origine ainsi que de toute autre condition personnelle ou sociale ;
- L'adhésion à un organisme syndical ou une association qui n'affecte pas sur sa carrière professionnelle ;
- L'Etat doit protéger le fonctionnaire de toute menace, outrage, injures, diffamation ou attaque de quelque nature que ce soit, dont il peut être l'objet, dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et de réparer le préjudice qui en résulterait ;
- Le fonctionnaire a une garantie de la protection par son administration, en cas d'une poursuite juridique, et elle doit le couvrir de toute condamnation.

2.3.2) Les droits :

Aussi le fonctionnaire en deuxième lieu à des droits qui lui garantissent une dignité dans sa vie quotidienne ; dont il a le droit à :⁵⁷

- Une rémunération comme la contrepartie sur un travail fournit ;
- Le fonctionnaire a le droit à la protection sociale et à la retraite quand il atteint les conditions légales de la mise à la retraite ;
- Le fonctionnaire bénéficié des œuvres sociales ;

⁵⁶ Articles 26, 27, 28,30 de l'ordonnance N°06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général sur la fonction publique.

⁵⁷ Articles 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38,39 de l'ordonnance N°06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général sur la fonction publique.

- Le fonctionnaire exerce le droit syndical ;
- Le fonctionnaire exerce le droit de grève ;
- Le fonctionnaire doit bénéficier de conditions de travail de nature à préserver sa dignité, sa santé et son intégrité physique et morale ;
- Le fonctionnaire a droit à la formation, au perfectionnement et à la promotion durant sa carrière ;
- Le fonctionnaire a droit aux congés prévus, duquel le fonctionnaire a le droit à :
 - ✓ Un congé annuel, après 11 mois d'activité, le fonctionnaire a le droit à un congé de 30 jours rémunérés ;
 - ✓ Le congé de maladie de longue durée ;
 - ✓ Les absences autorisées par l'administration (le fonctionnaire a le droit à une autorisation d'absence pour une durée de « 10 » jours non rémunérés par an) ;
 - ✓ Les périodes de congé de maternité, maladie ou accident de travail ;
 - ✓ Les périodes de maintien ou de rappel au service national.

2.3.3) Les obligations :

En outre le fonctionnaire a des obligations, il doit les appliquer, et les respecter, afin de ne pas sortir de son cadre fonctionnaire, donc il doit :⁵⁸

- Exercer ses fonctions en toute loyauté et impartialité ;
- Le fonctionnaire n'a pas le droit d'exercer une autre activité lucrative quelle que ce soit sa nature, sauf les activités de formation, de l'enseignement et de la recherche comme activité secondaire ;
- Tout fonctionnaire est soumis d'exercer ses missions qu'il prend en charge ;
- Le fonctionnaire est tenu au secret professionnel, dont il ne doit pas divulguer les secrets professionnels et les documents administratifs en dehors de la nécessité de service, cependant il doit les protéger et il veille sur leurs sécurités.

⁵⁸ Articles 41,43, 47,48 de l'ordonnance N°06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général sur la fonction publique.

Conclusion :

En guise de conclusion, la ressource humaine est devenue une ressource stratégique importante, et une base de la compétitivité et de la performance de toute organisation, est un actif créateur de valeur par ses capacités, son autonomie, sa responsabilité et son implication. Ledéveloppement et la continuité de l'entreprise est basée sur les compétences des ressources humaines.

En Algérie les ressources humainesconstituentle premier atout d'être mobilisé dans le domaine professionnel et dans l'action de développement des entreprises, **la politique d'emploi** qui fera l'objet de deuxième chapitre a pour objectif de fournir à l'entreprise et à l'administration publique, les qualifications, les effectifs, et les compétences dont elle besoin, d'accroitre le niveau d'emploi et de lutte contre le chômage.

La Gestion des Ressources Humaines (GRH) devenu très important aujourd'hui car c'est à travers lui qu'on pourra déduire la réussite ou l'échec de l'organisation.

CHAPITRE II

La politique publique d'emploi au niveau spatial

Introduction :

A partir de 1974, l'ensemble des pays de l'OCDE¹, a connu une phase de crise en matière de l'emploi. Cette crise s'est caractérisée par un accroissement massif de volume et de la durée du chômage. Ainsi dans ces pays le nombre total de chômeurs est passé de **10,2%² millions en 1970 à 30,2 millions de chômeurs en 1982**. Cette période a coïncidé avec les deux chocs pétroliers de 1973 et 1978. Pour faire face à cette hausse de volume du chômage, l'ensemble de ces pays ont adopté des politiques et des stratégies de l'emploi dans le but de diminués les tensions qui s'exerçaient sur la population.

La politique de l'emploi s'appuie sur le plan d'action pour la promotion d'emploi et de la lutte contre le chômage.

En Algérie, au lendemain de l'indépendance, la situation sociale du peuple Algérien était dramatique, les conditions d'habitat et l'emploi se sont gravement détériorés en raison de la situation coloniale, particulièrement en ce qui concerne le marché de travail. Devant cette situation les pouvoirs publics Algérien ont adoptés une politique de promotion d'emploi, avec le soutien financier de l'Etat, s'appuie sur deux mécanismes : le développement de l'entrepreneuriat par les dispositifs gérés par l'ANSEJ, l'ANGEM et CNAC ; la promotion de l'emploi salariés à travers l'ANEM.

Ces dispositifs de création d'emploi et d'activités ont contribués considérablement à la préservation de l'emploi et de lutte contre le chômage.

¹ OCDE (Organisation Coopérative de Développement Economique) est une organisation internationale d'études économiques crée le 30 septembre 1961, son siège à Château de la Muette. En 2010 l'OCDE compte 35 pays membres.

² OCDE « l'étude de l'OCDE sur l'emploi, données et explications, évolution des marchés du travail et facteurs de changement »

Section I : Cadre générale sur la stratégie de lutte contre le chômage

Cette section est conçue dans le but de cerner et expliquer les contours et concepts ayant trait à la politique d'emploi : fondements théoriques, définition, typologie de politique d'emploi, les acteurs intervenants et l'évaluation de la politique d'emploi.

1.1) Les fondements théoriques de la politique d'emploi :

L'analyse de la situation contemporaine du chômage a donné naissance à deux grands types d'explication : une explication classique qui impute la responsabilité du chômage à l'insuffisante rentabilité des entreprises, une explication keynésienne pour laquelle le chômage résulte d'une demande solvable insuffisante.

1.1.1) L'analyse classique :

Pour l'analyse classique, l'équilibre économique s'accompagne du plein emploi des facteurs de production travail et capital, la demande de travail est une fonction décroissante du salaire réel (plus la demande de travail est élevée, plus le salaire réel est faible et inversement). L'équilibre sur le marché du travail est fonction de l'offre et de la demande, c'est-à-dire des mouvements du salaire réel.

A) Le chômage volontaire :

Le chômage durable ne trouve donc pas sa place dans une telle approche, on parle également du chômage volontaire (c'est le chômage ou certains salariés refusent de réduire leur prétention salarial pour s'adapter au salaire du marché). Cette situation est très favorable pour l'entreprise puisqu'elle l'incite à embaucher des travailleurs acceptant des salaires trop bas et lui procurant du profit. Néanmoins, si le travail est dur, les demandeurs d'emploi n'accepteront pas facilement de renoncer à leurs loisirs pour un salaire jugé trop faible.

B) Les causes de chômage classique :

Lorsqu'il existe « chômage » cependant il est le signe d'un déséquilibre provisoire. Deux raisons peuvent expliquer la présence de chômage³ :

- L'insuffisante flexibilité des prix (donc du salaire, prix de travail) à la baisse : Un coût trop élevé du travail à cause (des syndicats, de l'existence du SMIC en dessous duquel il est interdit de payer les salariés, le droit de travail et les allocations de chômage très généreuse) dissuadant les entreprises d'avoir recours à ce facteur de production, en lui préférant les modes de production utilisant plus le capital technique, ou les incitent à se délocaliser vers les régions du monde où le prix de travail est plus faible ;
- Les insuffisantes capacités de production des entreprises.

Ces deux facteurs sont par ailleurs intimement liés : le niveau trop élevé de la rémunération du facteur de travail pour conséquence une rémunération insuffisante du capital, c'est-à-dire une rentabilité trop faible des investissements. C'est donc l'insuffisance de la rentabilité qui engendre le chômage classique.

C) Solutions au chômage:

Pour les classiques l'autorégulation du marché de travail permet de mettre fin au chômage, il ne faut surtout pas que l'Etat intervienne. Les prescriptions en matière de politique d'emploi se limitent à la diminution des factures rigidités qui empêchent le marché de fonctionner correctement⁴ :

- Le SMIC (Salaire Minimum de Croissance) qui empêche les salaires de baisser autant qu'il serait nécessaire ;
- La réglementation du travail qui freine les licenciements. Sachant qu'il aura du mal à licencier, l'entrepreneur va hésiter à embaucher ;
- Diminuer la puissance des syndicats qui réclament sans cesse des augmentations de salaires et luttent contre les licenciements ;

³ BENABDERRAHMANE Lyes et GUECHI Habiba « Le chômage en Algérie : Aspect théorique et réalité économique », Université de M'sila, P 05

⁴ Ahmed MENAI : « Le chômage : Théorie-Pratique-Remèdes, cas de l'Algérie », Mémoire en vue de l'obtention de doctorat d'Etat, université d'Alger, P 49,50

- Baisser au maximum les allocations chômage qui provoque une désincitation au travail. En effet pourquoi travailler pour un faible salaire alors que l'allocation chômage est généreuse c'est-à-dire le chômeur refuse un salaire qui serait à peine supérieur aux allocations.

Si ces préceptes sont respectés, le marché s'auto-régulera et le chômage disparaîtra.

1.1.2) L'analyse keynésienne :

John Maynard Keynes est un économiste britannique, **né en 1883, mort en 1946**⁵ ; qui va révolutionner la pensée économique en publiant la « *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* » (1936)⁶. Il se situe au niveau macro-économique et raisonne à court terme pour s'opposer aux théories libérales du marché du travail.

John Maynard Keynes va critiquer, point par point, l'analyse libérale des classiques et néo-classique. Pour lui, le chômage n'est pas dû à un mauvais fonctionnement du marché de travail. Il réfute l'idée de l'existence d'un marché du travail au sens néo-classique. Ce n'est pas le marché du travail qui fixe le niveau de l'emploi ni celui des salaires réels. La quantité d'emploi dépend, avant tous, du volume de la production compte tenu des conditions technique de production du moment. Cela signifie que le volume de l'emploi n'atteint pas toujours le plein emploi car il dépend des variations de la demande.

A) Les explications du chômage par Keynes

Pour Keynes, le niveau de l'emploi dépend du niveau de production, qui lui-même dépend du la **demande effective** des entrepreneurs (c'est-à-dire celle qu'ils prévoient et pour laquelle ils vont mettre en œuvre un certain volume de production). Si la demande effective (**au sens anticipée**) est faible, les entrepreneurs fixeront un niveau de production faible et toute la population active ne trouvera pas forcément d'emploi, le niveau d'emploi peut ne pas correspondre au niveau plein emploi. Il peut donc exister des situations où l'offre et la demande de marchandise s'équilibrent et où il y ait néanmoins chômage. C'est ce qu'il

⁵ www.Wikipedia.org.fr, 02/09/2016

⁶ Idem

appelle un équilibre de **sous-emploi** qui conjugue équilibre entre l'offre et la demande de biens et déséquilibre entre l'offre et la demande de travail⁷.

B) Chômage involontaire :

Dans cette situation il peut donc exister un chômage involontaire causé par une insuffisance de la demande de biens et services adressée aux entreprises, laquelle provient de la faiblesse des revenus distribués au salariés (salaire réel insuffisant) ou de l'insuffisance des investissements. Le chômage existant accroît encore cette insuffisance de la demande et s'enclenche alors le cercle vicieux de la dépression que l'on ne pourra régler que par l'intervention de l'Etat⁸.

C) Les principes de relance :

Pour Keynes, l'Etat doit changer le rôle qui lui a été dévolu par les classiques et les néo-classique à savoir l'Etat gendarme. Il doit intervenir dans la vie économique du pays, en élargissant plus ses fonctions à la régulation de l'économie (l'Etat interventionniste). Il doit tracer des objectifs, visant tous les équilibres macro-économiques et la lutte contre le chômage en particulier (**politique d'emploi**). Alors pour rétablir l'emploi, l'Etat doit entamer une politique de relance, il doit relancer la consommation et/ou l'investissement, soit par une politique monétaire en réduisant les taux d'intérêt afin de dépenser, cela permet aussi la rentabilité des entreprises et les incite à investir ou par une politique budgétaire consistant à accroître les dépenses publiques ou alléger les impôts.

Néanmoins, il note que la relance budgétaire est plus efficace que celle monétaire, en s'appuyant sur l'idée que les grands travaux, créent une augmentation de la production qui nécessite une grande main d'œuvre donc la baisse de chômage. En effet, une augmentation des dépenses publiques, suscite des revenus supplémentaires, ils seront répartis entre consommation, épargne, prélèvement fiscaux et cotisations sociales. La part de ces revenus destinés à la consommation fait compenser l'insuffisance de la demande intérieure adressée aux entreprises. Ces dernières vont par la suite augmenter leurs investissements et leurs emplois. Grosso modo, l'Etat doit intervenir par des dépenses pour combler l'insuffisance de

⁷ Lahcène BOURICHE : « Les déterminants du chômage en Algérie : une analyse économétrique (1980-2009) », Mémoire en vue de l'obtention de thèse de doctorat en science économiques, Option : Economie de développement, université Aboubekr Tlemcen, 2012-2013, P 26

⁸ Idem P 26

la demande qui permettra en conséquence de créer et accroître l'emploi et réduire donc le chômage qualifié d'involontaire.

1.2) Typologie et objectifs des politiques de l'emploi

La politique d'emploi c'est « *l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail, visant à en améliorer le fonctionnement et à diminuer les déséquilibres qui peuvent y apparaître* ». ⁹

Une politique de l'emploi est un ensemble cohérent de dispositifs visant à soutenir la création d'emploi et /ou le maintien des emplois existants. Elle procède d'une stratégie volontariste des pouvoirs publics et s'appuie sur une représentation de la nature et des causes du chômage. ¹⁰

On distingue généralement deux types de politiques : **les politiques actives** qui cherchent à accroître le niveau de l'emploi dans l'économie et **les politiques passives** dont l'objectif est de rendre le chômage supportable, avec la volonté de ne pas accroître la demande de travail. Ses deux politiques représentent un ensemble des dépenses, l'Organisation Coopérative de Développement Economique (OCDE) distingue sept grandes catégories de dépenses publiques pour l'emploi. Les cinq premières relèvent des dépenses définies comme actives elles recouvrent ¹¹ :

- Les dépenses pour l'administration et le service public de l'emploi ;
- Des dépenses en faveur de la formation professionnelle des adultes (qu'ils soient chômeurs ou occupés) : favoriser la formation professionnelle, afin que la main d'œuvre puisse s'adapter aux changements technologique ;
- Les mesures en faveur des jeunes (pour les chômeurs ou les défavorisés) : aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général ;
- Les mesures d'aide à l'embauche : subvention à l'emploi dans le secteur privé, aide aux chômeurs créateurs d'entreprise, création directe d'emploi dans le secteur public ou dans les organismes sans but lucratif ;
- Mesures en faveur des travailleurs handicapés : réadaptation professionnelle, emploi destinés aux handicapés, mesures de formation.

⁹ Patrick COTELETTE « Les politique de l'emploi », Article publié le 29/09/2008

¹⁰ Yannick L'HORTY « Les nouvelles politique de l'emploi » Ed la découverte, Paris, P 03

¹¹ Liêm HOANG- NGOC : « Les politiques d'emploi », édition Seuil, Paris

Les deux dernières rubriques couvrent les dépenses passive ou encore de garantie de revenu soit :

- L'indemnisation du chômage (allocations chômage);
- Les retraites anticipées financées sur fond publics.

L'Algérie a mis en œuvre les deux types de politiques, c'est l'un des rares pays en Afrique à avoir créé une caisse d'assurance chômage qui verse des allocations aux chômeurs, mais avec une nette priorité pour les politiques active puisque l'aide à la création d'entreprise a été une alternative proposée aux chômeurs.

1.3) Les acteurs de la politique d'emploi :

La politique de l'emploi, forme privilégiée d'intervention sur le marché de travail, implique la participation de nombreux acteurs : demandeurs d'emploi, Etat, entreprise, agents locaux et centraux de l'emploi, tous jouent un rôle dans la réussite ou l'échec de ses programmes, les acteurs sont ¹²:

1.3.1) Demandeur d'emploi ou chômeur :

Le Bureau International du travail (BIT)¹³ définit une personne au chômage à partir de trois conditions : elle est sans travail, elle est disponible pour travailler et elle recherche effectivement du travail.¹⁴

1.3.2) Les agents locaux :

Le rôle des agents locaux occupe une place importante dans les processus d'orientation et d'affectation aux différents dispositifs des demandeurs d'emploi. Ils vérifient que les bénéficiaires potentiels satisfont les critères d'éligibilité aux dispositifs qu'ils sollicitent à savoir : l'ancienneté au chômage, le niveau de diplôme, le fait d'avoir une

¹² Sayfeddine BEJAOUÏ : « Evaluation des politiques d'emploi », thèse pour l'obtention du grade de docteur en science économique, école doctorale de DAUPHINE, centre de recherches LEDA-DIAL, 20 décembre 2013, P 31, 42, 45,48

¹³ Le BIT est un organisme chargé des questions générales liées au travail dans le monde, il réside à Genève. Il harmonise les concepts et définitions relatives au travail et à l'emploi, en particulier celles relatives à la population active et aux chômeurs.

¹⁴ Olivier CHARDON et Dominique GOUX « La nouvelle définition européenne du chômage BIT », Article publié en 2003.

allocation ou non, l'âge, etc... ainsi que les caractéristiques productive tel que : le sérieux, confiance en soi, motivation, etc...

1.3.3) Les agents centraux :

Un nombre élevé de programmes peut rendre l'offre peu lisible et compliquer, le rôle des agents centraux consiste à gérer les mesures, en créant de nouvelles, en supprimant certains et en fusionnant d'autres. Ils conceptualisent et réforment les dispositifs de l'emploi, gèrent les demandeurs d'emploi et modifient le fonctionnement des programmes au fil de temps. La modification du fonctionnement, des mesures ou ces réformes peuvent répondre à une politique de gestion de la file d'attente qu'a une stratégie de réduction de chômage en soi.

1.3.4) Les entreprises :

Du point de vue de la politique de l'emploi, les entreprises peuvent décider de faire appel à un dispositif créateur d'emploi pour sélectionner un demandeur d'emploi au sein de son établissement pour une durée limitée.

1.3.5) L'Etat :

En premier lieu, nous considérons l'Etat comme étant un employeur à partir des concours de la fonction publique, vacation, intérim. Lorsqu'il n'est pas directement employeur, l'Etat apparaît comme la troisième signataire de la convention de recrutement (employeur, employé, Etat) et ce quel que ce soit le type de contrat aidé : secteur marchand ou non marchand.

1.4) L'évaluation de la politique d'emploi :

L'évaluation des politiques publiques en tant que nouvel outil d'aide à la décision publique est apparue aux **Etats unis** dans les années **1960** avant se développer au **Royaume unis**, dans les pays Scandinaves puis dans les autres démocraties occidentales **20** ans plus tard.

Selon l'article **01 de décret N° 90-82 du 22 janvier 1990** de droit français relatif à l'évaluation des politiques publiques : « *l'évaluation consiste à chercher si les moyens juridiques, administratifs ou financiers mis en œuvre permettent de produire les effets attendus de cette politique et d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés* ». ¹⁵

« *L'évaluation est un ensemble de méthodes, de techniques et de qualité de perspicacité permettant de déterminer si un service offert à des personnes est nécessaire et susceptible d'être utilisé, s'il est dispensé de la façon prévue et s'il est effectivement utile aux personnes* », **Emil POSAVAC et Raymond CAREY**. ¹⁶

Les politiques publiques sont mises en œuvre pour répondre à des objectifs. Evaluer l'efficacité de ces politiques c'est pouvoir dire si ces objectifs ont été atteints. Or en matière d'emploi, ceux-ci sont multiples : inciter à la création d'emploi ; contribuer à la lutte contre le chômage de longue durée ; lutter contre la sélectivité du marché du travail ; accroître les capacités d'insertion des demandeurs d'emploi ; fournir un revenu aux bénéficiaires ; favoriser l'autonomie financière des jeunes... etc. Les pouvoirs publics peuvent de plus en attendre un impact favorable sur la croissance économique, sur la demande globale ou sur les finances publiques.

Les modalités d'évaluation de la politique publique d'emploi sont diverses ¹⁷:

1.4.1) L'évaluation des effets des dispositifs sur leurs bénéficiaires :

L'évaluation des effets d'une mesure sur ces bénéficiaires peut prendre une forme **expérimentale** ou **non expérimentale** qui permet de tester la mesure sur une petite échelle avant de décider de son éventuelle généralisation. Dans la méthode expérimentale, on constitue alors de façon aléatoire deux groupes de chômeurs aux caractéristiques similaires « structure par âge, sexe, qualification etc... » : Les premiers bénéficieront de la mesure tandis que les seconds constitueront le groupe témoin, et on analyse par la suite leurs trajectoires. Cette méthode est utilisée presque exclusivement aux États-Unis, elle pose en effet un problème d'ordre éthique, il semble effectivement injuste d'exclure a priori certains individus d'un programme qui pourrait améliorer leurs conditions.

¹⁵ Nicolas STUDER et Anne-Marie BROCCAS « Méthodes d'évaluation des politiques publiques, acte du séminaire » édition Drees, 2009-2010

¹⁶ Christine CHARPAIL, Tristan KLEIN, Serge ZILBERMAN : « Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires », édition DARES, Février 2005, P11

¹⁷ GAUTIER, J. : « Les politiques d'emploi : les marges étroites de lutte contre le chômage », édition Vuibert, 1996, P 156

Plus généralement, on utilise une méthode non expérimentale à partir de données collectées par les administrations mettant en œuvre le programme, on constitue un échantillon de bénéficiaires du dispositif et un échantillon témoin de non bénéficiaires dont on va faire une analyse longitudinale « c'est-à-dire que l'on va suivre sur une certaine période ». Le défaut de cette méthode est que les échantillons n'étant pas constitués de façon aléatoire, il se peut que les participants au programme soient plus entreprenant, motivés, etc... que les membres de l'échantillon témoin.

1.4.2) Les effets sur l'emploi au niveau micro-économique :

Le suivi des bénéficiaires permet de saisir l'impact en termes d'insertion des dispositifs ciblés. D'un point de vue plus global, et ce quelle que soit la mesure, on peut s'interroger sur ses effets en terme de baisse de chômage. Si on reste au niveau micro-économique, le problème est alors de pouvoir distinguer les **effets nets**, des **effets bruts**. Ces derniers comptabilisent seulement le nombre de personne et/ou d'emploi concernés par le dispositif. L'évaluation des effets nets cherche à déterminer les chômeurs effectivement « évités » grâce à la mesure.

1.4.3) L'évaluation de l'impact macro-économique de ces mesures :

L'évaluation au niveau micro-économique évoquée dans le paragraphe précédent permet d'estimer ce que l'on peut nommer les « effets primaires » d'une mesure ou encore ses effets « ex ante ». Pour avoir une vision complète de son impact sur le niveau du chômage et d'emploi, il faut tenter d'évaluer ses effets secondaires ou « ex post » à travers le bouclage macro-économique.

L'évaluation macro-économique permet d'estimer le coût net par chaque chômeur évité, et qui représente un effet positif sur les finances publiques, c'est-à-dire « toute recrutement entraînant un certain montant de cotisation et de rentrée fiscales. La modélisation macro-économique permet d'estimer les effets induits par la politique de l'emploi sur les grands équilibres « inflation, solde commercial, solde budgétaire, etc... », ainsi que les effets de redistribution sur le revenu des ménages.

Section II : La politique publique d'emploi en Algérie

L'objet de cette section est d'essayer de situer sur la question d'emploi en Algérie. Dans premier temps nous avons apporté quelques éclairages relatifs aux évolutions d'emploi qui subit un changement profond. Dans un second temps c'est les différents dispositifs de lutte contre le chômage qui sera traité.

2.1) Evolution de l'emploi et de chômage en Algérie

Nous proposons dans cette sous-section une lecture historique de l'évolution de l'emploi et de chômage en Algérie à partir de l'indépendance. Quatre périodes distinctes peuvent être construites : une première période commençant en **1963** et s'étend jusqu'au début des années **1966** caractérisé par un processus de réorganisation de l'économie ; la deuxième période débute précisément en **1967** et se termine en **1985** marqué par un développement important en terme de création d'emploi ; la troisième période entre **1986 et 1999** caractérisé par une dégradation totale de marché de travail et une montée continue de chômage et enfin la quatrième période observée à partir de **2001** où le chômage enregistre des taux les plus bas¹⁸.

2.1.2) 1963-1966 « Réorganisation de l'économie » :

La période 1963-1966, a été très mal connue du point de vue de l'emploi. Cette période d'après-guerre était caractérisée par une situation de fort chômage, ceci d'ailleurs a été confirmé par les chiffres du recensement de 1966 « premier recensement de la population réalisé après l'indépendance » qui donnait un taux de chômage de **32,913%**¹⁹. La population occupée était évaluée à²⁰ 1720710 (masculin 16261999, féminine 94511), pour une population active de 2564663, avec donc un nombre de chômeurs de 843953. La structure de l'emploi selon le secteur d'activité représente un taux²¹ de 58,2% en agriculteur, 8,2% en industrie, 5,9% dans les bâtiments et travaux publics et 5,9% dans le secteur des services.

¹⁸ Lahcène BOURICHE : « Les déterminants du chômage en Algérie : une analyse économétrique (1980-2009) », Mémoire en vue de l'obtention de thèse de doctorat en science économiques, Option : Economie de développement, université Aboubekr Tlemcen, 2012-2013, P 80, 82, 87

¹⁹ Dr Hamza CHERIF ALI « Population et emploi en Algérie, tendances récentes et perspectives » Article de recherche P 10

²⁰ Idem P 3

²¹ Idem P11

2.1.2) 1967-1985 « industrialisation et croissance » :

Cette période a été la période d'or pour la création d'emploi suite à l'application d'une stratégie d'industrialisation qui a pour objectifs : L'implantation d'industrie de base : les industries sidérurgique, mécaniques et électroniques pour amorcer et élargir la capacité d'absorption de l'industrie ; l'amorce d'industrie de transformation qui utilisant les produits industriels et agricoles, doivent être capable d'aider l'industrie de base à résorber le chômage ; la mise en application de la révolution agraire ; l'élargissement du marché extérieur à d'autres partenaires économiques ; la possibilité de construction de complexe agro-alimentaire...etc. Ces progrès ont permis non seulement de répondre à la nouvelle demande d'emploi mais aussi de réduire de façon significative le nombre de chômeurs. L'évolution de l'emploi est donnée pour les années significatives dans le tableau suivant :

Tableau N° 02 : Evolution de l'emploi selon les secteurs économiques hors agriculteur de 1967 à 1985 (en milliers) :

Secteur d'activité	1967	1969	1973	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
Industrie	123	161	245	375	401	431	458	468	475	495
BTP	71	82	190	399	437	468	504	552	617	655
Transport	53	64	85	120	130	142	148	152	160	166
Commerce et service	321	334	355	430	470	487	507	541	568	594
Administration	306	318	434	565	615	660	705	752	797	845
Total	874	959	1309	1889	2053	2188	2322	2465	2617	2755

Source : ONS, rétrospective statistique 1962-2011

1.2.3) 1986-1999 « Réforme et crise économique » :

Au cours de cette période 1986-1999, la création de l'emploi vu une dégradation du processus par rapport à la période précédente et aux prévisions. Cette état de fait est la conséquence directe de la crise économique de 1986 qui a frappé le pays suite à l'effondrement du prix de pétrole. Des réformes économiques de 1988 ont été suivie par un certain nombre de décisions dont : (la fermeture d'unités non rentable, la dissolution d'entreprises déficitaires, la compression d'effectifs...etc.). Ces mesures n'ont fait

qu'accentuer le problème de chômage, en effet depuis 1994, le marché de l'emploi en Algérie à enregistré une dégradation sensible. Le taux de chômage qui était de l'ordre de²² 24,36% en cette année est passé à 28,10% en 1995 pour atteindre le taux de 29,52% en 1997.

2.1.4) Evolution de chômage entre 1999-2015 en Algérie :

Le tableau ci-dessous représente l'évolution de taux de chômage en Algérie durant la période 1999-2015

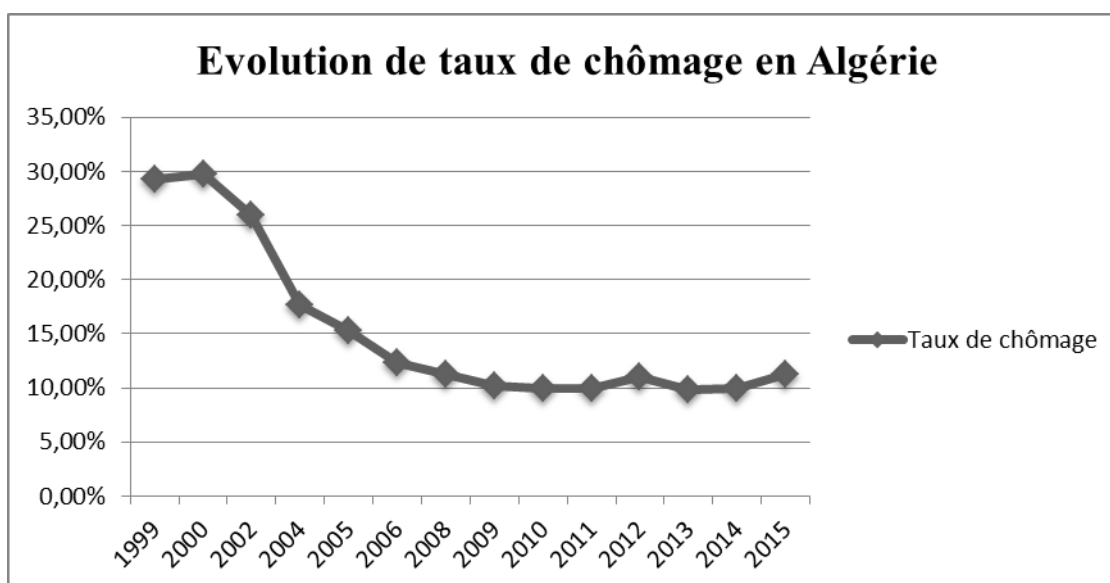
Tableau N°03 : Evolution de chômage entre 2001-2015

Années	Taux de chômage
1999	29,3%
2000	29,7%
2002	25,9%
2004	17,7%
2005	15,3%
2006	12,3%
2008	11,3%
2009	10,2%
2010	10%
2011	10%
2012	11%
2013	9,8%
2014	10%
2015	11,2%

Source : Office National des Statistiques 1999-2015

Pour une meilleur visualisation et compréhension du tableau ci-dessus, on a utilisé la figure ci-dessous obtenu à partir du tableau N°03.

²² Lahcène BOURICHE « Les déterminants du chômage en Algérie : une analyse économétrique (1980-2009) », Mémoire en vue de l'obtention de thèse de doctorat en science économiques, Option : Economie de développement, université Aboubekr Tlemcen, 2012-2013

Figure N°02 : Evolution de taux de chômage en Algérie

Source : Etablie par les données de tableau N°3

Durant cette période, le taux de chômage a amorcé une baisse continue passant de 29,3% en 1999 à 11,2% en 2015.

Par ailleurs la population sans emploi est estimée à 1337000 personnes. Soit une hausse de 0,6 point par rapport à septembre 2014 ; 9,9% auprès des hommes, 16,6% auprès des femmes et 29,9% pour jeunes de (16-24 ans). L'évolution du taux de chômage entre 2014-2015 fait ressortir une régression du taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur, après la hausse enregistrée en septembre 2014, passant de 16,4% à 14,1%. Par ailleurs, celui des personnes sans qualification a connu un accroissement de 1,2 point (passant de 8,6% à 9,8%) alors que celui des diplômés des instituts de formation professionnelles à augmenter de 0,7 point (passant de 12,7% à 13,4%).²³

Durant ses périodes la baisse de taux de chômage est expliquée par la création de plusieurs dispositifs d'aide à l'emploi (ANSEJ, ANGEM, CNAC, et ANEM) dont on verra les détails dans la sous-section suivante.

²³ www.ONS.dz, 11/09/2016

2.2) Les moyens de lutte contre le chômage

Les moyens de lutte contre le chômage est un ensemble des structures visent à la création d'emploi et de lutte contre le chômage. On distingue deux types de mesures : mesure dessinée à maîtriser et à régler le marché de travail et les mesures visant à la création d'emploi.

2.2.1) Mesure dessinée à maîtriser et à régler le marché de travail

En Algérie, la mesure destinée à régler le marché de travail c'est l'Agence Nationale d'Emploi, cette mesure rompt avec le principe de traitement sociale de chômage, il a pour but de limiter le taux de chômage.

A) Agence Nationale de l'Emploi

En application des textes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) un service public de l'emploi est instauré en Algérie par le décret N° 62-99 du 29 novembre 1962 baptisé Office National de la Main d'Œuvre (ONAMO) qui a pour fonction principale à partir de 1963 la gestion des flux migratoire vers la France. En 1990. Un changement de dénomination de l'ONAMO en Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) en tant qu'établissement public. Elle est dotée en 2004 du statut d'établissement public à gestion spécifique. Elle est placée sous la tutelle du ministère du travail et de sécurité sociale.

L'ANEM est un intermédiaire entre les employeurs et les demandeurs afin d'assurer la jonction entre les offres et les demandes d'emploi. La mise en œuvre et l'élaboration de cette organisation a pour objectif de faire avancer le développement du marché de l'emploi et reculer durablement le chômage en effectuant des placements de travailleurs.

a) Les missions de L'ANEM :

Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) a pour mission de garantir à tout demandeur et à toute entreprise un service de recrutement efficace et personnalisé, à ce titre l'ANEM est chargé de²⁴ :

- Mettre en place un système d'information permettant de renseigner de manière précise régulière et fiable sur les fluctuations du marché de l'emploi et de main d'œuvre ;

²⁴ www.anem.dz, 11/09/2016

- Procéder à toute analyse et expertise en matière d'emploi et de main d'œuvre ;
- Entreprendre toute étude et enquêtes liées à l'accomplissement de sa mission ;
- Développer et normaliser les instruments et outils permettant le développement de la fonction d'observation du marché de l'emploi ;
- D'assurer l'accueil d'information, l'orientation et les placements des demandeurs d'emploi ;
- Procéder à l'étude et la collecte d'offre d'emploi auprès des organismes employeurs ;
- Organiser la compensation des offres et des demandes d'emploi au niveau national régional et local ;
- Favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- Gère le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) en collaboration avec la Direction d'Emploi de la Wilaya (DEW).

b) Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) :

Le DAIP est mis en place par le décret exécutif N° **08-126 du 19 avril** modifié et complète. Il vise à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs d'emploi, à encourager toute autres formes d'action et mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes à travers des programmes de formation emploi et de recrutement.

- **Objectifs** ²⁵:
 - ✓ Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs d'emploi ;
 - ✓ Encourager toute autres forme d'action et de mesure tendant à promouvoir l'emploi des jeunes à travers notamment des programmes de formation-emploi.

- **Condition d'éligibilité:**

Le dispositif s'adresse aux jeunes sont à la recherche à leur premier emploi salarié, soient des primo-demandeurs d'emploi. Les primo demandeur doivent ²⁶:

- ✓ être de nationalité algérienne ;
- ✓ être âgé de 18-35 ans ;
- ✓ Justifier de la situation vis-a-vis du service national ;

²⁵ Décret exécutif n° du 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, Art 2

²⁶ Décret exécutif n° du 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, Art 13

- ✓ Fournir les titres et diplômes et les justificatifs du niveau d'instruction, de qualification et d'acquis professionnels ;
- ✓ Etre inscrit comme demandeur d'emploi auprès d'une agence de l'emploi du lieu de résidence.

La condition de l'âge peut être ramenée à **16 ans** si le jeune primo-demandeur d'emploi accepte de suivre une formation dans les spécialités et filières en déficit sur le marché de l'emploi.

- **Gatégories ciblées :**

Le dispositif donne lieu à trois type de contrats destiné à trois catégories de primo-demandeurs d'emploi à savoir ²⁷:

- ✓ **Le CID (Contrat d'Insertion des Diplômes)**: pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et des techniciens supérieurs issus des établissements de formations professionnelles ;
- ✓ **Le CIP (Contrat d'Insertion Professionnelle)**: pour les jeunes sortant de l'enseignement secondaire, des centre de formation professionnelle ou aynat suivi un stage d'apprentissage..

Le nombre des bénéficiaires de contrats d'insertion des diplômés et de contrat d'insertion professionnelle par employeur ne doit pas dépassé 15% de l'effectif en activité au sein de l'organisme concerné.²⁸

- ✓ **Le CFI (Contrat de Formation d'Insertion)**: pour les jeunes sans formation ni qualification.

- **La durée du contrat d'insertion ²⁹:**

- ✓ Trois (03) ans années renouvelable dans le secteur des institutions et administrations publiques ainsi que dans les établissements et organismes publics à gestion spécifique ;
- ✓ Une (01) année renouvelable dans le secteur économique ;

²⁷ Décret exécutif n° du 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, Art 3

²⁸ Décret exécutif n° du 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, Art 7

²⁹ Décret exécutif n° du 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, Art 6

- ✓ Six mois renouvelable une seul fois à la demande de l'employeur pour les chantiers d'utilité publique ;
- ✓ Une (01) année non renouvelable dans les entreprises de production ;
- ✓ Une (01) année non renouvelable pour les formation auprès des maîtres artisans.

- **Rémunération :**

Les bénéficiaires des Contrats d'Insertion des Diplômes (CID), perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est versé intégralement comme suit ³⁰:

- ✓ 15 000 DZD : pour les diplômés et l'enseignement supérieurs ;
- ✓ 10 000 DZD : pour les technicien supérieurs.

Les bénéficiaires des Contrats d'Insertion Professionnelle (CIP) perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est de 8000 DZD net.

Les bénéficiaires des Contrats de Formation Insertion (CFI), perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est versé intégralement comme suit ³¹:

- ✓ 12 000 DZD pour les jeunes insérés dans des chantier divers ;
- ✓ 6000 DZD pour les jeunes insérés auprès des entreprises de production ;
- ✓ 4000 DZD pour les jeunes placé auprès des maître artisans.

- **Obligations de l'employeur**

- ✓ Toute rupture du contrat d'insertion sans motif dûment justifié par l'employeur entrain la perte de son éligibilité au dispositif ;
- ✓ Dans le cas où l'employeur désire rompre le contrat d'insertion, il doit aviser par écrit les services compétente de l'ANEM, sept (07) jours au moins avant la rupture du contrat ;
- ✓ L'employeur doit préciser par écrit les motifs de résiliation du contrat d'insertion ;

³⁰ www.anem.dz, 14/09/2016

³¹ Yamina MEHDID, Abou-Bakr BAHRI : « Management stratégique des ressources humaines et leur efficacité dans le système d'insertion professionnel », Projet de fin d'étude en vue de l'obtention d'une licence en management des ressources humaines, Option : gestion des ressources humaines, université Aboubekr BELKAID Tlemcen, 2013-2014, P 43

- ✓ La rupture du contrat d'insertion entraîne la suspension du versement de la rémunération ;
- ✓ Dans le cadre de contrat (CFI) l'employeur doit délivrer au jeune une attestation indiquant l'activité exercée et l'expérience acquise.

2.2.2) Les mesures visant à la création d'emploi

Ces mesures ont pour but de mettre en place un climat économique général propice à la création d'entreprise, elles visent à insuffler la créativité chez les jeunes chômeurs.

A) Caisse Nationale d'Assurance Chômage

La Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) a été créée par le décret exécutif N°94-188 du 06 juillet 1994, en tant qu'institution publique de sécurité sociale. Elle est chargée de l'indemnisation du chômage des anciens salariés qui perdent leur emploi pour raisons économiques.

a) Les missions de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage :

A partir de 1998 les objectifs de la CNAS sont élargis avec l'extension de l'organisation par la création des mesures visant à assurer une meilleure employabilité des allocations, en collaboration avec une expertise canadienne, ont été mises en œuvre ; il s'agit notamment de ³²:

- **Le Centres d'Aide au Travail Indépendant (CATI)** : La mesure d'aide au travail indépendant (CATI) est une mesure qui propose au chercheur d'emploi, la possibilité de s'inscrire à une démarche qui lui permettra de démarrer à son propre compte une activité de production ou de service, tout en continuant à percevoir ses prestations d'assurance chômage.
- **Les centres de recherche d'emploi (CRE)** : La création des CRE est une mesure destinée aux chômeurs qui désirent un emploi salarié. Ces centres visent à rendre autonomes les candidats en mettant à leurs disposition une équipe de conseillers à l'emploi qui les encadre dans leur recherche d'emploi. Les primo-demandeurs, notamment

³²ZERKAK Sabrina et MEKHMOUKH Sakina « La question du chômage et de la promotion de l'emploi en Algérie », université Béjaïa 2002.

les jeunes diplômés et universitaires, sont admis à participer aux sessions organisées par les CRE de la CNAC.

- **La formation de reconversion** : La CNAC propose à ses allocataires de suivre une formation en vue d'améliorer l'employabilité. Cette mesure s'est imposé par la CNAC comme un passage obligés, au regard du niveau de qualification relativement faible de la majorité des affiliés. En effet la CNAC a mis sur pied une relation de partenariat avec notamment, le Centre National d'Enseignement Professionnelle à la Distance (CNEPD) et ministre de la formation professionnelle, en vue de permettre à ses allocataires de bénéficier d'une formation.

La CNAC ne s'est pas contentée, d'accompagner le redéploiement des populations admises au régime d'assurance chômage, à travers le versement d'indemnité ou le système de réinsertion. En effet elle à décider en **juillet 2000**, de lancer **d'Aide aux Entreprises en Difficulté (AED)**. Cette aide est une mesure « préventive » de sauvegarde de l'emploi.

b) Le nouveau dispositif mis en place par la CNAC :

Le nouveau dispositif mis en œuvre par la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC), est prévu par le décret présidentiel N° **03-514 du 03 décembre 2003** relatif au soutien à la création d'activités par les chômeurs promoteurs âgés de trente-cinq (35) à cinquante (50) ans.

- Les conditions d'éligibilité ³³:
 - ✓ Etre âgé de 35-50 ans ;
 - ✓ Résider en Algérie ;
 - ✓ N'occupant pas un emploi rémunéré au moment de l'introduction de la demande d'aide ;
 - ✓ Allocataire de la CNAC ou inscrits auprès des services de l'ANEM depuis au moins six mois comme demandeur d'emploi ;
 - ✓ Jouissant d'une qualification professionnelle et/ou possédants un savoir-faire en rapport avec l'activité projetée ;
 - ✓ Pouvant mobiliser des capacités financières suffisantes pour participer au financement de son projet ;

³³ Décret exécutif n°04-02 du 03 janvier 2004 fixant les conditions et les niveaux des aides accordées aux chômeurs-promoteurs âgés de 35 à 50 ans, Art 2

- ✓ N'ayant pas exercé une activité pour son propre compte depuis douze (12) mois ;
- ✓ N'ayant pas bénéficié d'une mesure d'aide au titre de la création d'activité.

• **Les modes de financement :**

La Caisse Nationale d'Assurance Chômage prend en charge le financement d'investissement dont le coût global ne saurait dépasser les 10 millions DA est triangulaire se fait selon deux niveaux comme suit ³⁴:

1. Niveau 01 : avec un coût d'investissement inférieur ou égal à 5 millions de DA répartis en :

- ✓ Un apport personnel est de 1% ;
- ✓ Un prêt non rémunérés de la CNAC est de 29% du montant globale de l'investissement ;
- ✓ Un prêt bancaire de 70 % du montant global de l'investissement.

2. Niveau 02 : Un coût de l'investissement varié de 5 millions DA à 10 millions de DA repartis en :

- ✓ Un apport personnel est de 2% ;
- ✓ Un prêt non rémunérés de la CNAC est de 28% du montant globale de l'investissement ;
- ✓ Un prêt bancaire de 70 % du montant global de l'investissement.

B) Agence National de Soutien à l'Emploi de Jeune (ANSEJ)³⁵ :

L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ) créée par l'ordonnance N° **96-14 du 24 juin 1996** en raison de l'échec du Dispositif d'Insertion Professionnel de Jeunes (DIPJ), ANSEJ est une institution publique dotée d'une personnalité morale et de l'autonomie financière elle est placée sous l'autorité du chef de gouvernement. Devenu opérationnel depuis le deuxième semestre 1997, le Dispositif de Soutien à l'Emploi des Jeunes constitue une des solutions appropriées au traitement de la question de chômage, il est chargé de l'encouragement, du soutien et de l'accompagnement des jeunes chômeurs porteur d'idées de projets de création d'entreprise.

³⁴ www.cnac.dz, 16/09/2016

³⁵ www.ansej.org.dz

a) Les caractéristiques de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes

Le dispositif de création des micro entreprises présente trois caractéristiques qui sont ³⁶:

- **La simplicité** : Les dossiers d'investissement présentés à l'ANSEJ par les jeunes promoteurs ne sont pas soumis à des instances spécialisées telle que les comités techniques et autres commissions de sélection. L'attestation d'éligibilité au dispositif est délivrée par les services de l'ANSEJ sur la base d'une étude de faisabilité du projet et après un entretien d'orientation avec le chargé d'études de l'Agence qui vérifie également les critères réglementaires d'éligibilité des jeunes promoteurs.

- **La transparence** : Les critères d'éligibilités au dispositif de création de micro entreprise ANSEJ sont :
 - ✓ Etre âgé de 19 à 35 ans, dérogation d'âge jusqu'à 40 ans pour le gérant à condition le projet génère au moins trois emploi permanent ;
 - ✓ Résidant en Algérie ;
 - ✓ Etre en situation de chômage au moment de dépôt de dossier
 - ✓ Etre titulaire d'un diplôme, d'une qualification professionnelle et/ou posséder un savoir-faire en rapport avec l'activité projetée ;
 - ✓ Mobiliser un apport personnel sous forme de fonds propres.

- **La souplesse** : Le chargé d'études de l'Agence a pour mission d'aider les promoteurs à configurer leurs projets, de plus le dispositif ANSEJ offre aux jeunes créateurs d'entreprise :
 - ✓ **Des aides financières à travers** : un prêt sans intérêt ou Prêt Non Rémunéré appelé (PNR) qui varié en fonction de l'investissement, des prêts non rémunérés supplémentaires destinés à l'exercice de certaines activités et à une certain catégorie, une prise en charge d'une partie des intérêts bancaires (bonification des taux d'intérêts bancaires) par ANSEJ.

³⁶ FIRLAS Mohammed « Impact des politiques d'aide à l'entrepreneuriat sur l'émergence d'esprit d'entreprise chez les jeunes, cas ANSEJ de Tizi Ouzou », mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention de mémoire de magister, Option management d'entreprise, université Mouloud, MAMMERI Tizi Ouzou, Juin 2012, P 130 ,131

- ✓ **Des avantages fiscaux :** acquisition des équipements et services en hors taxe (exonération de la TVA) ; application de taux réduit de **5%** en matière de droits de douane pour les équipements importés, exonérations du droit de mutation à titre onéreux de l'activité, exonération des droits d'enregistrement sur les actes constitutifs des micro-entreprise, exonération totale de l'Impôt sur le Revenu Globale (IRG), l'Impôt sur les Bénéfices des Sociétés (IBS) et la Taxe sur l'Activité Professionnelle (TAP).

b) Missions de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes :

Les missions et rôle de l'ANSEJ sont les suivants ³⁷:

- Soutenir, conseiller et accompagner les jeunes promoteurs dans le cadre de mise en œuvre de leurs projet d'investissement ;
- Gérer conformément à la législation et à la réglementation les dotations du Fonds National de Soutien à l'Emploi des Jeunes **FNSEJ**, notamment les aides, les bonifications des taux d'intérêts dans la limite des enveloppes prévues ;
- Assurer le suivi des investissements réalisées par les jeunes promoteurs en veillent au respect des clauses des chapiers des charges ;
- Faire appel à des experts chargés de l'étude et de traitement des projets.

A ce titre, l'agence est chargé, notamment ³⁸:

- Mettre à la disposition des jeunes promoteurs toutes les informations de nature économique, technique, législative et réglementaire relatives à l'exercice de leurs activités ;
- Créer une banque de projets économiquement et socialement utiles ;
- Conseiller et d'assister les jeunes promoteurs dans le processus de montage financier et de mobilisation de crédit ;
- D'entretenir des relations continues avec les banques et les établissements financiers dans le cadre de montage financier des projets, de la mise en œuvre du schéma de financement et du suivi de la réalisation et de l'exploitation des projets ;

³⁷ Décret exécutif n° 03-288 du 06 septembre 2003 portant création et fixant les statuts de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes, Art 06

³⁸ Décret exécutif N° 03-288 du 06 septembre 2003 modifiant et complétant le décret exécutif N° du 08 septembre 1996 portant création et fixant les statuts de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes

- Passer des conventions avec tout organisme, entreprise ou institution administrative publique ayant pour objet de faire réaliser, pour le compte de l'agence, des programmes de formation de jeunes promoteurs.

c) Les modes de financement :

L'ANSEJ prend en charge le financement d'investissement dont le coût global ne saurait dépasser les 10 Millions DA pour les deux formes de financement prévues dans le cadre du dispositif ANSEJ, à savoir ³⁹:

- **Le financement triangulaire** : C'est une formule dont l'apport financier du ou des jeunes promoteurs est complété par un prêt sans intérêt accordé par l'ANSEJ et par un crédit bancaire. La structure de ce type de financement est reportée en deux niveaux :

1. Niveau 1 : Le montant d'investissement jusqu'à 5000 000 DA

- ✓ Apport personnel : 1%
- ✓ Crédit sans intérêt (ANSEJ) : 29%
- ✓ Crédit bancaire : 70%

2. Niveau 2 : le montant d'investissement de 5000 000 DA à 10 000 000 DA

- ✓ Apport personnel : 2%
- ✓ Prêt sans intérêt ANSEJ : 29%
- ✓ Crédit bancaire : 70%

- **Le financement mixte** : dans ce type de financement l'apport du ou des jeunes promoteurs est complété par un prêt sans intérêt par l'ANSEJ. La structure de ce type de financement est répartie en deux niveaux :

1. Niveau 1 : Le montant d'investissement jusqu'à 5000 000 DA

- ✓ Apport personnel : 71%
- ✓ Prêt sans intérêt ANSEJ : 29%

³⁹ www.ansej.org.dz, 21/09/2016

2. Niveau 2 : le montant d'investissement de 5000 000 DA jusqu'à 10 000 000 DA

- ✓ Apport personnel : 72%
- ✓ Prêt sans intérêt ANSEJ : 28%

B) Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit ANGEM :

Pour les projets de plus faible envergure un autre dispositif, plus accessible a été mis en place plus récemment à travers l'ANGEM. L'Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit (ANGEM) créé par le décret exécutif N° 04-14 du 22/01/2004, représente un outil de lutte contre le chômage visant le développement des capacités individuelles des personnes à s'auto prendre en charge en criant leur propre activité.

Le micro crédit est un prêt remboursable dans un délai de **12 à 60 mois (1 à 5 ans)** permettant l'achat d'un petit équipement et matières premières de démarrage pour exercer une activité ou un métier. Il est destiné pour les citoyens sans revenus disposant de revenus instables et irréguliers et les femmes au foyer. Il vise l'intégration économique et sociale des citoyens ciblés à travers la création d'activités de production de biens et services.

a) Les missions de l'ANGEM⁴⁰ :

- Gestion du dispositif micro crédit conformément à la législation et la réglementation en vigueur ;
- Soutenir, conseiller et accompagner les bénéficiaires dans la mise en œuvre de leurs activités ;
- D'octroyer des prêts non rémunérés ;
- De notifier aux bénéficiaires dont les projets sont éligibles au dispositif les aides qui leur sont accordées ;
- Suivi des activités réalisées par les bénéficiaires en veillant au respect des clauses des cahiers des charges qui les lient à l'agence et en les assistant, en cas de besoin, auprès des institutions et organismes concerné par la mise en œuvre de leurs projet.

⁴⁰ Décret exécutif N° 04-15 du 22 janvier 2004 fixant les conditions et le niveau d'aide accordée aux bénéficiaires du micro-crédit, Art 5

A ce titre, l'agence est chargée notamment ⁴¹:

- De constituer une base de données sur les activités et les bénéficiaires du dispositif ;
- De conseiller et d'assister les bénéficiaires du dispositif du micro-crédit dans le processus de montage financier et mobilisation des crédits ;
- D'entretenir des relations continues avec les banques et établissements financiers dans le cadre de montage financier des projets, de la mise en œuvre du schéma de financement et du suivi de la réalisation et de l'exploitation des projets et de participer au recouvrement des créances non remboursées dans les délais ;
- De passer des conventions avec tout organisme, institution ou organisation ayant pour objet de faire réaliser, pour le compte de l'agence, des actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des bénéficiaires du dispositif du micro-crédit dans la mise en œuvre de leurs activités.

Pour mener à bien ses missions, l'agence peut :

- Faire appel à toute personne morale ou physique spécialisée à l'effet de réaliser des actions pouvant contribuer à la réalisation de ses missions ;
- Faire réaliser par des bureaux d'études spécialisés des nomenclatures-type d'équipements et des monographies locales et régionales ;
- Mettre en œuvre toute mesure de nature à permettre la mobilisation et l'utilisation de ressources extérieures, destinées au soutien à la réalisation des objectifs du dispositif du micro-crédit conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

b) Le Fond de Garantie Mutuelle des Micros Crédits (FGMMC) :

En application de l'article **09** du décret exécutif **n° 04-16 du 22 janvier 2004** relatif au dispositif du micro crédit, la couverture des risques découlant du non remboursement des crédits bancaire est assuré par le Fond de Garantie Mutuelle des Micros Crédits (FGMMC). Le FGMMC qui constitue une garantie pour le promoteur et pour la banque, a été mis en place par les pouvoirs publics pour permettre aux banques et aux établissements financiers de récupérer leurs créances en cas d'incapacité des promoteurs à rembourser leurs crédits dans le cadre du dispositif du micro crédit. Il est fait obligation à tout promoteur d'adhérer au FGMMC pour assurer le financement de son projet.

⁴¹Décret exécutif N° 03-288 du 06 septembre 2003 modifiant et complétant le décret exécutif N° du 08 septembre 1996 portant création et fixant les statuts de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes

Les ressources du fonds sont constituées par :⁴²

- Une dotation initiale en fonds propres constituée de :
 - ✓ L'apport en capital de l'agence nationale de gestion du micro-crédit ;
 - ✓ L'apport de trésor public ;
 - ✓ L'apport en capital des banques et des établissements financiers adhérents ;
 - ✓ Du reliquat non utilisé du fonds de garantie des risques découlant du micro-crédit, créé par le décret exécutif n°99-44 du **13 février 1999**, susvisé, au moment de sa dissolution. Ce fond concerne : le montant de l'apport du trésor public, le montant des adhésions des bénéficiaires emprunteurs, le montant des adhésions des banques et établissements financiers adhérents, les produits de placements éventuels.

- Les cotisations versées au fond par : les bénéficiaires du micro-crédit, les banques et les établissements financiers adhérents ;
- Les produits des placements financiers des fonds propres et cotisation perçues ;
- Les dons, legs et subvention consentis au fonds ;
- Les dotations complémentaires en fonds propres, en tant que de besoin, provenant des participants au capital initial et de nouvelles banque ou établissements financiers adhérents.

Le fonds est administré par un conseil d'administration, ci-après appelé « le conseil », composé :⁴³

- De deux représentants du ministre chargé des finances ;
- Du directeur général de l'ANGEM ;
- D'un représentant de chaque banque et établissement financier adhérent au fonds ;
- D'un représentant du conseil d'orientation de l'ANGEM, désigné par ses pairs ;
- D'un représentant des bénéficiaires adhérents au fonds, désigné selon une formule à arrêter par le conseil d'administration du fonds ;
- La présidence du fonds est assurée par un des représentants des banques et établissements financiers, élu par les membres du conseil. Le conseil peut consulter toute personne en

⁴²Décret exécutif N° 04-15 du 22 janvier 2004 portant la création et fixant le statut du fonds de garantie mutuelle des micro-crédits, Art 11

⁴³Décret exécutif N° 04-15 du 22 janvier 2004 portant la création et fixant le statut du fonds de garantie mutuelle des micro-crédits, Art 12

raison de ses compétences dans le domaine du crédit. Le secrétaire du conseil est assuré par les services du fonds.

c) **Les conditions d'éligibilité⁴⁴ :**

- Être âgé de 18 ans et plus ;
- Sans revenus ou disposant de petits revenus instables et irréguliers
- Avoir une résidence fixe ;
- Posséder un savoir-faire ou une qualification avérée en relation avec l'activité projetée ;
- Ne pas avoir bénéficié d'une autre aide à la création d'activité ;
- Mobiliser un apport personnel d'un niveau correspondant aux seuils 3% à 5%.

d) **Les prestations de l'ANGEM⁴⁵ :**

L'ANGEM gère dans le cadre du micro crédit trois formes de financement allant du petit prêt de service (30 000 DA) jusqu'à au prêt plus important (ne dépassant pas 400 000 DA) faisant appel à un montage financier avec une banque. Chaque formule de financement de par ses spécificités, permet de financer certaines activités et intéresse par la même une population particulière.

- **1^{ère} formule financement : Mixte ANGEM- promoteur (achat de matière première) :** Ce sont les micros crédit non rémunérés octroyé par l'ANGEM au titre de l'achat de matière première, ils ne dépassent pas 30 000 DA. Ils sont destinés à financer ceux ou celles disposant d'un petit équipement et outillage mais qui sont dépourvus de moyens financiers pour l'achat de matières premières pour entreprendre une activité. La période de remboursement s'étale sur 12 mois avec 3 mois de déferer.
- **2^{ème} cas : financement mixte banque promoteur (création d'activité) :** Ce sont des micros crédit situant entre 50 000 DA-100 000 DA octroyés par la banque destinée à l'achat de petits équipements. Le crédit bancaire varie entre 95% et 97% du montant

⁴⁴Décret exécutif N° 04-15 du 22 janvier 2004 fixant les conditions et le niveau d'aide accordée aux bénéficiaires du micro-crédit, Art 2

⁴⁵Décret exécutif N° 04-15 du 22 janvier 2004 fixant les conditions et le niveau d'aide accordée aux bénéficiaires du micro-crédit, Art 11,12

demandé, tandis que l'apport de bénéficiaire varie entre 3% et 5% selon la zone d'implantation de projet.

- **3^{ème} cas : financement triangulaire ANGEM Banque-Promoteur :** Ce sont des crédits octroyés par la banque et l'ANGEM au titre de création d'activités, le montant du projet se situe entre 100 000 DA et 400 000. Le financement se compose comme suit : un prêt bancaire de 70%, un prêt ANGEM non rémunéré de 25% ou 27%, un apport personnel qui varie entre 3 et 5%.

Le tableau ci-après présente un récapitulatif des trois programmes de financement dans le dispositif ANGEM.

Tableau N°04 : tableau récapitulatif des trois modes de financement ANGEM

Type de financement	Taille de projet	Crédit Bancaire	PNR ANGEM	Apport personnel
Mixte ANGEM- Promoteur	30 000	/	30 000	/
Mixte Banque-Promoteur	50 000-100 000 DA	95% et 97%	/	3% et 5%
financement triangulaire ANGEM- Banque- Promoteur	100 000- 400 000 DA	70%	25% ou 27%,	3 et 5%

Source : Exploitation des documents ANGEM Tizi-Ouzou

Conclusion :

Le chômage est considéré comme la préoccupation et le souci capital chez les jeunes citoyens ainsi que les pouvoirs publics, il est donc un problème réel qui touche toutes les couches sociales à travers toutes les nations. A cet égard des politiques et des programmes de lutte sont devenus indispensables pour pouvoir faire face à la progression massive de ce fléau.

En Algérie depuis la fin des années quatre-vingt avec l'avènement de l'économie de marché et devant une situation économique et sociale complexe, les difficultés de marché de travail, que les pouvoirs publics ont tenté d'orienter leurs actions et leurs politiques en faveur du développement de l'entreprise de la petite et moyenne dimension qui est plus adéquate avec l'économie de marché. Le traitement social du chômage cherche à corriger les mécanismes d'exclusion en favorisant l'insertion ou la réinsertion dans la vie professionnelle.

Suite à la mise en œuvre de ses programmes le chômage affiche une tendance à la baisse depuis les années 2000. Toutefois il accuse de fortes inégalités entre hommes et femmes (taux de chômage des femmes plus élevé que celui des hommes), entre jeunes et adultes (taux de chômage des jeunes plus élevé que celui des adultes).

Nous verrons juste après le troisième chapitre qui aura pour objet principal d'exposer la situation d'emploi dans la wilaya Tizi Ouzou ainsi que l'impact des différents dispositifs d'emploi présenté dans ce chapitre sur le développement territorial.

Chapitre III

*L'analyse de l'impact de politique
d'emploi sur le développement
territorial dans la wilaya Tizi Ouzou*

Introduction :

La création d'entreprise par les jeunes est devenu un sujet incontournable depuis quelques années, et les origines de cette intérêt sont diverses. Est un moyen de développement économique qui permet en plus la réalisation de la valeur ajoutée, de l'amélioration de la croissance nationale et locale, favorise la stabilité et représente comme une solution stratégique pour répondre aux problèmes de chômage. Elle attire maintenant une attention particulière des instances locale, nationale, tous les gouvernements ont donc intérêt à mettre en œuvre des politiques visant à favoriser la création d'entreprise et à s'appuyer sur cette dynamique.

Depuis le milieu des années **90**, les pouvoirs publics Algériens conscients l'intérêt de création d'entreprise, pour cela ont mis en place des structures d'aide à la création d'entreprise. ANSEJ, ANGEM, et CNAC à prisent la lourde tâche de soutenir et de conseiller les jeunes dans le but de créer leurs propres emplois. Pour garantir à ses entreprises un service de recrutement efficace et personnalisé une nouvelle stratégie d'emploi été mis en place, par la création de dispositif ANEM qui répond aux problèmes d'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs d'emploi.

Le territoire de la wilaya Tizi Ouzou offre d'importantes ressources et potentialité ainsi la présence de plusieurs acteurs de développement, en plus des dispositifs d'aide à la création d'activité et d'emploi. Constituent des facteurs décisifs d'élaboration des stratégies de développement territorial dans la wilaya.

Ce chapitre fera également l'objet d'évaluer l'impact de la politique mis en œuvre par les pouvoirs publics sur le développement territorial dans la wilaya Tizi Ouzou, et dans quel mesure les dispositifs : ANSEJ, ANGEM, CNAC, et ANEM y contribuaient.

Section I : Le territoire de la wilaya Tizi-Ouzou et ses potentialités

Le territoire de la wilaya Tizi Ouzou recèle un patrimoine historique des plus importants, ainsi dispose de divers richesses qui représentent un facteur incitatif et encourageants l'investissement au niveau de la wilaya. En outre, l'environnement qu'il soit géographique, ou économique offre divers avantages et beaucoup de possibilités pour le développement territorial de la wilaya.

1.1) Présentation générale du territoire de la wilaya Tizi Ouzou :

La wilaya Tizi-Ouzou se caractérise de l'espace national, par ses coordonnées géographiques, à savoir son relief montagneux et accidenté, de ce fait le développement de la wilaya rencontre un certain nombre de problèmes spécifiques aux économies de montagne.

1.1.1) Les cordonnées physique et géographique de la wilaya Tizi Ouzou :

La wilaya de Tizi Ouzou est une wilaya côtière, elle se situe dans la partie nord centre de l'Algérie. Schématiquement, cette région est un vaste bastion constitué d'une succession de chaîne de montagnes toute d'orientation général Est Ouest et qui emprisonnent des plaines alluviales étroites.

Les limites naturelles de la wilaya de Tizi Ouzou se présentent ainsi : au Nord par la mer méditerranée, au Sud par la chaîne cristalline du Djurdjura, à l'Est par le massif de l'Akdafou et à l'Ouest par des collines et des vallées. Pour ce qui des limites administratives, la wilaya Tizi Ouzou est limitée à l'Ouest par la wilaya de Boumerdès, au Sud par la wilaya de Bouira, à l'Est par la wilaya de Béjaïa, et au Nord par la mer méditerranée. La wilaya Tizi Ouzou s'étend sur une superficie de **2957,94 kms¹**, contient le plus grand nombre de communes en Algérie, elle est divisée administrativement en **67** commune et **21** dairas, les données sont présentées dans le tableau suivant:

¹ Annuaire statistique de la wilaya Tizi Ouzou, année 2013, P 06

Tableau N°5 : Le découpage administratif de la wilaya Tizi-Ouzou

Dairas	Nombre de commune	Superficie en KM₂
TIZI OUZOU	1	102.36
AIN EL HAMMAM	4	144.89
AZAZGA	5	360.27
AZEFFOUN	4	319.01
BENI DOUALA	4	102.35
BENI YENNI	3	82.74
BOGHNI	4	122.13
BOUZEGUENE	4	209.97
DRAA BEN KKHEDDA	4	172.23
DRAA EL MIZAN	4	239.21
L.N.IRATHEN	3	86.73
IFERHOUNEN	3	84.47
MAATKAS	2	66.15
MAKOUDA	2	92.37
MEKLA	3	129.25
OUACIFS	3	74.99
OUADHIAS	4	139.54
OUAGUENOUN	3	141.21
TIGZIRT	3	166.38
TIZI GHENIFF	2	76.91
TIZI RACHED	2	44.79
TOTAL	67	2957.94

Source : Annuaire statistique de la wilaya Tizi Ouzou, année 2013

Dans le but de voir clairement la répartition des communes dans la wilaya Tizi-Ouzou, on a utilisé « *le logiciel MapInfo* », qui est un logiciel permettant d'exploiter un Système d'Information Géographique (SIG). Ce logiciel permet l'acquisition, le stockage, la mise à jour, la manipulation et le traitement des données géographiques. De plus, il permet de faire de la cartographie et de l'analyse spatiale de façon précise en fonction de l'échelle désirée.

Carte N°01 : Le découpage administratif de la wilaya Tizi-Ouzou

Source : Etablie par l'étudiant à l'aide de logiciel Mapinfo, 2016

1.1.2) Le milieu physique de la wilaya Tizi Ouzou :

La wilaya de Tizi Ouzou se caractérise de l'espace national, par ses coordonnées géographiques, à savoir son relief montagneux et accidenté. De ce fait, le développement de la wilaya rencontre un certain nombre de problèmes spécifiques aux économies de la montagne. Le relief de la wilaya Tizi Ouzou est marqué par l'existence de quatre régions physique, du Nord au Sud, disposée de la manière suivante :

- **La chaîne côtière** : Elle présente une orientation Est-Ouest bien distincte. Cette chaîne se présente comme un arc montagneux parallèle au littoral traversée par des dépressions synclinal. L'altitude maximale se situe dans la partie Est au niveau de Djebel Targot **1,278 m**. La chaîne côtière est constituée des unités suivantes : massif côtier de Tigzirt, massif d'Azzefoune, zone collinaire d'Azazga et la vallée collinaire d'Azazga.
- **Le massif de la Kabylie** : Il constitue le centre de la Kabylie, il est bordé au Nord par la vallée de l'Oued Sebaou et au Sud par la chaîne du Djurdjura. Le massif Kabyle est un

vaste ensemble découpé par l'étroite vallée incisée, il comprend presque la totalité des daïras de Drâa-Ben-Khedda, Larbâa-Nath-Irathen et une partie des daïras de Drâa-El-Mizan, Boghni, et Ain-El-Hammam. L'altitude moyenne de ce massif varié cependant entre **600 et 700 m**.

- **La chaîne de Djurdjura** : Cet important massif montagneux est une barrière naturelle constitue la limite Sud de la wilaya. Cette zone se caractérise par une altitude moyenne de **1000 m** et par l'existence de quelques cols (Tizi N'kouilal, Tirourda, Chelatta) permettent de rejoindre les régions de Bouira et Béjaia
- **La vallée de l'oued Sebaou** : Cette vallée occupe la partie Centre Nord de la wilaya. L'Oued Sebaou prend sa source dans la partie orientale de la chaîne de Djurdjura. Il coule d'Est en Ouest entre le massif montagneux de la grande Kabylie et la chaîne côtière.

1.1.3) Les contraintes exercées par le milieu physique :

L'économie de la wilaya de Tizi Ouzou présente plusieurs difficultés et contraintes géographique, dues à la nature du relief, de la topographie et des sols, car la montagne présente incontestablement plus d'inconvénients que les vallées et les plaines. Parmi ces contraintes, nous pouvons retenir celle-ci :

- Les coûts de la réalisation et d'entretien des infrastructures de base (routes, voies ferrés, adduction d'eau, conduites de gaz, lignes électrique et téléphoniques, etc.) sont plus onéreux, que dans les opérations de terrassement et de génie civil ;
- Les dangers et les risques d'accident, sont plus élevés ;
- Les distances sont allongées, à cause de la topographie ;
- Les travaux de déblaiement des voies de communications, sont fréquents en hivers et plus coûteux ;
- Les prix de revient d'une tonne de marchandises transportées, sont artificiellement gonflés ;
- L'espérance de vie moyenne des véhicules injectés sur le réseau routier de montagne, est manifestement moins longue que celle de ceux qui circulent dans les plaines ;
- Les nouvelles voies d'accès, ou de désenclavement, nécessitent des ponts, des percements de tunnels, des travaux de protection de long des ravins et des précipices, des murs de protection contre l'érosion et les éboulements, etc. ;

- La nature physique, peut imposer et orienter les modes de peuplement et d'occupation des sols, des découpages administratifs, les flux migratoires, l'emplacement des places commerciales, les zones d'aménagement, les couloirs industriels, etc.

1.2) Les potentialités du territoire de la wilaya Tizi Ouzou en termes de d'investissement et de création d'emploi :

Le territoire de la wilaya Tizi-Ouzou recèle d'importante ressources et richesse, notamment ses ressources humaines, son agriculture, hydrologie, artisanat....sont capable d'insuffler un processus de développement.

1.2.1) Les données de milieu naturel et le patrimoine :

L'hydrologie de la région est dominée par l'Oued Sebaou, c'est le collecteur principal de la wilaya. Ainsi, dispose de nombreux autres oueds importants. Vu l'importance du relief (altitude élevé), ainsi que la position de la wilaya qui se trouve dans la partie nord centre de l'Algérie, font que la pluviométrie est importante, ce qui fait de la wilaya de Tizi Ouzou un réservoir d'eau appréciable. Cette dernière constitue une denrée rare et stratégique, c'est l'un des facteurs clé du développement durable. Ces potentialités hydriques garantiront une sécurité hydrique considérable pour la génération future de la wilaya. Ceci représente un avantage qu'il faudrait valoriser pour contribuer à l'économie régionale en matière d'emploi et de création de richesse dans la wilaya. D'où la nécessité d'une gestion rationnelle et équitable.

L'agriculture présente des potentialités de développement importantes dans les deux grandes vallées de la wilaya, renforcées par le développement des ressources en eau (une dizaine de petits et moyens barrages sont programmés, destinés en partie à l'irrigation) et par les possibilités offertes par le soutien financier public dans le cadre du Fonds National de Développement Agricole et Rural. La surface agricole utile de la wilaya estimée à **98842²** hectares demeure très réduite : elle ne représente que **33,42%** de la superficie totale de la wilaya et **38,27%** de l'ensemble des terres affectées à l'agriculteur (**258,252 hectare**). La wilaya se distingue par une activité agricole polyvalente, dite de montagne, dominée essentiellement par l'oléiculture, l'élevage bovin et de petit élevage. Pour ce qui est du domaine forestier constitue un créneau intéressant et prometteur offre la possibilité

² Annuaire statistique de la wilaya Tizi Ouzou, année 2013, P 52

d'investissement pour la création de petite moyen entreprise, liées à l'activité et aux produits de forêts ainsi que la création d'emploi.

La wilaya de Tizi Ouzou dispose d'une façade maritime de **85 Km** de long soit **7%** de la côte Algérienne et couvre cinq (**5**) commune : « Tigzirt, Mizrana, Iflissen, Azeffoune et Ait Chaffâa ». La zone de pêche réservée est de **8186 Km** dont **1889 Km³** sous juridiction nationale. Le secteur de la pêche représente aussi un avantage qui contribue en matière de création d'emploi et de richesse dans la wilaya Tizi Ouzou.

Incontestablement, par la variété de ses richesses naturelles, la wilaya Tizi-Ouzou est considérée comme une des régions les plus touristiques du pays. Elle renferme un potentiel naturel alternant entre un **tourisme balnéaire** concerne la façade littoral qui offre des paysages naturels d'une importante valeur touristique notamment (Tigzirt, Mizrana, Iflissen, Azeffoune et Ait Chaffâa). Et **tourisme climatique** concerne le massif du Djurdjura qui constitue un immense gisement de pôles touristiques intégrant une infinie variété de produits : Tala Guilef, Lalla Khedidja, le lac d'Agoulmine, le pic d'Azrou N'thour favorables à la pratique du tourisme de montagne (par exemple les sports d'hiver).

Dans les montagnes on trouve aussi les activités artisanales qui sont parfois exercées d'une manière informelle (la bijouterie dans la région de Beni Yenni, la poterie dans les régions d'Ait Kheir, Maatkas, Bounouh et Ouadhia, la tapisserie a Ait Hichem « Ain-El-Hammam » et l'ébénisterie, le tissage, la vannerie, la broderie dans plusieurs localités de la wilaya). Derrière ces activités artisanales se cache un savoir-faire ancestral transmis de père en fils et de mère à fille. Ces pratiques sont un moyen de loisir et de distraction en plus de constituer une source de revenu pour ces artisans. D'après les données de la direction du tourisme et du l'artisanat le nombre d'emploi crée dans le secteur d'artisanat a fin de l'année **2013** est de⁴ : **145** à Azazga, **61** à Maatkas, **146** à Ouadhia, **20** à Beni Yenni, et **50** à Ain-El-Hammam.

³ www.andi.dz/PDF/monographie/tizi_ouzou.pdf,10/10/2016

⁴ Annuaire statistique de la wilaya Tizi Ouzou, 2013, P 75 et 76

1.2.2) Les infrastructures industrielles :

Le développement économique de la wilaya, dans les années **70**, était assuré par des investissements publics qui ont permis la création d'emploi. Les principales unités publiques de production sont : Le complexe **ENIEM** à Oued-Aissi spécialisé dans le domaine de l'électro-ménager, l'unité **SPA** électro-industriel implantée à Freha assurant la production de moteurs, transformateurs et groupe électrogènes, complexe textile de Drâa-Ben-Khedda pour la fabrication de tissus, **EURL** chemiserie du centre Larbâa-Nath-Irathen, Leader Meuble **SPA** Taboukert. Ces unités ont constitué le principal bassin d'emploi de la wilaya. Un deuxième ensemble est constitué d'entreprises publiques de taille moyenne (de **150 à 400** emplois)⁵ dans les activités d'articles scolaire en plastique, la confection, les matériaux de construction, les produits laitiers et d'ameublement.

Avec l'avènement de l'économie de marché et la décentralisation des années **90**, l'investissement n'est plus le monopole public. L'investissement privé gagne du terrain surtout avec les dispositifs d'encouragement institué par l'Etat (ANSEJ, ANGM, CNAC, ANDI...).

Le tableau ci-dessous représente la répartition sectorielle des projets financés et emplois créés par le dispositif ANDI au cours de la période 2002-2014.

⁵ KICHOU Djedjiga « L'impact des pratiques de gestion des RH sur la performance de l'entreprise, cas de l'entreprise Algériennes » Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un diplôme de magister en science économiques, Option management des entreprises, 2014-2015 P159

Tableau N° 6 : Répartition sectorielle de nombre des projets financés et emplois créés par le dispositif ANDI :

Montant : Millions de DA

Secteur d'activité	Nombre de projets	Montant	Nombre d'emploi
Transport	3745	37075	8986
BTP	558	37039	10330
Industrie	352	71797	8149
Service	332	15321	1723
Agriculture	26	4182	1536
Santé	26	4263	649
Tourisme	22	20257	1523
Total	5061	189933	32896

Source : www.andi.dz/PDF/monographie/tizi_ouzou.pdf, 10/10/2016

Ce tableau donne un aperçu sur le nombre de projets d'investissement déclarés dans cette période dans la wilaya Tizi-Ouzou qui est de l'ordre de **5061** projets dont le coût global est de **189933** million de dinars avec **32896** poste d'emplois prévus.

1.2.3) Les ressources financières :

Le niveau d'épargne dans la wilaya Tizi-Ouzou est important, comme le montre le développement des réseaux des principales banques, dans la période récente. Une partie de cette épargne est constituée par des détenteurs de revenus en devise (retraités de l'émigration).

Certaines banques signalent des excès de liquidités sont à la recherche de projets finançable, une partie de ce financement est destiné à la création des infrastructures nécessaires au développement des activités économiques et induira une expansion des marchés locaux.

Cette progression provient de l'évolution des crédits à moyen terme surtout ceux accordés dans le cadre des dispositifs : ANSEJ, CNAC, et ANGEM, en effet avec l'action de la politique gouvernementale dans le cadre de ses dispositifs, les banques procurent actuellement des gains colossaux. Le volume des crédits distribués est favorable à la rentabilité des banques.

1.2.4) Les ressources humaines :

L'investissement public réalisé dans l'éducation et la formation, sur plusieurs décennies a permis à la wilaya de disposer de cadres, d'ingénieurs, de techniciens, de chercheurs dans éventail de spécialités très ouvert. L'université Mouloud MAMMERY de Tizi-Ouzou et le secteur de formation professionnelle en ont formés plusieurs milliers d'étudiants et de stagiaires encadrés par plus d'un millier d'enseignants, et ce dans plusieurs disciplines, et une dizaine de laboratoires de recherche universitaires fonctionnent assurant l'encadrement de la formation doctorale. Une orientation nette vers les formations de **sciences de l'ingénieur et de gestion** ouvre des perspectives à une articulation, a une dynamique de création et de **développement d'entreprise**.

A ces ressources formées par les institutions d'éducation et de formation, s'ajoutent celles formées par les entreprises publiques dans le cadre de contrats de transfert de technologie et qui ont pu accumuler une expérience industrielle.

Section II : Essai d'évaluation de l'impact des dispositifs de création d'emploi sur le développement territorial de la Wilaya Tizi Ouzou :

Cette section est conçu pour l'analyse et l'interprétation des données fournis par l'ANEM, ANGEM et la DEW, elle fera l'objet d'évaluer la contribution des dispositifs « CNAC, ANSEJ, ANGEM, et DAIP » en terme de création de richesse et d'emploi.

2.1) La méthodologie d'investigation utilisée dans l'évaluation de l'impact des dispositifs ANSEJ, ANGEM, CNAC, et DAIP sur le développement territorial dans la wilaya Tizi Ouzou :

Pour consolider notre travail théorique, comprendre et voir l'impact des dispositifs d'aide à la création d'activité et d'emploi sur le développement territorial et afin d'avoir les éléments de réponse à notre problématique et vérifier nos hypothèses relatives à cette structure, notre démarche de collecte d'information est fondée sur une recherche bibliographique pour savoir ce qui a été écrit sur le sujet, le traitement et l'analyse des différents donnés fournis par l'ANEM, ANGEM et la Direction d'Emploi de Wilaya (DEW).

2.1.1) La collecte des données auprès de l'ANEM, l'ANGEM et DEW de Tizi Ouzou :

On a décidé donc de mener une étude dans laquelle on va présenter et analyser les différentes données statistiques sur la wilaya Tizi Ouzou qu'elles sont délivré par l'ANEM, l'ANGEM et DEW. Ces données que nous avons collectées concernent :

Premièrement, la répartition annuelle par secteur d'activité des dossiers déposés, projets financé ainsi que les emplois générés dans le cadre de dispositif ANSEJ sur une période de **4 ans**, allant de **2011 à 2015**.

Deuxièmement, la répartition annuelle par secteur d'activité des dossiers déposés, projets financé ainsi que les emplois générés dans le cadre de dispositif CNAC sur une période de **4 ans**, allant de **2011 à 2015**.

Troisièmement, la répartition cumulée par secteur d'activité des dossiers, traité, validé et financés ainsi que les emplois générés dans le cadre de dispositif ANGEM sur **3 ans**, à savoir **2014, 2015 et mai 2016**.

Quatrièmement, le nombre des recrutements enregistrés dans le cadre du DAIP sur une période de **5 ans** allant de **2010 à 2015**.

Cinquièmement, état des placements effectués par secteur juridique et type de contrat dans le cadre du DAIP sur une période de **5 ans** allant de **2010 à 2015**.

Il a lieu de signaler l'incapacité d'avoir à quelques informations telles que le taux de contribution de ces dispositifs dans la réduction de chômage, le taux de ce dernier dans la wilaya Tizi-Ouzou et la répartition géographique des micro-entreprises créés dans le cadre des dispositifs : ANSEJ, ANGEM, et CNAC.

Pour le traitement et l'analyse des différents donnés fournis par l'ANEM, ANGEM et la Direction d'Emploi de Wilaya (DEW) qui constitue l'étape essentielle de notre étude. On a utilisé la méthode ACP « *Analyse en Composantes Principales* » à l'aide de logiciel « *XL STAT* »

L'Analyse en Composante Principales (ACP) est l'une des méthodes d'analyse de données multi variées. ACP nous a permis d'extraire rapidement une quantité d'information intéressante à partir d'un joue de données multidimensionnelle grâce à deux graphiques simples « *cercle de corrélation et observation* ».

2.2) Analyse et interprétation des données collectés auprès les dispositifs : ANGEM, ANEM et DEW et voir ses effets sur le territoire de la wilaya Tizi-Ouzou :

Les données qu'on a collecté auprès de l'Agence Nationale d'Emploi, Agence Nationale de Gestion du Micro-Crédit et la Direction d'Emploi de Wilaya son résumé dans les tableaux ci-dessous :

2.2.1) Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) :

A) La répartition des placements effectués dans le cadre du DAIP selon le type de contrat pour la période 2010-2015 :

Le tableau ci-dessous nous montre la répartition des placements effectués dans le cadre du DAIP, selon le type de contrat, au cours de la période 2010-2015 :

Tableau N°7: Placements effectués dans le cadre du DAIP selon le type de contrat.

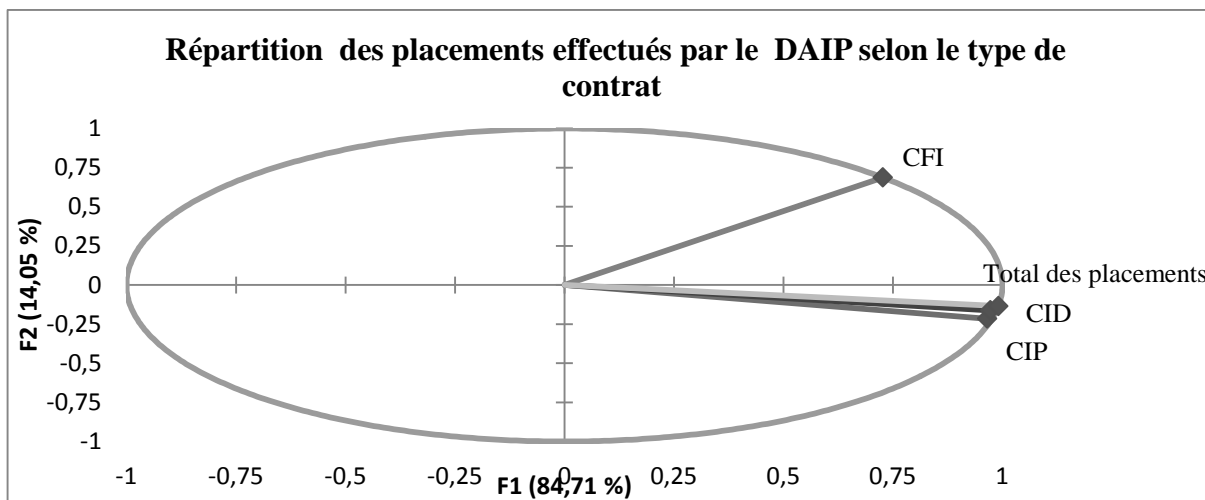
	CID			CIP	CFI	Total
	UNIV	TS	Total			
2010	326	159	485	353	08	846
2011	815	269	1084	923	121	2128
2012	1164	297	1461	1310	178	2949
2013	1593	275	1868	1413	78	3359
2014	1396	123	1519	1007	170	2696
2015	1240	134	1374	1078	78	2530
Total	6534	1257	7791	6084	633	14508

Source : Etablie par les données d'ANEM de T-O

Durant cette période le DAIP a contribué en moyen à la création de **2418** emplois par an.

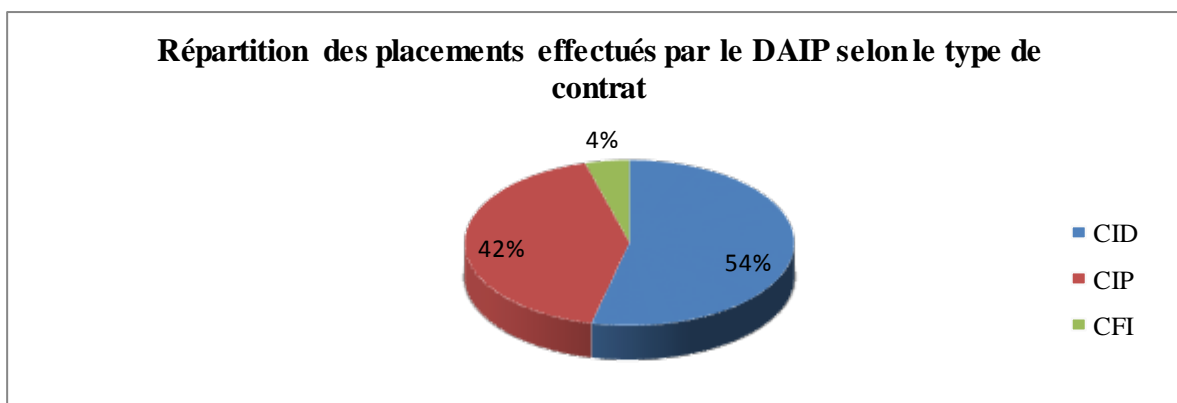
Pour une meilleur visualisation et compréhension du tableau ci-dessus, on a utilisé les figures ci-dessous obtenu à partir du tableau N°7.

Figures N°3: La répartition des placements effectués dans le cadre du DAIP selon le type de contrat



Source : Etablie par les données de tableau N°7

Figures N°4: La répartition des placements effectués dans le cadre du DAIP selon le type de contrat



Source : Etablie par les données de tableau N°7

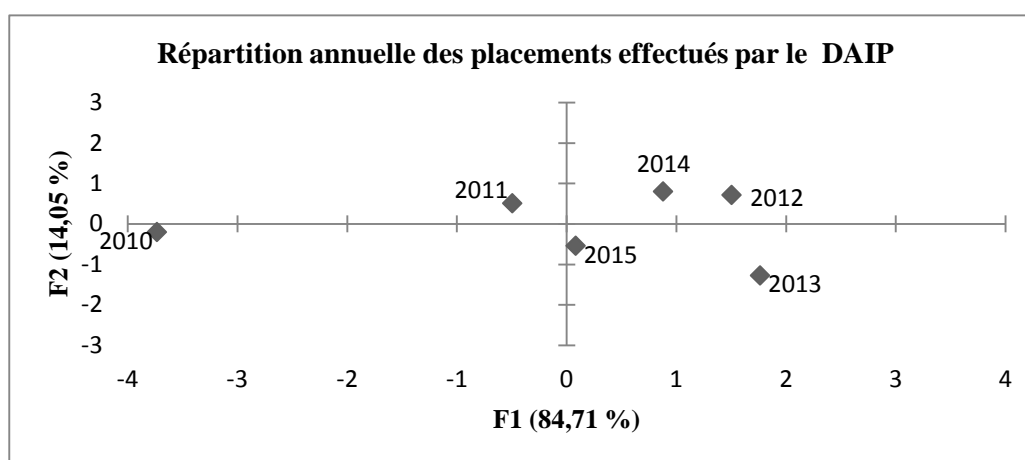
Sur le graphique du **cercle des corrélations**, (**Figure N°3**) on peut interpréter les positions des variables les uns par rapport aux autres en termes de corrélation. Deux points très proches du cercle des corrélations, donc bien représentées dans le plan, seront très corrélés positivement entre elles. Si elles sont proche du cercle, mais dans des positions symétriques, elles sont très corrélées négativement, ceci que l'une augmente quand l'autre diminue.

Dans la **Figure N°03** chaque ligne représente une variable, on remarque une forte relation positive entre le total des placements réalisés par le DAIP et les deux variables (CID et CIP), ce qui signifie que dans le total des emplois créés, les diplômés (universitaires et

techniciens supérieurs) et les diplômés des **CFPA** occupent une part très importante. Ils représentent respectivement **54% et 42%** (**Figure N°04**) des emplois créés.

Les deux variables : total des placements réalisés par le DAIP et CFI sont très corrélées négativement (**Figure N°03**), ce qui laisse à dire que le marché de travail de la wilaya Tizi Ouzou ne présente pas beaucoup d'opportunité pour les jeunes sans qualification professionnelle en raison de leur niveau faible, ils taillent **4%** uniquement de total des emplois créés (**Figure N°04**) contrairement aux diplômés qui sont très demandés.

Figure N° 05 : La répartition annuelle des placements effectués par le DAIP



Source : Etablie par les données de tableau N°7

On lit dans la **Figure N°05** que les individus c'est-à-dire les années sont bien présentées sur l'axe **F1** qui représente le nombre total des placements effectués par le DAIP selon le type de contrat, il contient **84,71%** de l'information sont obtenus par les coordonnées **des vecteurs propres** de la **matrice des coefficients de corrélation** entre les variables.

On remarque une amélioration dans la création d'emploi par le DAIP selon le type de contrat pour les années **2012, 2013, 2014** et **2015** par rapport aux deux autres années qui restent **2010** et **2011**.

B) Etat des placements effectués par secteur juridique dans le cadre du DAIP pour la période allant de 2010 à 2015

Le tableau ci-dessous représente l'état des placements effectués par secteur juridique dans le cadre du DAIP de T.O au cours de la période 2010-2015 :

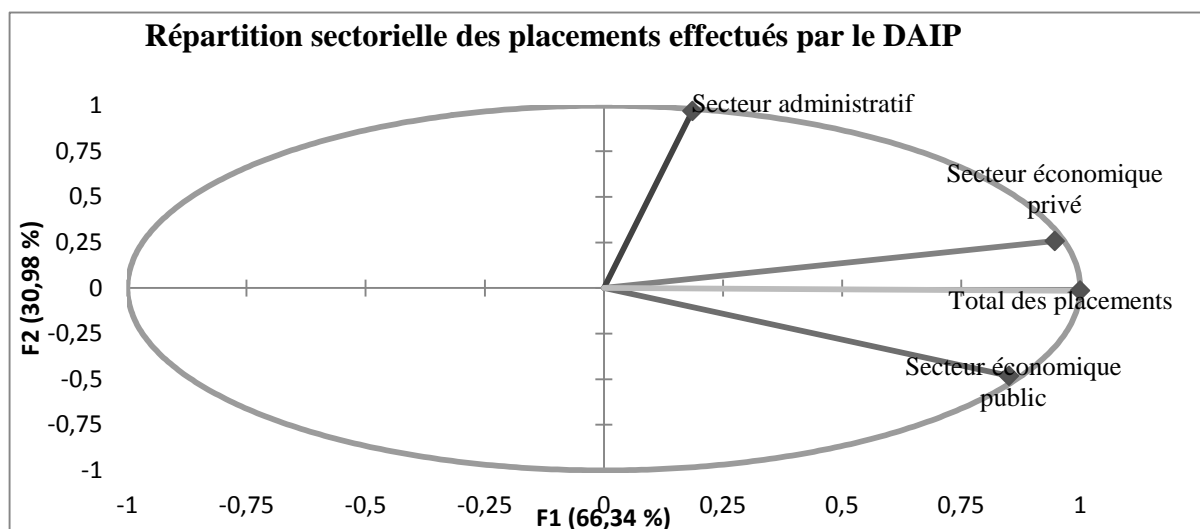
Tableau N°08 : Etat des placements effectués par secteur juridique dans le cadre du DAIP

	Secteur administratif	Secteur économique public	Secteur économique privé	Total
2010	2101	484	6831	9416
2011	4429	211	5871	10511
2012	1772	270	4623	6665
2013	830	321	2277	3428
2014	2076	297	2713	5086
2015	989	253	2757	3999
Total	12197	1836	25072	39105

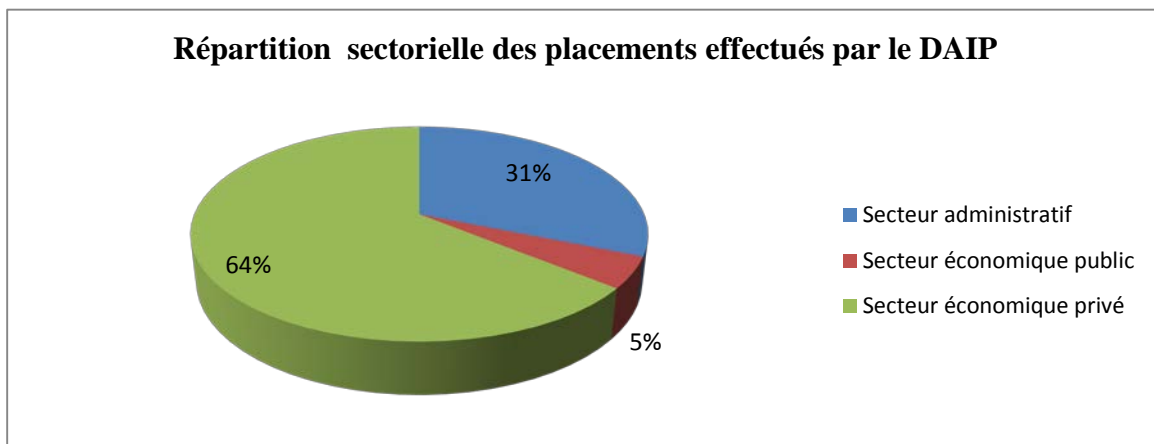
Source : Etablie par les données d'ANEM de T-O

Pour l'explication de ce tableau, on va utiliser les figures ci-dessous élaborés à partir de tableau n°8.

Figure N°6: Répartition sectorielle des placements effectués par le DAIP



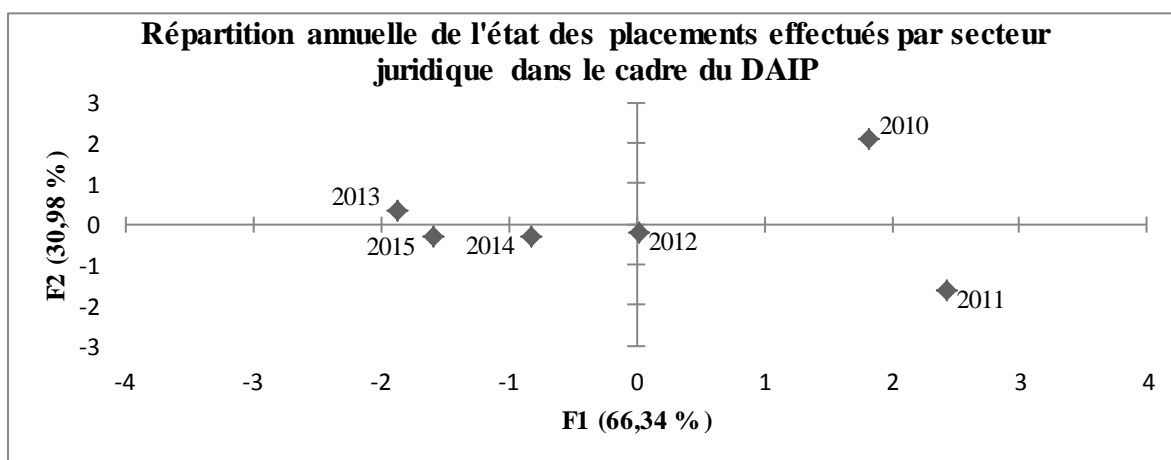
Source : Etablie par les données de tableau N°8

Figure N°7 : Répartition sectorielle des placements effectués par le DAIP

Source : Etablie par les données de tableau N°8

A partir des données ci-dessus, on remarque une forte relation positive entre le nombre de placements réalisés par le DAIP et les placements enregistrés dans le secteur économique privé (**Figure N°6**), ce qui signifie que le nombre de placements se présente en force dans le secteur économique privé, suivi par le secteur administratif montré par sa relation positive avec le nombre total des placements effectués par le DAIP. En effet ils représentent respectivement **64% et 31%** en termes de recrutement (**Figure N°7**).

Enfin les deux points : le nombre total des placements effectués par le DAIP et les placements enregistrés dans le secteur économique public sont proches du cercle, mais dans des positions symétriques, elles sont très corrélées négativement (**Figure N°6**), ceci nous informe que les entreprises publiques sont moins incitées par le DAIP au recrutement des jeunes dans la wilaya Tizi-Ouzou contrairement aux entreprises privées. Elles représentent une part de **5%** en termes de recrutement (**Figure N°7**).

Figure N°8 : La répartition annuelle de l'état des placements effectués par secteur juridique dans le cadre du DAIP

Source : Etablie par les données de tableau N°8

D'après cette figure, les individus sont bien présentés sur l'axe **F1** qui contient **66,34%** d'information. On remarque une forte création d'emploi par secteur juridique dans le cadre de DAIP pour les années **2010, 2011** et **2012** contrairement aux autres années qui suivent.

2.2.2) Agence Nationale de Gestion du Micro-Crédit (ANGEM) :

A) La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANGEM

Le tableau suivant nous indique le nombre des projets financés par le dispositif ANGEM de la wilaya Tizi-Ouzou au cours de trois ans (2014, 2015 et Mai 2016).

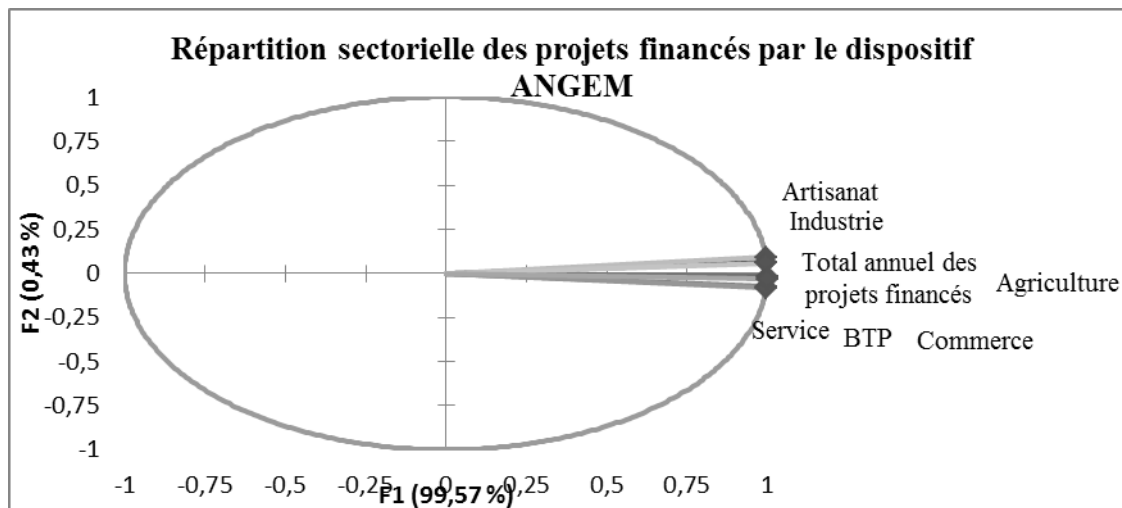
Tableau N°9: Répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANGEM

	2014	2015	Mai 2016	Total secteur
Industrie	3497	3673	3690	10860
BTP	843	931	949	2723
Agriculture	6039	6430	6440	18909
Service	1670	1974	2050	5694
Artisanat	5575	6406	6419	18400
Commerce	226	305	321	852
Total annuel	17850	19719	19869	57438

Source : Etablie par les données de l'ANGEM de T-O

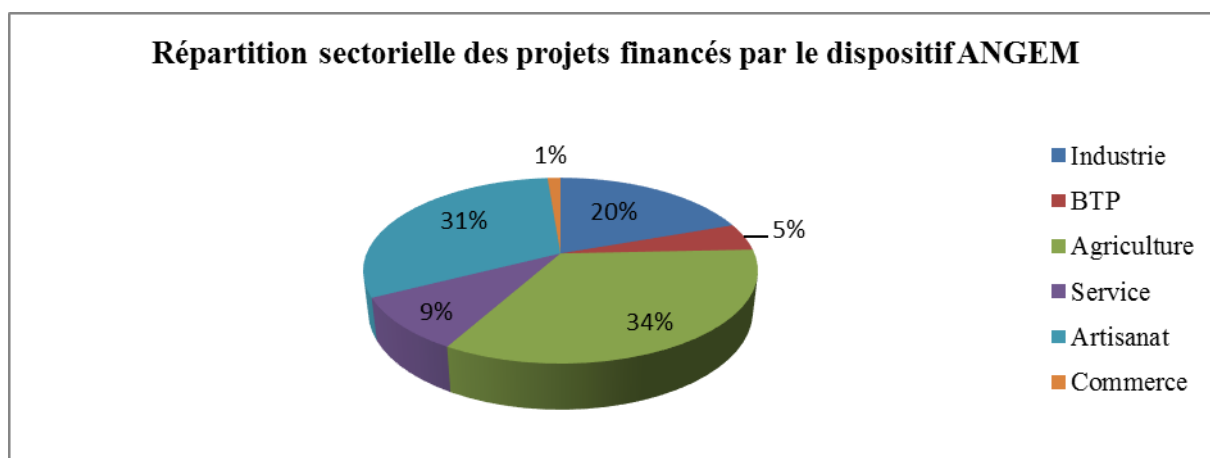
Pour l'explication de ce tableau, on va utiliser les figures ci-dessous élaborés à partir de tableau n°9

Figure N°9 : Répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANGEM



Source : Etablie par les données du tableau n°9

Figure N°10 : Répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANGEM



Source : Etablie par les données du tableau n°9

Sur le graphique du cercle des corrélations, deux variables séparés par un angle (α) égale à 90° sont pas liés « aucune relation positive ou négative ». Si α inférieur à 90° les deux variables sont positivement corrélés, α supérieur à 90° , corrélation négative entre les deux variables, α égale à 180° , la relation est parfaitement négative, enfin si α égale à 0° la relation est parfaitement positive entre les deux variables.

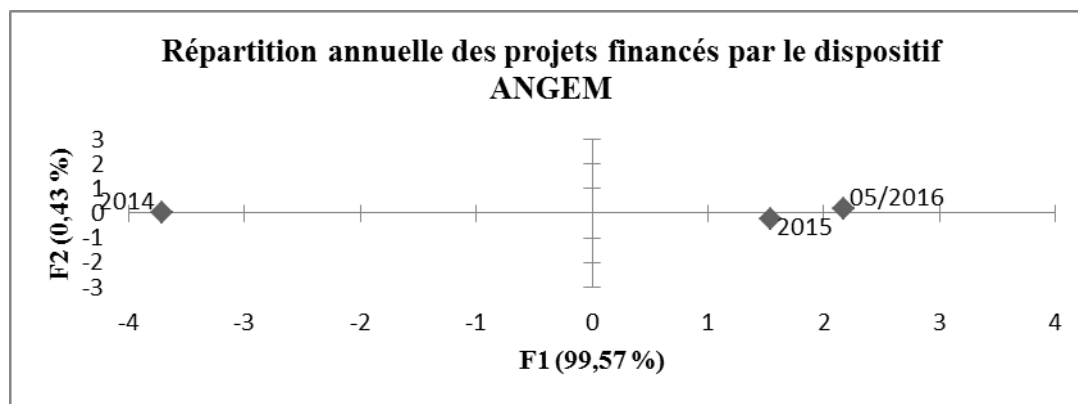
D'après la **Figures N°9**, on remarque que les deux variables : nombre total des projets financés et agriculture sont proches ou confondu (angle de 0°) sont corrélées

positivement (coefficient de corrélation proche de 1), ce qui explique que le secteur de l'agriculture prend une part importante de financement par le dispositif ANGEM suivi par les secteurs d'artisanat et industrie qui présentent aussi une forte relation positive avec nombre total des projets financés. En effet ils occupent respectivement pourcentages suivants : **34%**, **31%** et **20%** (**Figures N°10**).

Les secteurs d'activités : « service, BTP et commerce » présentés sur une même variable dans la **Figure N°9** n'est pas liée au variable qui représente le nombre total des projets financés « une relation parfaitement négative », ce qui laisse à dire que les bénéficiaires de dispositif ANGEM ne sont pas beaucoup plus attirés pour investir dans ses secteurs d'activités même si les profits à réaliser sont relativement plus élevés et important pour le territoire de la wilaya. Ils représentent respectivement **9%**, **5%** et **1%** uniquement des projets financés (**Figures N°10**).

On constat qu'il Ya une exploitation et valorisation des potentialités de territoire de la wilaya Tizi-Ouzou, en agriculture dans le cadre de dispositif ANGEM.

Figure N°11 : La répartition annuelle des projets financés par le dispositif ANGEM



Source : Etablie par les données du tableau n°9

Si nous optons pour une analyse du nombre des projets financés par le dispositif ANGEM il ressort que : le nombre des projets financés à évolués au cours des trois ans, on remarque une amélioration dans le nombre des projets financés par le dispositif ANGEM dans les années **2015** et **Mai 2016** par rapport à l'année **2014**.

B) Les projets financés par sexe dans le dispositif ANGEM :

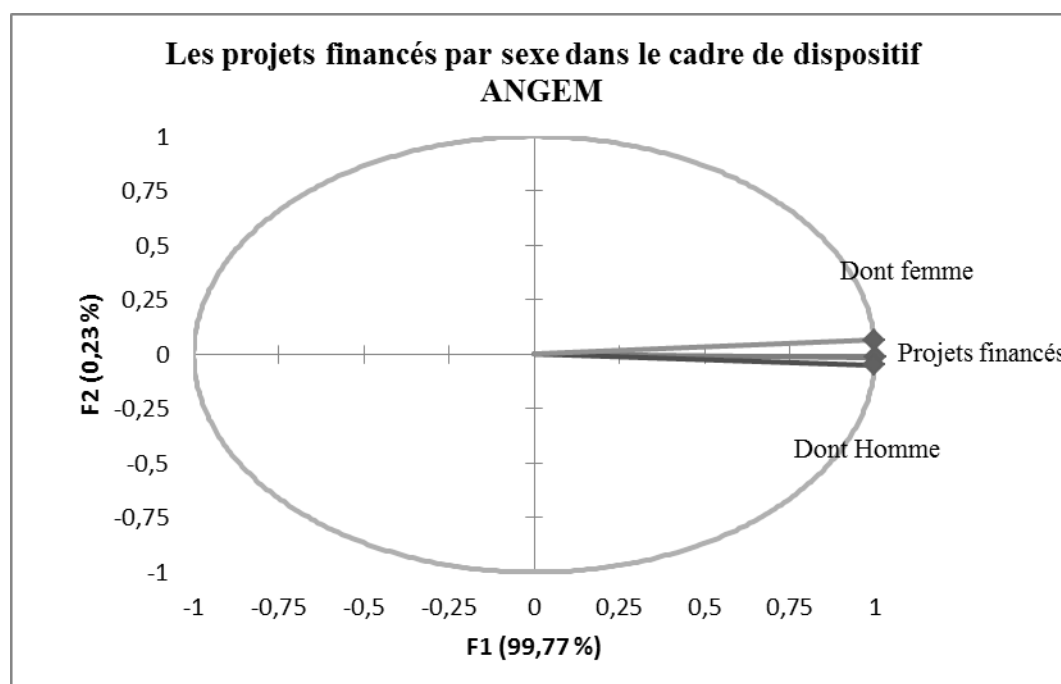
Le tableau suivant représente le nombre projets financés par sexe dans le dispositif ANGEM de au cours de trois ans (2014, 2015 et Mai 2016).

Tableau N° 10: Les projets financés par sexe dans le dispositif ANGEM

	Projets financés	Dont femme	Dont Homme
2014	17850	10564	7286
2015	19719	11884	7835
Mai 2016	19869	11932	7937

Source : Etablie par les données de l'ANGEM de T-O

Pour l'explication de ce tableau, on va utiliser les figures ci-dessous élaboré à l'aide de tableau N°10.

Figure N°12: Les projets financés par sexe dans le dispositif ANGEM

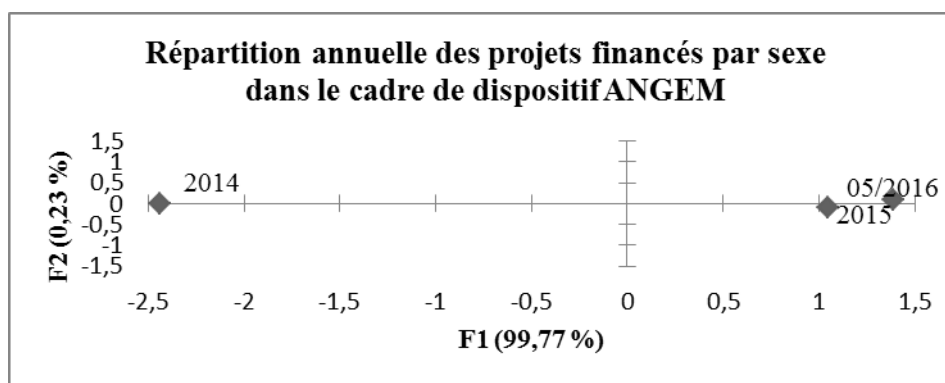
Source : Etablie par les données du tableau n°10

A travers le schéma ci-dessus, on observe une corrélation positive entre le nombre totale des projets financés par le dispositif ANGEM et les projets financés pour femmes, contrairement aux hommes, les projets financés pour ses derniers sont négativement corrélés au nombre total des projets financés par l'ANGEM. Ces résultats expliquent que la majorité

des clientèles bénéficiaires des services de microcrédit représentés par les femmes, ces dernières sont beaucoup plus attirées par les activités à petit profit et à moindre risque « la petite industrie, agriculture et artisanat » et tendent à éviter l'activité à connotation masculin « le secteur BTP »

Delà on pourra dire que l'ANGEM est essentiellement conçue pour la promotion et l'aide des femmes au foyer (souvent analphabète et sans formation, veuve, divorcées...) en vue de créer leurs petites activités nécessitant de petites sommes.

Figure N°13 : La répartition annuelle des projets financés par sexe dans le cadre de dispositif ANGEM



Source : Etablie par les données du tableau n°10

L'axe horizontal **F1** fournit une bonne représentation des données, il conserve le maximum d'information avec **99,77%**. On remarque qu'il y a une amélioration dans le nombre des projets financés par le dispositif ANGEM dans les années **2015** et **Mai 2016** par rapport à l'année **2014**.

C) Répartition sectorielle des emplois créés dans le cadre de dispositif ANGEM :

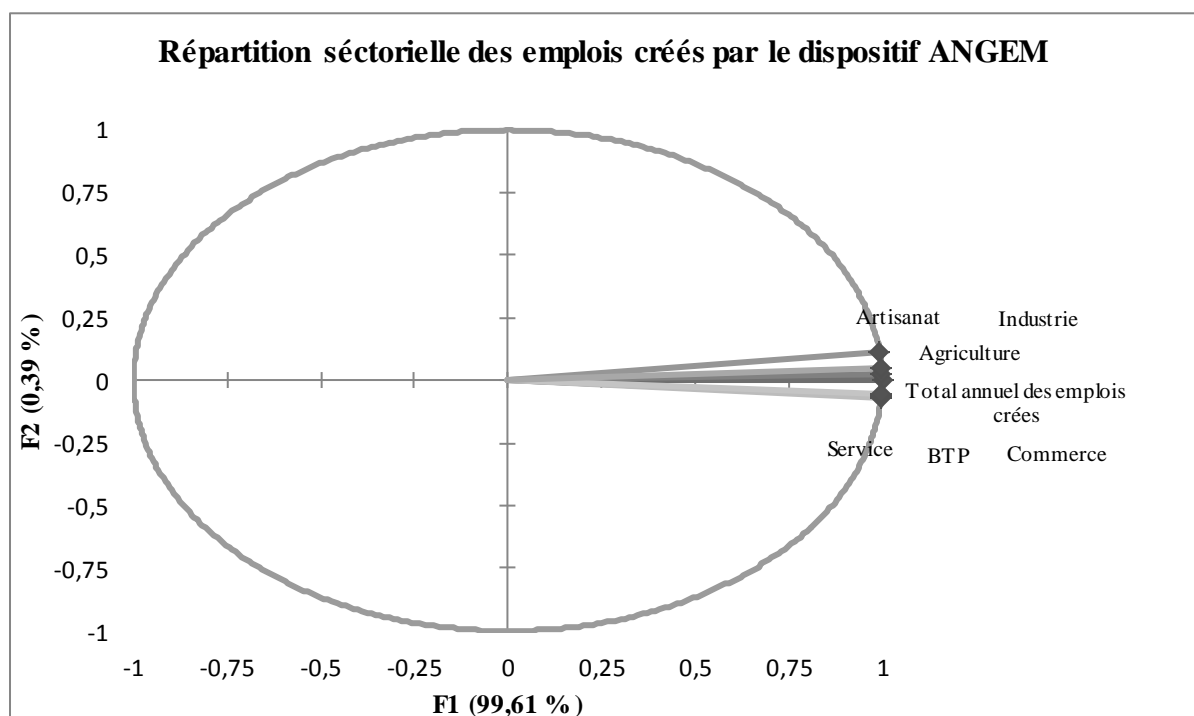
Le tableau suivant représente le nombre d'emploi générés par le dispositif ANGEM de la wilaya Tizi-Ouzou au cours de trois ans (2014, 2015 et Mai 2016).

Tableau N°11 : Répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif ANGEM

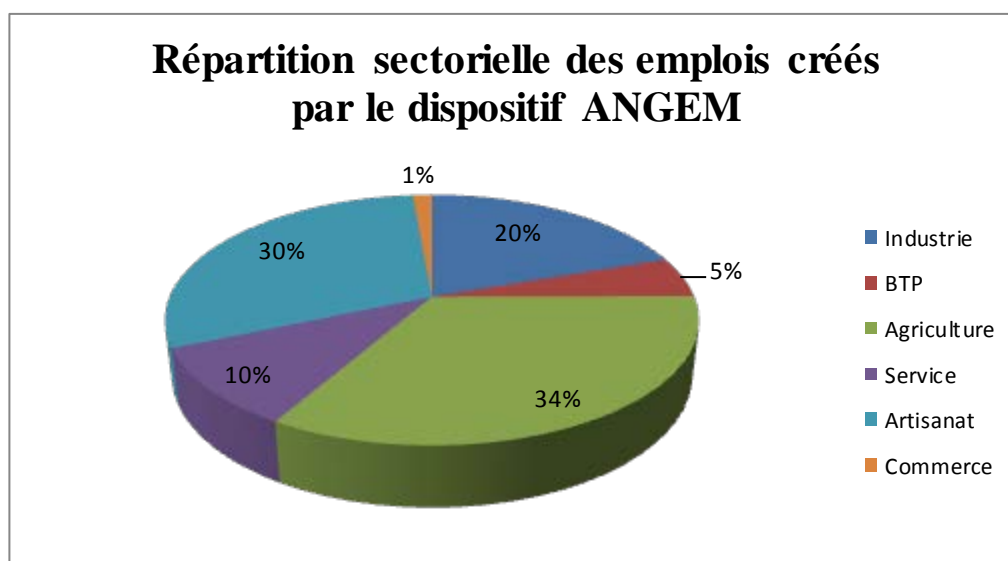
	2014	2015	Mai 2016	Total secteur
Industrie	5248	5467	5478	16193
BTP	1385	1532	1552	4469
Agriculture	8917	9307	9318	27542
Service	2715	3129	3188	9032
Artisanat	8014	8959	8889	25862
Commerce	369	509	527	1405
Total annuel	2664	28903	28952	84317

Source : Etablie par les données de l'ANGEM de T-O

Pour l'explication de ce tableau, on va utiliser les figures ci-dessous élaborés à partir de tableau n°11.

Figure N°14: Répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif ANGEM

Source : Etablie par les données du tableau n°11

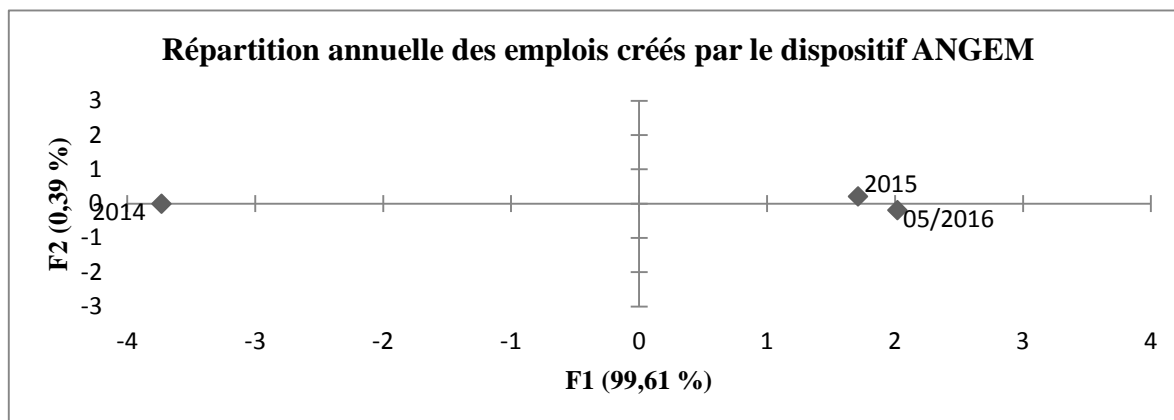
Figure N°15 : Répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif ANGEM

Source : Etablie par les données du tableau n°11

Si nous optons pour une analyse du nombre d'emplois créés par secteur d'activité dans le cadre de dispositif ANGEM, il ressort que : Le nombre d'emplois créés à évolués dans tous les secteurs d'activité au cours des trois années : 2014, 2015 et Mai 2016 « **Tableau n°11** ».

D'après la **figure n°14** on remarque qu'il y a une forte corrélation positive entre le nombre total des emplois créés et les secteurs d'activités « agriculture, artisanat et industrie », ce qui signifié que ces derniers sont des secteurs d'activités générateurs d'emploi. En effet le nombre d'emploi généré dans le secteur d'agriculture est le plus élevé sur tout le long de la période considérée (**34%**) d'emploi créés suivi par le secteur de l'artisanat avec **30%** emplois puis industrie avec **20%** emplois (**Figure n°15**). On remarque aussi une forte corrélation négative entre le nombre total des emplois créés par le dispositif ANGEM et secteurs d'activités « service, BTP et commerce », ceci est justifié par une faible création d'emploi dans ses secteurs en raison de manque d'investissement dans ces types de secteurs d'activités, ils enregistrent respectivement **10%, 5% et 1%** d'emploi créés (**Figure n°15**).

Nous constatons qu'il Ya création de micro entreprises dans les secteurs d'activités : agriculture, industrie et artisanat alors dans le commerce, service et BTP est faible.

Figure N° 16: La répartition annuelle des emplois créés par le dispositif ANGEM

Source : Etablie par les données du tableau n°11

A partir des données de figure ci-dessus, on constate qu'il y a une amélioration de création d'emploi par le dispositif ANGEM dans les années **2015** et **Mai 2016** par rapport à l'année **2014**.

2.2.3) Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC)

B) La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif CNAC :

Le tableau ci-dessous représente la répartition sectorielle des projets financés par le dispositif CNAC sur une période de 04 ans allant de 2011 à 2015.

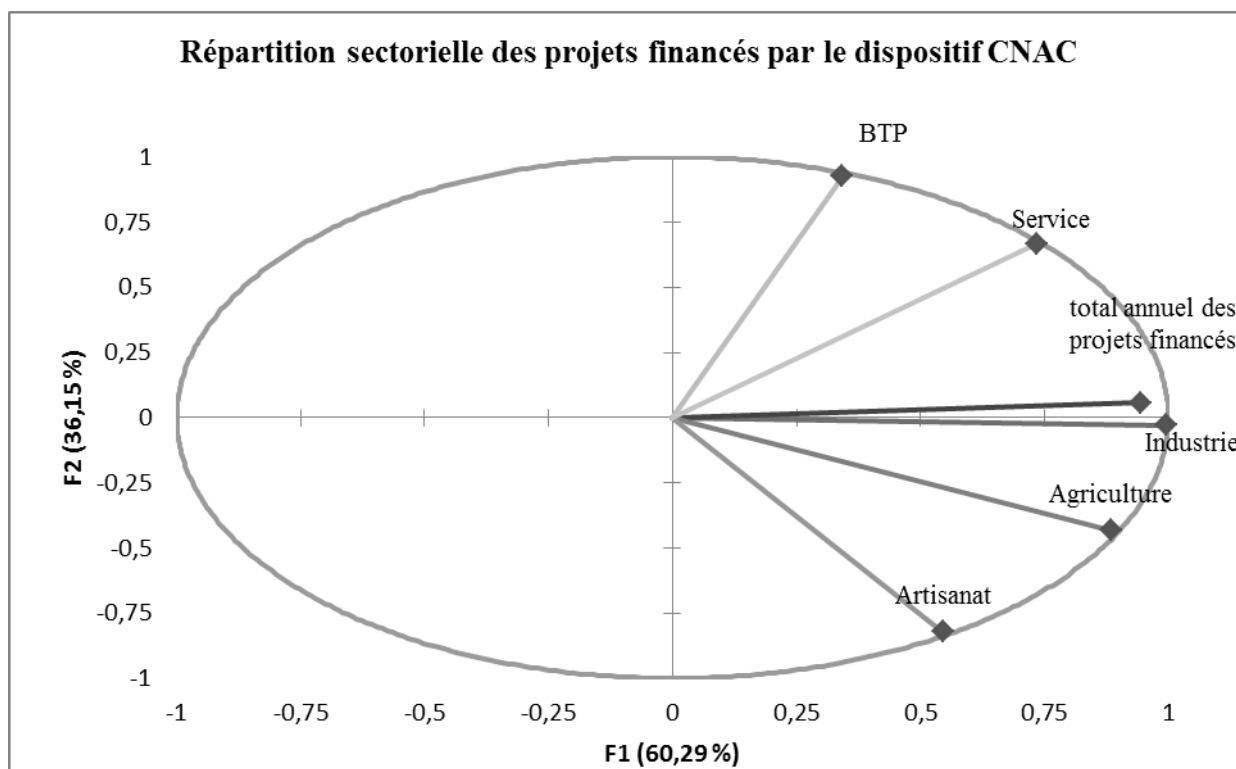
Tableau N°12 : La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif CNAC

	2011	2012	2013	2014	2015	Total secteur
Industrie	58	179	225	303	174	939
BTP	74	175	168	256	133	806
Agriculteur	23	73	104	133	122	455
Services	762	1218	1544	931	270	4725
Artisanat	6	49	75	147	206	483
Total annuel	923	1694	2116	1770	905	7408

Source : Etablie par les données de DEW de T-O

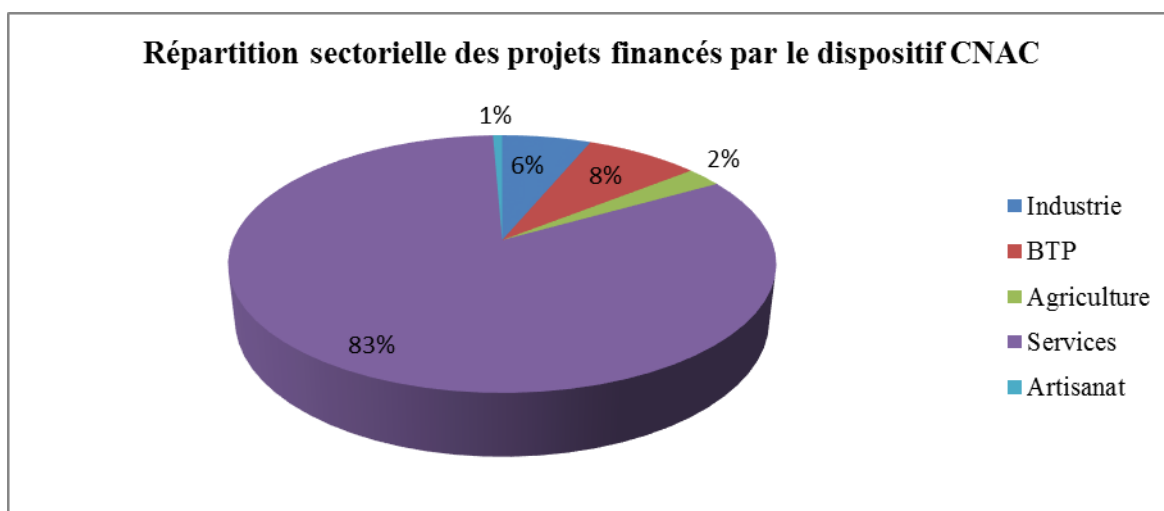
Pour l'explication de tableau, ci-dessus nous avons utilisé les figures ci-dessous élaborés à partir de tableau n°12.

Figure N°17 : La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif CNAC



Source : Etablie par les données du tableau n°12

Figure N° 18: La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif CNAC



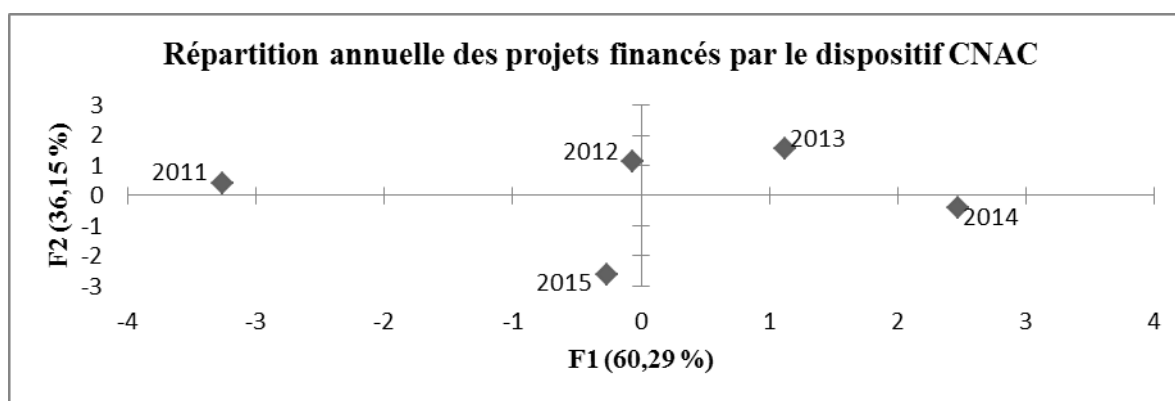
Source : Etablie par les données du tableau n°12

A partir des données ci-dessus, nous remarquons une forte relation positive entre le nombre total des projets financés par le dispositif CNAC et le secteur des services (**Figure N°17**), cela signifie qu'il y a un investissement important dans le secteur des services, en effet il occupe une part de lion en matière de financement par le dispositif CNAC avec **83%**

(**Figure N°18**) suivi par le secteur d'activité BTP marqué par sa relation positive avec le nombre total des projets financés (**Figure N°17**), et avec un pourcentage de **8%** uniquement (**Figure N°18**).

Les autres secteurs qui restent, ils sont très corrélées négativement avec le nombre total des projets financés par la CNAC, ceci est justifié par un faible investissement dans les secteurs d'industrie, agriculture et d'artisanat qui occupent respectivement une part de **6%**, **2%** et **1%** (**Figure N°18**) de financement.

Figure N° 19: Répartition annuelle des projets financés par le dispositif CNAC



Source : Etablie par les données du tableau n°12

On voyant dans la **Figure N°19**, que le nombre des projets financés par le dispositif CNAC est très important au cours des trois années **2012, 2013** et **2014** contrairement dans les années **2011** et **2015**.

B) La répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif CNAC

Le tableau suivant représente le nombre d'emploi générés par le dispositif CNAC au cours de la période allant de 2011 à 2015.

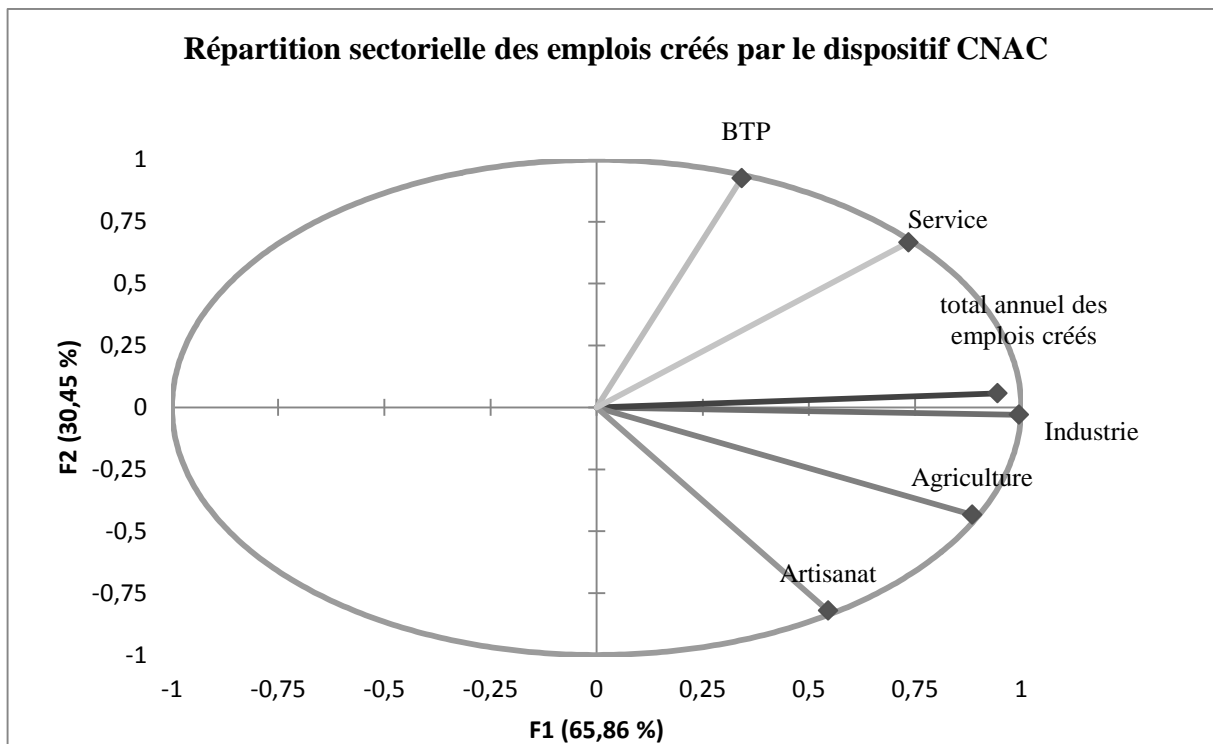
Tableau N°13 : La répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif CNAC

	2011	2012	2013	2014	2015	Total secteur
Industrie	192	577	644	960	592	2965
BTP	349	590	530	875	459	2803
Agriculteur	33	136	177	262	239	847
Services	948	1533	1740	1253	424	5898
Artisanat	25	156	221	473	708	1583
Total annuel	1547	2992	3312	3823	2422	14096

Source : Etablie par les données de DEW de T-O

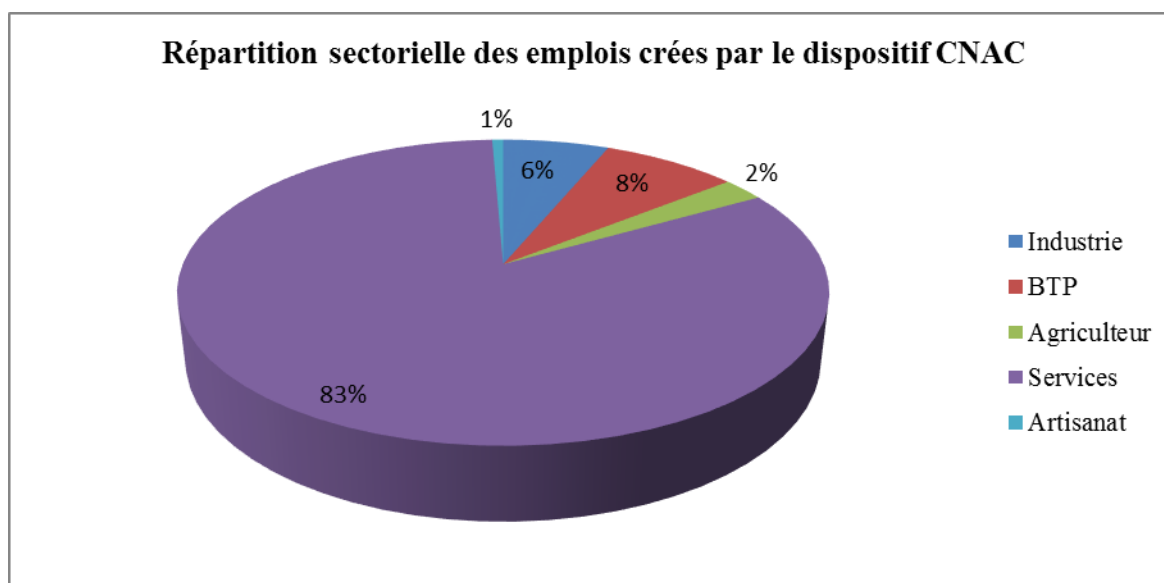
Pour l'explication de ce tableau, on va utiliser les figures ci-dessous élaborés à partir de tableau n°13.

Figure N°20: La répartition sectorielle des emplois créés par la CNAC



Source : Etablie par les données du tableau n°13

Figure N°21: La répartition sectorielle des emplois créés par la CNAC



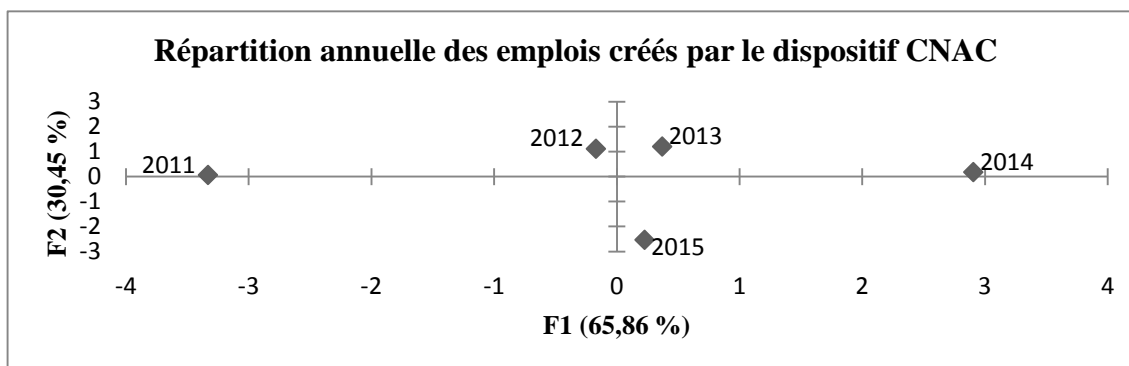
Source : Etablie par les données du tableau n°13

On voyant dans la **Figure N°20** que le nombre total des emplois créés et le secteur de service sont positivement liés, une forte relation positive, ce qui signifié que le secteur des services est le secteur qui crée beaucoup d'emploi, en effet il occupe une part de **83%** (**Figure N°21**) des emplois créés suivi par le secteur de BTP marqué aussi par sa relation positive avec le nombre total des emplois créés (**Figure N°20**) et avec un pourcentage de **8%** uniquement (**Figure N°21**).

Les variables qui représentent les secteurs d'activités : industrie, agriculture et artisanat ne sont pas liés au nombre total des emplois créés, une forte corrélation négative, ceci est justifié par une faible création d'emploi dans ses secteurs en raison de manque d'investissement dans ces types de secteurs d'activités (**Figure N°20**). En effet le total d'emploi crée dans le secteur d'industrie est de **6%**, suivi par le secteur d'agriculture avec **2%** puis l'artisanat avec **1%** uniquement (**Figure N°21**).

On constate qu'il y a création de micro-entreprises dans le secteur de service, alors que dans les autres secteurs est faible.

Figure N°22 : Répartition annuelle des emplois créés par le dispositif CNAC



Source : Etablie par les données du tableau n°13

D'après cette figure, on remarque une amélioration dans le nombre d'emploi créés par le dispositif CNAC à partir de l'année **2012**, ou l'emploi enregistre des taux élevés par rapport à l'année **2011**.

2.2.4) Agence Nationale pour le Soutien de l'Emploi des Jeunes (ANSEJ) :**A) La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANSEJ**

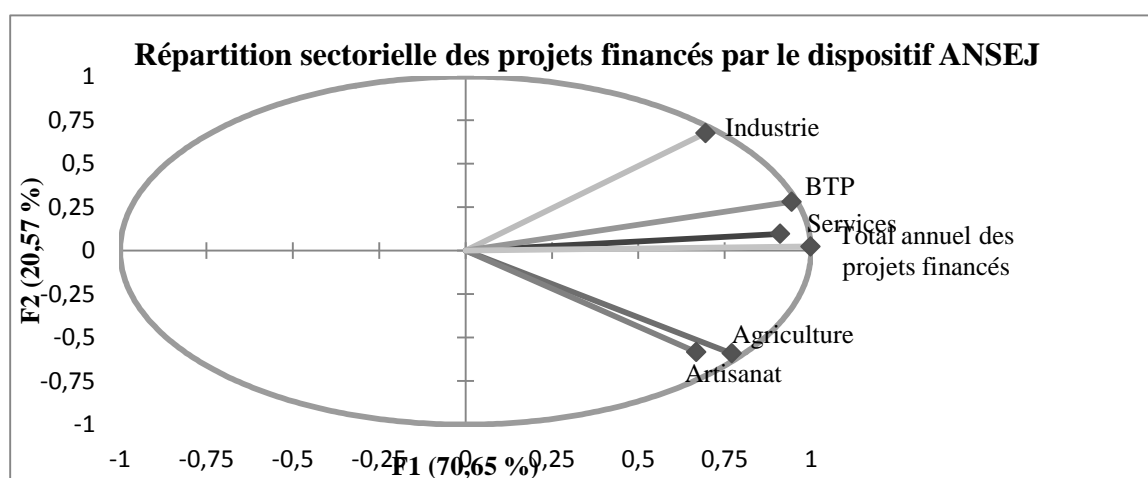
Le tableau ci-dessous nous montre la répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANSEJ, durant la période 2011-2015.

Tableau N°14 : La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANSEJ

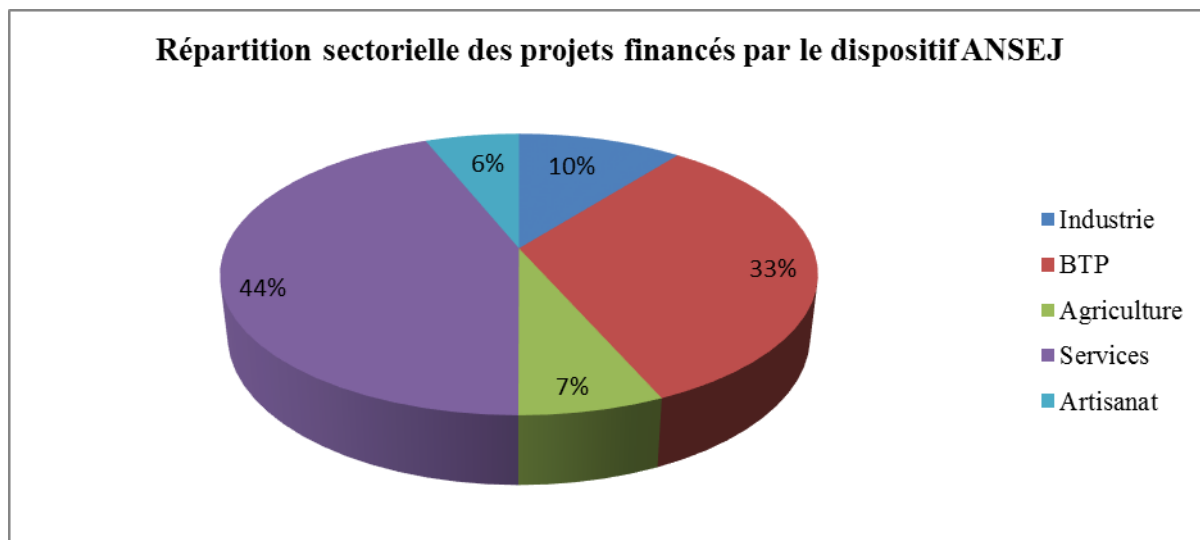
	2011	2012	2013	2014	2015	Total secteur
Industrie	173	380	384	334	267	1538
BTP	533	641	665	587	444	2870
Agriculture	108	197	331	292	238	1166
Services	714	562	812	618	477	3183
Artisanat	99	118	194	96	54	561
Total annuel	1627	1898	2386	1927	1480	9318

Source : Etablie par les données de DEW de T-O

Pour l'explication de ce tableau, on va utiliser les figures ci-dessous élaborés à partir de tableau N°14.

Figure N° 23 : La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANSEJ

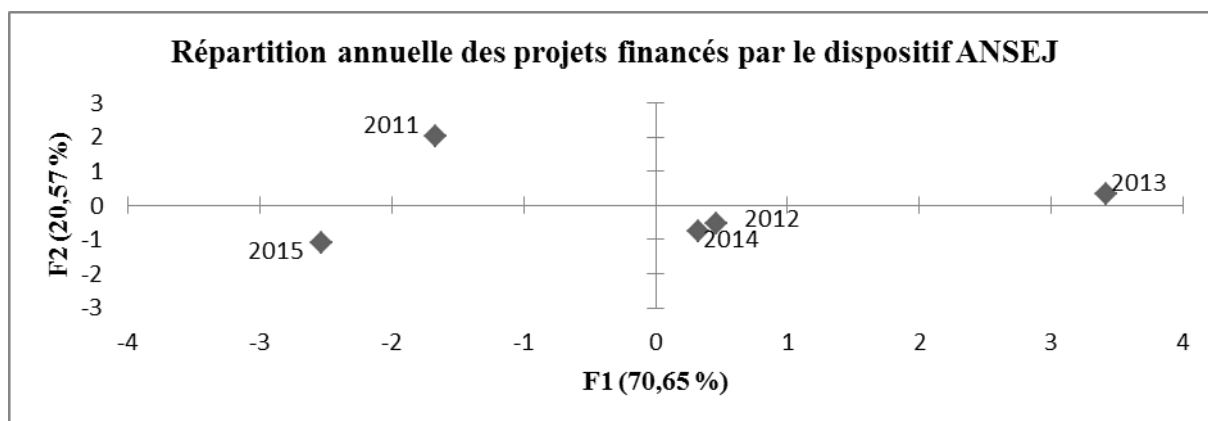
Source : Etablie par les données du tableau n°14

Figure N° 24 : La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANSEJ

Source : Etablie par les données du tableau n°14

A l'étude du graphique N°23 on voit bien que le secteur de service et BTP sont positivement liés au nombre total des projets financés par le dispositif ANSEJ, une forte relation positive, ce qui laisse à dire que le secteur d'activité de service et BTP occupent une part importante de financement par le dispositif ANSEJ, ils représentent respectivement **44%** et **33%** des projets financés (**Figure N°24**) suivis par le secteur d'industrie, représenté par sa relation positive avec le nombre total des projets financés (**Figure N°23**) et avec **10%** uniquement (**Figure N°24**).

Les variables qui représentent le secteur d'activité d'agriculture et artisanat ne sont pas liés au nombre total des projets financés, une forte relation négative (**Figure N°22**), cela signifié que ces secteurs occupent une part très limité de financement par le dispositif ANSEJ, les bénéficiaires de dispositif ANSEJ sont moins attirés pour investir dans ses secteurs. En effet l'agriculture présente une part de **7%** des projets financés suivi par le secteur d'artisanat avec **6%** (**Figure N°23**).

Figure N°25 : Répartition annuelle des projets financés par le dispositif ANSEJ

Source : Etablie par les données du tableau n°14

A travers la figure ci- dessus, on constate qu'à partir de **2012** il y a une augmentation de nombre des projets financés par le dispositif ANSEJ. Toutefois, on remarque qu'il y a des disparités dans cette évolution en **2015**.

B) La répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif ANSEJ

Le tableau ci-dessous représente la répartition sectorielle des emplois générés par le dispositif ANSEJ, au cours de la période allant de 2011 à 2015.

Tableau N°15 : La répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif ANSEJ

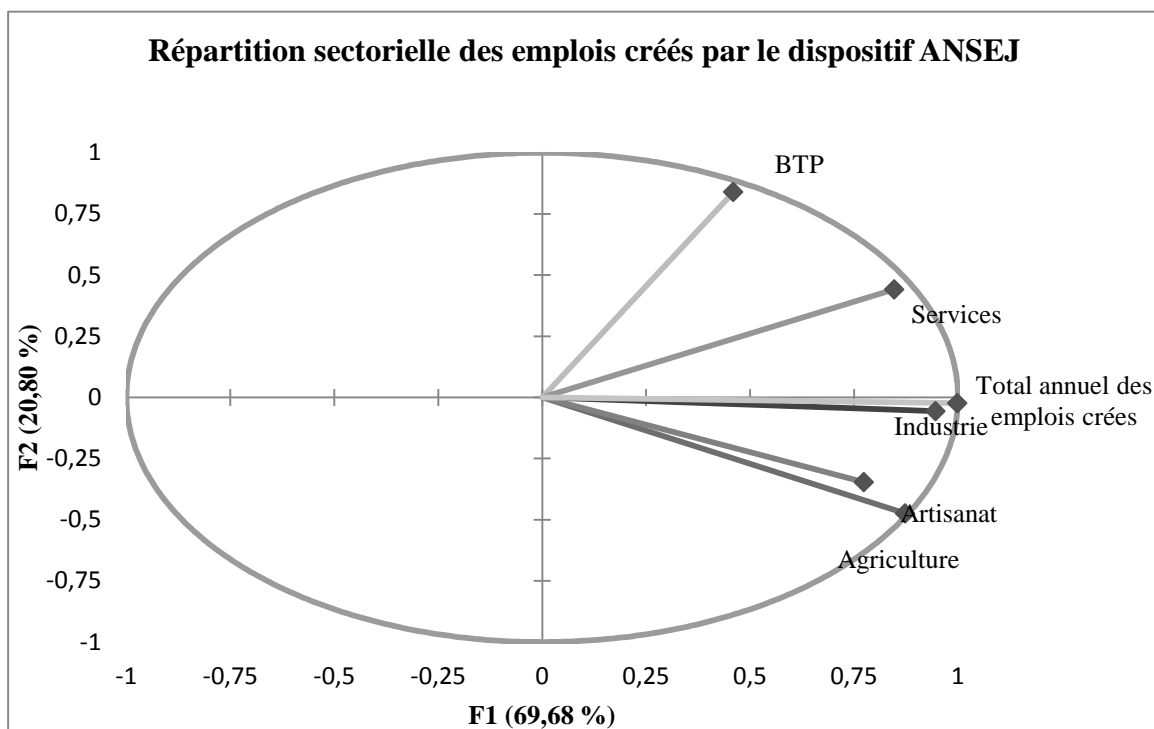
	2011	2012	2013	2014	2015	Total secteur
Industrie	244	1067	1176	1015	804	4306
BTP	1217	1642	1813	1609	1268	7549
Agriculture	197	422	808	735	667	2829
Services	1510	1177	1724	1362	1247	7020
Artisanat	243	350	572	258	153	1576
Total annuel	3411	4658	6093	4979	4139	23280

Source : Etablie par les données de DEW de T-O

Pour une meilleure compréhension de tableau ci-dessus, nous avons utilisés les figures ci-dessous élaborés à partir de tableau N°15.

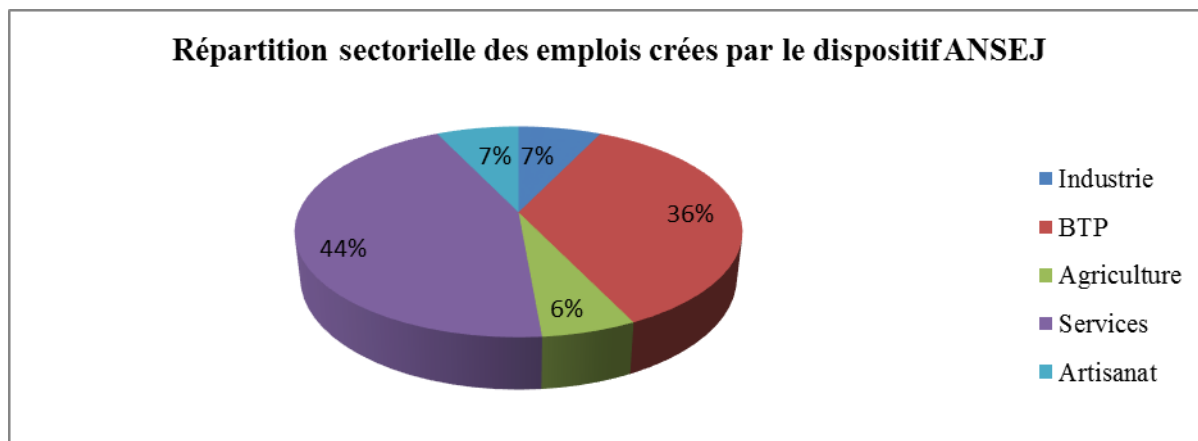
:

Figure N°26 : La répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif ANSEJ



Source : Etablie par les données du tableau n°15

Figure N° 27 : La répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif ANSEJ



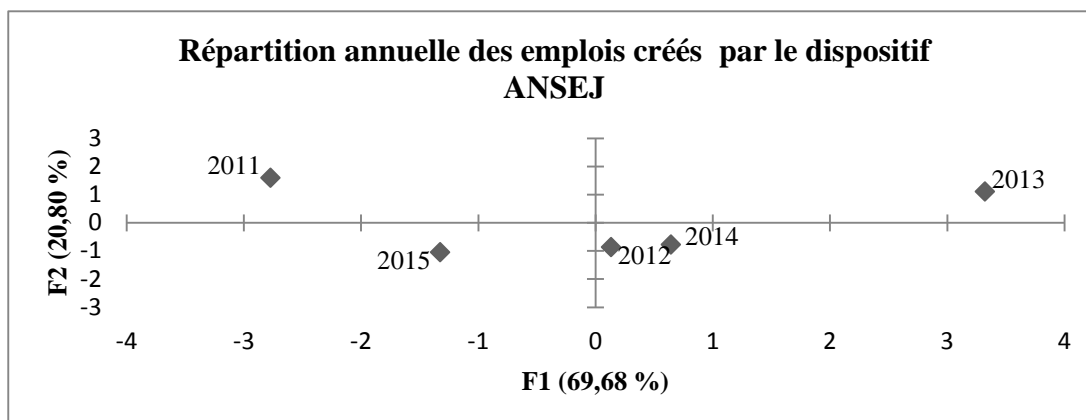
Source : Etablie par les données du tableau n°15

A travers les schémas ci-dessus, on observe une forte corrélation positive entre les secteurs d'activités : service, BTP et le nombre total des emplois créés (**Figure N°26**) contrairement aux secteurs d'activités : industrie, artisanat et agriculture qui sont corrélés négativement au nombre total des emplois créés (**Figure N°26**). Tous sa signifié que les secteurs d'activités service et BTP sont des secteurs générateurs d'emploi dans le cadre de dispositif ANSEJ contrairement aux autres secteurs d'activité qui restent marqués par leurs faible création d'emploi en raison de manque investissement dans ses secteurs. En effet le

secteur de service occupent une part très importante dans la création d'emploi avec un pourcentage de **44%** suivi par le secteur des BTP avec **36%** d'emploi créée, enfin industrie, artisanat et agriculture respectivement avec des pourcentages suivant : **7%,7%** et **6%** en matière de création d'emploi (**Figure N°27**).

On constate qu'il y a création de micro-entreprises dans les secteurs de services et BTP, alors que dans les autres secteurs est faible.

Figure N°28 : La répartition annuelle des emplois créés par le dispositif ANSEJ



Source : Etablie par les données du tableau n°15

D'après la figure ci-dessus, on observe qu'il a une forte création d'emploi par le dispositif ANSEJ dans les années **2012, 2013** et **2014** par rapport aux deux années qui restent **2011 et 2015**.

Conclusion

Le bilan des dispositifs d'emploi nous amène à poser la question de leur efficacité en termes d'objectif, particulièrement, celui de la création d'emploi et des investissements productifs dans un territoire qui recèle d'énormes potentialités naturelles, financières et humaines.

En effet le dispositif DAIP a contribué dans la création d'emploi pour la wilaya Tizi-Ouzou. Malgré ses efforts, en termes de création d'emploi, les résultats demeurent insuffisantes devant les milliers diplômés sortant chaque année dans les centres d'éducation et de formation et qui se trouvent en situation de chômage. Il y a lieu aussi de signaler les contraintes de ce dispositif qui réside dans ses contrats à durée limitée, au sens qu'elles n'offrent pas un emploi permanent.

Les dispositifs CNAC, ANSEJ, et ANGEM ont contribué d'une manière considérable à aider les jeunes chômeurs à se prendre en charge, à créer leur propre emploi et leur propre micro-entreprise. Ils arrivent à impulser une dynamique territoriale au niveau de la wilaya Tizi-Ouzou grâce aux multiples micro-entreprises créées dans divers secteurs d'activités. Cependant, si le chemin parcouru par ces dispositifs montre le succès, il reste toujours quelques choses à dire. On constate qu'il y a création de micro-entreprises beaucoup plus dans le secteur des services, ainsi les secteurs de l'agriculture et de l'industrie représente une faible création de micro-entreprise alors que c'est les secteurs qui créent plus d'emploi.



CONCLUSION GENERALE

Conclusion générale :

A terme de cette contribution, il s'agit de faire une brève présentation des résultats de notre travail compte tenu la problématique de recherche et des hypothèses posées tout au départ pour tirer des enseignements qui s'imposent.

La politique conduite par les pouvoirs publics depuis ces dernières années, à travers particulièrement, la mise en œuvre de volontaires programmes de développement (ANEM, ANSEJ, CNAC, ANGEM et ANDI.....) s'est traduit par un mouvement continue à la baisse du niveau de chômage en Algérie qui est passé de **29,3%** en 1999 à **11,3%** en 2008 et à **11,2%** en 2015.

Notre étude ayant porté sur la politique d'emploi qui s'inscrit dans une logique de lutte contre le chômage et la promotion d'emploi. La problématique de ce mémoire réside dans une démarche de développement territorial, d'évaluer l'impact des dispositifs : DAIP, ANSEJ, CNAC, et ANGEM sur le développement territorial dans la wilaya Tizi-Ouzou.

En effet le Dispositif d'Aide à l'Insertion professionnelle (DAIP) à exercer une influence croissante à l'endroit des jeunes en situation de chômage, plusieurs emplois créés en faveur de ses jeunes. Les dispositifs d'encouragement d'investissement privé (ANGEM, CNAC et ANSEJ), ont fait preuve de son utilités socioéconomique sur le territoire de la wilaya Tizi-Ouzou : création de micro-entreprises, plusieurs prêts octroyés, plusieurs emplois engendrés, ils touchent tous les secteurs d'activités, toute tranches d'âge, participent à l'émancipation de la femme et à l'insertion des jeunes dans la vie active.

Il est clair également que certains effets sont surévalué. Cependant si le chemin parcouru par ces dispositifs montre des succès, il reste jalonné aussi d'échec. L'efficacité de ces différents dispositifs est limitée, même s'ils permettent à leurs bénéficiaires de disposer d'une première expérience professionnelle, ces dispositifs palliatifs de soutien à l'emploi apparaissent insuffisant pour atténuer le problème de chômage.

Il convient de souligner aussi que parmi les diverses micro-entreprises créées dans le cadre des dispositifs : CNAC, ANSEJ, et ANGEM un nombre restreint qui est en relation directe avec les préoccupations territoriales. En effet, les nombreux projets de création d'entreprises encouragés par ses dispositifs sont fixés sur la base de la demande des jeunes entrepreneurs et leurs niveaux de qualification et non en fonction de la demande du territoire de la wilaya.

Notre travail s'est appuyé sur trois hypothèses, la première pose que : **les dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprise constituent une des pièces maîtresses auxquelles le phénomène de développement territorial dans la wilaya Tizi-Ouzou est rattaché.** A travers le traitement de différentes données qu'on a collectées au niveau de la direction d'emploi de la wilaya et l'ANGEM antenne de Tizi-Ouzou on peut conclure que les dispositifs ANSEJ, CNAC, et ANGEM ont été utilisés comme un moyen de création de micro-entreprises pour le territoire de la wilaya Tizi-Ouzou, ils ont contribué d'une manière considérable à aider les jeunes chômeurs à créer leur propre emploi à travers les micro-entreprises. La création de micro-entreprise apparaît comme étant l'un des outils fondamentaux qui permet de développer un territoire, de lui donner une force économique, permet en plus la réalisation de valeur ajoutée et représente comme une solution stratégique pour répondre aux problèmes de chômage.

Vu l'importance de création de micro-entreprise et les externalités positives qu'elle apporte sur le territoire, le développement de ce dernier est rattaché aux dispositifs d'encouragement d'investissement privé.

La création d'entreprise n'est finalement pas aussi facile que les intéressés ont tendance à y croire, en effet il ne suffit pas de vouloir et de se lancer dans sa création. Pour mieux réussir son montage, il faut que le créateur soit un agent de formation et de qualité qui peut avoir une très bonne idée, il est recommandé de suivre respectivement toutes les étapes de la création, d'adapter quelques règles prudentielles, **respecter les grands principes de gestion** et se baser toujours sur le plan prévisionnel préparé avec rigueur qui permet de vérifier la cohérence du projet.

La seconde, **l'application de système d'insertion professionnel est semblable dans toutes les organisations de la wilaya Tizi-Ouzou.** Le système d'insertion professionnel est une politique suivie par l'Etat pour diminuer le chômage et adapter les jeunes diplômés avec la vie professionnelle et cela par l'encouragement des organisations publiques et privées par plusieurs bénéficiaires, et c'est pour ça que l'organisation privée prend sérieusement ce nouveau dispositif (DAIP) qui participe activement dans l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Par contre l'efficacité de ce dispositif reste limitée jusqu'à maintenant dans l'organisation publique.

A côté de DAIP, le dispositif **PID** géré par **l'ADS** en collaboration avec **DAS** prévoit l'insertion des jeunes demandeurs d'emploi âgés entre 19 et 35 ans, diplômés de l'enseignement supérieur et des techniciens supérieurs diplômés de la formation professionnelle pour une durée d'une année renouvelable une seule fois dans tous les secteurs : administratif et économique et privé. Dans le cadre de ce dispositif, les jeunes concernés bénéficient d'une indemnité mensuelle de 10 000 dinars par mois pour les universitaires et 8000 dinars par mois pour les TS. Par ailleurs les analyses de l'ADS ont relevé que la majorité des jeunes diplômés bénéficiaires ont été insérés dans le secteur administratif avec un taux de **81%**.¹En effet l'efficacité de dispositif PID est fortement limitée dans les organisations privées.

Enfin, **Il a une coopération entre les dispositifs de création d'entreprise ANSEJ, ANGEM, CNAC et le dispositif d'amélioration de l'emploi salarié DAIP en matière de création d'emploi.** Le secteur public était le seul pourvoyeur d'emploi jusqu'à la fin des années 1990, aujourd'hui c'est le privé, suite à la mise en place d'une nouvelle stratégie principalement axée sur la promotion d'investissement privé à l'image de la CNAC, l'ANSEJ, l'ANGEM, l'ANDI... il occupe quasiment la première place en la matière après l'administration.

Les dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprise ANSEJ, ANGEM et CNAC ont contribué d'une manière considérable à la création des micro-entreprises dans le territoire de la wilaya T-O. Ces dernières « les micro-entreprises » sont à la recherche d'une main d'œuvre formé et qualifié pour assurer sa pérennité et son développement. Le DAIP vise à enclencher une dynamique de création d'emploi par la mise à la disposition des entreprises privées, publiques et administrations publiques de la wilaya Tizi-Ouzou des jeunes primo-demandeurs d'emploi totalement pris en charge financièrement par l'Etat. La seconde hypothèse confirme que les entreprises privées sont les plus incité aux actions de recrutement par le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, alors il existe une certaine coopération entre les dispositifs d'encouragement d'investissement productif et le dispositif de soutien à la création d'emplois salariés.

¹www.elmoudjahid.com/article_public_le_28/04/2014. Le 24/11/2016

Il a lieu de signaler que certains micro-entreprises privées « Ex : EURL, les bureaux de comptabilités, etc... » créées sans l'aide financier des structures d'encouragement d'investissement productif, sont aussi incitée par le DAIP au recrutement des jeunes primo-demandeurs pour bénéficier des avantage qui offre.

Les micro-entreprises créées dans le cadre des dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprise, peuvent recruter deux **(02)** primo-demandeurs dans le cadre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.



ANNEXES

ANNEXE

Annexe N°01 : Grille indiciaire des traitements

Groupe	Catégorie	Indice minima	INDICED'ECHELON											
			1er	2ème	3ème	4ème	5ème	6ème	7ème	8ème	9ème	10ème	11ème	12ème
D	1	200	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120
	2	219	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	120	131
	3	240	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144
	4	263	13	26	39	53	66	79	92	105	118	132	145	158
	5	288	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173
	6	315	16	32	47	63	79	95	110	126	142	158	173	189
C	7	348	17	35	52	70	87	104	122	139	157	174	191	209
	8	379	19	38	57	76	95	114	133	152	171	190	208	225
B	9	418	21	42	63	84	105	125	146	167	188	209	230	251
	10	453	23	45	68	91	113	136	159	181	204	227	249	272
A	11	498	25	50	75	100	125	149	174	199	224	249	274	299
	12	537	27	54	81	107	134	161	188	215	242	269	295	322
	13	578	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318	347
	14	621	31	62	93	124	155	186	217	248	279	311	342	373
	15	666	33	67	100	133	167	200	233	266	300	333	366	400
	16	713	36	71	107	143	178	214	250	285	321	357	392	428
	17	762	38	76	114	152	191	229	267	305	343	381	419	457
Hors catégorie	Subdivision1	930	47	93	140	186	233	279	326	372	419	465	512	558
	Subdivision2	990	50	99	149	198	248	297	347	396	446	495	545	594
	Subdivision3	1055	53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	580	633
	Subdivision4	1125	56	113	169	225	281	338	394	450	506	563	619	675
	Subdivision5	1200	60	120	180	240	300	360	420	480	540	600	660	720

	Subdivision6	1280	64	128	192	256	320	384	448	512	576	640	704	768
	Subdivision7	1480	74	148	222	296	370	444	518	592	666	740	814	888

Annexe N°02 : Grille des niveaux de qualification

Groupe	Catégorie	Niveau de qualification	
D	1	Inférieur ou égal à la 6ème année fondamentale.	
	2	7ème année fondamentale. 8ème année fondamentale.	
	3	Certificat de formation professionnelle spécialisée "CFPS" (7ème AF-8ème AF + formation de 12 mois). 9ème année fondamentale.	
	4	Brevet d'enseignement fondamental "BEF" ou brevet d'enseignement moyen "BEM".	
	5	Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) (9ème année fondamentale +12 à 18 mois de formation). 1ère année secondaire.	
	6	Certificat de maîtrise professionnelle (CMP). 2ème année secondaire.	
C	7	3ème année secondaire. 2ème année secondaire + 12 mois de formation. 1ère année secondaire + 24 mois de formation.	
	8	Baccalauréat. Diplôme de technicien.	
B	9	Baccalauréat + 24 mois de formation.	
	10	Diplôme de technicien supérieur. Diplôme d'études universitaires appliquées D.E.U.A. Baccalauréat + 36 mois de formation.	
A	11	Licence. Licence (système LMD). Diplôme d'études supérieures (DES).	
	12	Diplôme de l'école nationale d'administration.	
	13	Baccalauréat + 5 années de formation supérieure. Master (système LMD). Licence + Post-graduation spécialisée.	
	14	Magister. Diplôme de l'école nationale d'administration (nouveau régime).	
	15	Catégorie réservée aux grades de promotion.	
	16	Doctorat en médecine générale.	
	17	Catégorie réservée aux grades de promotion.	
	Hors catégorie	Subdivision 1	Magister (pour l'accès aux grades de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique). Doctorat. Doctorat d'Etat.
		Subdivision 2	Diplôme d'études médicales spécialisées (DEMS).
		Subdivision 3	Diplôme d'études médicales spécialisées (DEMS) pour l'accès aux grades de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.
Subdivision		Subdivision réservée aux grades de promotion.	

		4	
		Subdivision 5	Doctorat en sciences médicales (DESM)
		Subdivision 6	Habilitation universitaire.
		Subdivision 7	Subdivision réservée aux grades de promotion.

Annexe N° 03 : Nombre de dossiers déposés, projets financés et les emplois générés par secteur d'activité dans le cadre du dispositif ANSEJ de T.O pour la période allant de 2011 à 2015

Agence Nationale pour le Soutien de l'Emploi des Jeunes

Tizi-Ouzou

Nombre des dossiers déposés au niveau de dispositif ANSEJ :

Années	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Secteur d'activité						
Industrie	636	496	492	496	228	2348
BTP	1027	753	819	578	343	3520
Agriculteur	1362	354	622	608	192	3138
Services	11043	946	1011	994	341	14335
Artisanat	538	175	93	110	58	974
Total	14606	2724	3037	2786	1162	24315
Dont femmes	911	347	323	423	179	2183

Projets financés par secteur d'activité dans le cadre de dispositif ANSEJ :

Années	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Secteur d'activité						
Industrie	173	380	384	334	267	1538
BTPH	533	641	665	587	444	2870
Agriculteur	108	197	331	292	238	1166
Services	714	562	812	618	477	3183
Artisanat	99	118	194	96	54	561
Total	1627	1898	2386	1927	1480	9318
Dont femmes	118	162	235	201	217	933

Evolution d'emplois créés par le dispositif ANSEJ :

Années	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Secteur d'activité						
Industrie	244	1067	1176	1015	804	4306
BTPH	1217	1642	1813	1609	1268	7549
Agriculteur	197	422	808	735	667	2829
Services	1510	1177	1724	1362	1247	7020
Artisanat	243	350	572	258	153	1576
Total	3411	4658	6093	4979	4139	23280
Dont femmes	287	503	693	337	630	2450

Annexe N° 04 : Nombre de dossiers déposés, projets financés et les emplois générés par secteur d'activité dans le cadre du dispositif CNAC de T.O pour la période allant de 2011 à 2015

Caisse Nationale d'Assurance Chômage

Tizi-Ouzou

Nombre des dossiers déposés au niveau de dispositif CNAC :

Années	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Secteur d'activité						
Industrie	757	411	518	335	88	2109
BTPH	667	337	273	222	68	1567
Agriculteur	707	170	332	283	120	1612
Services	4963	469	515	500	173	6620
Artisanat	15	49	153	260	124	601
Total	7109	1436	1791	1600	573	12509
Dont femmes	661	291	349	283	113	1697

Projets financés par secteur d'activité dans le cadre de dispositif CNAC :

Années	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Secteur d'activité						
Industrie	58	179	225	303	174	939
BTPH	74	175	168	256	133	806
Agriculteur	23	73	104	133	122	455
Services	762	1218	1544	931	270	4725
Artisanat	6	49	75	147	206	483
Total	923	1694	2116	1770	905	7408
Dont femmes	84	169	200	285	180	918

Evolution d'emplois créés par le dispositif CNAC :

Années	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Secteur d'activité						
Industrie	192	577	644	960	592	2965
BTPH	349	590	530	875	459	2803
Agriculteur	33	136	177	262	239	847
Services	948	1533	1740	1253	424	5898
Artisanat	25	156	221	473	708	1583
Total	1547	2992	3312	3823	2422	14096
Dont femme	204	322	353	728	636	2243

Annexe N°05 : Nombre de dossiers déposés, entreprises créées, emploi prévus, entreprises démarrées et emplois réels dans le cadre du dispositif CNAC de T.O pour la période 01/01 au 31/ 12/2010

Caisse Nationale d'Assurance Chômage

Tizi-Ouzou

Indicateurs	Dossiers déposés	Entreprises créées	Emploi prévus	Entreprises démarrées	Emploi réels
Du 01/01 au 31/ 12/2010	2401	639	1224	99	141

Annexe N°06 : Nombre de dossiers déposés, traités, validés, financés et en instance et les emplois générés par secteur d'activité dans le cadre du dispositif ANGEM de T.O pour la période allant de 2014 à Mai 2016

Agence Nationale de Gestion du Micro-Crédit

Tizi-Ouzou

Bilan de l'ANGEM pour les trois années 2014, 2015 et Mai 2016

Bilan 2014 :

Rubrique Secteur	Dossiers déposés	Dossiers traités	Dossiers validés	Dossiers financés	Dossiers en instances	Emplois générés
Industrie	5456	5358	4649	3497	98	5248
BTPH	1363	1292	1249	843	71	1385
Agriculture	10704	10664	9203	6039	40	8917
Service	3485	3411	2979	1670	74	2715
Artisanat	7243	7104	6180	5575	139	8014
Commerce	1043	814	951	226	229	369
Total	29294	28643	25211	17850	651	26648
Dont Femmes	17999	17720	14162	10564	279	14870

Bilan 2015 :

Rubrique Secteur	Dossiers déposés	Dossiers traités	Dossiers validés	Dossiers financés	Dossiers en instance	Emplois générés
Industrie	5660	5494	4904	3673	166	5467
BTPH	1476	1419	1357	931	57	1532
Agriculture	11113	10999	9491	6430	114	9307
Service	4001	3993	3458	1974	8	3129
Artisanat	7810	7678	6644	6406	132	8959
Commerce	1288	1285	1240	305	3	509
Total	31348	30868	27094	19719	480	28903
Dont Femmes	19141	19103	15482	11884	38	16596

Bilan 25 /Mai/ 2016 :

Rubrique Secteur	Dossiers déposés	Dossiers traités	Dossiers validés	Dossiers financés	Dossiers en instance	Emplois générés
Industrie	5778	5632	5040	3690	146	5478
BTPH	1550	1492	1428	949	58	1552
Agriculture	11185	11121	9612	6440	64	9318
Service	4129	4121	3586	2050	8	3188
Artisanat	7975	7880	6846	6419	95	8889
Commerce	1405	1367	1322	321	38	527
Total	32022	31613	27834	19869	409	28952
Dont Femmes	19560	19547	15924	11932	13	16672

Annexe N° 07 :Le nombre des recrutements enregistrés sur contrat de travail dans le cadre du dispositif DAIP de T.O pour la période allant de 2010 à

2015

Agence Nationale d'Emploi

Tizi-Ouzou

Période	Convention signées	CID			CIP	CFI	Total
		UNIV	TS	Total			
2010	601	326	159	485	353	08	846
2011	1525	815	269	1084	923	121	2128
2012	2541	1164	297	1461	1310	178	2949
2013	2966	1593	275	1868	1413	78	3359
2014	2475	1396	123	1519	1007	170	2696
2015	2372	1240	134	1374	1078	78	2530
Total	12480	6534	1257	7791	6084	633	14508

Annexe N° 08 :Etat des placements effectués par secteur juridique et type de contrats dans le cadre du dispositif DAIP de T.O pour la période allant de 2010 à 2015

Agence Nationale d'Emploi

Tizi-Ouzou

Période	Secteur	Type de contrat							Total
		CID		CIP		CFI			
		UNIV	TS	Diplôm Format	Niv Second	CFI chant	CFI. Art	CFI. E/PRO	
2010	Sect.Adm	643	136	139	34	1149	-	-	2101
	Sect.Econo -Public	104	48	240	92	-	-	-	484
	Sect.Econo -Privé	1908	574	3703	632	-	14	-	6831
2011	Sect.Adm	1561	828	1072	747	221	-	-	4429
	Sect.Econo -Public	96	18	73	24	-	-	-	211
	Sect.Econo -Privé	2111	489	2485	720	-	66	-	5871
2012	Sect.Adm	279	63	116	149	1165	-	-	1772
	Sect.Econo -Public	123	27	84	36	-	-	-	270
	Sect.Econo -Privé	2030	298	1675	562	-	58	-	4623
2013	Sect.Adm	106	17	40	25	642	-	-	830
	Sect.Econo -Public	108	38	82	93	-	-	-	321

	Sect.Econo -Privé	1006	84	828	282	-	77	-	2277
2014	Sect.Adm	1110	91	149	52	674	-	-	2076
	Sect.Econo -Public	97	23	129	46	-	01	01	297
	Sect.Econo -Privé	1255	80	910	295	-	119	54	2713
2015	Sect.Adm	129	13	10	06	831	-	-	989
	Sect.Econo -Public	123	24	56	45	-	00	05	253
	Sect.Econo -Privé	1390	71	764	305	-	84	143	2757
Total		14179	2922	12555	4145	4682	419	203	39105

Sect.Adm : Secteur Administratif

Sect.Econo-Public : Secteur Economique-Public

Sect.Econo-Privé : Secteur Economique-Privé

UNIV: Universitaires

TS : Technicien Supérieur

Diplôme-format : Diplômés des centres de formation

Niv-Second : Niveau secondaire

CFI.Chant : CFI chantier

CFI.Art : CFI artisanat

A decorative scroll graphic with a white background and a thin black border. The scroll is unrolled in the center, with the top and bottom edges curving upwards and downwards respectively. The text is centered within the unrolled portion.

REFERENCES
BIBLIOGRAPHIQUES

REFERENCE BIBLIOGRAPHIE

I. Ouvrages :

1. **ARTUS Patrick, MUET Pierre-Alain** : « Théories du Chômage », édition ECONOMICA, Paris, 1995 ;
2. **BARABEL Michel, MEIRE Olivier** « **MANAGEOR** », édition DUNOD, Paris, 2006 ;
3. **BENHAYOUM Gilbert et LAZZERI Yvette** : « L'évaluation des politiques d'emploi », édition Que sais-je ?, Paris, Août 1998 ;
4. **CHARPAIL Christine, KLEIN Tristan, ZILBERMAN Serge** : « Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires », édition DARES, Février 2005 ;
5. **HDDIGUI El Mostafa** : « La gestion de ressources humaines dans le secteur d'éducation », édition EPS, Décembre 2006 ;
6. **HOANG- NGOC Liêm**: « Les politiques d'emploi », édition Seuil, Paris, 2005;
7. **J. GAUTIE**: « Les politiques d'emploi : les marges étroite de lutte contre le chômage », édition Vuibert, Paris, 1996;
8. **L'HORTY Yannick** : « Les nouvelles politiques d'emploi », édition découvert, Paris, 1996.
9. **MUSETTE Mohamed Saib, ISLI Mohamed Arezki, HAMMOUDA Nacer Eddine** : « Programme des emplois en Afrique : marché du travail et emploi en Algérie, éléments pour une politique nationale de l'emploi, profil de pays », édition OIT et BIT, Alger, Octobre 2003 ;
10. **Organisation Coopérative de Développement Economique** : « L'étude de L'OCDE sur l'emploi : faite analyse stratégique », édition OCDE, 1996 ;
11. **POURCEL Patrice**: « Le chômage », édition Bréal, Paris, 2002 ;
12. **STUDER Nicolas et BROCAS Anne-Marie** « Méthodes d'évaluation des politiques publiques, acte du séminaire » édition Drees, Paris, 2009-2010 ;

II. Articles :

1. **BENABDERRAHMANE Lyes et GUECHI Habiba** « Le chômage en Algérie : Aspect théorique et réalité économique », Université de M'sila ;
2. **COTELETTE Patrick** « Les politique de l'emploi », université Strasbourg, publié le 29/09/2008 ;
3. **Dr Hamza CHERIF ALI** « Population et emploi en Algérie, tendances récentes et perspectives » ;
4. **Eva HRBACHOVA** « GRH en République Tchèque et en France dans le secteur public » Article publié en 2001 ;
5. **Lamia BENHABIB** : « Promouvoir l'emploi des jeunes : quelles politiques en Algérie ? », Université Paris-Est Créteil, ERUDITE ;
6. **Lamia BENHABIB** : « Le chômage des jeunes en Algérie : l'enjeu des inégalités de diplôme et genre »,2012 ;
7. **Maxime MORENO** « Gestion des Ressources Humains », Article publie en janvier 2008 ;
8. **Mohamed Saib MUSETTE**: « Le marché du travail en Algérie : une vision nouvelle ? », édition CREAD, Alger ;
9. **Moundir LASSASSI et Nacer-Eddine HAMMOUDA** : « 50 ans d'indépendance : quelle évolution de la situation du marché de travail en Algérie ? » CREAD, 2012 ;
10. **Rafik Boukha-Hassen** (University of Oran and CREAD - Algeria) et **Fatiha Talahite** (CEPN/CNRS and University Paris XIII- France): « Labour Market and Economic Growth in Algéria », European University Institute, 2007 ;
11. **Rosa LOUGGAR** : « Le microcrédit à travers le dispositif ANGEM et son impact en Algérie », UMMTO ;
12. **Olivier CHARDON et Dominique GOUX** « La nouvelle définition européenne du chômage BIT », Article publié en 2003 ;
13. **Omar BABOU** : « L'économie informelle en Algérie : approche par une enquête mixte dans la wilaya Tizi Ouzou », Université Mouloud MAMMARI de Tizi Ouzou ;

14. **Omar BELKHEIRI** : « Gestion des ressources humaines », Support de cours, 2011-2012 ;
15. **Youghourta BELLACHE** : « Le secteur informel en Algérie : approche, acteurs et déterminants », Université Bejaia, 2013 ;
16. **ZERKAK Sabrina et MEKHMOUKH Sakina** « La question du chômage et de la promotion de l'emploi en Algérie », université Béjaia 2002.

III. Thèse :

1. **ASMANI Arezki** : « La gestion des carrières et sa relation avec la satisfaction et la motivation du personnel de l'entreprise publique algérienne : cas ENIEM », Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention du diplôme de magister en science économiques, Option : management des entreprises, Université Mouloud MAMMERY Tizi Ouzou ;
2. **BEKHTAOUI Assia**: « Analyse statistique d'emploi et chômage cas de la wilaya d'Oran : enquête emploi auprès des ménages 2007 », Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister, Spécialité démographie, Option : production et analyse quantitative des données, université d'Oran, 2010-2011 ;
3. **BELKACEM Asma** : « Impact du dispositif CNAC sur le développement territorial et l'entrepreneuriat dans la wilaya Tizi Ouzou », Mémoire de master en science économiques, spécialité Management Territorial et Ingénierie de Projet, Option : Management des services publics territoriaux, sous la direction de Malika AHMED ZAID, Université Mouloud MAMMERY Tizi Ouzou, 2013-2014 ;
4. **BELDJELALIA Nabil** « La gestion des carrières dans la fonction publique Algérienne : cas des administrations Algériennes « la direction des Moudjahidines, la direction du tourisme et l'artisanat » », Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un diplôme de magister en science économiques, Option : management des RH, université Oran, 2013-2014 ;
5. **BEJAOUI Sayfeddine** : « Evaluation des politiques d'emploi », thèse pour l'obtention du grade de docteur en science économique, école doctorale de DAUPHINE, centre de recherches LEDA-DIAL, 20 décembre 2013 ;
6. **BOURICHE Lahcène** : « Les déterminants du chômage en Algérie : une analyse économétrique (1980-2009) », Mémoire en vue de l'obtention de thèse de doctorat en science économiques, Option : Economie de développement, université Aboubekr Tlemcen, 2012-2013 ;

7. **DEMRS Jacynthe:** « La gestion des ressources humaines et le nouveau management public : opinions des gestionnaires fédéraux et provinciaux », Mémoire en vue de l'obtention du grade de Maître ès science (M.Sc.) en science politique, université de Montréal, Faculté des arts et sciences, 27 Avril 2001 ;
8. **FIRLAS Mohammed :** « Impact des politiques d'aide à l'entrepreneuriat sur l'émergence d'esprit d'entreprise chez les jeunes cas : ANSEJ de Tizi Ouzou », Mémoire de magister en science de gestion, Option Management des entreprises, université Mouloud MAMMERI Tizi Ouzou, Juin 2012 ;
9. **KEDEROUCI Sabah :** « Administration et performance : Le cas de l'administration Algérienne », Mémoire de magister en science de gestion, Spécialité gestion et ressources humains, université Tlemcen, 2009-2010 ;
10. **KICHOU Djedjiga :** « L'impact des pratiques de gestion des RH sur la performance de l'entreprise, cas de l'entreprise Algériennes » Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un diplôme de magister en science économiques, Option management des entreprises, Université Mouloud MAMMERI Tizi Ouzou 2014-2015 ;
11. **LEGHIMA Amina:** « La gestion des carrières et sa relation avec la satisfaction et la motivation du personnel de l'entreprise publique Algérienne : Cas de l'ENIEM », Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en sciences économiques, Option : management des entreprises, université Mouloud MAMMERI de Tizi Ouzou ;
12. **MEHDID Yamina, BAHRI Abou-Bakr :** « Management stratégique des ressources humaines et leur efficacité dans le système d'insertion professionnel », Projet de fin d'étude en vue de l'obtention d'une licence en management des ressources humaines, Option : gestion des ressources humaines, université Aboubekr BELKAID Tlemcen, 2013-2014.
13. **MENAI Ahmed:** « Le chômage : Théorie-Pratique-Remèdes, cas de l'Algérie », Mémoire en vue de l'obtention de doctorat d'Etat, université d'Alger, 04/07/2013 ;

IV. Textes législatifs et réglementaires

1. Constitution de la République Algérienne Démocratique et Populaire : JORADP N°76 du 8 décembre 1996 modifié par la loi N°02-03 du 10 avril 2002 JORADP N° 25 du 14 avril 2002 et la loi N°08-19 du 15 novembre 2008 JORADP N°63 du 16 novembre ;
2. Loi N° 90-09 du 07-04-1990 relative à la wilaya ;

3. Décret exécutif N° 03-288 du 06 septembre 2003 modifiant et complétant le décret exécutif N° du 08 septembre 1996 portant création et fixant les statuts de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes ;
4. Décret exécutif N°04-02 du 03 janvier 2004 fixant les conditions et les niveaux des aides accordées aux chômeurs-promoteurs âgés de 35 ans à 50 ans ;
5. Décret exécutif N° 04-15 du 22 janvier 2004 fixant les conditions et le niveau d'aide accordée aux bénéficiaires du micro crédit ;
6. Décret exécutif N° 04-15 du 22 janvier 2004 portant la création et fixant le statut du fonds de garantie mutuelle des micro-crédits ;
7. Décret présidentiel, N° 07-304, fixant la grille indiciaires des traitements et le régime de rémunérations des fonctionnaires ;
8. Décret exécutif N° 08-126 du 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle ;
9. L'instruction interministérielle N° 06 du 10 juin 2003 relative aux modalités d'organisation des concours, examen et tests professionnels ;
10. L'ordonnance N°01-04 de 20 août 2001 relative à l'organisation, la gestion et la privatisation des entreprises publiques définit les entreprises publiques ;
11. L'ordonnance N°06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général sur la fonction publique.

V. Documents divers :

1. **Abdelmadjid BOUZIDI** : « Panorama des économies maghrébines contemporaines : Mauritanie-Maroc-Algérie-Tunisie-Lybie », Centre National D'étude et D'analyse pour la planification ;
2. Bureau d'information, des données et statistiques budgétaires et des équilibres locaux/DPSB : « Annuaire statistique de la wilaya Tizi Ouzou, année 2013 », édition juin 2014/N°29 ;
3. **OCDE** « l'étude de l'OCDE sur l'emploi, données et explications, évolution des marchés du travail et facteurs de changement » ;
4. **Quotidien** « El Moudjahid » Publie le 28/04/2014

VI. Site Web :

1. <http://www.ansej.org.dz>
2. <http://www.education et devenir.fr/IMG>
3. <http://www.ons.dz>
4. <http://www.wikipedia.htm>
5. www.andi.dz/PDF/monographie/tizi_ouzou.pdf
6. www.anem.dz
7. www.angem.dz
8. www.esse-alger.dz/Support-de-cours-domaines-de-la-sphere-publique
9. www.cnac.dz
10. www.ceriste.sndl.dz



***LISTE DES TABLEAUX,
FIGURES ET CARTES***

LISTE DES ANNEXES, TABLEAUX, FIGURES, ET CARTES UTILISES

I. Liste des tableaux :

Tableau N°01 : Analyse comparative entre l'école classique et l'école de relations humaine	19
Tableau N°02 : Evolution de l'emploi selon les secteurs économiques hors agriculteur de 1967 à 1985 (en milliers)	54
Tableau N°03 : Evolution de chômage entre 1999-2015.....	55
Tableau N°04 : Tableau récapitulatif des modes de financement ANGEM.....	71
Tableau N°05 : Le découpage administratif de la wilaya Tizi-Ouzou.....	75
Tableau N°06 : Répartition sectorielle de nombre des projets financés et emplois créés par le dispositif ANDI.....	81
Tableau N°07 :Placements effectués dans le cadre du DAIP selon le type de contrat	84
Tableau N°08 :Etat des placements effectués par secteur juridique dans le cadre du DAIP	87
Tableau N°09 : Répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANGEM	89
Tableau N°10 : Les projets financés par sexe dans le dispositif ANGEM	92
Tableau N°11 : Répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif ANGEM	94
Tableau N°12 : La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif CNAC	96
Tableau N°13 : La répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif CNAC.....	98
Tableau N°14 : La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANSEJ	101
Tableau N°15 : La répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif ANSEJ.....	103

II. Liste des figures :

Figure N°01 : La pyramide des besoins de Maslow	16
Figure N°02 : Evolution de taux de chômage en Algérie	56
Figures N°03 : La répartition des placements effectués dans le cadre du DAIP selon le type de contrat.....	85
Figures N°04 :La répartition des placements effectués dans le cadre du DAIP selon le type de contrat.....	85
Figure N°05 : La répartition annuelle des placements effectués dans le cadre de DAIP.....	86
Figure N°06 :Répartition sectorielle des placements effectués par le DAIP	87
Figure N°07 : Répartition sectorielle des placements effectués par le DAIP	88
Figure N°08 :La répartition annuelle de l'état des placements effectués par secteur juridique dans le cadre du DAIP	89
Figure N°09 : Répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANGEM	90
Figure N°10 : Répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANGEM	90
Figure N°11 :La répartition annuelle des projets financés par le dispositif ANGEM	91
Figure N°12 : Les projets financés par sexe dans le dispositif ANGEM.....	92
Figure N°13 :La répartition annuelle des projets financés par sexe dans le cadre de dispositif ANGEM	93
Figure N°14 :Répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif ANGEM	94
Figure N°15 : Répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif ANGEM.....	95
Figure N°16 :La répartition annuelle des emplois créés par le dispositif ANGEM.....	96
Figure N°17 : La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif CNAC	97
Figure N°18 : La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif CNAC.....	97
Figure N°19 :Répartition annuelle des projets financés par le dispositif CNAC.....	98
Figure N°20 : La répartition sectorielle des emplois créés par la CNAC	99
Figure N°21 : La répartition sectorielle des emplois créés par la CNAC	99
Figure N° 22 :Répartition annuelle des emplois créés par le dispositif CNAC	100
Figure N° 23 : La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANSEJ	101

Figure N° 24 : La répartition sectorielle des projets financés par le dispositif ANSEJ	102
Figure N° 25 : Répartition annuelle des projets financés par le dispositif ANSEJ	103
Figure N° 26 : La répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif ANSEJ	104
Figure N° 27 : La répartition sectorielle des emplois créés par le dispositif ANSEJ	104
Figure N° 28 : La répartition annuelle des emplois créés par le dispositif ANSEJ	105

III. Liste des cartes :

Carte N°01 : Le découpage administratif de la wilaya Tizi Ouzou	76
--	----

IV. Liste des annexes :

Annexe N°01: Grille indiciaire des traitements	111
Annexe N°02 : Grille des niveaux de qualification	112
Annexe N°03 : Nombre de dossiers déposés, projets financés et les emplois générés par secteur d'activité dans le cadre du dispositif ANSEJ de T.O pour la période allant de 2011 à 2015	113
Annexe N°04 : Nombre de dossiers déposés, projets financés et les emplois générés par secteur d'activité dans le cadre du dispositif CNAC de T.O pour la période allant de 2011 à 2015	115
Annexe N°05 : Nombre de dossiers déposés, entreprises créées, emploi prévus, entreprises démarrées et emplois réels dans le cadre du dispositif CNAC de T.O pour la période 01/01 au 31/ 12/2010.....	116
Annexe N°06 : Nombre de dossiers déposés, traités, validés, financés et en instance et les emplois générés par secteur d'activité dans le cadre du dispositif ANGEM de T.O pour la période allant de 2014 à Mai 2016	117
Annexe N°07 : Le nombre des recrutements enregistrés sur contrat de travail dans le cadre du dispositif ANEM de T.O pour la période allant de 2010 à 2015	118
Annexe N° 08 : Etat des placements effectués par secteur juridique et type de contrats dans le cadre du dispositif ANEM de T.O pour la période allant de 2010 à 2015	119

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE	1
Chapitre I : Gestion des Ressources Humaines (GRH) dans la sphère publique	6
Introduction	6
Section I: Cadre général et analyse théorique sur la GRH	7
1.1. Définition de la GRH	7
1.2. Historique de la GRH	8
1.3. Les dimensions de la GRH	19
1.4. Les attributions de la GRH	21
1.5. Les objectifs de la GRH	22
Section II : La GRH dans le secteur public	24
2.1. Généralités sur le secteur public	24
2.2. Les spécificités de GRH dans le secteur public en Algérie	27
2.3. Les garanties, les droits, et les obligations de fonctionnaire	40
Conclusion.....	42
Chapitre II : La politique publique d'emploi au niveau spatial	43
Introduction	43
Section I : Cadre générale sur la stratégie de lutte contre le chômage	44
1.1. Les fondements théoriques de la politique d'emploi	44
1.2. Typologie et objectifs des politiques de l'emploi	48
1.3. Les acteurs de la politique d'emploi	49

1.4. L'évaluation de la politique d'emploi :	50
Section II : La politique publique d'emploi en Algérie	53
2.1. Evolution de l'emploi et de chômage en Algérie :	53
2.2. Les moyens de lutte contre le chômage :	57
Conclusion.....	72
Chapitre III : L'analyse de l'impact de politique d'emploi sur le développement territorial dans la wilaya Tizi Ouzou	73
Introduction	73
Section I : Le territoire de la wilaya Tizi-Ouzou et ses potentialités	74
1.1. Présentation générale du territoire de la wilaya Tizi Ouzou :	74
1.2. Les potentialités du territoire de la wilaya Tizi Ouzou en termes d'investissement et de création d'emploi	78
Section II: Essai d'évaluation des dispositifs de création d'emploi sur le développement territorial de la Wilaya Tizi Ouzou	82
2.1. La méthodologie d'investigation utilisée dans l'évaluation de l'impact des dispositifs ANSEJ, ANGEM, CNAC, et ANEM sur le développement territorial dans la wilaya Tizi Ouzou	82
2.2. Analyse et interprétation des données collectés auprès les dispositifs : ANGEM, ANEM et DEW et voir ses effets sur le territoire de la wilaya Tizi-Ouzou	84
Conclusion.....	106
CONCLUSION GENERALE	107
ANNEXE	111
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	121
LISTE DES ANNEXES, TABLEAUX, FIGURES ET CARTES	127
TABLE DES MATIERES	130