

Les jeunes diplômés face au chômage : Expérience algérienne

الشباب الخريجين في مواجهة البطالة: التجربة الجزائرية

Hanane BOURADA, Université Tlemcen, Algérie

تاريخ التسليم: (2015/10/23)، تاريخ القبول: (2015/12/25)

Le résumé:

L'emploi des jeunes demeure précaire car les emplois occupés par les jeunes sont souvent moins bien rémunérés, rarement contractualisés et peu couverts par un régime de protection sociale.

L'enjeu aujourd'hui est de réussir à faire de l'emploi des jeunes non pas une contrainte à surmonter, mais une véritable opportunité de valorisation de nos ressources humaines pour qu'elles deviennent le levier du développement économique et social de notre pays.

Parce qu'elle touche toutes les sphères de l'économie et du social, cette question revêt une réelle complexité. De ce fait, son traitement requiert à la fois de la modestie, du pragmatisme dans l'approche, de l'audace et de la créativité dans les propositions ainsi qu'un effort continu d'évaluation et d'adaptation des mesures en fonction des contextes et des réalités territoriales.

La lutte contre le chômage des jeunes est l'un des fondements du pacte social. Elle doit faire l'objet d'un traitement volontariste et déterminé, à même de concevoir et de mettre en œuvre des solutions durables en phase avec les réalités algériennes

Mots clés :

L'emploi, le chômage, marché du travail, les jeunes diplômés.

إن العمل عند الشباب لا يزال غير مستقر لأن الوظائف التي يشغلها كثيرا ما تكون أقل أجرا، نادرا ما تكون تعاقدية كما أنها غير مشمولة بنظام الحماية الاجتماعية. إن التحدي الآن هو النجاح في توفير مناصب عمل للشباب، التي تمثل فرصة حقيقية لتنمية مواردنا البشرية من أجل أن تتحول إلى محركات للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلد. لأنه يمس جميع قطاعات الاقتصاد والاجتماع، وهو موضوع ذو حقيقة معقدة.

ونتيجة لذلك، فإن معالجته تقتضي كل من الحدثة والواقعية في المنهج، الجرأة والإبداع في الاقتراحات، كذلك بذل جهد متواصل في التقييم وتكييف الإجراءات في ضوء الظروف والأوضاع الإقليمية، حيث أن مكافحة بطالة الشباب هو أحد دعائم القطاع الاجتماعي، لذلك قمنا باقتراح حلول دائمة تتماشى والواقع الجزائري.

الكلمات الدالة:

العمل، البطالة، سوق العمل، الشباب الخريجين.

Introduction :

L'emploi constitue aujourd'hui l'une des préoccupations centrales des pouvoirs publics et se pose comme critère d'évaluation fondamental de toute politique économique . Les raisons généralement admises de l'importance ainsi conférée au rôle de l'emploi sont de plusieurs ordres :

-Des raisons économiques, par la contribution du travail à la richesse de la nation, richesse proportionnelle au degré de mobilisation et au niveau de qualification du potentiel de main d œuvre du pays.

-Des raisons sociales, par le rôle de l'emploi dans la réduction de la pauvreté, la satisfaction des besoins fondamentaux, l'intégration sociale et l'épanouissement individuel.

-Des raisons politiques, par l'adhésion collective des individus au développement de la société dans le cadre d'institutions dont ils se sentent partie prenante.

Pour toutes ces raisons et surtout pour les effets négatifs et dangereux que l'on ne cesse d'observer dans le pays et dans le monde lorsqu'elles ne sont pas sérieusement prises en considération (stagnation économique, pauvreté, exclusion et instabilité politique) les gouvernements s'attachent de plus en plus à faire de l'emploi l'objectif majeur de leur politique économique et sociale sachant que leur action est avant tout jugée sur leur capacité à répondre à ce besoin essentiel de la société.

Le chômage des diplômés semble être un paradoxe dans une économie qui fonctionne encore avec une proportion importante de main – d'œuvre occupée sans aucun niveau. Il est certes moins important par rapport à la population globale au chômage en Algérie mais il a induit deux phénomènes sociaux particulièrement préjudiciables : la dévalorisation sociale des diplômés, la réussite sociale n'apparaissant plus nécessairement liée à la réussite scolaire et l'impulsion d'un fort courant d'émigration des jeunes diplômés vers l'étranger.

Le document s'articule de la façon suivante :

- 1- Effets du printemps arabe sur l'emploi des jeunes
- 2- Le Programme d'Emploi des Jeunes en Algérie
- 3- Situation du marché du travail en Algérie : Une tentative d'évaluation des dispositifs
- 4- Insertion des diplômés dans le marché du travail.
- 5- Comment lutter contre le chômage des jeunes diplômés : Quelques recommandations

1. Effets du printemps arabe sur l'emploi des jeunes :

La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes (15-24 ans) au Maghreb a pris de l'ampleur depuis une dizaine d'années pour en arriver à être un déclencheur des mouvements de révoltes du « printemps arabe ». Il n'est en effet pas anodin que cette vague de revendications ait été initiée par l'immolation par le feu d'un jeune diplômé universitaire tunisien à la suite d'une altercation avec un policier à propos de son activité « Informelle » de vendeur ambulant. La persistance et l'aggravation des difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail au cours de la dernière décennie ont généré un malaise profond entre la jeunesse, notamment les plus diplômés, et la société.ⁱ

Bien que l'Algérie ait été épargnée par ces mouvements de renversement des régimes, les manifestations durant le premier trimestre 2011 dans le pays ont conduit les autorités à prendre des décisions importantes devant encourager l'emploi des jeunes. Beaucoup de facilités ont été accordées pour favoriser l'insertion des jeunes.ⁱⁱ

2. Le Programme d'Emploi des Jeunes en Algérie: trois générations déjà : D'après Mohammed Saïd musette le programme d'emploi des jeunes. Le dispositif d'emploi des jeunes en Algérie a connu trois générations principales :

2.1. La première génération (1989-1997) : lancée dans le sillage de la révolte d'Octobre 1988, a donné naissance à une série de mesures visant, au mieux, à atténuer les effets négatifs du PAS sur le marché du travail, avec des pertes d'emploi importantes. Les dispositifs, non testés, ont été lancés dans la précipitation sans effets sur le marché de l'emploi. Ce n'est qu'en 1994 avec la création des institutions nouvelles, tels la CNAC pour l'assurance chômage, l'ADS pour le filet social, et l'ANSEJ pour la promotion des micro-entreprises que cette première génération a contribué positivement à réduire les effets négatifs des réformes économique engagées sur l'emploi.ⁱⁱⁱ

2.2. La deuxième génération (1998-2007) : consiste en la maturation des certaines mesures et ce n'est qu'à partir de 1998 qu'on assiste à un redéploiement des agences, avec un marché de l'emploi encore fragilisé. L'ensemble des dispositifs est revu et corrigé. Dans le rapport de l'OIT (2003), une première configuration de la politique nationale de l'emploi (et du travail) a été élaborée, avec la mise en perspective de l'ensemble

des acteurs. Les autorités algériennes découvrent en 2007, que malgré la reprise économique et l'investissement lourd consacré, les effets ne se traduisaient pas encore sur la résorption d'un malaise profond chez les jeunes en particulier. Le niveau du chômage des jeunes reste encore important, malgré la baisse de la moyenne nationale.

2.3. La troisième génération des dispositifs date de 2008 à ce jour :

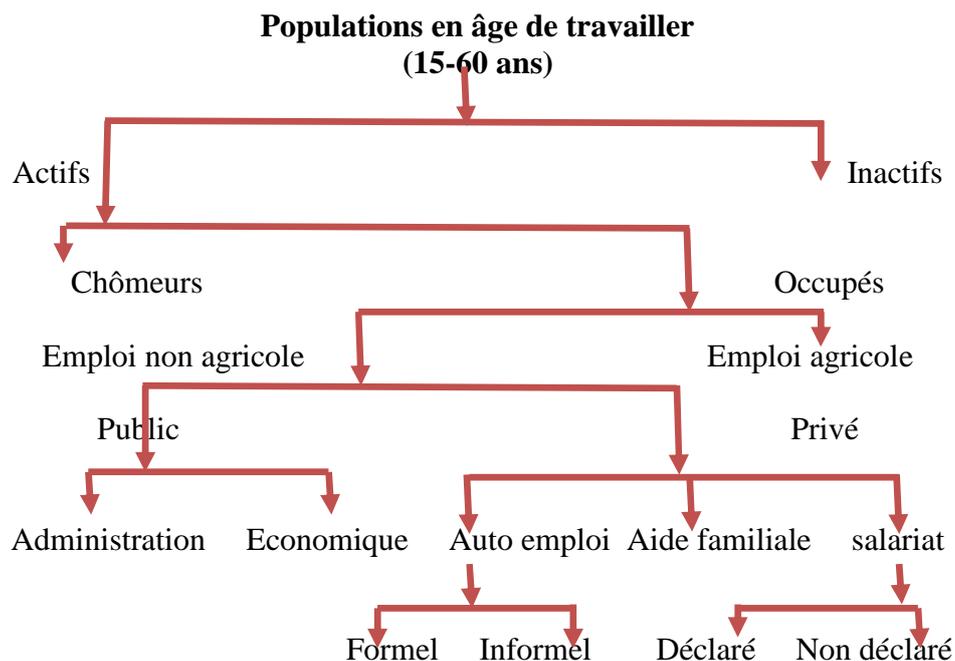
Elle est marquée par une première tentative de mettre en place une politique nationale de l'emploi. Les mesures préconisées s'inscrivent par une rupture partielle avec les emplois d'attente sans incidence sur l'insertion économique et durable des jeunes. Le passage par les dispositifs antérieurs ne constituait pas « une expérience professionnelle » car il ne reposait sur un « contrat de travail ». Cette génération fait du « contrat », un *must* pour les insérables. A la suite de la révolte de janvier 2011, cette dernière génération est encore renforcée.^{iv}

3-Quelques indicateurs clés du marché de travail: Pour mieux cerner le marché du travail national et parler un langage universel en la matière, les statisticiens se basent sur des définitions et des méthodes adoptées par la conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), sous l'égide de l'OIT^v.

3.1. Occupé : Il s'agit d'une personne âgée entre quinze et 60 ans ayant exercé une activité rémunérée d'au moins une heure lors de la période d'enquête. (Remarque : La notion d'activité n'exclut pas les activités illégales ou informelles.)

3.2. Chômeur : personne âgée entre quinze et 60 ans sans travail, disponible pour travailler, à la recherche d'un emploi en ayant effectué des démarches en ce sens. En Algérie, on bute sur le critère de « recherche du travail », sachant qu'une grande partie de cette population n'est pas inscrite au chômage en raison de la couverture relativement faible du service public d'emploi et surtout de son inefficacité. L'ONS^{vi} tient compte à ce critère dans sa mesure du chômage. Au contraire, dans les enquêtes, certaines personnes exerçant une activité se déclarent quant même au chômage, soit parce que l'activité exercée est informelle soit qu'elles la considèrent comme précaire. Dans ces cas de figure, le chômage tend plutôt à être surestimé.

3.3. Personne active : c'est une personne qui est soit au chômage, soit occupée (ainsi que définis ci-dessus), la population active est donc égale à la somme de la population en chômage et de la population occupée.^{vii}



Source : d'après Moundir Lassassi et Nacer-Eddine Hammouda, « Le fonctionnement du marché du travail en Algérie : population active et emplois occupés », Région et Développement n° 35-2012, Alger, p106.

4-Situation du marché du travail en Algérie : Une tentative d'évaluation des dispositifs :

4.1.La population active : En septembre 2011, la population en âge de travailler (âgée de 15 ans et plus) ou population active potentielle est estimée, à 26 663 000 individus, soit 72,2 % de la population résidente totale du pays. Elle est composée de 50,4 % d'hommes et 49,6% de femmes.

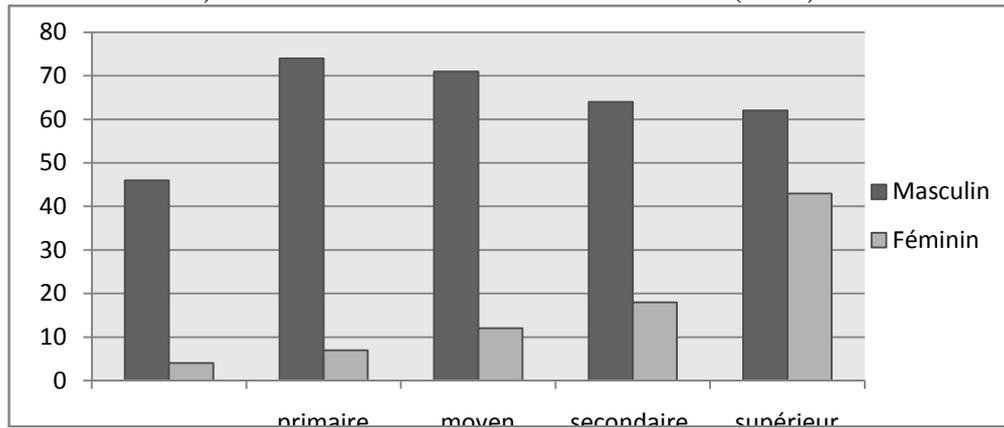
Par contre, la population Active du moment, au sens du BIT^{viii}, est estimée à 10 661 000 personnes. Le taux de participation à la force de travail^{ix} de la population âgée de 15 ans et plus (ou taux d'activité économique) s'établit à 40.0 % : 65.3 % auprès des hommes et 14.2 % chez les femmes.

Le taux de participation à la force de travail chez la femme résidant en milieu urbain est nettement supérieur à celles vivant en zone rurale (respectivement 17.1 % et 8.8 %). Par contre, il apparaît clairement que

le niveau d'instruction élevé et l'obtention de diplôme (notamment universitaire) constituent les facteurs les plus déterminants pour l'insertion de la femme dans le marché du travail. Le taux d'activité des femmes universitaires dépasse 43 %, mais atteint 67.9 % auprès de celles qui détiennent un diplôme universitaire.

Ainsi si l'écart entre hommes et femmes en matière de taux d'activité économique, atteint 51.1 % au niveau national, il est réduit à 15.2 % auprès des diplômés universitaires.

Graphique 01: Taux d'activité économique (taux de participation à la force de travail) selon le sexe et le niveau d'instruction (en %)



Source : données de l'enquête emploi 2011, ONS, Alger.

4.1.1.L'emploi féminin : La population active féminine a vu son volume se multiplier par plus de 10 entre 1977 et 2011, alors que la population active totale a triplé durant cette même période. La part de la population active féminine sur la population active totale ne fait qu'augmenter passant de 5.2 % en 1977 à 17.7 % en 2011.

Même si l'emploi féminin reste mal cerné en Algérie, des travaux universitaires ont pu montrer l'existence d'une corrélation directe entre le niveau d'instructions des femmes et leur maintien en activité.^x

Tableau n °02 : Evolution de la population active féminine entre 1977 et 2011

	1977	1987	1991	2001	2011
<i>Population active féminine</i>	159 544	430 330	623 910	1 288 000	1 885 000
<i>Population active totale</i>	3 047 952	5 341 102	5 958 520	8 568 000	10 662 000
<i>% population active féminine / population active totale</i>	5,2	8,1	10,5	15,0	17,7

Source : données de l'enquête emploi 2011, ONS, Alger.

4.2.La population au chômage :La tendance est certes à la baisse, mais le taux du chômage^{xi} reste relativement important, et ce en dépit des grandes dispositions prises par les pouvoirs publics dans le cadre du recrutement des jeunes diplômés de l'université. Sinon, le taux de chômage global en Algérie est en baisse constante, toujours selon l'enquête de l'ONS.

Il s'est établi en effet autour de 9,8% en 2013 contre 11% en 2011. Un taux assez encourageant comparativement aux autres pays africains, arabes où même européens où le chômage fait des ravages avec les effets de la crise financière mondiale. Cela est dû bien entendu aux différents mécanismes d'emploi mis en place par le gouvernement depuis plusieurs années déjà.

L'Ansej, l'Angem la Cnac et la création d'emplois via l'Agence nationale de l'emploi (Anem) ont manifestement contribué à la résorption du taux de chômage en insérant un nombre important de jeunes chômeurs dans le circuit du travail. Sur un autre chapitre, l'enquête de l'ONS relève aussi des disparités assez significatives en matière de chômage selon le sexe, l'âge et le niveau d'instruction.

Le taux de chômage s'établit à 8,3% chez les hommes et 16,3 chez les femmes. Il a connu une baisse (taux de chômage) chez les deux sexes en 2013 par rapport à l'année dernière, mais plus prononcée auprès des hommes, avec 1,3 point, alors que le chômage féminin qui a baissé de seulement 0,7 point.

La baisse du taux de chômage féminin observée depuis 2011 se poursuit, passant de 17,2% (2011) à 17% (2012) et enfin à 16,3 en 2013. Par ailleurs, le taux de chômage chez les jeunes est également revu à la baisse, se stabilisant autour de 24,8 % à fin 2013 après avoir atteint 27,5

% en 2010. Cela concerne la population âgée entre 16 et 24 ans. Le chômage longue durée^{xii} reste un véritable problème cependant pour les pouvoirs publics. Il affecte, selon l'ONS, davantage les personnes sans diplômes (65,1%) et les diplômés de la formation professionnelle (62,2%) comparativement aux diplômés universitaires (48,5%).

Les chômeurs ayant déjà travaillé sont estimés à 481 000 personnes, soit plus de 40,9% de l'ensemble des chômeurs. Il s'agit d'une population qui est constituée essentiellement des salariés non permanents (66,4%) exerçant principalement dans le secteur privé (62,7%).

Aussi le taux de chômage en milieu urbain reste le plus important avec 10,6%, et 8,1% en zone rurale, selon la même enquête sur l'emploi auprès des ménages pour 2013, menée auprès de 21 502 ménages répartis sur le territoire national. Une lecture furtive des chiffres de l'enquête de l'ONS renseigne sur les efforts consentis par le gouvernement dans le cadre de la résorption du chômage.

Les résultats sont probants, bien que des carences subsistent, à l'image du taux de chômage assez élevé touchant les universitaires, d'où la nécessité de repenser les mécanismes d'embauche et de recrutement de cette catégorie notamment chez les entreprises publiques nationales.^{xiii}

5-Insertion des diplômés dans le marché du travail :

Les difficultés de transition du système éducatif vers le monde du travail constituent un grand défi qui a vu le jour dans les différents pays sous une action conjointe du recul de l'emploi de masse et l'universalité de l'enseignement : L'importante hausse des effectifs étudiants conjuguée à l'amélioration du rendement interne du système de l'enseignement génère des flux annuels de plus en plus importants de diplômés.

C'est ainsi que les effectifs des diplômés a pratiquement doublé entre 2001 et 2010. Tous les éléments d'analyse laissent indiquer que cette tendance d'accroissement se poursuivrait dans les années à venir, que le volume de cette population serait appelé à enregistrer une augmentation continue dans les prochaines années.

Aussi, dans un contexte marqué par un chômage d'insertion, le taux de chômage des diplômés dépasse largement celui des non diplômés, notamment celui des diplômés de l'enseignement supérieur.

Se pencher sur la problématique de l'insertion des diplômés contribue à faire surgir des éléments d'analyse qui aident à identifier des mécanismes adéquats nécessaires, aligner de manière optimale l'offre de compétences avec les besoins de l'économie. Elle permet de mettre la lumière et d'aider à opérer les réajustements nécessaires pour favoriser

l'accroissement des formations de certaines filières qui s'adaptent aux exigences d'une économie fondée sur le savoir, en même temps, réduire les flux dans celles qui offrent peu ou pas de débouchés.

Il est clair que les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, mis en place, ne constituent pas une solution de long terme au problème de l'emploi. Cependant, ils sont nécessaires en période de transition vers une économie diversifiée, qui conduit à une dynamisation de l'investissement et la croissance économique.

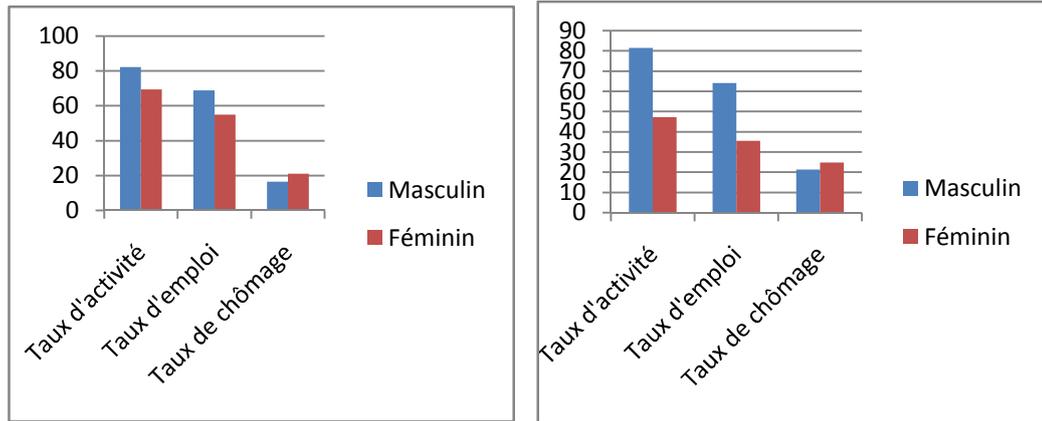
La répartition des diplômés promus entre 2006 et 2010 selon la situation individuelle fait ressortir les éléments suivant :

Auprès des hommes près des deux tiers se sont insérés dans le marché du travail, 16% sont en quête d'emploi, 6 % poursuivent leurs études alors que 12.2 % sont les autres inactifs.

Auprès des femmes, près d'une femme sur deux est pourvue d'un emploi, 13.4 % sont des chômeuses, les femmes au foyer en constituent 25.3%, alors que 8.3% poursuivent leurs études. Des disparités sont observées entre les diplômés de la formation professionnelle de celles issues de l'enseignement supérieur avec une plus grande insertion dans le marché du travail en faveur des universitaires, en effet les femmes au foyer forment 14.5 % des diplômées universitaires.

Le graphe ci-dessous donne le taux d'activité économique, le ratio emploi/population, le taux de chômage des diplômés sortant du système éducatif durant la période (2006-2010). Une première lecture fait ressortir un taux d'activité économique particulièrement élevé auprès de cette catégorie, et qui s'explique par une plus forte insertion économique des femmes, notamment les diplômées de l'enseignement supérieur (47.2 % des diplômées de la formation professionnelle et 69.5 % des diplômées universitaires).

Graphique03 : Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des diplômés selon le type du diplôme, le sexe et la strate (En %)

*Formation professionnelle**Enseignement supérieur*

Source : données de l'enquête emploi 2011, ONS, Alger.

6-Comment lutter contre le chômage des jeunes diplômés -Quelques recommandations- L'Algérie, le Maroc et la Tunisie font tous face à des défis et des opportunités distincts dans la lutte contre le chômage des jeunes diplômés. Par conséquent, les recommandations proposées ci-dessous s'appliquent à la région dans son ensemble et doivent être adaptées à la situation particulière de chaque pays.

Par conséquent, elles sont des propositions d'orientations stratégiques générales qui peuvent servir de feuille de route pour lutter contre le chômage des jeunes diplômés à court et à moyen terme.

Les recommandations s'articulent autour des thèmes suivants ^{.xiv}

Le système éducatif, la transition de la formation à l'emploi et la quantité et la qualité des emplois.

6.1.Le système éducatif :-Les programmes d'études des écoles et universités doivent être réformés pour fournir les compétences qui sont prisées sur le marché de l'emploi. Aux niveaux de l'enseignement primaire et secondaire, les élèves doivent être instruits aux compétences de base de haut niveau et aux compétences non techniques. Les compétences non techniques requièrent que l'on mette l'accent sur la résolution des problèmes et le travail de groupe créatif. Les programmes d'échanges d'enseignants et de migration circulaire peuvent permettre que les réformes soient menées de façon relativement peu coûteuse et efficace. Au niveau universitaire, il convient de mettre davantage l'accent sur la formation technique et les qualifications professionnelles. Une solution possible serait d'impliquer les entreprises du secteur privé dans

la conception des programmes d'études et de classer les projets et les activités. Les programmes de bourses d'études financés et d'autres programmes encourageant les étudiants de l'université à s'engager dans les filières scientifiques et techniques pourraient également s'avérer utiles, mais doivent être liés à des réformes sur les liens entre l'enseignement général et la spécialisation par matière. Le jumelage entre les universités et d'autres types d'échanges de savoir peuvent permettre de promouvoir des normes internationalement compétitives.

- Des directives officielles et des moyens d'évaluation de la qualité doivent être mis en place pour assurer que les programmes répondent à des normes de base convenues et sont appliquées de manière uniforme.

-Les systèmes éducatifs du Maghreb doivent être mieux alignés sur les normes internationales. Pour tirer au mieux parti des possibilités d'emploi à l'étranger, les demandeurs d'emploi doivent être capables de signaler leurs qualifications aux employeurs potentiels à l'étranger. Il serait utile de concevoir un cadre national des qualifications (NQF) basée sur les compétences.

6.2.La transition de l'enseignement à l'emploi :-Pour lutter contre la discrimination contre les jeunes à l'embauche, il convient d'offrir aux jeunes davantage de possibilités d'acquérir une expérience professionnelle pratique. Cet objectif peut être atteint à travers des programmes d'apprentissage, l'apprentissage par l'observation, les stages, les projets cadres, les stages bénévoles, les présentations d'entreprise et les projets entrepris en partenariat avec les écoles et les institutions de formation continue et d'enseignement supérieur. Ceci peut favoriser une meilleure compréhension entre les entrepreneurs et les jeunes travailleurs.

-Pour remédier à l'inadéquation des compétences et faciliter les transitions de l'enseignement à l'emploi, il convient d'établir des liens plus étroits entre les institutions d'enseignement et les entreprises. Les partenariats formels entre entreprises et universités peuvent être encouragés par le gouvernement, par exemple, en accordant des allègements fiscaux à des instituts de recherche financés conjointement. Les partenariats public-privé pourraient également réduire le fardeau que constitue l'éducation pour les finances publiques.

-Les jeunes ayant une formation de haut niveau doivent réorienter leurs espoirs vers d'autres emplois que ceux du secteur public. Les diplômés des pays du Maghreb continuent de faire la queue pour obtenir des emplois dans le secteur public, même si cette attente devient de moins en

moins réaliste. Le dialogue social entre le gouvernement, le monde économique et les jeunes peut aider à créer un ensemble d'aspirations plus diversifié.

6.3. Quantité et qualité des emplois :- Les coûts financiers et administratifs liés aux transactions commerciales doivent être réduits afin d'attirer l'investissement privé et les IDE vers la région. Les réformes réglementaires peuvent produire des résultats importants en termes de création de postes et d'emplois. Un avantage important que procure un régime peu onéreux serait un transfert des entreprises du secteur informel au secteur formel

- Les entreprises doivent fournir une formation en cours d'emploi. Cette approche pourrait être encouragée par des subventions publiques ou des incitations fiscales. Selon l'enquête sur les entreprises de la Banque mondiale 2007, seuls 17 % des entreprises en Algérie et 25 % au Maroc offrent une formation formelle à leur personnel, ce qui est en dessous des niveaux enregistrés dans la région MENA (27 %), les pays de l'Asie de l'Est (47 %), les entreprises d'Europe de l'est (35 %) et la moyenne mondiale (35 %). Ceci rend les entreprises du Maghreb peu compétitives par rapport à d'autres régions et se traduit par un faible degré d'innovation et d'adaptation technologique.

- Il est possible de stimuler la création d'emplois en encourageant et en favorisant les migrations de retour, tandis que les secteurs exigeant un haut niveau de connaissances peuvent être promus grâce aux échanges de savoir et aux migrations circulaires. Il est important de faciliter le retour de la diaspora hautement qualifiée, notamment dans les secteurs clés tels que l'ingénierie où les résultats obtenus par le Maghreb sont insuffisants. Par exemple, le cas des professionnels chinois établis à l'étranger indique que des incitations comme la fourniture de logements abordables, de l'espace de bureau et des allègements fiscaux peuvent être un moyen efficace d'attirer la diaspora qualifiée vers leur pays d'origine, ce qui générera des retombées à long terme pour le pays. Les réformes politiques en cours en Tunisie en particulier peuvent offrir une occasion unique pour obtenir des résultats similaires. Certains secteurs font face à des pénuries aiguës de personnel qualifié à cause de l'émigration et les programmes de migration circulaire peuvent aider à consolider ces secteurs.

- Les récents événements ont fait naître à la fois des attentes et des doutes concernant l'avenir de la région du Maghreb. La poussée démographique de jeunes offre néanmoins une grande opportunité, mais elle doit être

mise à profit avant qu'elle ne devienne un problème majeur en 2020. Les recommandations contenues dans le présent rapport ne sont pas faciles ou peu coûteuses à mettre en œuvre et nécessiteront un soutien et un financement extérieur important, raison de plus pour recourir à des partenariats regroupant une multitude de parties prenantes. Chacune des réformes suggérées, si elles sont appliquées individuellement, ne feront aucune différence dans la lutte contre le chômage des jeunes.

6.4. Les programmes actifs en faveur du marché du travail (ALMP)

-Les ALMP doivent cibler un éventail plus large de groupes, notamment les jeunes défavorisés. Historiquement, les ALMP du Maghreb profitent le plus souvent aux jeunes bien formés plutôt qu'aux groupes les plus nécessiteux et les plus nombreux, notamment ceux qui sont en situation de chômage structurel. Cependant, les ALMP doivent être utilisés avec parcimonie, en particulier là où ils débouchent sur la création d'emplois de courte durée.

-Les ALMP doivent être bien coordonnés et doivent idéalement impliquer une multitude de partenaires afin de garantir le maximum d'efficacité et de couverture. Impliquer un large éventail de partenaires et d'acteurs dans les ALMP accroît les niveaux de soutien financier, technique et individuel offerts aux bénéficiaires et peuvent garantir le succès des programmes, pour autant que les efforts soient coordonnés et intégrés. Ce constat s'applique au Maghreb en raison du décalage historique entre les qualifications et les emplois. Les programmes de développement des compétences doivent être mis en rapport avec les véritables emplois disponibles et les déficits de l'offre. Les programmes en faveur de l'entreprenariat doivent fournir l'accès au financement et aux marchés, de même qu'à une formation et un soutien spécialisés.

Conclusion :

La jeunesse constitue un potentiel important pour le développement économique d'autant que celle-ci est de plus en plus éduquée. Cependant, la hausse rapide et forte du taux de chômage des diplômés souligne que ce potentiel est non seulement inexploité mais au contraire mis de côté avec un chômage d'exclusion. Pour que ce potentiel se concrétise, il est nécessaire d'avoir une approche systémique du problème afin de mettre en œuvre des mesures structurelles. Celles-ci doivent aller au-delà des politiques conjoncturelles visant à répondre à l'urgence de la situation par la création d'emplois publics ou des emplois temporaires

subventionnés réservés aux jeunes. Il s'agit en particulier d'améliorer le contenu de l'offre de formation (en ciblant des socles communs de compétences) et la qualité pour une meilleure adéquation avec les besoins de l'économie. De soutenir les activités créatrices d'emplois qualifiés pour que le système productif monte en gamme sur le contenu en technologies et la qualité des productions, et de soutenir la création d'entreprises innovantes par des mécanismes de financement facilités.

ⁱ Yusuf Kocoglu, Alexandra Flayols, « Les jeunes diplômés dans les pays MENA : un potentiel bloqué dans la file d'attente de l'emploi », *Economie et territoire, Structure productive et marché du travail*, Med.2012, p224.

ⁱⁱ MUNETTE Mohamed Saïb, « Le marché du travail en Algérie: une vision nouvelle ? », *FCE - Journées de l'entreprise algérienne : Emploi, Formation et Employabilité- Alger, 29 Octobre 2013, CREAD*, p 05.

ⁱⁱⁱ MUNETTE Mohamed Saïb, « Le marché du travail en Algérie: une vision nouvelle ? », *Op.cit.*, p 05.

^{iv} MUNETTE Mohamed Saïb, « Le marché du travail en Algérie: une vision nouvelle ? », *Op.cit.*, p05.

^v Organisation Internationale du Travail

^{vi} L'Office National des Statistiques réalise annuellement une enquête par sondage auprès des ménages sur l'emploi et le chômage. Cette enquête a pour objectif de mesurer par rapport à une période de référence, les niveaux de l'emploi et du chômage et leurs principales caractéristiques. La dénomination a changé au cours du temps (main-d'œuvre et démographie, main-d'œuvre, emploi et revenus, emploi) mais le principe reste le même : saisir de façon détaillée les caractéristiques de la main-d'œuvre disponible. Ce type d'enquêtes est réalisé en Algérie depuis 1982. La périodicité de ces enquêtes a aussi évolué dans le temps (annuelle, semestrielle, trimestrielle) mais le plus souvent, c'est un seul passage au cours d'une année qui a été réalisé à des périodes de référence différentes.

^{vii} Bachir Boulahbal, « Emploi, chômage, salaires et productivité du travail », revue : *L'Algérie de demain : Relever les défis pour gagner l'avenir*, fondation Friedrich Ebert, Alger, septembre 2008, p05.

^{viii} bureau international du travail

^{ix} Définit comme étant le rapport entre la population active du moment et la population potentiellement active (âgée de 15 ans et plus), exprimé en pourcentage.

^x N. Hammouda, « Comportements d'activités et conditions de vie des ménages algériens », thèse de doctorat, Université de Paris x, 1998.

^{xi} Taux de chômage : Rapport de la population en chômage à la population active.

^{xii} Taux de chômage de longue durée est le rapport entre la population en chômage depuis un an ou plus à la population active totale.

^{xiii} Revue de presse : 25% des jeunes algériens sont au chômage, le 04/01/2014, disponible sur l'URL :

<http://www.algerie-focus.com>

^{xiv} :Subrahmanyam, « Comment lutter contre le chômage des jeunes au Maghreb », -AfDB -Design, External Relations and Communication Unit/YAL, London, 2011, pp 29-31.