UNIVERSITÉ PARIS-EST CRETEIL

ÉCOLE DOCTORALE ORGANISATIONS, MARCHÉS, INSTITUTIONS
Laboratoire ÉRUDITE

THÈSE DE DOCTORAT

Présentée et soutenue publiquement par

Lamia BENHABIB

Le 12 janvier 2017

En vue de l'obtention du grade de :

DOCTEURE DE L'UNIVERSITÉ PARIS-EST

Discipline : **Sciences Économiques**

Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien : analyses multidimensionnelles et expérimentation

Sous la direction de :

Philippe ADAIR

Membres du jury :

Emmanuel DUGUET, Professeur, Université Paris-Est Créteil (Président du jury)

Isabelle LEBON, Professeur, Université de Caen Normandie (Rapporteur)

Ahmed BOUYACOUB, Professeur, Université d'Oran, Algérie (Rapporteur)

Jacques CHARMES, Professeur émérite, Institut de Recherche sur le Développement (Examinateur)

Philippe ADAIR, Maître de Conférences HDR, Université Paris-Est Créteil (Directeur)

L'Université Paris-Est n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

Remerciements

Je tiens à présenter mes vifs et sincères remerciements en premier lieu à Philippe Adair, mon directeur de thèse, pour avoir cru en moi et soutenu durant toutes ces années. Sa disponibilité, sa bienveillance et ses conseils avisés m'ont permis de persévérer sur ce long chemin qu'est la thèse. Qu'il trouve ici l'expression de ma reconnaissance et de mon profond respect.

Que soit particulièrement remercié Jacques Charmes pour avoir accompagné ma reconversion professionnelle du monde de l'entreprise vers celui de la recherche.

J'exprime toute ma reconnaissance à Isabelle Lebon et Ahmed Bouyacoub qui m'ont fait l'honneur d'être rapporteurs de cette thèse, ainsi qu'à Emmanuel Duguet et Jacques Charmes pour avoir accepté d'évaluer mon travail.

Je remercie tout aussi sincèrement Omar Babou de m'avoir confié l'échantillon issu de l'enquête menée au niveau de la wilaya de Tizi-Ouzou et m'avoir ainsi permis de conduire une bonne partie de mon analyse empirique. Je remercie aussi Youghourta Bellache et Imene Klouche pour les sous-échantillons relatifs aux régions de Bejaia et Tlemcen respectivement. Je voudrai leur exprimer toute ma gratitude pour la confiance qu'ils m'ont témoignée.

Mes remerciements s'adressent en outre à Emilia Ene Jones pour ses nombreux commentaires durant la réalisation du *testing* ainsi qu'à Assia Keddar pour son assistance et précieux conseils dans l'analyse statistique et économétrique des données.

Je remercie également Arhab Baya, Lahcene Bouriche, Boualem Chebira, Nacer-Eddine Hammouda, Fatma Boufenik, Mehdi Zeddani, Assia Cherif pour toute la documentation mise à ma disposition et qui m'a été d'une aide précieuse.

Je souhaite remercier l'IRMC (Institut de Recherche sur le Maghreb Contemporain) pour la bourse de mobilité qui m'a été octroyée. Ce soutien financier m'a permis de présenter mes travaux de recherche en colloques et finaliser ma thèse dans de meilleures conditions.

Je m'adresse à présent à ma famille pour son soutien sans faille tout au long de ces années et pour m'avoir encouragé à poursuivre ce travail en dépit du cortège de péripéties. Merci à mes parents, mon frère Amine et, tout particulièrement, ma sœur Meriem d'avoir su être présente dans les inévitables moments de doute. Un grand merci à ma grand-mère qui est, et restera à jamais, un modèle de patience et de sagesse. Qu'ils trouvent tous ici le témoignage de mon éternelle gratitude.

Enfin, je n'oublie pas de remercier mes amis pour leur disponibilité et amitié avenante. De même que tous ceux qui, de près ou de loin, d'une manière ou d'une autre ont contribué à la réalisation de ce travail. Sans les conseils, l'appui ou la simple présence de certaines personnes, cette thèse n'aurait pas pu voir le jour. La liste est trop longue pour rendre justice à tous, je leur en serai simplement reconnaissante autant que ma mémoire s'en souviendra.

Pour clore ce préambule, je souhaiterai préciser que je reste seule responsable des éventuelles limites du présent travail.

Table des matières

Liste des acronymes....8
Résumé + abstract....10
Introduction générale....11
1. Le cadre global de l'économie algérienne....11
2. Contexte de l'étude : persistance du chômage des jeunes sur fond de crise....12
3. Problématique et hypothèses de recherche....13
4. Approche méthodologique....15
5. Plan de la thèse....16
Chapitre 1 : Le chômage : des théories aux politiques....19
Introduction....20
Section 1 : Le chômage dans les théories du marché du travail....20
1. Introduction au concept de chômage....20
1.1. De l'âge du paupérisme à l'invention du chômage....20
1.2. Du dénombrement des chômeurs à la mesure du chômage....21
2. Les interprétations traditionnelles du chômage....22
2.1. Les classiques et l'impossibilité de chômage....23
2.2. Marx et l'armée industrielle de réserve....23
2.3. Les néoclassiques et la théorie du chômage volontaire....24
2.4. Keynes et la première théorie de l'emploi....25
3. Les interprétations contemporaines du chômage....25
3.1. Des assouplissements aux dépassements du modèle néoclassique de base....26
3.1.1. La théorie du *job search*....26
3.1.2. La théorie du capital humain....26
3.1.3. Les modèles de tri....30
3.2. L'emprunt de l'économie du travail au courant hétérodoxe....31
3.2.1. Dualisme et segmentation du marché du travail....31
3.2.2. Négociations et chômage....32
3.3. Les prolongements du modèle keynésien....33
3.3.1. Le courant du déséquilibre....33
3.3.2. Les théories du salaire d'efficience....34
3.3.3. La théorie des contrats implicites....34
3.3.4. La théorie *insider-outsider et* le phénomène d'Hystérèse....35
3.3.5. Le modèle WS-PS et le chômage d'équilibre....35
3.4. Les récents apports de l'économie à la compréhension du chômage....37
3.4.1. Les modèles d'appariement....37
3.4.2. Les chocs macroéconomiques et les institutions du marché du travail....38
Section 2 : Les politiques de l'emploi....39
1. Une construction récente....39
2. Des politiques variées....41
2.1. Les politiques de demande de travail....41
2.1.1. L'allègement du coût de travail....42
2.1.2. La flexibilisation du marché du travail....43
2.2. Les politiques d'offre de travail....44
2.2.1. La restriction des prestations de chômage....44

2.2.2. L'incitation au retour à l'emploi : la tendance à « l'activation » 45
2.3. Les politiques mixtes 46
2.3.1. Les politiques d'appariement 47
2.3.1.1. L'organisation institutionnelle du marché 47
2.3.1.2. L'adaptation des qualifications 47
2.3.2. La « flexicurité » : nouvelle stratégie de réforme du marché du travail 48
Conclusion 50
Chapitre 2 : Les jeunes et le chômage : une analyse descriptive....51
Introduction 52
Section 1 : Évolution du marché du travail sur la période 2000-2016 52
1. Caractéristiques du marché du travail algérien 52
1.1. Une population active en hausse constante 52
1.2. Une mutation dans la structure de l'emploi 53
1.3. Une baisse du taux de chômage 55
2. Insertion des jeunes et inégalités face au chômage 55
2.1. Les inégalités fondées sur l'âge 56
2.1.1. Répartition de la population algérienne en fonction de l'âge 56
2.1.2. Évolution du chômage des jeunes 56
2.1.3. Durée du chômage et sortie précoce du marché du travail 57
2.2. Les inégalités fondées sur le niveau de capital humain 58
2.2.1. Une population jeune de plus en plus scolarisée 58
2.2.2. Évolution des effectifs inscrits au niveau du SEF 59
2.2.3. Analyse du chômage des jeunes selon le niveau d'instruction 59
2.2.4. L'insertion économique des jeunes diplômés 61
2.3. Les inégalités fondées sur le genre 62
2.3.1. De faibles taux d'activité féminine 62
2.3.2. Des taux d'emploi déguisés 63
2.3.3. Un chômage massif et sélectif dans un contexte de repli général 65
2.3.4. Des statistiques biaisées 66
3. Les facteurs déterminants du chômage des jeunes en Algérie 66
3.1. Les facteurs démographiques 67
3.2. Les facteurs politico-économiques 67
3.3. Les facteurs socioculturels 70
Section 2 : Promotion de l'emploi et lutte contre le chômage des jeunes en Algérie 70
1. L'action des pouvoirs publics 71
1.1. Les ébauches d'une politique de l'emploi 71
1.2. Les dispositifs relevant du Ministère de la Solidarité Nationale et de la Famille 71
1.2.1. Les dispositifs gérés par l'Agence de Développement Social (ADS) 71
1.2.2. Les dispositifs gérés par l'Agence Nationale de Gestion du Micro crédit (ANGEM) 72
1.3. Les dispositifs relevant du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale 72
1.3.1. L'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) 73
1.3.2. L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ) 73
1.3.3. La Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) 74
1.3.4. Les organismes privés de placement agréés par l'État 74
1.4. Les autres partenaires intégrant la politique de promotion de l'emploi 75
1.4.1. Les partenaires du secteur bancaire 75

1.4.2. Les fonds de garantie 75
1.4.3. L'encouragement à l'investissement 75
2. Impact de la politique nationale de l'emploi sur l'évolution du marché du travail 76
2.1. Réalisations des différents dispositifs 77
2.1.1. Activité d'intermédiation de l'ANEM et les programmes pour l'emploi des jeunes 77
2.1.2. Création d'emploi dans le cadre du filet social 78
2.1.3. Aide à la création de micro-entreprises 78
2.2. L'effet des dispositifs publics sur la dynamique du chômage en Algérie 79
2.3. Les limites observées à la mise en œuvre et suivi des dispositifs 81
Conclusion 82
Chapitre 3 : Chômage des jeunes et participation des femmes au marché du travail 84
Introduction 85
1. Présentation et sources des données mobilisées 85
1.1. L'échantillon de chômeurs 85
1.1.1. Présentation des enquêtes ménages 85
1.1.2. Précisions d'ordre méthodologique 86
1.2. L'échantillon de la wilaya de Tizi-Ouzou 87
2. Caractéristiques et typologie des jeunes chômeurs 88
2.1. Caractéristiques descriptives de l'échantillon de chômeurs 88
2.2. Typologie des demandeurs d'emploi enquêtés 89
2.2.1. L'Analyse des Correspondances Multiples (ACM) 89
2.2.2. La Classification Ascendante Hiérarchique (CAH) 93
2.2.3. Confrontation des typologies des jeunes demandeurs d'emploi et des adultes 96
3. Les déterminants du chômage des jeunes 99
3.1. Identification des variables et étapes de réalisation de l'étude 99
3.2. Résultats et interprétations 100
3.2.1. L'effet « caractéristiques sociodémographiques » 100
3.2.2. L'effet « capital humain » 105
4. De la participation des femmes au marché du travail 106
4.1. Les théories explicatives des inégalités de genre 106
4.2. Analyse de la décision de participation des femmes au marché du travail 107
4.2.1. Choix des variables 107
4.2.2. Résultats et interprétation 108
4.3. Discussion 109
Conclusion 112
Chapitre 4 : La discrimination à l'embauche à l'origine des inégalités de genre sur le marché du travail algérien ? 113
Introduction 114
1. Cadre théorique : les théories économiques de la discrimination 114
1.1. Les premières théories de la discrimination 115
1.1.1. Le goût pour la discrimination 115
1.1.2. La discrimination statistique 117
1.1.3. Les théories de discrimination en concurrence imparfaite 118
1.2. Le prolongement des versions initiales 119
1.2.1. Le développement de la théorie de discrimination par le goût 119
1.2.2. L'élargissement de la théorie de la discrimination statistique 119

1.3. Les récentes approches de la discrimination 120
1.3.1. La théorie de la pollution 120
1.3.2. La multi-discrimination 121
1.3.3. Discrimination et identité personnelle 121
1.3.4. Les approches psychologiques et sociologiques 121
2. Mesure de la discrimination à l'embauche 122
2.1. L'évaluation par *testing* 122
2.2. Limites du *testing* 123
2.3. Principaux résultats empiriques 124
3. L'application d'un *testing* au marché du travail algérien 125
3.1. Le protocole expérimental 125
3.2. Résultats et interprétation 130
3.2.1. La discrimination à l'embauche à raison du genre 131
3.2.2. La discrimination conditionnelle 134
3.3. Une explication alternative aux inégalités de genre 136
4. Les mesures de lutte contre les inégalités de genre en Algérie 137
Conclusion 138
Conclusion générale 140
Bibliographie 145
Annexes 169
Liste des tableaux, figures, encadrés et annexes 185

Liste des acronymes

ACM : Analyse des Correspondance Multiples
ADS : Agence de Développement Social
AED : Aide aux Entreprises en Difficulté
AFS : Allocation Forfaitaire de Solidarité
ANDI : Agence Nationale de Développement de l'Investissement
ANDT : Agence Nationale de Développement du Tourisme
ANEM : Agence Nationale de l'Emploi
ANGEM : Agence Nationale de Gestion du Microcrédit
ANIREF : Agence Nationale d'Intermédiation et de Régulation Foncière
ANSEJ : Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes
APSI : Agence de Promotion et Soutien aux Investissements
BA: Banque d'Algérie
BAfD : Banque Africaine de Développement
BIT : Bureau International du Travail
BM : Banque Mondiale
BTP : Bâtiments, Travaux Publics
CAC : Commissaire aux Comptes
CAH : Classification Ascendante Hiérarchique
CALPI : Comité d'Assistance Locale et de Promotion de l'Investissement
CALPIREF : Comité d'Assistance à la Localisation et à la Promotion des Investissements et de Régulation du Foncier
CATI : Centres d'Aide au Travail Indépendant
CCA : Comptes Courants des Associés
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CE : Commission Européenne
CEA : Commission Économique des nations unies pour l'Afrique
CED : Certificat d'Économie et de Droit
CEDAW : Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CFI : Contrat Formation-Insertion
CGCI : Caisse de Garantie des Crédits d'Investissements
CID : Contrat d'Insertion des Diplômés
CIST : Conférence Internationale des Statisticiens du Travail
CIP : Contrat d'Insertion Professionnelle
CMTC : Certificat de Maîtrise des Techniques Comptables
CNAC : Caisse Nationale d'Assurance Chômage
CNC : Conseil National de la Comptabilité
CNES : Conseil National Économique et Social
CNI : Conseil National de l'Investissement
CNMA : Caisse Nationale de Mutualité Agricole
CPE : Contrat Pré-Emploi
CRE : Centres de Recherche d'Emploi
CREAD : Centre de Recherche en Économie Appliquée au Développement
CTA : Contrat de Travail Aidé
DAIP : Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle
DAIS : Dispositif d'Activités d'Insertion Sociale
DC : Développement Communautaire
DCTP : Développement des Compétences Techniques et Professionnelles
DIPJ : Dispositif d'Insertion Professionnelle des Jeunes
DZD : Dinar algérien
ESIL : Emploi Saisonnier d'Initiative Locale
FAI : Fonds d'Appui aux Investissements
FCMGR : Fonds de Caution Mutuelle de Garantie Risques
FGAR : Fonds de Garantie des crédits aux PME
FMI : Fonds Monétaire International

FNPE : Fonds National de Promotion de l'Emploi
FNSEJ : Fonds National de Soutien à l'Emploi des Jeunes
IAIG : Indemnité pour Activité d'Intérêt Général
IBS : Impôt sur le Bénéfices des Sociétés
Insee : Institut National de la Statistique et des Études Économiques
IRG : Impôt sur le Revenu Global
ISF : Indice Synthétique de Fécondité
LM : Lettre de motivation
LMD : Licence-Master-Doctorat
MDE : Ministre Délégué à l'Emploi
MDIPI : Ministère de l'Industrie, de la PME et de la Promotion de l'Investissement
Mds : Milliards
MENA : Moyen-Orient et Afrique du Nord (*Middle East and North Africa*)
MESRS : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
MSNF : Ministère de la Solidarité Nationale et de la Famille
MSPRH : Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière
MTESS : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale
MTT : MarchésTransitionnels du Travail
MWP : Making Work Pay
NAIRU: Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment
OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques
ODD : Objectifs de Développement Durable
OIT : Organisation Internationale du Travail
OMD : Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONAMO : Office National de la Main d'Œuvre
ONS : Office National des Statistiques
ONU : Organisation des Nations Unis
PAMT : Politiques Actives du Marché du Travail
PAS : Plan d'Ajustement Structurel
PCN : Plan Comptable National
PED : Pays en voie de développement
PEJ : Programme d'Emploi des Jeunes
PIB : Produit Intérieur Brut
PME : Petite et Moyenne Entreprise
PNEC : Politique Nationale de l'Emploi et de lutte contre le Chômage
PNR : Prêt Non Rémunéré
PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement
PPMT : Politiques Passives du Marché du Travail
PSCE : Plan de Soutien à la Croissance Économique
RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SCF : Système Comptable Financier
SCN : Système de Comptabilité Nationale
SEF : Système d'Education et de Formation
SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SNMG : Salaire National Minimum Garanti
SPE : Services Publics de l'emploi
SPSS : Statistical Package for the Social Sciences
TAP : Taxe sur l'Activité Professionnelle
TF : Taxe Forfaitaire
TUP-HIMO : Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre
TVA : Taxe sur la Valeur Ajoutée
UNESCO : United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNICEF : United Nations International Children's Emergency Fund
USD: United States Dollars
WS-PS : Wage Setting-Price Setting
ZET : Zones d'Expansion Touristique

Résumé

Cette thèse analyse les déterminants du chômage des jeunes ainsi que les inégalités d'insertion sur le marché du travail en Algérie, en particulier sous l'angle du genre.
La première hypothèse de recherche retient certaines des caractéristiques individuelles comme facteurs prédisposant les actifs au risque de chômage. La typologie dégagée de l'échantillon de chômeurs (Bejaia, Tizi-Ouzou et Tlemcen) à travers l'Analyse des Correspondances Multiples associée à une Classification Ascendante Hiérarchique, révèle un chômage juvénile plutôt urbain se recrutant principalement parmi les femmes et les diplômés de l'enseignement supérieur. Nous montrons ensuite, au moyen d'un modèle Logit, que l'âge, le capital humain ainsi que le genre influent significativement sur la probabilité des actifs d'être au chômage plutôt qu'en emploi dans la wilaya de Tizi-Ouzou.
La deuxième hypothèse posée se fonde sur l'aspect « volontaire » de l'inactivité des femmes. Les résultats de la régression logistique réalisée sur l'échantillon des femmes de la région de Tizi-Ouzou indiquent que l'âge, le capital humain ainsi que la situation matrimoniale constituent les variables les plus déterminantes dans l'orientation des femmes vers l'inactivité.
La troisième hypothèse suggère que la discrimination à l'égard des femmes est susceptible d'être à l'origine des inégalités de genre constatées sur le marché du travail algérien. Nous explorons la question de la discrimination à l'embauche à travers le tout premier *testing* réalisé en Algérie (Oran). Contrairement à ce qui est souvent admis, la discrimination brute et conditionnelle révèlent un net favoritisme à l'égard des candidatures féminines pour les différents postes considérés de la profession comptable.

***Mots clés** : Algérie, analyse des correspondances multiples, capital humain, chômage, discrimination, genre, inégalités, jeunes, marché du travail, politiques de l'emploi, régression linéaire, régression logistique, testing*
***Codes JEL**:C93, E24, J21, J24, J64, J71*

Youth Unemployment and Insertion Inequalities on the Algerian Labour Market: Multivariate analysis and Experimentation

Abstract

This thesis analyzes the determinants of youth unemployment and the inequalities regarding entry on the labour market in Algeria, especially in terms of gender.
The first research hypothesis holds some individual characteristics as factors predisposing at risk of unemployment. A typology is issued from a sample of unemployed from three regions (Bejaia, Tizi Ouzou and Tlemcen), thanks to a Multiple Correspondence Analysis associated with an Ascending Hierarchical Classification; it reveals that youth unemployment is more urban mainly among women and the higher education graduates. Using a Logit model, we then show that age, human capital and gender affect significantly the likelihood of the active people to be unemployed rather than access employment in the region of Tizi-Ouzou.
The second hypothesis is based on the "voluntary" nature of inactivity of women. The results of logistic regression performed on the sample of women in the Tizi-Ouzou region indicate that age, human capital and marital status are the most significant variables in driving women to inactivity.
The third hypothesis suggests that discrimination against women is likely to be the cause of gender inequalities on the Algerian labour market. We explore the issue of hiring discrimination through the first *correspondence testing*conducted in Algeria (Oran). Against conventional wisdom, the analysis of gross and conditional discrimination reveals a marked preference towards female candidates applying for various job positions in the accounting profession.

***Keywords:** Algeria; correspondence testing; discrimination; employment policies; gender; human capital; inequalities; labour market; Logit model; multivariate analysis; Probit model; unemployment; youth*

Introduction générale

1. Le cadre global de l'économie algérienne

Après l'indépendance, l'Algérie a adopté un modèle d'économie administrée reposant sur une politique d'industrialisation dans le but de diversifier ses structures économiques et de gagner en autonomie. Cette tendance s'est toutefois renversée suite au contre-choc pétrolier de 1986. L'Algérie s'est alors engagée dans une politique de désinvestissement en réponse à la baisse des recettes pétrolières et de la valeur du dollar. Le pays recourt entre 1994 et 1997 au Plan d'Ajustement Structurel (PAS) sous l'égide du Fonds Monétaire International (FMI) en contrepartie du rééchelonnement de sa dette extérieure[1]. Ce programme a certes connu de grands succès – le rétablissement des équilibres macro-financiers notamment –mais au prix d'opérations de restructuration et de liquidation d'entreprises étatiques qui se sont soldées par des licenciements massifs[2]. Cette période a ainsi connu des taux de chômage records incitant les pouvoirs publics à mettre en œuvre dès l'année 2000 trois plans de relance macro-économiques[3] afin d'atténuer les effets négatifs du PAS. Un quatrième plan de développement est en cours d'exécution (2015-2019) ayant pour objectif de maximiser la création d'emplois et maintenir la tendance baissière du chômage amorcée depuis les années 2000. Ce à travers l'encouragement au développement de la Petite et Moyenne Entreprise (PME) dans les secteurs générateurs d'emplois.

La phase de transition de l'Algérie d'une économie planifiée vers l'économie de marché a permis au pays de réaliser au cours de ces dernières années des progrès en termes de croissance, de diminution des tensions inflationnistes et de réduction de sa dette extérieure. Les dépenses publiques ont connu par ailleurs une avancée spectaculaire en particulier dans le secteur de la construction et des travaux publics. Cependant, la forte chute des cours pétroliers[4] due au ralentissement de la demande conjuguée à l'augmentation de l'offre mondiale en hydrocarbures (Iran et Irak notamment), a renversé la tendance. L'Algérie étant fortement tributaire du secteur des hydrocarbures, cette situation a entrainé une détérioration des équilibres macroéconomiques (*cf.* annexe 1). Les projections de croissance à moyen terme ont été revues à la baisse par le FMI (2016b) et la Banque Mondiale (2016a) compte tenu de la faiblisse attendue du cours du pétrole pendant les années à venir.

La dépendance de l'Algérie des revenus pétroliers demeure une contrainte réelle face au défi de la diversification de son économie. En réponse au contre-choc pétrolier, le pays a engagé des ajustements budgétaires à travers la réduction des dépenses (limitation des importations, baisse des investissements, etc.) et l'augmentation des recettes publiques (hausse des prix du carburant de 36%, augmentation des taxes, etc.). Le contexte actuel de l'Algérie pèse lourdement sur l'activité économique du pays et par conséquent sur l'équilibre du marché du travail en termes de niveaux d'emploi et de chômage notamment vis-à-vis des jeunes.

[1] La dette externe est passée de 18 mds de dollars en 1985 à 28 mds en 1990 puis à 33 mds en 1996 (Kateb, 2015).
[2] Plus de 405 000 pertes d'emplois entre 1995 et 1998 (Musette *et al.*, 2003).
[3] Le Plan de Soutien à la Relance Economique pour le quinquennat 2000-2004 (PSRE) ; le Plan Complémentaire de Soutien à la Croissance (PCSC) sur la période 2005-2009 d'un montant de 155 mds USD et enfin le programme de développement quinquennal 2010-2014 d'un budget de 286 mds USD dont 5 mds destinés à la création de trois millions d'emplois.
[4] Baisse d'environ 50% au second semestre de l'année 2014[4] (BA, 2015a).

2. Contexte de l'étude : persistance du chômage des jeunes sur fond de crise

Le chômage commença à se manifester de manière prononcée en Algérie à partir de 1986 suite à la crise économique engendrée par l'effondrement du prix du pétrole, qui a engagé le pays dans d'importantes réformes économiques, financières et budgétaires sans pourtant modifier la règlementation du marché du crédit ni celle du marché du travail (Adair et Bellache, 2009). Ces mesures – le PAS notamment – ont entrainé un déséquilibre du marché du travail et déclenché le passage de l'Algérie d'un niveau de chômage relativement bas (8,7 % en 1984) durant le régime socialiste (1962-1985) à un chômage endémique touchant particulièrement la population juvénile. Portée par la redistribution de la rente pétrolière, toute une série de réformes est apparue depuis 1989 visant à promouvoir l'emploi des jeunes demandeurs d'emploi avec le soutien financier des pouvoirs publics. Ces orientations d'inspiration keynésienne, reposant sur la redistribution des revenus de l'État en faveur des classes sociales les plus défavorisées, peuvent être classées en « trois générations de dispositifs » (Musette, 2011, 15). La première génération couvrant la période de 1989 à 1997 et née suite aux révoltes d'octobre 1988, est venue atténuer les effets négatifs du PAS sur le marché du travail qui s'est soldé par des compressions massives d'emplois dans le secteur public économique et par une chute du pouvoir d'achat des ménages. Période qui a abouti à la création, à partir de 1994, de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC), l'Agence de Développement Social (ADS) et l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ). Ces institutions contribuent alors à produire les premiers effets sur le marché du travail. La seconde génération couvre la période de 1998 à 2007 et donnera naissance à l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM), l'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM) en complément de l'ADS, ainsi qu'un ensemble de programmes sectoriels. Enfin, la troisième génération encore en cours démarre de 2008 et se caractérise par les ébauches d'une mise en place d'une Politique Nationale de l'Emploi et de lutte contre le Chômage (PNEC). Dans la continuité des politiques antérieures, de nouvelles mesures ont été prises après les évènements de janvier 2011 ; les politiques du marché du travail se sont vues renforcées, les emplois d'attente révisés et le secteur informel ciblé. Une tendance baissière du taux de chômage est alors amorcée passant de 29% en 2000 à 9,9% en 2016 (ONS, 2001a ; 2016a). Cependant, les politiques et programmes de l'emploi entrepris jusqu'ici n'ont pas freiné la tendance à l'aggravation du chômage, ni fait reculer l'ampleur de l'exclusion du monde du travail dont les jeunes, femmes et hommes, font l'objet.

Ce phénomène persiste et l'Algérie compte, aux côtés des pays de la région du Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA), parmi les économies les moins dynamiques en termes de réaffectation de la main-d'œuvre (BIT, 2013a). En effet, la baisse sensible des niveaux de chômage de près de 20 points de pourcentage entre 2000 et 2016 ne fût pas homogène ; le chômage des jeunes s'avère plus difficile à résorber et risque de se maintenir à des niveaux élevés à moyen terme au vu des tendances démographiques et de l'accroissement prévisible de la population active juvénile durant la décennie en cours (Gubert et Nordman, 2009 ; Gijón *et al.,* 2012). Les projections[5] démographiques élaborées par Gaid (2011) annoncent en effet une hausse de la population pour atteindre 46 et 49 millions d'habitants à l'horizon 2030 et

[5] Les hypothèses retenues dans cette étude reposent sur un taux de fécondité et de mortalité relativement constants et un solde migratoire supposé nul compte tenu de l'absence des données statistiques.

2045 successivement, sous l'hypothèse du scénario central. La part des jeunes âgées entre 15 et 24 ans semble en revanche diminuer sur le long terme (15% en 2030 et 13,5% en 2045) alors qu'elle s'établit à 16,7% en 2015 (ONS, 2016c). À la suite de ces projections de population, des projections de population active ont été réalisées sur la période 2015-2045. Il est prévu un effectif supplémentaire de 8 millions de personnes économiquement actives (hypothèse basse) jusqu'à la fin de la période de projection avec des besoins en emplois estimés à plus de 2 millions de postes d'ici 2025, estime cette même étude.
Outre le défi de création d'emplois à moyen et long terme auquel l'Algérie fait face, il importe de se préoccuper de l'aspect inégalitaire du chômage qui accuse d'importantes disparités selon le sexe et le niveau d'instruction. Les résultats de l'enquête ménage réalisée par l'Office National des Statistiques (ONS, 2016a) révèlent un chômage persistant qui sévit particulièrement parmi les jeunes femmes avec un taux de chômage de 40% en avril 2016 contre 22% pour les hommes de même classe d'âge (15-24 ans). Par ailleurs, des disparités sont observées selon le statut matrimonial ; les femmes célibataires représentent 54,4% de la population active féminine et plus de 75% des femmes en situation de chômage (ONS, 2014b). Pour ce qui est des inégalités liées au diplôme, on constate un taux de chômage de 13,2% chez les diplômés de l'enseignement supérieur contre 8,4% pour les actifs sans instruction (ONS, 2016a).

A une époque où le chômage est au cœur de multiples débats et au regard de la situation alarmante du marché du travail algérien et de la tension qui pèse sur celui-ci, nous avons choisi de nous pencher sur la question du chômage des jeunes et des inégalités qui persistent aujourd'hui encore dans l'accès à un emploi décent en Algérie. En effet, le chômage demeure une réalité préoccupante et revêt un caractère structurel sur un marché qui a connu de profondes mutations durant ces dernières décennies : (i) une forte croissance de la population active principalement sous l'effet de la transition démographique et l'arrivée massive des femmes dans l'emploi ; (ii) une inflation des niveaux des diplômés notamment les effectifs du cycle supérieur : ils passent de 541 000 inscrits en 2000-2001 à 1 297 750 en 2013-2014 (ONS, 2003a ; 2014c) ; (iii) une modification des structures de l'emploi qui se traduit par la baisse de la proportion de l'emploi dans la fonction publique. Ceci contribue à maintenir le chômage à des niveaux élevés, notamment chez les jeunes actifs, avec de fortes disparités liées au genre et au niveau d'instruction. Par ailleurs, d'un point de vue macroéconomique, un contexte incertain risque d'aggraver la situation du marché du travail algérien, déjà difficile d'accès.

3. Problématique et hypothèses de recherche

Un certain nombre de travaux ont été menés dans le but de comprendre le fonctionnement du marché du travail algérien (Hammouda et Lassassi, 2008 ; Lassassi et Muller, 2013 ; Musette, 2010 ; 2013a ; Lassassi et Hammouda, 2012a, 2015). D'autre travaux se sont penchés sur la stratégie des pouvoirs publics dans la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage (Barbier, 2006 ; Arhab, 2010 ; Musette 2003 ; 2011 ; 2014) ou encore sur les déterminants du chômage à travers les performances économiques, les institutions du marché du travail ou les chocs macroéconomiques (Bouklia et Talahite, 2005 ; 2008 ; Loko et Kpodar, 2007 ; Gijón *et al.*, 2012 ; Furceri, 2012 ; Bouriche, 2013). Lassassi et Hammouda (2012b) s'intéressent aux déterminants de la participation des hommes et des femmes à l'activité économique. Le

segment jeune de la population active mérite cependant une exploration profonde, et particulièrement les diplômés de l'enseignement supérieur et les femmes ; ces segments restent peu connus estime Musette (2012). Cette thèse se propose ainsi d'analyser les déterminants du chômage des jeunes en Algérie au regard des caractéristiques personnelles des actifs en intégrant deux éléments structurants notre étude : le genre et le capital humain. En effet, pour tirer pleinement avantage de la jeunesse, il est nécessaire de détecter les problèmes auxquels elle est confrontée afin de l'aider à les surmonter et l'accompagner à mieux réussir son insertion professionnelle. Notre travail contribuera ainsi à mieux comprendre l'ampleur des disparités qui persistent sur le marché du travail algérien. Les difficultés d'accès des jeunes les plus instruits nous conduit à nous interroger sur la qualité de la formation et sa pertinence par rapport aux besoins des entreprises dans un contexte d'évolution accélérée du progrès scientifique et technique. Pour ce qui est de la situation des jeunes femmes dont les niveaux de chômage sont presque deux fois supérieurs à ceux des hommes de la même tranche d'âge, il y a lieu d'examiner les éventuels facteurs qui affectent l'insertion des femmes dans la vie économique ; en dépit de l'évolution de leurs comportements d'activité, elles restent minoritaires sur le marché du travail algérien.

Dès lors quatre séries de questions se posent.

(1) Quel est le profil d'un jeune demandeur d'emploi en Algérie ? Dans quelle mesure ses caractéristiques personnelles influencent-elles son insertion professionnelle ? Ya-t-il des différences entre les déterminants du chômage des hommes et ceux des femmes ? Ces différences, si elles existent, sont-elles davantage significatives lorsque l'on tient compte à la fois de l'âge et du genre ?

(2) Quelles externalités, en termes d'emploi, un diplôme procure-t-il à son détenteur dans un contexte où la pertinence des qualifications de l'offre et de la demande de travail est déficiente ? Plus spécifiquement, un diplôme élevé permet-il aux jeunes demandeurs d'emploi de se prémunir contre le risque de chômage en présence de frictions d'appariement sur le marché du travail ?

(3) Comment expliquer les fortes disparités de genre en termes de niveau de chômage et la représentation prépondérante des femmes célibataires parmi les chômeuses ? La situation familiale constitue-t-elle un facteur déterminant de l'intégration des femmes dans la vie active ? Dans un cadre plus large, la moindre représentation des femmes sur le marché du travail renvoie-t-elle à la reproduction des normes de genre ?

(4) En marge des déterminants de l'offre de travail, le genre des actifs est-il susceptible d'influer sur la demande de travail qui s'adresse à eux ? Plus spécifiquement, l'origine de la rupture d'égalité entre les sexes sur le marché du travail algérien peut-elle avoir un motif discriminatoire ?

Les questions auxquelles nous essayons de répondre au travers de cette étude portent ainsi sur les facteurs explicatifs des inégalités d'accès des jeunes à l'emploi au regard du genre et du niveau de capital humain. Nous formulons dans ce cadre, trois hypothèses de recherche que

nous tentons de vérifier empiriquement au moyen de données issues d'enquêtes de terrain et d'expérimentation réalisées en Algérie.

Hypothèse 1 : les analyses du processus d'insertion professionnelle retiennent traditionnellement les caractéristiques personnelles des individus comme facteurs d'explication des différentiels occupationnels sur le marché du travail (Doeringer et Piore, 1971 ; Bergman, 1974 ; Pignatti, 2010). Outre le rendement salarial mis en évidence par la théorie du capital humain (Becker, 1964 ; Mincer, 1974), l'investissement en éducation protègerait son détenteur du risque de se trouver sans emploi et diminuerait substantiellement les périodes éventuelles de chômage (Nickell, 1979 ; Mincer, 1993).
Ainsi, certaines des caractéristiques individuelles (productives et non productives) prédisposent certaines catégories d'actifs au risque de chômage. Nous essayons dans ce sens de voir de quelle manière la situation d'un jeune actif peut-elle être affectée par son niveau de capital humain et ses caractéristiques sociodémographiques au regard de l'environnement socio-économique et dans un contexte de frictions d'appariement (Pissarides 1990 ; Mortenen et Pissarides 1994) sur le marché du travail.

Hypothèse 2 : afin d'expliquer les disparités professionnelles, certaines approches se fondent sur les préférences des individus qui conditionneraient leurs comportements vis-à-vis du marché du travail (Daymont et Andrisani, 1984 ; Filer, 1986). Plus récemment, les travaux d'Akerlof et Kranton (2010) introduisent un model basé sur les normes d'identité sexuée afin d'appréhender les différences occupationnelles entre les hommes et les femmes. Sur ces bases, certaines femmes peuvent effectuer le choix de privilégier – consciemment ou inconsciemment – les investissements dans la vie familiale plutôt que dans la vie professionnelle (Havet, 2004 ; Meurs, 2014). En effet, la spécialisation des femmes dans la sphère domestique (Becker, 1965), portée par les stéréotypes véhiculés par la société (Chauffaut, 2016), constituerait une des sources d'apparition des inégalités de genre sur le marché du travail. Nous apportons quelques éléments de réponse sur le caractère « volontaire »de l'inactivité des femmes en Algérie.

Hypothèse 3 : outre l'influence des caractéristiques de l'offre dans la distribution des emplois, celles de la demande de travail peuvent également maintenir cette répartition différenciée entre certaines catégories d'actifs. Les disparités observées à l'entrée sur le marché du travail peuvent ainsi résulter de comportements discriminatoires à l'embauche, tel que démontré par la théorie de la discrimination introduite par Becker (1957 ; 1971) et développée, entre autres, par Phelps (1972) et Arrow (1972 ; 1973a). Si les choix personnels n'expliquent qu'en partie la situation des femmes dans l'emploi, la discrimination à l'embauche des femmes constituerait une explication potentielle des inégalités de genre observées sur le marché du travail algérien. Nous proposons une ébauche de réflexion quant aux contours de la discrimination sur le marché du travail algérien.

4. Approche méthodologique

Notre travail constitue une réflexion sur la problématique du chômage des jeunes en Algérie d'une part, et des inégalités qui y subsistent d'autre part. Le chômage en Algérie étant dans le même temps un chômage d'insertion et un chômage d'inadéquation, une attention particulière

est portée sur le segment des femmes et des diplômés de l'enseignement supérieur compte tenu des niveaux élevés de chômage qu'ils affichent.
Concernant le cadre théorique de notre étude, nous nous appuierons principalement sur les modèles théoriques et empiriques évoqués précédemment, à savoir la théorie du capital humain, les modèles d'appariement et la théorie de la discrimination. Il sera, en outre, fait référence aux définitions du BIT en matière de chômage et d'emploi suivant les normes statistiques internationales.
Pour ce qui est de la vérification des hypothèses formulées ci-dessus, nous mobilisons dans un premier temps les statistiques officielles fournies par l'ONS sur la période 2000-2016 dans le but d'appréhender l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail algérien à l'aune des transformations ayant affectées le système socio-économique du pays. Nous analysons d'une part les demandeurs d'emploi sortants de l'enseignement supérieur en fonction des interactions entre demande et offre de travail. Et d'autre part la situation des jeunes femmes face à l'emploi. Ce, dans le but de réfléchir aux ajustements adéquats susceptibles de pallier les dysfonctionnements du marché du travail.
Nous avons recours par la suite à un échantillon représentatif de 870 chômeurs issu de trois enquêtes ménages menées en Algérie (Bejaia, Tizi-Ouzou et Tlemcen) durant l'année 2012. Cette étude se propose de dresser une typologie des jeunes chômeurs à travers l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM) associée à une Classification Ascendante Hiérarchique (CAH) sur la base des caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi. Puis, au moyen des données issues de l'enquête de Tizi-Ouzou, nous testons l'effet des caractéristiques personnelles sur le processus d'insertion professionnelle des individus enquêtés. Dans un premier temps, nous modélisons, à partir du sous-échantillon des actifs (occupés et chômeurs), l'influence des caractéristiques individuelles sur le risque de se retrouver en situation de chômage plutôt qu'en emploi, en distinguant successivement l'âge et le genre. Dans un second temps, nous estimons la probabilité d'orientation des femmes vers l'inactivité en prenant en considération l'âge, le niveau d'instruction et le statut matrimonial parmi la population féminine active et inactive.
Enfin, l'exploitation des résultats d'une expérimentation de type *testing*, menée au niveau de la wilaya d'Oran entre décembre 2014 et avril 2015, permet de réfléchir à la part inexpliquée des inégalités dont sont victimes les femmes sur le marché du travail algérien, éventuellement la discrimination à l'embauche. Nous recourons dans cette étude aux méthodes statistiques (statistiques descriptives et *bootstrap*) et économétriques (Probit ordonné) recommandées pour le traitement de ce type de données expérimentales. Cette étude constitue un premier « état des lieux » sur le sujet encore inexploré en Algérie de la discrimination à l'embauche.

5. Plan de la thèse

La thèse est structurée en quatre chapitres. Les trois premiers chapitres s'inscrivent dans le cadre de l'économie du travail et portent sur les questions des déterminants du chômage juvénile ainsi que des inégalités d'insertion sur le marché du travail en Algérie. Le dernier chapitre relève de l'économie des discriminations que l'on examine sous le prisme du genre.
Notre démarche adopte trois approches différentes mais non moins complémentaires. L'approche théorique fait appel aux principales théories traitant de la question du chômage à travers les différents courants de la pensée économique. La deuxième approche descriptive,

analyse la dynamique du marché du travail algérien en prenant comme point de départ l'année 2000. Enfin, l'approche empirique repose d'abord sur l'analyse multidimensionnelle des données d'enquêtes auprès des ménages dans trois régions en Algérie (Bejaia, Tlemcen, Tizi-Ouzou), puis sur une expérimentation réalisée au travers d'un test par correspondances au niveau de la région d'Oran.

Le premier chapitre présente une synthèse des représentations théoriques du chômage (section 1) puis un panorama des politiques de l'emploi (section 2). La première section vise à appréhender le fondement des mécanismes du marché du travail et tenter de trouver une explication au phénomène de chômage. La seconde section aborde les formes de recours aux politiques de l'emploi dans un contexte de recrudescence du chômage, puisqu'elles constituent un enjeu majeur de lutte contre sa persistance. Il y a lieu de noter que les politiques de l'emploi ne représentent pas le sujet principal de notre recherche mais il s'impose à nous de traiter ce volet qui reste indissociable de la question de chômage ; ces mesures dont s'inspirent justement les pays en développement (PED) reste l'unique recours en vue de contrecarrer la hausse de ce phénomène.

Le deuxième chapitre interroge la dynamique du chômage dans un contexte de libéralisation et de réformes économiques et sociales mises en œuvre par les pouvoirs publics algériens. Nous analysons en premier lieu l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail durant la période 2000-2016 ainsi que l'ampleur des disparités qui y subsistent, particulièrement vis-à-vis des jeunes actifs. Nous nous appuyons dans ce sens sur les statistiques publiées par l'ONS dans le cadre des enquêtes ménages annuelles (section 1). Il nous semble primordial d'étudier la stratégie de l'État dans sa lutte contre le chômage des jeunes à travers les dispositifs déployés en vue de rétablir l'équilibre du marché du travail et d'acheter la paix sociale. Nous examinons les bilans des réalisations des différents dispositifs afin de mesurer leurs impacts réciproques conjuguées aux changements économiques et sociaux induits par la mondialisation, particulièrement au regard de l'emploi des jeunes (section 2).

Le troisième chapitre se propose, de mettre en exergue les spécificités du chômage juvénile en Algérie. Nous présentons dans une section préliminaire les bases de données utilisées ainsi que les caractéristiques générales des enquêtes. Nous analysons dans la deuxième section les caractéristiques et profils des jeunes demandeurs d'emplois tirés d'un échantillon de 870 chômeurs. L'analyse multidimensionnelle permet de dresser une typologie des chômeurs et met en évidence la prévalence des inégalités liées à l'âge, au genre et au capital humain. Dans la troisième section, nous mobilisons la régression logistique afin d'estimer l'influence des caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi sur le risque de se retrouver en situation de chômage plutôt qu'en emploi. L'analyse de l'échantillon de 1294 actifs (chômeurs et occupés) issu de l'enquête de Tizi-Ouzou laisse apparaitre l'influence significative de l'âge, du genre, du milieu de résidence ainsi que du statut matrimonial dans l'accès à l'emploi. Dans la dernière section, nous tentons d'appréhender les fondements des décisions de participation des femmes au marché du travail. La régression économétrique réalisée sur l'échantillon de 864 femmes (actives et inactives) révèle que le niveau de capital

humain et la situation matrimoniale déterminent significativement les choix d'activité des femmes.

Le quatrième chapitre est consacré à l'expérimentation par correspondance (*testing*) menée au niveau de la wilaya d'Oran. Nous commençons par présenter le cadre théorique de l'analyse des discriminations, puis les objectifs ainsi que le protocole expérimental adopté pour l'évaluation de la discrimination à l'embauche fondée sur le genre. Ce, dans un contexte caractérisé par un faible dynamisme du marché du travail et un système de recrutement qui repose principalement sur les réseaux personnels. Les principaux résultats tirés du *testing* sont analysés à travers des tests statistiques et économétriques adaptés à ce type d'enquête. Il ressort du *testing*, contre toute attente, une discrimination significative à l'encontre des hommes dans la profession comptable, laquelle s'avère en tension.

Les résultats empiriques obtenus des enquêtes ménages (Bejaia, Tizi-Ouzou et Tlemcen) et du *testing* (Oran) ne peuvent être extrapolés à l'ensemble du territoire national mais permettent d'avoir un aperçu sur la dynamique du marché du travail en Algérie et des inégalités qui y subsistent aujourd'hui encore. En conclusion, nous proposons quelques pistes de réflexions quant aux mesures susceptibles d'améliorer le fonctionnement du marché du travail algérien en termes d'appariement de l'offre et la demande de main-d'œuvre et de réduction des inégalités prégnantes entre les femmes et les hommes.

Chapitre 1

Le chômage : des théories aux politiques

Introduction

Le travail constitue un vecteur d'intégration économique et sociale de tout individu. L'histoire de celui-ci montre toutefois que cette conception n'a pas toujours été admise (Ferréol et Deubel, 1990, cité dans Leclerc, 2011). D'une simple activité de subsistance dans les sociétés primitives, le travail se transforme en une activité productive « dominée » à travers l'esclavage et le servage dans la cité grecque. Cette première domination productive se prolonge jusqu'au Moyen Age où elle prendra fin à la période préindustrielle menant à une dissolution des anciens liens de dépendance. Le travail devient dès lors obligatoire pour tous mais ce n'est qu'à partir de la révolution industrielle qu'il acquiert une dimension productive.
De nos jours, le travail représente le fondement du lien social, il symbolise l'autonomie des individus car il permet à la fois l'émancipation et l'enrichissement individuel. Partant de là, toute personne en situation de chômage se voit exclue socialement et privée de cette liberté créatrice que le travail permet d'accomplir. L'histoire récente peut témoigner des ravages induits par l'inactivité : marginalisation, perte d'estime de soi, perte de repères, etc. (Blanchard, 2005 ; Gautié, 2009) et la problématique du chômage a pris de plus en plus d'importance dans les travaux économiques modernes faisant du travail un argument central des politiques publiques contemporaines. Le premier chapitre associe une approche historique et une approche économique. Il présente une synthèse des représentations théoriques du chômage (section 1) puis un panorama des politiques de l'emploi (section 2).

Section 1 : Le chômage dans les théories du marché du travail

Cette première section est consacrée aux principales théories traitant de la question du chômage à travers les différents courants de la pensée économique. Nous proposons dans un premier temps de présenter brièvement les ébauches explicatives du phénomène de chômage durant la période dite « traditionnelle » qui oppose le courant orthodoxe, conduit par les classiques et les néoclassiques, et le courant hétérodoxe représenté par Marx et Keynes. Nous traitons par la suite des représentations contemporaines des différentes réactualisations de la théorie traditionnelle. Il ne sera évidemment pas question de prétendre en faire une présentation exhaustive, nous nous concentrerons essentiellement sur les théories ayant trait à notre objet de recherche (théorie du capital humain et les modèles d'appariement). Mais il convient au préalable de revenir, dans une partie préliminaire, sur la genèse de la catégorie de chômeur puisqu'elle constitue l'histoire du chômage. Ceci afin d'aboutir à une définition du chômage au sens du BIT.

1. Introduction au concept de chômage

La définition ainsi que la mesure du chômage selon les normes internationales requièrent un rappel de la façon dont l'histoire a placé le travail au cœur de toutes les problématiques, économique, politique et sociale qui n'est pas à écarter car elle constitue le point de départ des premières revendications salariales suite à la grande dépression de 1930 qui a touché les États-Unis, puis s'est propagée au reste du monde.

1.1. De l'âge du paupérisme à l'invention du chômage

L'accélération de l'industrialisation s'est accompagnée, dès le début du XIX^{e} siècle, d'une croissance quasi continue des effectifs ouvriers, d'un accroissement de la misère et la

précarité des classes laborieuses. Est ainsi apparue la « question sociale » focalisée sur les dysfonctionnements sociaux liés à la société industrielle. Proudhon (1846) estime le phénomène de prolétariat comme conséquence des contradictions économiques de la société (division du travail, progrès technique, etc.) qui entraineraient des inégalités de fortunes entre ouvriers et capitalistes. Tout en remettant en question l'analyse de Proudhon, Marx (1847) admet que ce « qui est la source de tant de misère est en même temps la source de tout progrès » (Marx, 1847, 44) et d'ajouter « A mesure que la bourgeoisie se développe, il se développe dans son sein un nouveau prolétariat : un prolétariat moderne » (Marx, 1847, 88).
Les travaux historiques dédiés à la question du chômage (Salais *et al.*, 1986 ; Topalov, 1994) attribuent ainsi l'« invention du chômage » à celle du salariat moderne. Le chômage acquiert un statut à travers les premiers travaux économiques (Marshall, Lazard, Beveridge). Les préoccupations focalisées jusqu'alors sur les pauvres se dessinent autour du chômage, conduisant préalablement à une catégorisation et un classement des indigents à partir du double critère de l'aptitude physique et du rapport au travail.

1.2. Du dénombrement des chômeurs à la mesure du chômage

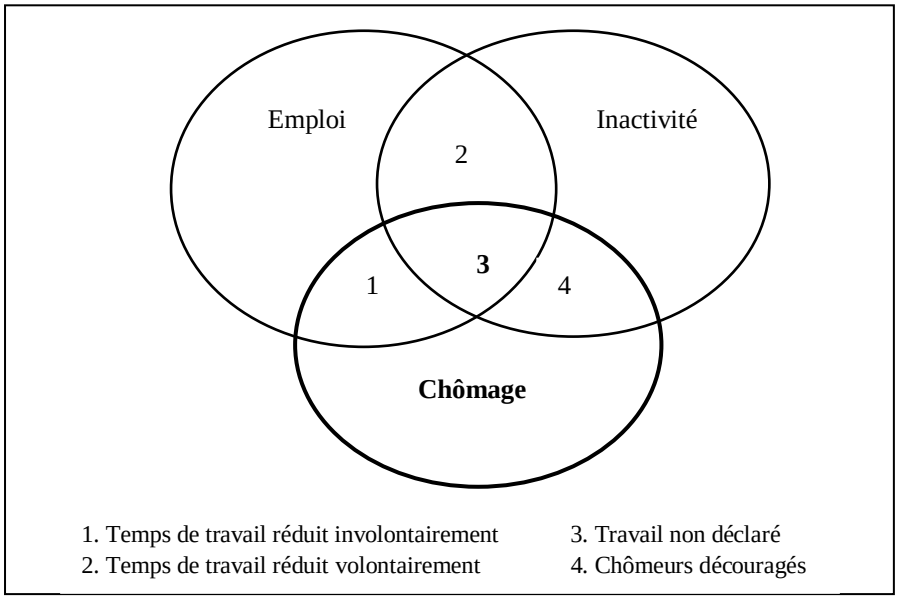
Dans un contexte de crises économiques et sociales et des insurrections ouvrières de la fin du XIX^{e} siècle, est apparue la nécessité de dénombrer les chômeurs, cette catégorie de la population longtemps répertoriée parmi les sans-professions aux côtés des vagabonds, des personnes âgées et des infirmes (Teulon, 1996). Ces premiers dénombrements sont venus apporter une vision positiviste et objective du chômage (Topalov, 1994 ; Reynaud, 2013) et seront le point de départ de débats divisés quant à sa conceptualisation. Ce qui a suscité – en réponse à la « question sociale » – la création d'associations internationales, en l'occurrence l'Office International du Travail (OIT) en 1919, transformé en Bureau International du Travail (BIT) en 1931. Les avancées en termes de techniques de sondage, notamment celles pratiquées par les États-Unis durant les années 1930, marquent le passage effectif de la comptabilité des chômeurs à la mesure du chômage (Gautié, 2002). Est ainsi apparu le « taux de chômage » en rapportant le nombre de demandeurs d'emploi à l'ensemble de la population active. Il devient désormais l'indicateur de référence. Son caractère particulier et la difficulté de le délimiter a imposé de définir de manière claire la catégorie de « chômeur » aux contours tant difficiles à cerner. En 1954, les experts du BIT ont instauré une première définition internationale à des fins de comparaisons entre pays. La mesure unique du « *chômage au sens du BIT* » n'est adoptée qu'en 1982 par la 13^{e} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST). L'apparition du chômage de masse et la multiplication des formes de travail dites « atypiques » (contrats à durée déterminée (CDD), intérim, travail à temps partiel) incitent le BIT à actualiser et réviser les normes statistiques internationales afin d'interpréter au mieux les évolutions des différents marchés du travail. Les récentes réflexions (BIT, 2013b) marquent une avancée significative en ce sens, elles consistent à affiner le concept et la mesure de l'emploi et par conséquent à améliorer la mesure du chômage jugée fort restrictive.
Ainsi et tenant compte de ces révisions, est considéré « chômeur au sens du BIT » tout individu dépassant un âge spécifié répondant aux critères[6] suivants : (i) « Être sans travail »

[6] Pour une mesure du chômage plus appropriée, l'ordre des critères a été modifié dans la résolution de la 19^{e} CIST.

durant la période de référence, ce qui exclut les personnes dans l'emploi, même pour quelques heures ; (ii) « Être à la recherche d'un travail », c'est-à-dire avoir pris des dispositions spécifiques au cours d'une période récente pour chercher un emploi, qu'il soit rémunéré ou indépendant mais également un emploi informel, occasionnel, à temps partiel, saisonnier ou d'autres emplois temporaires, suivant la nouvelle définition du BIT (*cf.* annexe 1.1, § 160) ; (iii) « Être disponible pour travailler » dans un emploi durant la période de référence.

Cependant, l'analyse économique relève l'inadaptation de ces mesures pour interpréter les évolutions des marchés du travail (Stiglitz *et al.*, 2009) en évoquant notamment un phénomène de « halo » autour de l'approche statistique du chômage (Puel, 1995 ; Teulon, 1996 ; Reynaud, 2013) qui n'intègre pas les catégories spécifiques des sans-emplois, en l'occurrence les personnes qui ne sont pas immédiatement disponibles et les personnes découragées. Les chiffres du chômage seraient ainsi des « trompe-l'œil » (Puel, 1995) ; certains économistes raisonnent alors en termes de « non emploi », la frontière entre chômeur et inactif étant de plus en plus floue (figure 1.1).

Figure 1.1 – Les frontières incertaines de l'emploi et du chômage



Source : Teulon (1996, 12)

2. Les interprétations traditionnelles[7] du chômage

L'accroissement du nombre d'individus sans activité et la persistance de la pauvreté durant la révolution industrielle ont fait apparaitre les ébauches explicatives du chômage. Le débat sur la nature du chômage oppose traditionnellement deux approches : la première considère que les contraintes d'offre (rigidité du salaire réel, rentabilité du capital insuffisante) sont à l'origine du chômage, et la seconde estime que le chômage résulterait plutôt d'une insuffisance de la demande. Il est ici proposé une présentation succincte des premières tentatives d'explication du phénomène.

[7] Les théories économiques dites traditionnelles regroupent les analyses orthodoxes (classiques et néoclassiques) et hétérodoxes (marxiennes et keynésiennes).

2.1. Les classiques et l'impossibilité de chômage

De position globalement libérale[8], les classiques[9] estiment que les mécanismes et interactions économiques obéissent à un processus naturel de régulation des marchés dans lequel l'offre et la demande jouent le rôle de régulateurs de prix. Pour les classiques le fondement de la valeur est le travail puisqu'il contribue à l'enrichissement de la nation. Sa rémunération s'établit à un niveau naturel minimum qui assure la subsistance à l'ouvrier et à sa famille. Smith (1776, 64) précise qu'« il faut de toute nécessité qu'un homme vive de son travail, et que ce salaire suffise au moins à sa subsistance ; il faut même quelque chose de plus dans la plupart des circonstances ; autrement, il serait impossible de travailler et d'élever une famille ». Les économistes classiques n'excluent toutefois pas la possibilité de fluctuation du prix du travail (le salaire) par le rapport de l'offre et de la demande mais il ne peut exister de surnombre de main-d'œuvre dans un système qui obéit à un mécanisme de régulation naturelle de l'activité économique. Le marché du travail est ainsi parfait et rationnel ; il se réajuste de lui-même. L'approche malthusienne du chômage considère quant à elle que la régulation du marché du travail s'effectue par l'élimination physique des travailleurs les plus pauvres (Malthus, 1820, cité dans Arhab, 2010). Dans le même cadre de réflexion libérale, Say (1803) développe la loi des débouchés selon laquelle « l'offre crée sa propre demande » et non l'inverse. La demande s'ajuste à l'offre et la possibilité d'un déséquilibre provoqué par une insuffisance de la demande ne peut se concevoir dans la mesure où l'offre d'un produit assure un débouché à d'autres produits. Ce postulat sera le fondement de l'analyse néo-classique.

2.2. Marx et l'armée industrielle de réserve

Tout comme les classiques, Marx considère le travail comme essence de la valeur, celle-ci se détermine par le temps de travail socialement nécessaire à sa reproduction (Marx, 1847 ; 1867). Le travail est selon l'auteur le principal élément de croissance des capitalistes industriels. Son raisonnement récuse toutefois l'idée du salaire *naturel* développée par les classiques et fait remarquer que la rémunération de la force de travail est dictée par une logique de maximisation du profit à travers des forces productives. Le prix du travail est réduit par la classe dominante (la bourgeoisie) à un niveau minimum qui permettra au dominé (l'ouvrier) et à sa famille d'assurer sa stricte subsistance, ce qui conduit à la dégradation des conditions de travail des prolétaires et au développement de la précarité. Tout au long de ce processus d'accumulation de capital s'entretient une vile exploitation du prolétaire par l'extorsion d'une partie de son travail, soit la *plus-value* (i.e. la différence entre la valeur d'usage de la force de travail et sa valeur d'échange) que celui-ci crée. Le rapport entre la part non rémunérée (*surtravail*) et celle qui l'est (*force de travail*) mesure le *degré d'exploitation*. Le syllogisme marxien du prolétariat à travers cette notion d'exploitation se distingue de la pensée classique bien qu'il y soit souvent associé. Le postulat marxien soutient que la baisse du salaire au minimum vital admis par les économistes classiques n'évite guère l'apparition du chômage ; il affirme l'existence d'un excédent de main-d'œuvre par rapport aux besoins des capitalises, nommé *surpopulation relative* ou *armée industrielle de réserve* qui, lorsque les affaires sont prospères, sont enrôlés immédiatement dans l'armée active (Marx, 1867,

[8] Hormis certains auteurs tels que Malthus ou Mill.

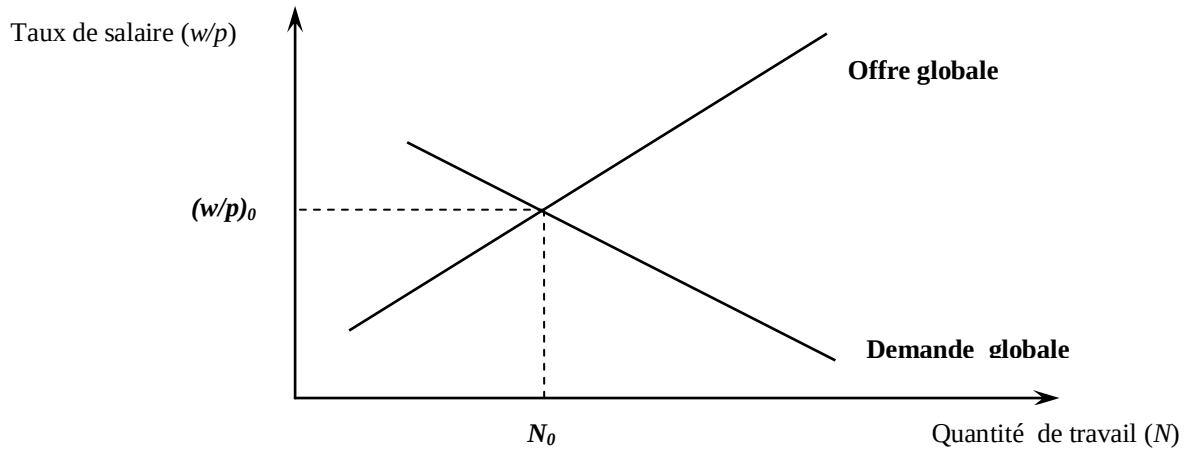
[9] La délimitation de la pensée classique dans le temps reste délicate puisqu'il s'agit d'une période transitoire entre l'école physiocratique et la révolution industrielle. Il est communément admis de la situer entre Smith (1776) et Mill (1848).

154). Le chômage serait ainsi un phénomène qui disparaitrait avec la fin du capitalisme puisqu'il ne représente que la conséquence de l'accumulation de capital et du progrès industriel : *« accumulation du capital signifie donc accroissement du prolétariat »* (Marx, 1867, 141).

2.3. Les néoclassiques et la théorie du chômage volontaire

La valeur d'un produit dans l'approche néoclassique réside dans sa valeur d'usage plutôt que sa valeur d'échange qui prévaut, comme nous l'avons déjà souligné, chez les économistes classiques. L'utilité et la rareté sont ainsi à l'origine des choses. Le travail représente de ce fait un bien comme tout autre bien échangeable (marchandise ou service) sur un marché nommé marché du travail, un lieu fictif de confrontation entre l'offre et la demande de travail qui aboutit à la formation d'un équilibre. Celui-ci repose sur les cinq conditions d'une concurrence pure et parfaite : atomicité, homogénéité, libre accès, transparence et mobilité. Dans le modèle néoclassique, le comportement des agents économiques (offreurs et demandeurs de travail) s'apparente à celui de l'*Homo œconomicus*[10], cet individu rationnel est *maximisateur* effectuant ses choix uniquement sur la base du *calcul intéressé*. Par conséquent, l'offre de travail émanant des ménages obéit à un arbitrage entre le travail et les loisirs dans le but de maximiser leur satisfaction. Quant à la demande de travail provenant des entreprises, elle est déterminée par les stratégies de maximisation de leurs profits en recherchant la combinaison optimale de facteurs de production (travail et capital). La théorie néo-classique formalise ainsi la loi de l'offre et de la demande (figure 1.2) : l'offre de travail est une fonction croissante du salaire réel alors que la demande de travail est une fonction décroissante du coût réel du travail (salaire).

Figure 1.2 – L'équilibre sur le marché du travail néoclassique



Source : Leclercq (1999, 65)

Systématisé par la théorie de l'équilibre général walrasien, l'équilibre sur le marché du travail trouve son origine dans le prolongement de la loi de Say (1803), il est déterminé par un certain niveau de salaire (prix de la force de travail $(\boldsymbol{w/p})_0$) pour lequel chacune des offres et des demandes qui résultent des comportements des entreprises et des ménages est satisfaite à un volume optimal d'emploi ($\boldsymbol{N_0}$) : toute la population active est alors occupée et tous les

[10] L'expression, qui signifie *Homme économique* en latin, est la représentation théorique du comportement de l'être humain, qui est à la base du modèle économique classique. L'origine de cette notion reste cependant incertaine.

capitaux sont utilisés. Cet équilibre de plein-emploi ne laisse pas de place au chômage et si ce dernier apparait sur le marché, il ne peut être que volontaire, émanant des individus eux même car refusant de travailler en deçà d'un certain niveau de salaire. La variation de celui-ci permet de revenir à cet équilibre de plein-emploi.

2.4. Keynes et la première théorie de l'emploi

Dans son approche, Keynes (1936) introduit une quadruple rupture dans la pensée économique (Bialès, 1995) : (i) son raisonnement est avant tout macroéconomique : il s'intéresse aux facteurs qui influent sur le volume de l'emploi plutôt qu'aux comportements des entreprises et consommateurs comme nous l'avons vu jusqu'ici et, c'est en 1936 que l'auteur intègre dans son analyse de nouveaux agrégats économiques tels que l'investissement, la consommation l'intérêt et la monnaie pour tenter d'appréhender le phénomène de chômage ; (ii) il réfute de surcroît l'existence d'un marché de travail[11] et raisonne en termes d'offre et de demande d'emploi plutôt qu'en termes de travail, ce n'est donc plus le travailleur qui est en position de force de l'offreur mais l'employeur qui serait le principal responsable dans l'apparition du chômage ; (iii) il adhère au postulat classique[12] de la demande de travail (offre d'emploi) mais conteste la représentation de l'offre de travail (demande d'emploi) proposée par ses prédécesseurs en stipulant que ce n'est pas le salaire qui détermine le niveau d'emploi mais que le comportement des individus obéissait en premier lieu à des facteurs démographiques et sociaux. Le plein-emploi est alors utopique car fort dépendant de la conjoncture ; (iv) enfin, la notion de *demande effective* détient une place centrale dans la représentation keynésienne du chômage : elle désigne la demande globale anticipée par les entreprises. Ces anticipations déterminent les investissements et l'embauche, lorsqu'elles sont pessimistes (optimistes), les revenus distribués sous forme de salaire baissent (augmentent) et les débouchés des entreprises s'engorgent (se développent). Son hypothèse démontre ainsi que la demande constitue le principal facteur déterminant le niveau de la production et par conséquent celui de l'emploi. Partant de ces ruptures, l'approche keynésienne a démontré que la baisse généralisée des salaires provoquerait une baisse de la demande de consommation[13] qui entrainerait une baisse des prix, pouvant conduire à une baisse de l'offre, c'est-à-dire à une augmentation du chômage. La baisse de la demande effective sur le marché des biens et des services impacte donc la production et le chômage. En d'autres termes, le niveau de l'emploi dépendrait du niveau de la production, qui dépendrait à son tour de la demande effective. En définitive, Keynes ne rejette pas l'existence d'un chômage volontaire mais soutient celle d'un chômage involontaire induit par le niveau de la demande effective. Pour lui, l'intervention de l'État est nécessaire pour résoudre le problème de chômage.

3. Les interprétations contemporaines du chômage

L'économie du travail a acquis une place essentielle à partir de la fin de la Seconde Guerre mondiale aux États-Unis et du début des années soixante en Europe. Les travaux consacrés à

[11] En considérant qu'il ne s'agit que d'une construction théorique inventée par ses prédécesseurs.
[12] Le terme « classique » désigne ici les théories précédentes à celle de Keynes.
[13] Tchibozo (1998, 33) fait remarquer que durant l'époque classique, cette relation entre chômage et insuffisance de croissance est déjà esquissée par Malthus (1820). Keynes écrira du reste un essai en 1933 intitulé « Robert Malthus, the first of the Cambridge Economists ».

l'analyse du marché du travail ont connu un redéploiement manifeste durant la période contemporaine, tant au niveau des problématiques que des méthodes d'analyse à travers l'extension des modèles traditionnels classique et keynésien. L'objectif de cette partie est de rendre compte des principaux apports de l'analyse théorique et empirique contemporaine à la compréhension de la nature du chômage. Il reste cependant malaisé de classer ces apports soit dans le champ de l'orthodoxie néo-classique soit dans celui des hétérodoxies. En effet, de nombreux auteurs se sont attelés à réduire la distance entre ces deux principaux courants cherchant à donner des fondements microéconomiques à la macroéconomie, donnant ainsi lieu à des tentatives de synthèse entre ces derniers. Il est ainsi proposé d'évoquer dans un premier temps les apports dégagés du relâchement progressif des hypothèses du modèle de base, tenter dans un second temps de recenser les principaux développements du modèle keynésien, pour aboutir aux tendances actuelles d'interprétation du chômage. Notre démarche consiste à regrouper les principales théories qui touchent au chômage en fonction des leviers mobilisés dans l'interprétation de celui-ci.

3.1. Des assouplissements aux dépassements du modèle néoclassique de base

Face aux critiques adressées à la théorie traditionnelle quant à son incapacité à expliquer les réalités du chômage, des auteurs ont procédé à la levée progressive de certaines hypothèses de base tout en restant dans le cadre néoclassique. La levée de l'hypothèse de perfection de l'information aboutie à la théorie du *job search*. Le relâchement de l'hypothèse d'homogénéité du travail donne lieu à la théorie du capital humain. D'autres auteurs néo-keynésiens ont cependant tenté de dépasser la théorie standard en y introduisant des fondements macroéconomiques, c'est le cas des modèles de tri qui se fondent également sur le postulat de l'imperfection de l'information.

3.1.1. La théorie du *job search*

La théorie de la recherche d'emploi (*job search*) propose une nouvelle application du postulat de rationalité des agents économiques. Stigler (1962) décrit le calcul optimisateur auquel se livre l'offreur de travail : tant que le coût marginal de la durée de prospection est supérieur au gain marginal espéré, l'individu poursuivra sa prospection. Lippman et McCall (1976) introduisent quant à eux la notion de *salaire de réservation* (ou d'acceptation, ou de réserve) pour mettre en évidence l'arbitrage qu'effectue le chômeur dans le cadre de sa recherche d'emploi. Le chômeur se fixe un salaire d'acceptation en dessous duquel tout emploi proposé sera refusé. Ce salaire de réservation tient compte des coûts successifs à la recherche d'emploi ainsi que des ressources alternatives en restant au chômage (l'allocation chômage essentiellement). Dès lors, plus (moins) les ressources alternatives sont importantes (faibles), plus (moins) le salaire de réserve est élevé (faible), et plus longue (courte) sera la durée de prospection d'emploi et donc de chômage (Gautié et L'Horty, 2013). Le sous-emploi (chômage *frictionnel* ou *de prospection*) qui en résulte ne peut être que la conséquence d'un choix délibéré.

3.1.2. La théorie du capital humain

De la recherche des déterminants de la croissance nait la théorie du capital humain. La théorie économique a tenté de trouver une explication à la croissance du PIB en l'attribuant, en premier lieu, aux facteurs *travail* et *capital*. Or, l'accumulation de capital et l'accroissement

des quantités de travail ne suffisaient pas à expliquer, à eux seuls, la croissance du PIB. Dès lors, Schultz (1961) et Denison (1962) tentèrent d'évaluer la contribution de l'éducation à la croissance de l'économie. L'amélioration de la qualité du facteur travail et donc sa productivité seraient susceptibles de rendre compte d'une partie du « résidu » de croissance inexpliqué. Une distinction est ainsi faite en considérant la dimension qualitative de l'offre de travail, l'hétérogénéité de celui-ci étant jusqu'alors ignorée par le modèle traditionnel.

L'éducation a depuis longtemps fait l'objet de questionnements multiples ; « Il n'y a ni richesse ni force que d'hommes » disait déjà au XVI^{e} siècle un des fondateur de la doctrine mercantiliste (Bodin, 1576). Mais ce n'est qu'au début des années 1960 qu'est apparu le concept de « capital humain » introduit par Mincer (1958). Ce concept a été repris dans les travaux pionniers de la théorie du capital humain (Schultz, 1961 ; Becker, 1962 ; 1964 ; Mincer, 1974).

Le concept de capital humain : une notion ambigüe

Par analogie au capital physique, le concept de capital humain se définit généralement comme l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissance générales ou spécifiques. Cette définition ne tient cependant pas compte des conditions de son acquisition et de sa valorisation. En effet, « le capital humain n'existe […] que s'il est valorisé sur le marché du travail » (Gazier, 1992, 200). Cette valorisation réside dans la rémunération établie contre l'offre de ce capital humain, étant donné que celui-ci augmenterait la productivité de son détenteur. Cette valorisation du capital humain est ainsi fonction du coût d'acquisition de ce savoir, ce qui exclu l'ensemble des capacités innées de chaque individu. Mais comment déceler les capacités productives de celles qui sont innées ? Cette question de biais d'aptitude (*ability bias*) a souvent été posée dans la mesure de la rentabilité de l'éducation, celle-ci étant évaluée par l'unique investissement réalisé, supposé volontaire. Il est dès lors possible de s'interroger sur l'origine des différences de choix individuels d'éducation.

L'investissement en capital humain : les travaux de Becker (1964 ; 1967)

La théorie du capital humain analyse la relation causale entre éducation et salaires dans le prolongement théorique de la tradition néo-classique. La démarche de Becker (1964) consistait toutefois à en combler deux lacunes principales : l'incapacité à fournir une explication satisfaisante de la croissance économique d'une part, et de rendre compte des différences salariales observées sur le marché du travail d'autre part. De considération macroéconomique, Becker est parvenu à élaborer une théorie principalement microéconomique dans une construction théorique qu'il baptisa l'« approche économique du comportement humain » (*The Economic Approach to Human Behavior*, Becker, 1976, cité dans Perruchet, 2005). La théorie du capital humain demeure inéluctablement une référence dans l'analyse rationnelle des choix individuels en matière de formation ; l'individu étant un agent rationnel, arbitrera entre gains présents ou gains anticipés supérieurs suite à une formation. En effet, l'éducation est considérée par Becker comme un investissement en capital humain, au même titre qu'un investissement matériel, dont le rendement serait fonction du coût (direct et indirect) et du gain induits par un temps de formation supplémentaire. Les travaux de Becker (1964) distinguent deux formes possibles de formation : elle est générale lorsqu'elle permet à son détenteur de la faire valoir sur le marché

du travail du fait de sa *transférabilité*. La formation spécifique est, quant à elle, acquise en entreprise. Elle permet, tout comme la formation générale, d'élever la productivité de l'individu mais uniquement pour l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise et pas, ou peu, en dehors de celle-ci. Ceci conduit à s'interroger sur la prise en charge du coût inhérent à ces formations. Celui-ci comprend le coût d'acquisition du service de formation, qu'elle soit initiale ou continue, et le coût d'opportunité correspondant au revenu auquel l'individu renonce en poursuivant ses études. S'agissant de la formation générale, la firme n'a aucun intérêt à la financer puisque le travailleur en conservera tous les bénéfices dans le cas où il décide de quitter l'entreprise. Quant à la formation spécifique, il reviendra à l'employeur et à l'employé d'en supporter les coûts puisque le retour sur investissement est censé profiter aux deux parties. En effet, l'investissement en capital humain procure un rendement à la fois pour la firme et pour son détenteur ; il contribue à l'accroissement des compétences de ce dernier (connaissances spécifiques et/ou générales, expérience professionnelle, etc.) et de la productivité de son travail. Ce qui implique une augmentation des revenus (salaire pour le travailleur et profit pour la firme) puisque la théorie du capital humain se base sur l'hypothèse traditionnelle selon laquelle le salaire perçu par un travailleur est fonction de sa productivité marginale. Les gains anticipés par l'agent décideur (employé ou employeur) sont calculés en fonction des attentes d'augmentation de revenu (salaire ou profit). L'individu étant un être rationnel mus par une logique de maximisation des gains, il renoncera à un revenu immédiat pour se former, dans l'espoir de percevoir un revenu supérieur par la suite. Il est utile de souligner à cet effet que les avantages escomptés ne se réduisent pas à une rentabilité pécuniaire des agents. Becker reconnait du reste des gains de nature non monétaires à l'investissement en éducation : le *revenu psychique*. Cependant, du fait de la difficulté de quantifier cette dimension subjective, les travaux empiriques se concentrent essentiellement sur la composante monétaire du rendement de capital humains au travers des *équations de salaires* ou des *fonctions de gains*.

Il est possible par ailleurs de se questionner sur les raisons qui poussent certains individus à investir davantage que d'autres. La théorie du capital humain n'offre pas, au départ, une telle explication. Becker (1967) développe ses réflexions et tente d'interpréter les différents comportements des agents vis-à-vis de l'éducation à travers la *théorie des différences individuelles d'investissement*, sur la base de l'hypothèse d'homogénéité du capital humain. Cette théorie repose sur l'idée principale que l'investissement optimal d'un individu s'établit au point de croisement de sa courbe de demande (décroissante en fonction du taux de rendement) et sa courbe d'offre (croissante en fonction du taux d'intérêt) où le taux de rentabilité marginale de l'investissement est égale à son coût marginal. Les capacités de financement et les aptitudes des individus à l'apprentissage constituent ici les causes d'inégalités dans les choix d'investissement de l'agent décideur.

La théorie du capital humain initiée par Becker a rencontré un succès notable. Elle a permis de mieux appréhender les interactions entre les capacités personnelles, les opportunités financières inhérentes au milieu social, l'éducation et le parcours professionnel, et par conséquent, contribuer à l'explication des inégalités de distribution des revenus. Ce qui constitue par ailleurs un élément majeur d'élaboration de politiques publiques efficaces. L'analyse de Becker comporte toutefois des limites notamment le réductionnisme de son

approche en négligeant de nombreux aspects tels que la dimension d'intégration sociale de l'éducation, le rôle des institutions dans l'organisation du système d'éducation et de formation, les facteurs socioculturels des agents ou encore le taux d'actualisation qui demeure essentiel à l'analyse des rendements anticipés de tout investissement.

La mesure du rendement du capital humain : le modèle de Mincer (1974)

La théorie du capital humain estime, comme indiqué ci-dessus, que l'éducation et la formation sont à l'origine d'un accroissement de la productivité permettant d'accéder à des revenus supérieurs. Ainsi, de nombreux travaux se sont attelés à vérifier cette hypothèse en procédant à l'évaluation du rendement de l'éducation. La littérature économique distingue deux approches en termes d'appréciation des bénéfices de l'éducation : une approche macroéconomique visant à estimer l'influence de l'accumulation de capital humain dans le processus de croissance d'un pays donné (Lucas, 1988 ; Mankiw *et al.*, 1992, cités dans Arhab, 2010), et une approche microéconomique évaluant le rendement privé[14] d'une décision d'investissement en capital humain. Nous nous intéresserons ici uniquement à la seconde approche illustrée par la fonction de gain proposée par Mincer (1974). Avec son modèle économétrique d'évaluation du rendement d'un investissement en capital humain, Mincer (1974) compte parmi les pionniers de l'estimation empirique d'une fonction de rendement salarial. Il exprime les revenus des agents en fonction de l'éducation et de l'expérience professionnelle. L'auteur distingue en effet deux composantes complémentaires d'acquisition et d'accumulation du capital humain : les investissements scolaires d'une part et les investissements postscolaires d'autre part comprenant principalement l'apprentissage au cours de la vie active et l'expérience professionnelle.

La méthode adoptée par Mincer considère dans un premier temps les bénéfices d'une durée d'études supplémentaire dans la formation des revenus des agents. Il en ressort qu'un allongement des études influe significativement et positivement sur le niveau du revenu. Mincer estime cependant cette équation incomplète, le différentiel de revenu ne pouvant s'expliquer uniquement par la durée des études. Dans le but d'en corriger les manquements, l'auteur introduit à son équation une nouvelle variable explicative, en l'occurrence l'expérience professionnelle des agents. Il apparaît donc que le pouvoir explicatif de son estimation est plus robuste en tenant compte du nombre d'années travaillées ; l'expérience influence favorablement le revenu mais son rendement décroit avec la durée des études. En effet, une année d'études supplémentaire implique une année d'expérience en moins. Il y a lieu de noter que cette variable est « potentielle » et non effective puisqu'elle ne tient pas compte des épisodes d'inactivité ou de chômage**.** La formulation du modèle standard de la fonction de gain de Mincer se présente comme suit :

$$ln\,\omega_i = \alpha + \beta s_i + \delta exp_i + \gamma exp_i^2 + \mu_i$$

Où $\ln \omega_i$: le logarithme du salaire de l'individu (i) ; ω_i : le revenu individuel ; α **:** la constante interprétant le salaire de base d'un individu sans formation ni expérience professionnelle ; s_i : le nombre d'années d'études ; β : l'estimation du taux de rendement de

[14] Par opposition aux concepts de *rendement social* utilisé pour désigner les gains sociaux consécutifs à un investissement dans l'éducation, et de *rendement public* destiné à mesurer la rentabilité d'un investissement en capital humain au niveau de l'État à travers les recettes fiscales (impôt sur le revenu supplémentaire) engendrées par cet investissement.

l'éducation supposé être constante ; exp : l'expérience professionnelle potentielle ; elle est déduite de l'écart entre l'âge de l'individu (i) et son âge à la fin de ses études ; δ et γ : correspondent aux gains attendus de l'expérience exp**.** Ils sont respectivement positif et négatif avec l'hypothèse des rendements marginaux décroissants ; μ_i : le terme aléatoire qui représente les facteurs non observés affectant le revenu.

Ainsi, selon Mincer (1974), le logarithme du salaire individuel peut être décrit comme une fonction linéaire du nombre d'années d'études (s_i) et de l'expérience professionnelle (exp). Ce modèle a apporté un crédit manifeste à la prédiction des théoriciens du capital humain selon laquelle l'investissement en éducation constituait une source de revenus futurs (Mingat et Jarousse, 1986). Cependant, Arestoff (2000) estime cette équation insuffisante pour permettre d'évaluer efficacement les gains inhérents à un investissement en capital humain. Le modèle ne tient effectivement pas compte d'autres variables pouvant affecter les revenus. Les bénéfices de l'éducation peuvent varier d'un individu à l'autre, suivant des caractéristiques propres à chaque individu (sexe, âge, statut matrimonial, etc.) ou encore le niveau d'études des parents ou la taille du ménage. Pour d'autres auteurs, le modèle de Mincer a été largement utilisé dans les travaux empiriques et considérablement affiné (équation de Mincer « augmentée ») sans que les principaux résultats soient réellement réfutés (Cahuc et Zylberberg, 2003).
En définitive, la théorie néo-classique du capital humain présentée par Mincer (1958 ; 1974) et Becker (1964 ; 1967) admet que, dans le cadre d'un marché parfaitement concurrentiel, la distribution des revenus est conditionnée par le niveau de capital humain (éducation et expérience professionnelle) des agents intervenant sur le marché du travail. Mieux (moins) ils seront formés, plus (moins) ils seront productifs et plus (moins) importante sera leur rémunération. L'éducation est ainsi considérée comme un investissement générateur d'externalités positives ; elle constitue un facteur de croissance économique et d'accroissement des rémunérations individuelles dont l'accumulation permettrait d'accroître le niveau de la production. En débit de sa pertinence, la théorie du capital humain n'a pas fait l'unanimité auprès des économistes. D'où le développement de nouvelles approches concurrentes à partir des années 1970.

3.1.3. Les modèles de tri

A la différence de la théorie néoclassique du capital humain, les approches rivales de construction néo-keynésienne exploitent d'autres indicateurs pour l'interprétation de la corrélation entre éducation et salaire. Selon les modèles de tri, un certain nombre de facteurs interviendrait dans les choix d'éducation, la variation de la productivité ainsi que la détermination du salaire. Considérons les deux principales approches concurrentes de la théorie du capital humain : la théorie du filtre et celle du signal.

La théorie du filtre initiée par Arrow (1973b) estime que la décision d'embauche s'appuie sur le niveau de diplôme du candidat, non pas pour évaluer sa productivité potentielle, mais plutôt en tant qu'indicateur servant uniquement à faire le tri parmi les différents candidats avant l'embauche, l'éducation ne rendant pas l'individu davantage productif selon cette théorie.

La théorie du signal – Dans le prolongement de cette approche, la théorie du signal (Spence, 1973) traite des conséquences de l'asymétrie d'information sur les stratégies individuelles des

agents économiques en situation d'incertitude. Devant l'absence d'informations quant aux compétences réelles du candidat lors de l'embauche, l'employeur tient compte de deux catégories de variables observables : (i) des caractéristiques inaltérables (tels que le sexe, l'âge, la couleur de peau, etc.) qu'il nomme *indice* ; (ii) et d'autres contrôlables par l'individu (notamment le niveau de capital humain) qu'il nomme *signaux*. En fonction de son expérience antérieure, l'employeur procède à la construction de correspondances entre signaux d'aptitudes et indices de productivités réelles, supposées ou anticipées, découlant sur des disparités salariales et occupationnelle entre individus.

Au sein des modèles de signalement se distingue le modèle de concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975) qui envisage une explication alternative du mécanisme de régulation du marché du travail en substitution à l'hypothèse de concurrence par le salaire. Le phénomène de file d'attente (*labor queue*) résulterait selon ce modèle des anticipations des employeurs de plus faibles coûts de formation en privilégiant les candidats engageant de moindres charges. Les caractéristiques des actifs, telles que le niveau de capital humain, peuvent de ce fait expliquer leur positionnement dans la file d'attente pour accéder à certains emplois.

3.2. L'emprunt de l'économie du travail au courant hétérodoxe

Contrairement à la pensée orthodoxe ce courant ne confère pas au postulat de rationalité des agents économiques un rôle central dans l'analyse du marché du travail. Il s'oriente davantage vers la structure du marché du travail (théorie de la segmentation) et le contexte institutionnel au sein duquel s'effectuent les relations de travail (syndicats et négociations).

3.2.1. Dualisme et segmentation du marché du travail

La question de la dualité du marché du travail est abordée initialement dans le courant néoclassique par Lewis (1954) proposant un modèle économique qui tient compte des mouvements de population. L'auteur présente l'économie des PED comme un système dualiste dans lequel coexistent un secteur traditionnel (agricole) dont la productivité du travail est proche de zéro, et un secteur moderne (industriel) où la productivité est croissante et positive en raison de l'accumulation du capital. Le salaire industriel étant supérieur au salaire agricole, un transfert géographique du surplus de main-d'œuvre agricole vers le secteur moderne est alors enclenché. Dans ce cadre, une création d'emplois dans le secteur moderne entraînerait une diminution du chômage. Le manque de réalisme de cette approche a laissé place à d'autres modèles avec sous-emploi.

Todaro (1969) puis Harris et Todaro (1970) remettent en cause les prédictions de ce modèle en soutenant que la création d'emplois dans le secteur moderne aurait pour effet pervers une augmentation du niveau de chômage urbain (paradoxe de Todaro), sous un effet d'« appel d'air » qui attire de nouveaux migrants. En effet, les incitations à migrer représentent dans ce modèle la réponse au différentiel de salaire urbain-rural. Les auteurs ont tenté de faire le lien entre la théorie de la prospection d'emploi (*job search*) et la théorie de la migration pour rendre compte des incitations à migrer en tenant compte d'une période de transition pour obtenir un emploi urbain. Dans le sillage du modèle de comportement probabiliste de type Harris-Todaro, Fields (1975) introduit le secteur informel urbain, puis postule (Fields, 1990) une segmentation au sein même du secteur informel (segment inferieur et segment supérieur). A travers l'opposition entre secteur formel et informel, l'auteur met en évidence de nouvelles

stratégies individuelles de recherche d'emploi : chômage ou emploi (dans le secteur formel ou informel) en comparant le revenu rural au revenu anticipé urbain (formel ou informel).
Contrairement à l'approche néoclassique de rationalité des acteurs dans l'analyse du dualisme du marché du travail, la théorie de la segmentation et la distribution de l'emploi (Doeringer et Piore, 1971) met en évidence une forte concentration de certains types d'individus en fonction des « segments » occupés. Selon cette théorie, la distribution de l'emploi et des salaires sur le marché du travail dépend moins de la distribution du capital humain que de la structure du marché du travail. Les auteurs opposent deux segments entre lesquels la mobilité des travailleurs est fort réduite : (i) un segment secondaire caractérisé par des emplois vulnérables, peu qualifiés, faiblement rémunérés et des conditions de travail de moindre qualité. Ce segment regroupe généralement les minorités ethniques, les femmes et les personnes âgées ; (ii) et un segment primaire offrant des emplois de meilleure qualité, des rémunérations relativement plus élevées et une meilleure sécurité de l'emploi. Ce segment se divise à son tour en deux niveaux : le marché du travail primaire subordonné (*lower-jobs tier*) et le marché du travail primaire supérieur (*upper-jobs tier*). Ces deux niveaux se différencient par les mêmes clivages qui opposent le segment primaire et secondaire, dans une moindre mesure.
Parallèlement, une partition entre marché interne et externe du travail permet de distinguer entre les grandes firmes qui ont recours principalement à la promotion interne de ses employés en offrant des rétributions élevées, et celles dont le mode de détermination des emplois et des salaires s'apparente au mécanisme concurrentiel, davantage accessible aux travailleurs. Ces phénomènes de segmentation du marché du travail, développés dans le cadre du courant « organisationnel », ne s'expliquent donc pas par des différences en termes de caractéristiques individuelles mais par des modes de gestion de la main-d'œuvre distincts.

3.2.2. Négociations et chômage

L'analyse traditionnelle des contrats de travail ne tient pas compte des négociations entre employeurs et employés. Cette notion à été introduite par le courant « institutionnaliste » qui reconnut le *syndicalisme* en tant que variable opérant sur le marché du travail dotée d'un pouvoir dans les négociations salariales ou encore dans le recrutement des travailleurs (Dunlop, 1944 ; Ross, 1948, cité dans Perrot, 1992). Dans le prolongement de ces travaux, les théories des négociations salariales (Mac Donald et Solow, 1981 ; Nickell, 1982, cités dans Perrot, 1992) permettent d'analyser, en s'appuyant sur des outils néoclassiques, la détermination du couple emploi-salaire par une firme et un syndicat représentant chacun les intérêts de ses membres. Une absence de coordination des décisions (entre syndicats ou entre firmes) conduirait à l'émergence d'un sous-emploi involontaire. Une coordination des actions aboutirait à un niveau de salaire nominal plus faible, garantissant des prix plus bas, une demande accrue et un niveau d'emploi supérieur. Le chômage est ainsi fonction du degré de coordination et donc du niveau de centralisation des négociations salariales. Le niveau de centralisation optimal permettant de pallier les imperfections de la concurrence réside dans les deux solutions extrêmes (système centralisé/coordonné et systèmes décentralisé et faiblement coordonné) les plus favorables à l'emploi ou le chômage comparé aux solutions intermédiaires (dominance de la négociation de branche) (Fitoussi *et al.,* 2000).

3.3. Les prolongements du modèle keynésien

Le développement du modèle keynésien s'inscrit dans une démarche de recherche des fondements microéconomiques de la macroéconomie keynésienne. Ce qui constitue une sorte de synthèse entre les théories keynésienne et néo-classique. Il y a lieu de noter toutefois que contrairement aux auteurs de la synthèse néoclassique qui interprètent le modèle keynésien comme un cas particulier de l'équilibre général dans lequel l'imperfection des marchés et les rigidités expliquent les déséquilibres (Hicks, 1937), les néo-keynésiens estiment que celui-ci représente plutôt la règle générale, l'équilibre étant un cas particulier. La réponse à la synthèse néoclassique évolue suivant deux voies principales : la première est représentée par le courant du déséquilibre. La seconde rassemble les principaux apports néo-keynésiens dans l'explication des rigidités en intégrant les comportements microéconomiques de maximisation et les anticipations rationnelles, tout en restant dans le cadre keynésien du chômage involontaire.

3.3.1. Le courant du déséquilibre

Ce programme de recherche, lancé par Clower et Leijonhufvud dès la fin des années 1960 (Gazier, 2014), est articulé autour du concept de « déséquilibre » qui est à l'origine de l'économie dite du « déséquilibre » (ou « équilibres à prix fixes » ou encore « équilibres non-walrasiens »). Malinvaud (1976) développe cette théorie en mettant en évidence la coexistence de deux types de chômage distincts mais non contradictoires. Ses travaux reposent sur l'hypothèse de rigidité des prix en courte période. L'ajustement se fait ainsi par les quantités et non par les prix. Il en résulte des déséquilibres sur les marchés des biens et du travail. Le tableau 1.1 présente trois situations possibles :

Tableau 1.1 – Typologie des équilibres à prix fixes sur les marchés des biens et du travail

		Marché des biens	
		Excès d'offre	Excès de demande
Marché du travail	Excès d'offre	Chômage keynésien (a)	Chômage classique (b)
	Excès de demande	(cas de surproduction)	Inflation contenue (c)

Source : Malinvaud (1976)

(a) Le chômage keynésien résulterait d'une insuffisance de la demande sur le marché des biens (les entreprises sont disposées à produire davantage mais elles ne trouvent pas de débouchés) impliquant une insuffisance de la demande de travail (les travailleurs se présentent sur le marché du travail mais ils ne trouvent pas d'emplois). Les solutions proposées à ce type de chômage résident dans les politiques de relance de la demande ;

(b) Le chômage classique est quant à lui dû à une insuffisance de l'offre de biens induite par une insuffisance de profitabilité des entreprises. Cette situation trouve son origine sur le marché du travail compte tenu du niveau élevé des salaires, les entreprises limitent ainsi leur production et leur embauche. Les politiques de flexibilisation du salaire réel et d'allègement des coûts de production permettraient de réduire les déséquilibres ;

(c) Un autre déséquilibre est mis en évidence dans la typologie proposée par Malinvaud. Il se caractérise par une demande excédentaire sur les deux marchés que l'auteur qualifie d'inflation contenue. Cette situation traduit un rationnement simultané des ménages et des

entreprises. Seules des politiques de stabilisation de la demande peuvent contenir ce déséquilibre.

La théorie du déséquilibre est ainsi utile pour comprendre la nature du chômage à travers les différentes situations de rigidité. En revanche, les sources de celles-ci ne sont pas prises en charge dans ce modèle. Apparaît alors une série de travaux visant à combler cette limite.

3.3.2. Les théories du salaire d'efficience

Les théories du salaire d'efficience s'inscrivent dans le cadre de la seconde approche. Elles visent à expliquer la rigidité des salaires dans un contexte informationnel imparfait. Dans le but de réduire ses coûts, une entreprise peut proposer des niveaux de salaire relativement élevés par rapport au salaire du marché de façon à fidéliser ses employés. Les théories du salaire d'efficience sont apparues sous diverses variantes : Leibenstein (1957) considère, contrairement au modèle de base, que la productivité individuelle serait une fonction non décroissante du salaire réel. Ainsi, l'amélioration des conditions de travail et la revue à la hausse du niveau de salaire augmente la motivation (*X-efficiency*) des travailleurs et donc leur productivité. L'arbitrage efficacité/coût du travail donne lieu à un salaire optimal appelé « salaire d'efficience ». Pour Stiglitz (1974), les firmes offrent des rémunérations élevées de façon à retenir leurs salariés et éviter les coûts de rotation de la main-d'œuvre (coûts d'embauche, de licenciement ou de formation). Solow (1979) démontre un phénomène de rigidité à la baisse des salaires même en cas de retournement conjoncturel : les entreprises opteront pour le licenciement d'une partie des employés plutôt que de réduire les salaires, évitant ainsi le risque de baisse de la productivité moyenne des travailleurs. Weiss (1980) suggère que dans un contexte d'incertitude quant aux aptitudes des candidats (anti-sélection), une politique salariale basée sur des salaires élevés permettrait d'attirer les meilleurs employés, l'hétérogénéité du facteur travail étant postulée. Akerlof (1984) propose quant à lui une approche « sociologique » du salaire d'efficience. La détermination du salaire étant fonction de la « norme » de productivité de chaque travailleur, la relation de l'emploi s'inscrit dans une logique de « dons » et « contre dons », selon la distance du salarié par rapport à cette norme. La formation des salaires et les choix d'embauche (ou de licenciement) dépendrait donc davantage d'une politique de gestion interne du personnel (Gautié et L'Horty, 2013) que des mécanismes macroéconomiques.

3.3.3. La théorie des contrats implicites

La théorie des contrats implicites présente une approche « assurantielle » de la distribution des salaires. La garantie donnée aux travailleurs averses au risque prend la forme d'un maintien de l'emploi, indépendamment de l'état de la conjoncture. Il existe donc un contrat « implicite[15] » entre le salarié et l'employeur qui rend le salaire fixe. Ce salaire peut être supérieur au salaire d'équilibre, ce qui expliquerait l'existence du chômage. Azariadis (1975) considère ainsi que la rigidité du salaire serait le produit de stratégies individuelles et non pas d'un dysfonctionnement du marché. Le postulat d'une plus grande aversion pour le risque chez les salariés relativement aux employeurs met en évidence le caractère involontaire du chômage.

[15] Pour Okun (1980) ce type de relation d'emploi s'apparente à « une poignée de main invisible » (*invisible handshake).*

3.3.4. La théorie *insider-outsider* et le phénomène d'hystérésis

Le modèle développé par Lindbeck et Snower (1988) offre une explication du phénomène de persistance du chômage à travers l'opposition *insider-outsider*. Les *insiders* sont les employés titulaires expérimentés jouissant d'une protection de leur emploi, ce qui rend leur licenciement coûteux pour l'entreprise. Les *outsiders* (ou entrants) sont chômeurs ou travaillent dans le secteur informel. Ils ne disposent de ce fait d'aucune protection de l'emploi. La rigidité à la baisse des salaires découle de l'existence de coûts de licenciement et de recrutement (frais de recherche d'un nouveau travailleur, frais de sélection et frais de formation notamment) induits par le *turn-over*. L'ensemble de ces frais donnent un certain pouvoir au travailleur en poste. Il peut alors se voir offrir un salaire supérieur à celui du marché faisant apparaître un volant de chômage. Les auteurs démontrent ainsi que le pouvoir de négociation initié par Dunlop (1944) existe indépendamment de la présence ou non de syndicats. Cette théorie s'apparente à celle du salaire d'efficience, en revanche la source des rigidités des salaires diffère. Pour la théorie du salaire d'efficience, c'est l'entreprise qui opte pour des salaires élevés tandis que dans le modèle présent se sont les *insiders* (particulièrement s'ils sont représentés par des syndicats) qui contribuent à la dégradation des conditions d'emploi en s'accaparant la « rente ».

Au-delà de la partition entre *insider* et *outsider*, ce modèle contribue à expliquer l'hystérèse du chômage initialement formulée par Blanchard et Summers (1986). Ce phénomène traduit la forte dépendance du niveau de chômage en *t* par rapport à son niveau en *t*-1. Dans le cadre du présent modèle, l'hystérèse du chômage peut être justifiée par le pouvoir de négociation des *insiders*. En effet, lorsque les chocs ne sont pas correctement anticipés par les syndicats et les reprises le sont, le chômage augmente (licenciement et non-embauche) compte tenu des salaires devenus fort élevés. Le chômage perdurera même après les reprises économiques (anticipées) en raison des salaires élevés négociés *ex ante* par les *insiders* ou leurs représentants. La persistance du chômage peut résulter en outre de la faible employabilité des chômeurs de longue durée en raison de la dépréciation de leur capital humain (Layard et Nickell, 1986). Ainsi, un déséquilibre transitoire sur la demande de travail est susceptible d'avoir un effet permanent sur le chômage, dans la mesure où les salariés licenciés suite au choc peuvent devenir des chômeurs de longue durée inemployables (Kramarz, 2008). Cette conception fournit un argument supplémentaire aux politiques de stabilisation macro-économiques.

3.3.5. Le modèle WS-PS et le chômage d'équilibre

Les niveaux d'emploi et de chômage sont fixés par l'équilibre de l'offre et de la demande sur le marché du travail. L'évaluation du taux de chômage repose principalement sur le NAIRU et le modèle WS-PS (*Wage Setting-Price Setting*). Le NAIRU permet d'estimer la part du chômage conjoncturel et structurel sur la base d'un arbitrage inflation-chômage (*cf.* encadré 1.1).

Encadré 1.1 – Le dilemme inflation-chômage : apports keynésiens et néoclassiques

Au cours des années 1950 et 1960, la théorie économique s'enrichit d'apports keynésiens et néoclassiques de façon à mieux comprendre le phénomène de chômage. Pour le premier courant, la relation de Philips et la loi d'Okun constituent les apports les plus significatifs. Pour ce qui est du second, on se concentrera sur la notion de chômage naturel instaurée par Phelps et Friedman.

2.1. Relation de Phillips et loi d'Okun

Phillips (1958) illustre, à travers une étude empirique reposant sur des données britanniques (1861-1957), l'existence d'une relation négative entre le taux de chômage et le taux de croissance des salaires nominaux. Cette relation met en évidence l'influence des tensions (manque ou excès de main-d'œuvre) sur le marché du travail en matière de formation des salaires. Les variations positives (négatives) du taux de chômage exerceraient une pression à la hausse (baisse) sur les salaires nominaux. Manifestement novatrice, la *relation de Phillips* sera réinterprétée par Solow et Samuelson (1960) à travers la *courbe de Phillips*, faisant apparaître une relation inverse entre le taux de chômage et le taux d'inflation en substituant les salaires nominaux, dans le postulat originel, par l'inflation. Si l'on considère que toute augmentation salariale est compensée par les entreprises par une hausse des prix en vue de conserver des marges constantes, la variation des salaires expliquerait alors celle de l'inflation. En concurrence imparfaite, les entreprises ont en effet un pouvoir de marché et influencent donc le prix de vente : $P = (1 + \mu)\, W$; où W est le salaire nominal et μ le taux de marge des entreprises (leur pouvoir de marché).

La courbe de Phillips devint dès lors fondamentale en offrant aux pouvoirs publics une possibilité d'arbitrage entre le taux d'inflation et le taux de chômage. Un arbitrage nécessaire selon ses auteurs bien qu'il demeure un « cruels marchandage », les responsables de la régulation conjoncturelle devront choisir, parmi différentes combinaisons, celle qui permettrait d'atteindre un faible taux de chômage tout en tolérant une forte inflation ou, à l'inverse, assurer une stabilité des prix en se résignant à accepter un fort taux de chômage. Elle traduit ainsi l'idée d'un dilemme entre chômage et inflation. Parallèlement, les travaux d'Okun (1962) se concentrent sur la relation entre croissance et chômage formulée auparavant par Keynes (1936). L'économiste américain démontre qu'un ralentissement de l'activité économique réduit la demande de travail et donc le niveau général d'emploi. Ce mécanisme est connu sous le nom de *loi d'Okun*. Celle-ci suggère qu'un recul de 3% du PIB réel, s'accompagnerait d'une hausse de 1 point du taux chômage. Il existe ainsi une corrélation négative entre croissance économique et chômage. Ce chômage est de type conjoncturel, ce qui conduit les keynésiens à défendre des politiques de plein emploi inflationnistes.

2. Phelps, Friedman et le chômage naturel

Vers la fin des années soixante, Friedmann et Phelps remettent en cause l'existence d'un arbitrage entre inflation et chômage sur le long terme. En cherchant des fondements microéconomiques à la courbe de Philips, Phelps (1967) propose l'équation de la courbe de Phillips « augmentée » des anticipations mettant en évidence un phénomène éphémère *d'illusion monétaire* des salariés qui, sous la dynamique spontanée de l'économie, amènera le taux de chômage à son niveau naturel, lorsque les anticipations se seront adaptées. Ce qui se traduit sur le moyen et long terme par une droite verticale correspondant au niveau d'emploi d*'équilibre*. Dans le prolongement de Phelps, Friedman (1968) met en évidence la notion de taux de chômage naturel qui n'accélère pas l'inflation, appelé communément le *Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment* (NAIRU), pour désigner le niveau de chômage minimum incompressible nécessaire à la réalisation des équilibres macroéconomiques. Le NAIRU permet ainsi d'estimer la part du chômage conjoncturel et structurel sur la base d'un arbitrage inflation-chômage, en prenant en compte les anticipations d'inflation des individus. Ainsi, pour Friedman et Phelps, s'il est possible d'arbitrer entre chômage et inflation sur le court terme, cette action serait nuisible sur le long terme car se traduira par une forte augmentation de l'inflation sans effet sur l'emploi.

La coexistence d'un niveau élevé d'inflation et d'un chômage de masse (situation de *stagflation*) durant les années 1970 vient confirmer les intuitions du monétariste Friedman quant à l'impossibilité d'arbitrage entre inflation et chômage.

Source : composé par nos soins

Le modèle WS-PS développé par Layard *et al.* (1991) apparait comme un modèle d'équilibre général en concurrence imparfaite dans lequel le niveau du taux de chômage d'équilibre résulte de l'intersection de deux courbes : (i) la courbe de formation des salaires (WS) est une courbe de quasi-offre de travail qui traduit une relation décroissante entre salaire réel et taux de chômage. Cela résulte des fixations de salaire à un niveau supérieur à celui du marché tel que relevé par différents modèles microéconomiques (négociations salariales, salaire d'efficience, *insider-outsider*) ; (ii) la courbe de formation des prix (PS) est une courbe de

quasi-demande de travail qui traduit une relation croissante entre salaire réel et taux de chômage compte tenu de l'hypothèse de productivité marginale décroissante.
Ce taux de chômage d'équilibre est fonction de l'ensemble des facteurs susceptibles de modifier les niveaux de salaire : les allocations chômage, le pouvoir de négociation (syndicats ou travailleurs), les cotisations sociales patronales ainsi que le taux de marge des entreprises (Erhel, 2009). Le chômage dans le modèle WS-PS est de type classique résultant principalement des niveaux élevés des salaires et de la générosité des prestations de chômage.

3.4. Les récents apports de l'économie à la compréhension du chômage

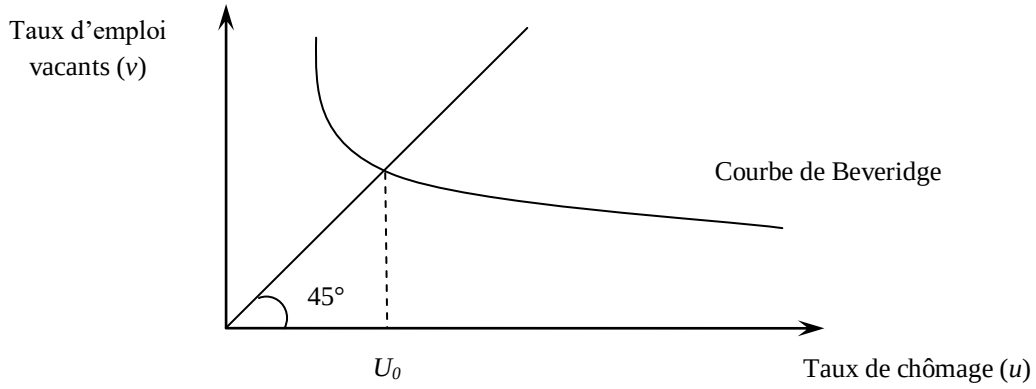
Les développements théoriques apparus à partir des années 1990 ont considérablement enrichi l'état des connaissances sur les causes du chômage. Dans ce cadre d'analyses, les structures et les institutions du marché du travail sont privilégiées. Les modèles d'appariement enrichissent l'analyse des déterminants de chômage en incluant des facteurs structurels aux facteurs traditionnellement admis. L'approche par les chocs macro-économiques et les institutions du marché du travail met en évidence leurs rôles respectifs dans l'explication du chômage. On parle dès lors de chômage *structurel*. Celui-ci constitue la part du chômage qui persisterait au-delà des fluctuations conjoncturelles.

3.4.1. Les modèles d'appariement

Il y a *appariement* entre offre et demande de travail lorsque celles-ci se rencontrent. Un défaut d'appariement entraîne une forme de chômage accompagnée paradoxalement d'un volume non négligeable d'emplois vacants. Le phénomène de mésappariement (*mismatching*) sur le marché du travail peut traduire soit une défaillance du processus et structures d'appariement dans lesquels s'organisent l'offre et la demande de travail, soit l'inadéquation qualitative entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Le chômage résultant du premier cas – chômage frictionnel (ou de réallocation) – met en cause le processus de transition professionnelle (insertion et réinsertion professionnelle, mobilité, etc.) et leurs déterminants (transparence du système d'emploi, règlementation du travail et stratégies individuelles de mobilité et de prospection, etc.), ainsi que les structures institutionnelles de gestion des flux de main-d'œuvre (organismes de placement, système de protection sociale, etc.). L'ampleur de ce mésappariement peut se mesurer en fonction de la durée des transitions. Le chômage qui apparait dans le second cas – chômage structurel (ou d'inadéquation) – met en cause les relations entre formation, qualification et emploi.
Cette approche du chômage trouve son fondement théorique dans les travaux de Beveridge (1944, cité dans Tchibozo, 1998) à travers la courbe portant le même nom qui met en relation le taux de chômage et le taux d'emplois non satisfaits. La courbe est décroissante (figure 1.3), le chômage étant inversement corrélé au taux d'emplois vacants. L'indicateur de « tension » sur le marché est défini par le rapport *taux de vacances/taux de chômage*. Le taux de chômage $u_{0,}$,correspondant au point d'égalité entre taux de chômage et taux de vacances déterminé par le croisement de la courbe et de la bissectrice, est ainsi considéré comme le taux de chômage de plein emploi. Pour les taux de chômage supérieurs (inferieurs) à u_0, plus la tension diminue (s'élève) plus la probabilité pour le chômeur (pour l'entreprise) de trouver (pourvoir) un emploi diminue. Le chômage u_0 représente ainsi le plein emploi d'équilibre.

Les travaux empiriques ont mis l'accent dans un premier temps sur le chômage de mésappariement dû aux dysfonctionnements frictionnels plus que d'une demande insuffisante (Abraham, 1983), puis sur l'évaluation de la sensibilité des embauches aux emplois vacants et au chômage (Pissarides, 1990). Les modèles d'appariement développés notamment par Mortensen et Pissarides (1994) et Pissarides (2000) constituent le cadre de référence des analyses contemporaines du marché du travail (Gautié et L'Horty, 2013). Ces modèles permettent d'interpréter la coexistence d'un chômage élevé et d'emplois vacants en présence de frictions (information imparfaite, rigidités entravant la mobilité des facteurs, coût de transaction, coût de recherche d'emploi, etc.). Ils tiennent compte en outre de nouveaux facteurs structurels (protection de l'emploi, mesures d'accompagnement) dans l'interprétation de la persistance du chômage. Par ailleurs, les modèles d'appariement enrichissent l'analyse des interactions entre éducation et chômage dans un cadre où la recherche d'emploi est soumise à des frictions. En effet, ces modèles permettent d'appréhender l'effet du chômage sur les incitations à s'éduquer et inversement l'influence de l'éducation des travailleurs dans la demande de travail qui s'adresse à eux dans un environnement frictionnel. Ces approches contribuent en définitive à expliquer la part involontaire du chômage structurel.

Figure 1.3 – Courbe de Beveridge



Source : Tchibozo (1998,47)

3.4.2. Les chocs macro-économiques et les institutions du marché du travail

Les économies occidentales ont connu dès le début des années 1970 une succession de chocs adverses d'ordre macro-économique (chocs pétroliers, ralentissement de la productivité globale, variation de taux d'intérêt réel) auxquels les chercheurs attribuent la hausse massive du chômage par déplacement de la courbe de demande de travail. Cependant, l'effet de ces chocs sur la variation du taux de chômage ne peut expliquer à lui seul la divergence des niveaux de chômage entre ces pays alors qu'ils ont connu les mêmes chocs. Ceci amène les économistes à s'intéresser à partir des années 1990 à l'analyse du cadre institutionnel des différents pays. Les institutions du marché du travail (droit du travail, existence d'un salaire minimum, générosité de la protection sociale) peuvent jouer un rôle dans la capacité de chaque économie à absorber les chocs. Les institutions de chaque pays peuvent en effet réagir différemment aux cycles conjoncturels et contribuer à des degrés divers à la décrue du chômage (Kramarz, 2005).

Les études empiriques consacrées à l'analyse des effets des institutions du marché du travail sur le chômage donnent cependant des résultats contradictoires. Les travaux macro-économétriques peuvent être classés principalement en trois groupes. Le premier groupe attribue un rôle quasi-exclusif aux institutions dans l'apparition du chômage. En analysant l'impact des institutions sur le chômage de plusieurs pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), Nickell (1997) estime que le niveau et la durée des indemnisations chômage, le taux de syndicalisation (élevé et faible), la coordination des décisions entre employeurs et salariés, une fiscalité sur le travail ou un salaire minimum élevés, une mauvaise performance du système de formation impactent significativement le niveau du chômage (Kramarz, 2008). Le deuxième groupe s'intéresse quant à lui aux interactions entre les chocs macro-économiques et les institutions du marché du travail. Blanchard et Wolfers (2000) considèrent que les institutions n'ont pas d'effets directs sur le chômage compte tenu de leur stabilité relative comparée aux variations importantes du taux de chômage durant la seconde moitié du XX^{e} siècle. En revanche, elles peuvent amplifier ou au contraire atténuer l'effet des chocs macro-économiques sur le chômage. Les différences de trajectoires du chômage résulteraient ainsi d'une succession de chocs communs subis par certains pays connaissant des contextes institutionnels différents. Enfin, le troisième groupe s'oppose au précédant dans la mesure où il défend l'idée selon laquelle les institutions seraient au contraire directement responsables du chômage (Nickell *et al.*, 2005 ; Bassanini et Duval, 2006). La générosité des prestations de chômage augmenterait le taux de chômage, tandis qu'un degré élevé de coordination des négociations salariales tendrait à le diminuer. La protection de l'emploi interviendrait, quant à elle, davantage sur le dualisme du marché du travail que sur le niveau du chômage. Les trois approches admettent en définitive un impact notable, direct ou indirect, des institutions du marché du travail sur le taux de chômage.

Section 2 : Les politiques de l'emploi

Dans un contexte de recrudescence du chômage, les politiques de l'emploi constituent un outil primordial de lutte contre la persistance du sous-emploi. Il y a lieu de noter toutefois la complexité de la question des politiques de l'emploi, non seulement en termes de détermination des stratégies gouvernementales mais aussi de définition. Les politiques de l'emploi arborent des contours imprécis dont le bien-fondé est souvent controversé. Elles sont imbriquées dans un ensemble plus large de politiques publiques (politiques, sociales, politiques macroéconomiques) et d'institutions du marché du travail. C'est pourquoi nous précisons dans un premier temps les contours des politiques de l'emploi avant de recenser les différents mécanismes d'intervention publique. Les politiques de l'emploi ne représentent pas le sujet principal de notre thèse mais il s'impose à nous de traiter cette question, étant indissociable de l'analyse du phénomène de chômage.

1. Une construction récente

Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, une amorce de politiques de l'emploi émerge dans la majorité des pays occidentaux dans le but de réguler le fonctionnement du marché du travail. Ce n'est qu'à partir du choc pétrolier de 1973, dans un contexte de recrudescence du chômage et d'inefficacité des tentatives de relance macro-économiques d'inspiration keynésiennes, que les politiques de l'emploi se développent réellement. Une multitude de

dispositifs a été progressivement mise en place afin de remédier aux mésappariements entre l'offre et la demande d'emploi.

Les politiques de l'emploi[16] peuvent être considérées comme étant l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail visant à corriger les éventuels déséquilibres et/ou limiter les effets néfastes de ces derniers (Barbier et Gautié, 1998). Les auteurs désignent par cette définition plutôt les politiques structurelles en établissant les limites avec les politiques macro-économiques qui n'interviennent qu'indirectement sur le marché du travail étant donné leur principale mission de lutte contre le chômage conjoncturel. Une politique de l'emploi désigne donc un ensemble de mesures visant à lutter contre le chômage, à soutenir la création d'emplois et/ou le maintien des emplois existants (L'Horty, 2006 ; 2013). Cependant, pour des besoins de comparaisons internationales, la définition conventionnelle retenue est celle de l'OCDE[17]. Plus restrictive, cette définition se fonde sur deux grands principes (Erhel, 2009, 8-9)**.**

Le premier est que ne sont retenues que les politiques « ciblées » visant des groupes particuliers : les chômeurs, les personnes occupées mais menacées, les inactifs souhaitant intégrer le marché du travail et les individus découragés. Si les mesures publiques ciblent la promotion de l'emploi global, sans distinction quelconque envers une catégorie particulière de bénéficiaires, ces mesures sont alors considérées comme générales ;

Le second est que les politiques de l'emploi sont ventilées d'après une nomenclature à 9 catégories : (1) service public de l'emploi ; (2) formation professionnelle ; (3) rotation dans l'emploi et partage du travail ; (4) incitations à l'emploi ; (5) emploi protégé et réhabilitation ; (6) création directe d'emplois ; (7) aides à la création d'entreprises ; (8) maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi ; (9) préretraites.

Il est dès lors possible de distinguer, à partir de cette nomenclature, deux grands types de politiques de l'emploi. Les politiques actives du marché du travail (PAMT)[18] (catégorie 1 à 7) « visant essentiellement à faciliter l'intégration sur le marché du travail », elles cherchent donc à modifier le niveau de l'emploi en « prévoyant des aides subordonnées à la participation à des programmes propres à promouvoir l'insertion ou la réinsertion sur le marché du travail ». Et les politiques passives du marché du travail (PAMT) (catégorie 8 et 9), elles « visent à garantir un revenu de remplacement durant les périodes de chômage ou de recherche d'un emploi ». Leur objectif est alors de limiter le chômage et de le rendre plus supportable sans subordonner celui-ci « à la participation à des programmes de formation ou de travaux, même si elles incluent d'ordinaire des dispositions qui imposent de chercher un travail » (BIT, 2003, 3-4).

Notons par ailleurs que ces distinctions entre des PAMT portant sur les dynamiques du marché du travail et des PPMT portant sur sa statique, bien qu'elles soient pertinentes scientifiquement et représentent la référence communément adoptée aujourd'hui, renferment quelques limites car la frontière entre mesures actives et mesures passives n'est pas aussi visiblement marquée dans la réalité. Les premières peuvent véhiculer une logique de maintien

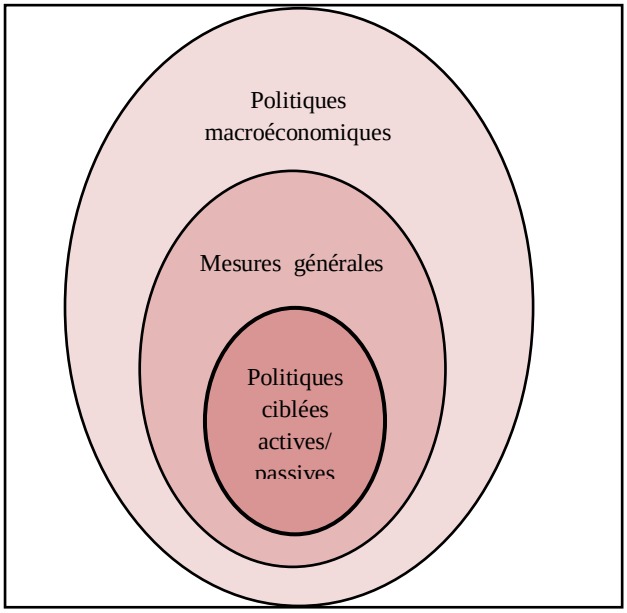
[16] A différencier des *politiques pour l'emploi* qui regroupent les interventions publiques sur les différents marchés (marché des biens, capitaux et du travail) intégrant aussi la politique de relance keynésienne.

[17] Proposée depuis 1985 dans *Les Perspectives de l'emploi de l'OCDE*. Reprise et quelque peu modifiée par Eurostat en 1998 (Erhel, 2009).

[18] Selon Anxo et Erhel (1998, cité dans Erhel, 2009), la notion de *« mesures actives »* serait une invention suédoise dont l'origine remonte au tout début de la Première Guerre mondiale.

du revenu lorsqu'elles s'accompagnent d'une rémunération et inversement, les secondes incitent au retour vers l'emploi en incluant des dispositions dans ce sens (logique d'« activation »). La figure 1.4 empruntée à Erhel (2009), met en évidence les différents niveaux d'intervention publique sur le marché du travail. Nous nous pencherons dans cette section sur les politiques ciblées et les mesures générales entreprises au niveau des pays de l'OCDE qui constituent une référence pour les stratégies de lutte contre le chômage pour les PED.

Figure 1.4 – Les contours des politiques de l'emploi



Source : Erhel (2009, 11)

2. Des politiques variées

En constante évolution, les réformes des politiques de l'emploi se sont multipliées notamment aux débuts des années 1990 en raison des transformations économiques et sociales (mondialisation et concurrence, mutations sociales, etc.) mais aussi de l'évolution des représentations du chômage dans les récentes théories économiques. Ce qui constitue de nouveaux défis pour les politiques de l'emploi. A cela s'ajoute, les contributions des différentes organisations internationales telle l'OCDE qui détient un rôle central dans la définition et la mise en œuvre de ces dernières. Les politiques de l'emploi peuvent agir sur la demande de travail, l'offre de travail ou alors viser simultanément les deux grandeurs. Nous proposons une revue analytique de ces trois types d'intervention en fonction des principaux leviers d'intervention mobilisés.

2.1. Les politiques de demande de travail

L'interprétation néoclassique du chômage attribue son existence à des salaires excessivement élevés et plus globalement à des rigidités qui obstruent l'autorégulation des marchés. Les politiques d'inspiration néoclassique suivent deux voies parallèles mais non moins complémentaires. D'une part, des politiques de réduction du coût du travail[19] visant à limiter ces rigidités salariales. D'autre part, des politiques de flexibilisation visant à alléger les contraintes réglementaires et institutionnelles du marché du travail.

[19] Le coût du travail comprend le salaire net versé au salarié (avec primes), les cotisations sociales versées aux organismes de protection sociale et les coûts d'embauche et de licenciement.

2.1.1. L'allègement du coût du travail

Les politiques de réduction du coût du travail, apparues vers le milieu des années 1970 dans les pays de l'OCDE[20], portent sur des allègements de charges sociales ou fiscales et l'octroi de subventions directes aux entreprises dans le but d'inciter celles-ci à embaucher davantage plutôt que de substituer le capital au travail. Ces mesures de subvention de la demande de travail ont été largement suivies par les pays d'Europe continentale compte tenu du poids des cotisations sociales qui pèse lourdement sur les salariés. Elles sont, soit *générales* profitant à toutes les catégories d'actif sans restriction d'âge ou de situation, telles les exonérations générales des cotisations sociales sur les bas salaires en France (jusqu'à 1,6 fois le Smic) ; soit *ciblées,* bénéficiant à des catégories particulières faisant l'objet de discriminations, telles les chômeurs de longue durée, les séniors ou encore les personnes handicapées. Mais les jeunes restent les principaux concernés par ce type de politiques ciblées étant le plus souvent considérés comme insuffisamment qualifiés, pas assez expérimentés et donc moins productifs relativement au niveau standard de coût du travail. En effet, les entreprises tendent à favoriser (limiter) l'embauche à mesure que le coût salarial se rapproche (s'éloigne) de la productivité des travailleurs. La réduction de ce coût contribuerait ainsi à accroitre l'emploi des jeunes actifs sans diminuer le salaire perçu par ces derniers. Se sont donc multipliés des dispositifs encourageant l'emploi des jeunes par le biais d'exonération de charges conformément à la stratégie de l'OCDE de lutte contre le chômage amorcée déjà depuis.

Il y a lieu de noter que les politiques structurelles visant à accroître l'emploi passent, dans leur quasi-totalité, par une baisse, directe ou induite, des coûts du travail. Les travaux consacrés à l'étude et l'évaluation de ces politiques (Bunel *et al.*, 2012 ; L'Horty, 2013 ; Carbonnier *et al.*, 2014) font souligner le coût élevé de ces politiques de réduction du coût du travail face à une efficacité marginale décroissante avec le niveau de salaire. Ces politiques témoignent en effet d'une contribution significative des exonérations en termes de création et de maintien de l'emploi. Mais comme la demande de main-d'œuvre est plus élastique[21] au coût du travail pour les emplois à bas salaires (Hammermesh, 1996, cité dans Carbonnier *et al.,* 2014), la baisse du coût du travail profiterait davantage aux emplois peu qualifiés, n'affectant que faiblement les travailleurs aux salaires plus élevés, supposés détenir un pouvoir de négociation plus fort au sein de la société. Si l'objectif poursuivi est de réduire le taux de chômage, il importe alors de concentrer les exonérations sur les plus bas salaires (Lehmann et L'Horty, 2014). Carbonnier *et al.* (2014) s'appuient ainsi sur les limites observées aux politiques de baisse de charges pour proposer un remplacement, partiel ou total, de ces dépenses fiscales par un financement public de services d'« investissement social »[22]. Cette stratégie déboucherait, selon les auteurs, sur des emplois de qualité ayant, en outre, la propension à dégager des externalités positives économiques et/ou sociales. Il est en effet reproché aux mesures de réduction du coût du travail de renforcer la dualisation du marché du travail et d'aggraver l'inégalité dans l'accès aux services sociaux.

[20] Le premier pays à avoir adopté une mesure de subvention à l'emploi dès 1975 est le Royaume-Uni à travers le *Temporary Employment Scheme*, un dispositif de subventionnement des entreprises en fonction du nombre de salariés susceptibles de se voir licenciés.

[21] La notion d'élasticité de la demande de travail désigne le pourcentage de variation du niveau d'emploi lorsque le coût du travail augmente de 1%.

[22] Orientés principalement vers des services de garde d'enfants et d'aide aux personnes âgées assurés par des acteurs aussi bien du secteur public que privé.

Au-delà de ces constats, des effets pervers sont généralement induits par ce type de mesures (Le Clainche, 2010 ; Gautié et L'Horty, 2013) ; elles entraineraient un *effet de stigmatisation* (effet de « signal » négatif) sur certains bénéficiaires, les entreprises les considérant souvent comme inemployables ou de moindre motivation. Lorsque ces employeurs décident alors de recourir à un contrat subventionné, ils bénéficient d'un *effet d'aubaine* puisque l'entreprise embauche un chômeur à moindre coût pour un emploi qu'elle aurait de toute façon créé. Ce dernier effet implique un *effet de substitution* d'un demandeur d'emploi que l'entreprise aurait pu recruter spontanément à un autre chômeur bénéficiant de la politique de réduction des charges. L'accroissement de la concurrence induite par les subventions, conduit en outre à la destruction d'emplois engendrant un *effet d'éviction* entre les entreprises concurrentes. Enfin, les politiques de l'emploi reposant sur la réduction du coût du travail ne peuvent connaitre de résultats positifs que si l'offre de travail est suffisante pour être absorbée par la demande. Ce qui peut faire défaut lorsque les revenus de remplacement (indemnisations chômage) sont élevés. Point que nous développerons plus loin.

2.1.2. La flexibilisation du marché du travail

Les écarts de taux de chômage entre pays ou régions sont attribués en partie à des degrés différents de « rigidité » du marché du travail (Klau et Mittelstädt, 1986, cité dans Fitoussi *et al.*, 2000 ; OCDE, 1994 ; Blanchard et Tirole, 2003). La réglementation de celui-ci, supposée protéger l'emploi, constituerait une entrave aux flux de main-d'œuvre et empêcherait l'ajustement du marché et l'affectation optimale des ressources humaines en engendrant du chômage. Il conviendrait alors de lutter contre ces rigidités institutionnelles au travers de mesures visant à alléger les contraintes qui pèsent sur l'entreprise tout en assurant une concurrence loyale. Porté par le succès *apparent*[23] de l'expérience libérale de la Grande Bretagne, le concept de flexibilité se répand dans les années 1980 au travers de mesures visant à réduire les coûts d'embauche et de licenciement (réforme du licenciement, assouplissement des possibilités de recours au CDD, à l'intérim et au contrat aidé, sous-traitance, flexibilité des salaires et du salaire minimum), et de mesures ajustant le volume de l'emploi (réduction du temps de travail, développement de l'emploi partiel). La flexibilité devient un mode de gestion de la main-d'œuvre offrant aux entreprises le pouvoir de réagir rapidement aux fluctuations de la demande inhérentes à la nature de l'activité d'une part, et aux mutations de leur environnement d'autre part. La flexibilité est ainsi proposée comme un ensemble de réponses aux incertitudes qui peuvent se manifester chez les entreprises. Cependant cette notion de flexibilité suscite la polémique : elle s'impose pour certains économistes comme une condition non seulement de la compétitivité des entreprises mais aussi de leur survie, pour d'autres, au contraire, elle serait synonyme de précarisation de l'emploi, engendrant l'apparition et le développement des *working poors* en Europe (L'Horty, 2008) et de segmentation du marché du travail. On peut citer à titre d'exemple le « contrat zéro heure » (*zero-hours contract*) au Royaume-Uni ou encore le «travail à la demande» en Allemagne. En sus de ces effets pervers de la flexibilisation, la nature paradoxale de la flexibilité du marché du travail conditionnerait les niveaux de chômage et d'emploi. Un certain nombre de travaux

[23] Des études empiriques concluent que la baisse du taux de chômage affichée par le Royaume-Uni entre 1990 et1998 résulte en grande partie d'une croissance de la population inactive liée à une contraction de la population en âge de travailler et à une baisse du taux d'activité (Fitoussi *et al.*, 2000).

empiriques (Nickell, 1997 ; Nickell *et al.*, 2005 ; Bassanini et Duval, 2009, cité dans Sturn, 2013) concluent qu'une grande rigidité s'accompagne généralement d'un niveau de chômage supérieur relativement aux marchés dits « flexibles ». Cependant, l'incidence de la flexibilisation du travail sur les performances en termes de création d'emplois ou de recul du chômage reste controversée (Fitoussi *et al.*, 2000) notamment après la crise financière qui s'est accompagnée d'une flexibilisation accrue du marché du travail et des rapports professionnels aux dépens des travailleurs. Cabannes (2014) estime quant à lui que cette tendance à la flexibilisation expliquerait également le renforcement du lien (négatif) entre la croissance et le chômage depuis 1990[24]. La flexibilité du travail apparait ainsi comme une solution partielle au problème du chômage mais elle ne constitue cependant pas une panacée. Ce type d'incitation est un moyen complémentaire aux incitations monétaires mises en place par les acteurs politiques en vue d'endiguer le chômage et de permettre la régulation du marché du travail.

2.2. Les politiques d'offre de travail

Les politiques de l'emploi se sont concentrées pendant longtemps sur la demande de travail aux côtés de quelques mesures de réduction de la population active introduites dans les années 1980 (retrait du marché du travail de certaines catégories cibles, départs volontaires et préretraites). Ce n'est que durant les années 1990 que les préoccupations se déplacent vers les mesures d'offre de travail. L'incitation à l'activité devient un élément central de la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE dès 1994[25]. Celle-ci appelle à une logique d'« activation » des politiques de l'emploi par une limitation du recours aux politiques passives qui auraient tendance à augmenter le niveau de chômage (Erhel, 2009 ; 2012). L'activation repose ainsi sur deux principaux leviers d'intervention : l'incitation à la reprise d'emploi et la restriction des allocations chômage. L'objectif recherché à travers ces politiques est d'augmenter les gains financiers à l'emploi et valoriser le travail par rapport à l'inactivité. Ce afin de minimiser l'ampleur du phénomène de « *trappes* » sous toutes ses variantes (trappe à chômage, trappe à inactivité et trappe à pauvreté)[26]. En effet, les individus décident d'intégrer le marché du travail sur la base d'un arbitrage emploi-loisir en mettant en comparaison les gains hors emploi (indemnisation chômage, minima sociaux) et ceux susceptibles d'être perçus à la reprise d'activité. Ceci conduit à se fixer un seuil (salaire de réservation) en deçà duquel l'individu refuserait de travailler.

2.2.1. La restriction des prestations de chômage

Dans son rapport « Making Work Pay » (MWP), l'OCDE (1997) s'appuie sur le postulat selon lequel le fonctionnement du système de protection sociale influencerait le comportement des acteurs sur le marché du travail de manière nuisible (Manning, 1993 ; Cahuc et Zylberberg, 1996). La majorité des pays de l'OCDE optent dès lors pour une réforme de leurs systèmes d'indemnisation, tel que préconisé par le MWP, en augmentant le

[24] L'auteur s'appuie sur les corrélations entre les variations du taux de chômage et le taux de croissance du PIB en France pour les périodes 1975-1990 et 1990-2011, passant de -0,31 à -0,53 pour les 15 ans ou plus et de -0,24 à -0,53 pour les 15-24 ans sur les deux périodes étudiées.

[25] Destinée au départ aux chômeurs exclusivement, la nouvelle Stratégie pour l'emploi de l'OCDE (2006) a étendu son champ d'application aux inactifs.

[26] Zajdela (2009, 2) fait remarquer que ce concept est décliné selon les transitions suivantes : « les trappes à chômage concernent les transitions des allocations chômage à l'emploi ; les trappes à inactivité, des minima sociaux à l'emploi ; et enfin les trappes à pauvreté, de l'emploi à temps partiel à l'emploi à plein-temps ».

différentiel de rentabilité relative du travail par rapport au chômage ou à l'inactivité. L'introduction de mesures restrictives conduit à une limitation du niveau et des conditions d'éligibilité à ces revenus de remplacement (allocation chômage et minima sociaux) dans le but de renforcer l'attrait du marché du travail, notamment dans les pays dotés de systèmes d'indemnisation généreux[27] avec des taux de remplacement élevés.

L'activation s'est suivie d'une diminution des dépenses consacrées à l'indemnisation des chômeurs. Mais qu'en est-il de son impact sur le recul du taux de chômage ? Le rapport de Fitoussi *et al.* (2000, 24) précise que la plupart des études conduites en ce sens (Layard *et al.*, 1991 ; Nickell, 1998) confirment que la diminution des indemnités chômage relativement au revenu du travail a un effet significatif mais faible à court et moyen termes sur le niveau du chômage. Ces résultats sont confortés par des investigations micro- économétriques effectuées par le BIT (1997, 99) qui estiment l'impact de la mesure « modéré sur la durée du chômage » au Royaume-Uni alors qu'il représente le berceau du *workfare* compte tenu de la réforme *ultra-libérale* de son système d'indemnisation. Pour le cas français, Dormont *et al.* (2001, cité dans L'Horty, 2006) estiment que la dégressivité des indemnisations des chômeurs appliquée entre 1992 et 1996 a eu pour effet contraire de ralentir le retour à l'emploi. En marge de ces tentatives d'évaluation de l'efficacité des politiques de restriction, il est reproché à ce type de mesures d'entretenir une diminution « statistique » du chômage vu qu'un phénomène de sortie du chômage vers l'inactivité, et non vers l'emploi, a été relevé contractant ainsi le volume de la population active et le taux de chômage, comme déjà soulevé pour le cas du Royaume-Uni.

2.2.2. L'incitation au retour à l'emploi : la tendance à « l'activation »

Les politiques d'incitation à la reprise d'activité agissent au travers de leviers monétaires et/ou non monétaires dans le but d'encourager les chômeurs et bénéficiaires des minima sociaux au retour rapide à l'emploi. Concernant l'incitation non financière à l'activité, elle prend plusieurs formes d'intervention utilisées par l'ensemble des pays européens : la « désincitation » au refus d'emploi et l'incitation à l'acceptation de travail qui reposent toutes deux sur la responsabilisation des chômeurs et inactifs en défendant la notion de travail en tant que devoir pour chaque individu envers lui-même et envers la société. User de la *carotte* et du *bâton* pour reprendre l'expression de Layard (2000, cité dans Zajdela, 2009) qui préconise un système basé sur des devoirs en contrepartie des droits qui leurs sont accordés. Pour ce qui est des mesures incitatives monétaires, elles sont en général ciblées en tenant compte du sexe, de l'âge ou alors du niveau de revenu.

Considérons les politiques en faveur des femmes et des bas salaires. Les femmes constituent une cible[28]prioritaire des politiques de l'emploi compte tenu de la complexité de leur offre de travail, souvent conditionnée par leur statut de mère. Le taux d'activité des femmes, bien qu'en constante augmentation, reste inférieur à celui des hommes dans l'ensemble des pays de l'OCDE (Zadjela, 2009). Ceci peut s'expliquer par le choix de certaines mères, ayant de jeunes enfants à charge, de « sacrifier » leurs vies professionnelles en optant pour l'inactivité. S'est ainsi imposée la nécessité de réfléchir à des politiques favorisant l'emploi des femmes

[27] La « générosité » d'un système d'indemnisation est globalement évaluée sur la base de trois critères : (i) le *taux de couverture*, qui désigne la part (en %) des chômeurs qui perçoivent une allocation ; (ii) le *taux de remplacement*, qui désigne le rapport (en %) entre l'allocation versée et le salaire au moment de l'emploi ; (iii) enfin, la *durée d'indemnisation*, qui est généralement fonction de la durée de cotisation préalable (Gautié et L'Horty, 2013, 14).

[28] Aux côtés des jeunes et des séniors.

au travers de mesures permettant une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle (OCDE, 2006 ; 2008). Celles menées dans les pays nordiques – précurseurs dans ce domaine – reposent essentiellement sur une offre de garde d'enfants fortement subventionnée pour les emplois à temps plein. D'autres formes d'incitation à l'activité des femmes ont été développées, tels que les congés parentaux élargis aux conjoints, les incitations fiscales au temps partiel « choisi » en vue d'accroître leur taux d'emploi. Cependant la portée de ce type de mesure reste limitée compte tenu de la coexistence de mesures incitant le retrait des mères du marché du travail (le cas de la France par exemple).
En marge de ces actions, des outils d'incitation financière sont mobilisés en faveur des travailleurs faiblement rétribués, visant à « rendre le travail payant » conformément aux lignes directives du MWP. Elles passent par l'introduction de dispositifs d'incitation financière ou de mécanismes fiscaux incitatifs à la reprise d'emploi tel que l'impôt négatif. Née aux États-Unis en 1975, cette logique d'intéressement financier[29] ne s'est répandue en Europe qu'en 1999 avec la création du *Working Family Tax Credit* au Royaume-Uni et du *Labor Tax Crédit* aux Pays-Bas. En France, l'allocation de retour à l'emploi, apparue en 2001, prend la forme d'une *prime pour l'emploi* attribuée aux détenteurs de bas salaires horaires soit par déduction automatique de l'impôt sur le revenu ou par remise d'un chèque ou virement émanant du Trésor Public. Dans la même logique d'incitation à l'activité et de soutien aux revenus des *working poors*, le gouvernement du Québec a instauré *la prime au travail* en 2005, mais qui serait moins généreuse relativement aux crédits américains, britanniques et français. Le budget alloué à ce type de mesure diffère d'un pays à l'autre mais les études s'accordent sur le fait que l'effet du crédit impôt sur l'offre de travail serait modeste (Cahuc, 2002 ; Godbout et Arseneau, 2006 ; Stancanelli, 2007).
Les politiques d'incitation au travail, sous toutes ses formes, constituent un objectif difficilement atteignable. Elles ne sont en effet efficaces que lorsque le marché du travail crée suffisamment d'emplois, en admettant que les agents économiques réagissent favorablement à ces incitations. De telles mesures ne sont, de surcroît, pas efficaces face à un chômage keynésien (comme celui apparu suite à la crise de 2008) avec un risque de renforcement de l'exclusion et de la pauvreté. Néanmoins, dans le cadre d'un ensemble de mesures cohérent et aligné à la Stratégie pour l'emploi de l'OCDE, ces régimes incitatifs au retour à l'activité peuvent dans de nombreux cas être un complément utile à d'autres politiques visant l'amélioration des résultats du marché du travail en termes de recul du chômage et de création d'emploi[30] (Pearson et Scarpetta, 2000).

2.3. Les politiques mixtes

La difficulté à laquelle doit faire face les politiques de l'emploi est qu'elles poursuivent une multitude d'objectifs en même temps, ce qui justifie la multiplication de ses dispositifs. D'où la nécessité de trouver le « bon mix » (L'Horty, 2006) qui permettrait d'intervenir simultanément sur l'offre ainsi que sur la demande de travail. Les politiques mixtes sont centrées sur l'appariement et le fonctionnement global du marché de l'emploi. D'autres voies

[29] L'Horty (2006) classe ce type de mécanismes en deux catégories : les incitations monétaires permanentes et les incitations monétaires temporaires.
[30] Notons que depuis le Sommet du Luxembourg de 1997, l'accent est mis sur le taux d'emploi (et non plus le taux de chômage) en tant qu'axe prioritaire commun pour les politiques de l'emploi des États membres de l'UE. On substitue alors à la lutte contre le chômage, un objectif de diminuer le non-emploi, et par là limiter le chômage et l'inactivité.

ont été explorées ces dernières années telles que *les marchés transitionnels du travail*[31] (MTT) et la « flexicurité » en tant que stratégie de réforme du marché du travail.

2.3.1. Les politiques d'appariement

Les politiques d'appariement ont pour principal objectif de réduire le nombre d'emplois vacants en améliorant l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les formes principales de mise en œuvre reposent sur des politiques de formation et d'accompagnement des chômeurs et des employés en transition.

2.3.1.1. L'organisation institutionnelle du marché

Le durcissement des conditions d'accès aux prestations de chômage a imposé de développer en contrepartie des politiques d'accompagnement des chômeurs (agences pour l'emploi, aide à la recherche d'emploi). L'OCDE recommande ainsi de mettre en place et d'améliorer les Services Publics de l'emploi (SPE) afin de coordonner des actions souvent dispersées. Ceci dans le but d'orienter au mieux les chômeurs vers un emploi durable ou une formation professionnalisante. L'accompagnement est donc devenu une composante importante des politiques actives de l'emploi, particulièrement en faveur des jeunes en leur permettant d'entreprendre une démarche de recherche d'emploi, dans la lignée du *New Deal for Young People* lancé au Royaume-Uni en 1998. Crépon *et al.* (2005, cité dans L'Horty, 2006) observent que les aides personnalisées à la recherche d'emploi influent positivement sur la durée du chômage ainsi que sur la qualité des emplois obtenus. Mais cette démarche d'accompagnement vers l'emploi ne se limite pas aux chômeurs. Les salariés en transition professionnelle (mobilité, formation, congés) bénéficient également de services de placement accompagnant leur reconversion professionnelle. Cette logique de soutien aux transitions se traduit par de nouvelles politiques de l'emploi basées sur les MTT dans le but de protéger les travailleurs en mobilité professionnelle (Gazier, 2008). Il s'agit dès lors d'une stratégie axée non plus sur les stocks mais sur les flux des actifs sur le marché du travail. Les politiques de l'emploi ne visent en définitive pas seulement la lutte contre le chômage, elles poursuivent un modèle social respectueux des choix de vie des travailleurs qui lui confère un rôle structurel à la fois économique, social et politique (Erhel, 2012).

2.3.1.2. L'adaptation des qualifications

Les politiques de formation englobent l'ensemble des politiques visant à améliorer les compétences d'un individu afin de lui permettre de retrouver un emploi ou de maintenir son emploi actuel. Cette logique d'intervention traduit un besoin d'adéquation entre qualification des actifs et qualification exigée sur le marché du travail. Il importe alors de distinguer au préalable entre les différents types de formation : (i) la formation professionnelle, qui intervient au niveau de l'entreprise en amont du chômage, vise à entretenir et ajuster les compétences de l'employé conformément aux exigences de l'employeur ; (ii) la formation de réinsertion est quant à elle organisée par les services publics de l'emploi et intervient en aval du chômage sous différentes formes (formation continue, formation en alternance, formation professionnelle via un emploi temporaire, etc.). Ces formations ont pour objectif de réadapter les compétences des chômeurs et d'éviter la dépréciation de leur capital humain. Celui-ci

[31] On peut identifier cinq champs principaux de transition : au sein de l'emploi ; entre l'emploi et le chômage ; entre l'emploi et le système éducatif ; entre l'emploi et les activités domestiques ; entre l'emploi et les retraites.

permet de se prémunir contre le risque de se retrouver à nouveau au chômage. L'effet de ces politiques de formation sur l'accès au marché du travail reste modeste dans l'ensemble. Les formations en amant sont souvent réservées aux plus qualifiés (Fougère *et al.*, 2001, cité dans Blanchard et Tirole, 2003) ou ont un caractère « spécifique » rendant les compétences acquises utiles uniquement au sein de l'entreprise, d'où l'intérêt des mesures encourageant les entreprises à privilégier la formation continue offrant à leurs salariés une qualification « généraliste » transférable vers d'autres entreprises.
Concernant les formations en aval, l'emploi temporaire et la formation en alternance peuvent améliorer les performances des personnes bénéficiaires, notamment sur certaines catégories telles que les femmes (Heckman *et al.*, 1999). Mais les emplois réguliers subventionnés sont relativement plus efficaces car ils permettent d'accéder à un emploi sans passer par le filtre de la formation, ce qui convient davantage aux entreprises principalement en raison de leur effet sur le coût du travail. D'autre part, il est utile de noter que peu de formations qualifiantes sont proposées aux chômeurs car trop onéreuses. Enfin, une durée importante de formation peut avoir un effet négatif en éloignant les chômeurs du marché du travail (*effet d'enfermement*). Effet pourtant contesté par les résultats de l'étude de Crépon *et al.* (2007) qui démontrent que l'augmentation de la durée de formation (y compris l'alternance) dispensée aux jeunes chômeurs (de longue durée notamment) permet une hausse de leur durée dans l'emploi.

2.3.2. La « Flexicurité » : nouvelle stratégie de réforme du marché du travail

Un certain nombre de mesures se sont consacrées ces dernières décennies à tenter de trouver le juste équilibre entre « déréglementation » du marché du travail et sécurité de l'emploi. Pour Blanchard et Tirole (2003), l'internalisation[32] représente la condition *sine qua non* de la flexibilité qui demeure un besoin légitime de l'entreprise. Celle-ci doit cependant être responsable de ses actes. Ils recommandent une prise en charge du coût inhérent aux licenciements par les entreprises elles-mêmes. La responsabilisation des employeurs est un principe, selon les auteurs, qui poursuit une même logique que celle du « pollueur-payeur ». Cahuc et Kramarz (2004) proposent, quant à eux, d'instaurer un seul et unique contrat de travail à durée indéterminée sous certaines conditions qui permettraient de minimiser les obstacles aux mesures incitatives. A partir de 2006, les débats se concentrent sur la question de sécurisation des transitions et des trajectoires[33] professionnelles défendant, dans le prolongement des approches par les MTT, une stratégie conciliant les besoins de flexibilité des entreprises et les revendications de sécurité des employés (sécurité de l'emploi[34] et de l'employabilité) : la « Flexicurité »[35]. Ce concept apparaît aux Pays-Bas en 1999 à partir d'une loi sur la flexibilité et la sécurisation sociale (*Flexibility and Security Act*). Puis utilisé au Danemark sous l'appellation « triangle d'or » dont le principe se différencie avec une protection minimale de l'emploi et une indemnisation sociale relativement élevée (taux de

[32] Le principe d'internalisation est une norme de la responsabilité personnelle selon laquelle ce sont les individus concernés qui sont responsables de leur sort et de leur avenir.
[33] Le Céreq regroupe les trajectoires en six grands types : accès rapide et durable à l'emploi ; accès différé dans l'emploi ; décrochage de l'emploi ; persistance du chômage ; dominante de reprise d'études ; inactivité.
[34] Seifert et Tangian (2008, 7) font remarquer la distinction faite par la Commission européenne entre sécurité du poste (j*ob security*) et sécurité de l'emploi (e*mployment security*) *:* « La *job security* renvoie à la permanence sur un lieu de travail particulier ; avec l'*employment security*, on fait référence à la permanence de relations d'emploi qui peuvent se situer dans différentes activités et pour différents employeurs ».
[35] Ou « flexisécurité » obtenue d'une contraction des deux termes : *flexibilité* et *sécurité*.

remplacement de 90% pour les bas salaires). La flexicurité s'est rapidement popularisée pour désigner une réforme spécifique du marché du travail, et plus généralement un modèle social reposant sur une grande flexibilité du marché du travail assurant cependant une garantie financière et une sécurité des trajectoires. Ainsi, la notion de flexicurité a été intégrée aux orientations des organisations internationales, en l'occurrence l'OCDE et la Commission européenne, en matière de réforme du marché du travail. Elle se fonde sur quatre principaux piliers (European Commission, 2007, 12) :
(1) Des accords flexibles, fiables et acceptables doivent être sécurisés par des lois sur le travail, des accords collectifs et des formes d'organisation du travail modernes ;
(2) Des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie doivent assurer l'adaptation permanente et la capacité d'emploi des salariés ;
(3) Des mesures efficaces d'activation du marché du travail doivent aider les personnes à assumer les changements économiques rapides, raccourcir les durées de chômage, et faciliter les transitions à de nouveaux types d'emploi ;
(4) Des systèmes de sécurité sociale modernisés, offrant une garantie de revenu adaptée, doivent promouvoir l'emploi et aider à la mobilité sur le marché du travail.

La sécurité dans la flexibilité est fortement recherchée dans les pays membres de l'OCDE mais cette approche suscite des débats divergents. En effet, les pays faisant figure de modèle en termes de performance du marché du travail (Danemark, États-Unis, Royaume-Unis) ont enregistré des niveaux de chômage et d'emploi plutôt médiocres depuis 2008. Ceci dénote de l'impact défavorable d'une faible protection de l'emploi en période de crise, découlant, bien souvent, sur une paupérisation des classes les plus fragiles et une précarisation des emplois. Seifert et Tangian (2008) analysent la relation entre flexibilité et précarité de l'emploi et remarquent une influence négative de la flexibilisation du travail sur la stabilité du revenu et de l'emploi et par là sur les risques de précarisation. Les auteurs estiment qu'il n'est de toute évidence pas possible de parler de flexicurité dans la Communauté européenne vu qu'aucun pays membre n'avait concilié un haut niveau de flexibilité et un haut niveau de sécurisation sociale ou un bas niveau de précarité.
Au vu des avancées en termes d'évaluation de la portée de la flexicurité sur la dynamique du marché du travail, les orientations préconisent une plus grande prudence au sujet de la précarisation du travail, et que pour atteindre le « juste équilibre » recherché, il semble indispensable de privilégier davantage la sécurité de l'emploi par rapport à la flexibilité du travail. L'évaluation des différentes politiques de l'emploi s'impose comme une nécessité dans une perspective d'amélioration des stratégies gouvernementales afin de lutter efficacement contre le chômage. Dans ce cadre, la pertinence des mécanismes déployés doit être appréciée à l'aune de critères d'efficacité. L'évaluation des politiques de l'emploi s'effectue ainsi à travers l'appréciation de leur impact soit au niveau macroéconomique via les niveaux d'emploi et de chômage, ou bien au niveau microéconomique du point de vue des bénéficiaires. Les résultats restent mitigés selon la politique mise en œuvre et les profils de bénéficiaires. Globalement, les politiques de l'emploi sont jugées trop coûteuses pour une efficacité limitée agissant davantage sur les conséquences du chômage que sur ses causes. L'instabilité et l'empilement des dispositifs représentent pour certains auteurs (L'Horty,

2006 ; 2013 ; Gautié et L'Horty, 2013) les principales sources de leur difficulté à réduire le chômage et raccourcir sa durée.

Conclusion

Le chômage constitue une question cruciale en économie du travail et dans les débats politiques et sociaux plus généralement. Il a vu son interprétation évoluer depuis plus d'un siècle opposant principalement deux courants : la pensée économique orthodoxe et les approches hétérodoxes, avec des tentatives de synthèse à partir des années 1960. Les nouvelles représentations du phénomène de chômage, reposant sur les modèles d'appariement, les chocs macroéconomiques et les institutions du marché du travail, constituent des avancées considérables débouchant sur une multiplicité des causes possibles du sous-emploi. Afin de mieux cerner la problématique du chômage des jeunes en Algérie, la présente étude s'appuie principalement sur trois des théories présentées dans ce chapitre. Les modèles d'appariement offrent une première explication aux inégalités croissantes des sorts réservés aux jeunes sur le marché du travail algériens. Dans le sillage de la théorie du capital humain, nous nous intéressons au rendement de l'éducation dans un contexte de précarisation des opportunités d'emploi dévolues aux jeunes diplômés. Enfin, le recours à la théorie de la discrimination nous permet de questionner la source des inégalités de genre dans l'accès à l'emploi. Ce premier chapitre constitue ainsi un préalable nécessaire à l'analyse du chômage des jeunes et des inégalités d'insertion des actifs sur le marché du travail algérien. D'abord, pour la compréhension de l'évolution des interprétations du chômage dans un contexte de mutation économique, technologique et sociale. Puis, en vue de rendre compte des avancées des mesures de lutte contre le chômage mobilisées dans les pays de l'OCDE dont l'expérience pourrait bénéficier aux PED, même si toute politique ne peut être menée indépendamment de son contexte.

Chapitre 2

Les jeunes et le chômage : une analyse descriptive

Introduction

Dans un souci d'adaptation de son économie au nouveau contexte international créé par la mondialisation, l'Algérie a engagé ces dernières années d'importantes réformes économiques, financières et budgétaires. Parmi ces réformes, une priorité a été donnée à la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage des jeunes. Les difficultés rencontrées par ces derniers sur le marché du travail sont à nouveau soulignées par le récent contre-choc pétrolier qui a touché l'Algérie au courant de l'année 2014. Ce chapitre vise à cerner les difficultés des jeunes à l'insertion sur le marché du travail au travers d'une analyse descriptive des indicateurs disponibles dans les enquêtes emploi annuelles auprès des ménages. Nous présentons dans la première section une analyse factuelle du marché du travail algérien dans le but d'appréhender la question du chômage des jeunes et des inégalités auxquelles ils sont confrontés. La seconde section se propose de dresser l'inventaire des politiques menées en matière d'emploi et des programmes actifs du marché du travail instaurés par les pouvoirs publics depuis la fin des années 1990, et d'en évaluer les résultats afin d'apprécier l'effet des différents dispositifs dans la variation des niveaux d'emploi et de chômage.

Section 1 : Évolution du marché du travail sur la période 2000-2016

Aborder la question du chômage des jeunes en Algérie implique une analyse préalable des principales caractéristiques du marché du travail. Pour ce faire, nous mobilisons essentiellement les statistiques officielles fournies par l'ONS à travers les enquêtes emploi auprès des ménages réalisées annuellement depuis l'année 2001 (*cf.* annexe 2.1). Bien que ces enquêtes ne permettent pas de présenter une vision claire du marché du travail, elles restent l'unique source de données exploitable pour appréhender les inégalités présentes sur le marché du travail algérien. Cette section est consacrée à l'analyse des évolutions ayant marqué le marché du travail algérien. Nous procédons dans un premier temps à l'analyse de ses principaux indicateurs avant d'interpréter les tendances récentes du chômage juvénile, et ce en prenant pour point de départ l'année 2000.

1. Caractéristiques du marché du travail algérien

1.1. Une population active en hausse constante

Le volume de la population active (occupée et au chômage) est fonction de la population totale et de la population en âge de travailler (15 ans et plus). Le dernier Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH 2008) et les enquêtes démographiques menées par l'ONS font ressortir un accroissement des naissances. En effet, au 1er janvier 2016, la population résidente totale de l'Algérie a franchi la barre des 40 millions d'habitants avec un taux d'accroissement naturel de 2,15% (ONS, 2016c).

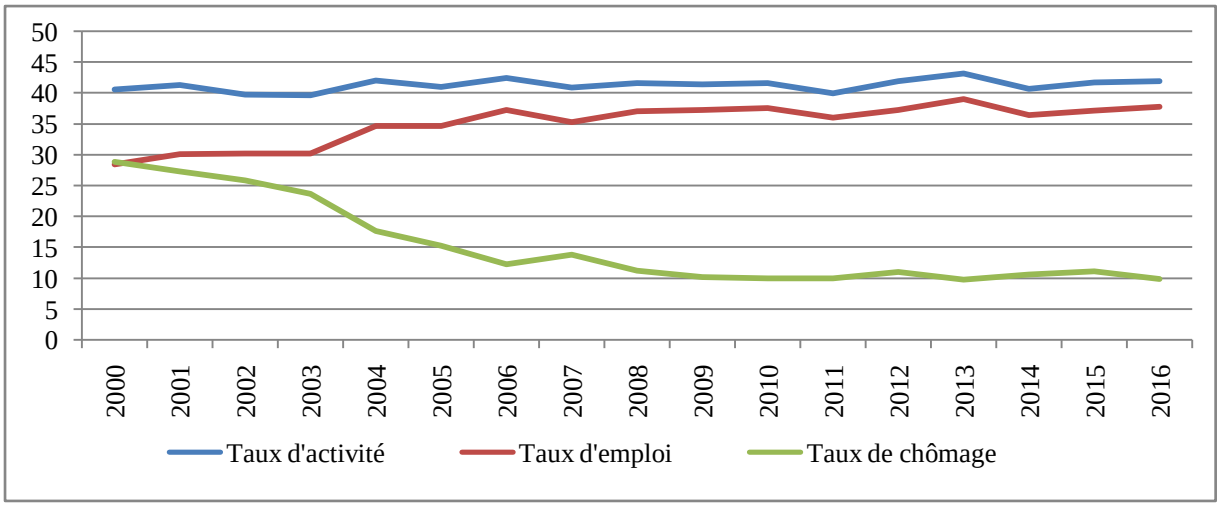
La population active du moment, au sens du BIT, est ainsi passée de 8 699 000 personnes en 2000 à 12092 000 personnes en avril 2016, soit 29,9% de la population totale (ONS, 2001a ; 2016a). Cet accroissement de la population active est dû à l'augmentation de la population totale d'une part et aux changements des comportements d'activité – des femmes notamment – d'autre part. Le taux de participation à la force de travail (taux d'activité) n'a quasiment pas varié sur les dernières années (figure 2.1) avec une hausse d'à peine 1,4 point de pourcentage (42% en 2016 contre en 40,6% en 2000). Cette stagnation masque toutefois des évolutions contrastées selon le genre des actifs. Les taux d'activité des femmes demeurent notablement

plus faibles relativement à ceux des hommes. Le nombre relatif de femmes actives a pourtant progressé continûment pour atteindre 20,4% en 2016 contre 12,5% en 2000 (ONS, 2001a ; 2016a).

L'évolution du comportement d'activité des femmes est sensiblement liée aux changements démographiques et socioculturels observés durant ces dernières décennies (Musette *et al.*, 2003 ; Talahite, 2009 ; BIT, 2015). Le recul de l'âge moyen au premier mariage, l'évolution de la pratique contraceptive et la baisse de la mortalité infantile et juvénile se traduisent par une forte baisse de la fécondité (ONS, 1985 ; MSPRH, 2003 ; Gaid, 2011), permettant ainsi une élévation des niveaux d'instruction des femmes[36]. L'analyse par cohorte de la participation au marché du travail réalisée entre 1992 et 2007 fait ressortir des taux d'activité féminins plus élevés pour les générations les plus récentes (Lassassi et Hammouda, 2012a). Ce qui traduit un réel changement des comportements d'activité des femmes algériennes. On assiste dès lors à un changement profond telle une « révolution silencieuse » (*quiet revolution*) pour reprendre l'expression de Goldin (2006), qui témoigne de l'importance accordée au savoir comme préalable à l'entrée des femmes au marché du travail.

La progression de la pauvreté et du chômage masculins durant les périodes de crises économiques et politiques (1986-1998) ont également incité les femmes à rejoindre le rang des actifs dans le but de contribuer aux revenus du ménage. Les taux d'activité féminine sont ainsi passés de 1,8% en 1966 à 9,7% en 1998 (Charmes et Musette, 2002) pour atteindre 17,3% en 2016 (ONS, 2016a). Ils demeurent néanmoins encore très éloignés de ceux des hommes. Environ une femme sur six est active en Algérie, soit près du tiers du taux observé par le BIT (52% en 2013a) à l'échelle mondiale (World Bank, 2013).

Figure 2.1 – Évolution des principaux indicateurs du marché du travail (2000-2016)



Note : nos calculs sur la base des données de l'ONS pour les taux d'activité et d'emploi (2000-2003)
Source : ONS (2001a-2016a)

1.2. Une mutation dans la structure de l'emploi

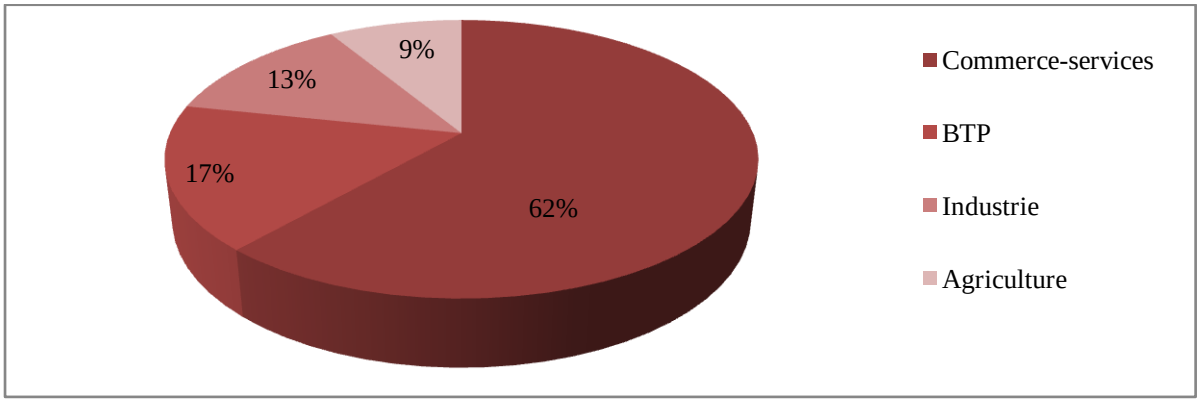
La transformation structurelle de l'emploi est traduite par la baisse de la proportion de l'emploi dans la fonction publique à mesure que l'Algérie évolue vers une économie de

[36] Au plan national, le nombre de filles scolarisées au niveau du cycle secondaire est plus important (58% en 2013/2014, ONS, 2014c) que celui des garçons. Elles sont encore plus nombreuses au niveau des établissements d'enseignement supérieur : 59,1% du total des inscrits en graduation et 63,4% des diplômés de ce même niveau pour l'année académique 2008/2009 (CEDAW, 2012).

marché (Loko et Kpodar, 2007). Le secteur privé et mixte reste en effet le principal pourvoyeur d'emploi avec 58% des occupés en 2016 (36% chez les femmes contre 63% chez les hommes). L'emploi féminin se concentre cependant essentiellement au niveau du secteur public (63,7%). Cette modification de la structure sectorielle de la demande de travail n'est apparue qu'à partir des années 1990 suite aux réformes économiques menées par les pouvoirs publics[37]. A cela s'ajoute l'accroissement de l'emploi indépendant porté par les dispositifs d'aide à l'entrepreneuriat. Nous assistons en effet à un effondrement du salariat en Algérie depuis deux décennies tandis que « la tendance globale des pays industrialisés a été un mouvement de salarisation » (Bouyacoub, 2004, 5 ; Insee, 2010). Les chiffres attestent d'une proportion de 69,7% de salariés en 2016 contre 75% en 1992 (ONS, 2016a ; 2012c). Lassassi et Hammouda (2015) montrent que les générations les plus jeunes (15-24 ans) commencent leur vie active en tant que travailleurs indépendants avant d'accéder au salariat. Une transition facilitée par les années d'expérience cumulées lors de leur première phase d'insertion professionnelle.

Au regard des secteurs d'activité, la structure de la population occupée en 2016 (figure 2.2) laisse apparaitre une prépondérance du secteur tertiaire qui procure plus de 60% des emplois, suivi du BTP en constante progression (16,6% contre 3% en 2001) en raison notamment de l'augmentation des dépenses publiques entretenues par les revenus des hydrocarbures. Il convient de noter cependant que le secteur du BTP renferme des emplois temporaires et le plus souvent non déclarés (Bellache, 2010 ; Hammouda et Souag, 2012 ; Babou et Adair, 2015) avec près de 76% d'emplois non affiliés à la sécurité sociale (ONS, 2014b). Vient ensuite l'industrie (13%) et en dernière position l'agriculture qui absorbe moins d'un emploi sur dix en Algérie (8,7% contre 21% en 2001) (ONS, 2016a).

Figure 2.2 – Structure de la population occupée selon le secteur d'activité (2016)



Source : ONS (2016a)

Enfin, s'agissant du milieu de résidence, il ressort une concentration de l'emploi au niveau des zones urbaines (67%, ONS, 2016a). Cela peut s'expliquer par les profondes mutations qu'a connu l'Algérie suite à la colonisation et au développement économique. S'ajoute à cela, la situation sécuritaire des années 1990 qui est venue accentuer l'exode rural et la « littoralisation de l'urbanisation » (concentration urbaine sur le littoral) avec un taux de plus

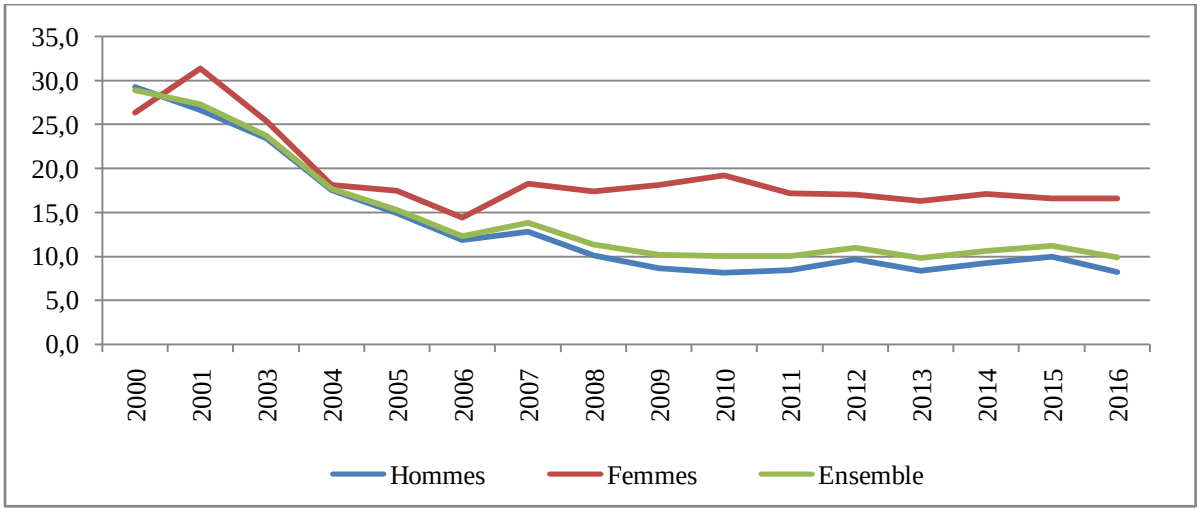
[37] Ces réformes, menées sous l'égide des institutions financières internationales, ont abouti à la libération du commerce extérieur, aux privatisations des entreprises publiques et à l'encouragement des investissements, notamment par le biais des avantages fiscaux et parafiscaux accordés aux opérateurs privés nationaux et étrangers.

67% de la population totale alors qu'une dominante rurale caractérisait le pays avec une population nomade et semi-nomade avant la période coloniale (Benachenhou, 1979 ; ONS, 2011a).

1.3. Une baisse du taux de chômage

Le taux de chômage a reculé de 19 points de pourcentage sur la période 2000-2016. Cette chute du nombre de demandeurs d'emploi passant d'un pic de 29% en 2000 à 9,9% en 2016 (figure 2.3) ne fut toutefois pas homogène. Le chômage accuse d'importantes disparités selon l'âge, le sexe et le niveau d'instruction. Les résultats de la dernière enquête ménage (ONS, 2016a) révèlent un chômage persistant qui sévit particulièrement parmi la catégorie la plus jeune de la population active ainsi que les femmes. Ces dernières sont en effet plus confrontées (16,6%) au chômage que les hommes (8%). La figure 2.3 présente une évolution du chômage féminin en dents de scie sur toute la période considérée : après une descente régulière pour presque se confondre en 2004 où l'on note un écart infime (0,6 points), les taux de chômage féminins et masculins divergent progressivement avec un pic à 9,5 points de pourcentage en 2009 pour redescendre à 8,4 points d'écart en 2016. Cette volatilité des taux de chômage féminins peut être due aux variations des périodes d'enquêtes (avril, juin, septembre, octobre, décembre) traduisant une fluctuation des effectifs au niveau de certains secteurs d'activité. Pour ce qui est des inégalités liées au diplôme, on constate un taux de 13,3% pour les diplômés de l'enseignement supérieur contre 4,6% pour les personnes n'ayant aucun niveau d'instruction. Ces facteurs conditionnent le comportement de la population vis-à-vis du marché du travail. Nous retiendrons dans cette étude ceux de la catégorie juvénile.

Figure 2.3 – Évolution du taux de chômage selon le genre (2000-2016)



Sources : enquêtes emploi auprès des ménages (ONS, 2001a-2016a)

2. Insertion des jeunes et inégalités face au chômage

En dépit de l'amélioration de la situation de l'emploi depuis quelques années, des disparités sur le marché du travail restent présentes, face au chômage notamment. Les jeunes et les femmes sont le plus touchés par ce phénomène. La théorie économique apporte différentes interprétations aux inégalités constatées sur le marché du travail. La théorie du capital humain (Schultz, 1961 ; Becker, 1964 ; Mincer, 1974) traite le phénomène au regard de la productivité de chaque individu et donc de son investissement antérieur en éducation. La théorie de la segmentation (Doeringer et Piore, 1971) attribue les différences de distribution

des emplois à la structure même du marché du travail. D'autres s'intéressent spécifiquement aux caractéristiques individuelles des actifs : Bergman (1974) recourt à l'ethnie et au genre des actifs dans la définition des différents segments. Plus récemment Pignatti (2010) adopte le genre dans le cadre de la segmentation du marché du travail en Ukraine.
L'objet de cette partie est de comprendre cette répartition différenciée et les processus de sélectivité qui s'opèrent sur le marché de l'emploi, souvent au détriment des jeunes. Nous nous concentrons de ce fait sur cette catégorie de la population active au regard des inégalités liées à l'âge, au niveau de capital humain et au genre.

2.1. Les inégalités fondées sur l'âge

2.1.1. Répartition de la population algérienne en fonction de l'âge

De l'observation de la répartition de la population algérienne selon l'âge (tableau 2.1), il ressort des parts de 16,7% et 9,5% de la population totale pour les 15-24 ans et 25-29 ans respectivement. Les deux groupes d'âge présentent des taux d'activité de 25% et 60% en 2015 (ONS, 2016c). Ces chiffres montrent la jeunesse du pays avec 55% de la population algérienne âgée de moins de 30 ans. La génération des moins de 15 ans, qui représentent près de 29% de la population totale, viendra s'ajouter au rang des actifs dans les années à venir dans un contexte de crise et de ralentissement de la croissance économique selon les projections du FMI (2016b). Le contre-choc pétrolier de 2014 fait que l'Algérie passe par une phase délicate. Furceri (2012) démontre que les crises financières entraînent une hausse significative et persistante du chômage national en Algérie, et celui des jeunes à une moindre mesure, bien qu'ils subissent des pressions grandissantes sur le marché du travail en affichant un taux de chômage important non observé depuis plus d'une décennie (29,9%, ONS, 2016a). Cette situation risque de se détériorer face à une offre d'emploi insuffisante pour résorber cette masse de demandeurs d'emploi dans un contexte de crise.

Tableau 2.1 – Répartition de la population par âge et par sexe en 2015 (en %)

Tranches d'âges	Hommes	Femmes	Ensemble
< 15 ans	14,8	14	28,8
< 30 ans	28,1	26,9	55
15 - 24 ans*	8,5	8,2	16,7
15 - 29 ans**	13,3	12,9	26,2
15 - 64 ans	32,9	32,4	65,3
> 64 ans	2,9	3	5,9
Total (en milliers)	20 235	19 728	39 963

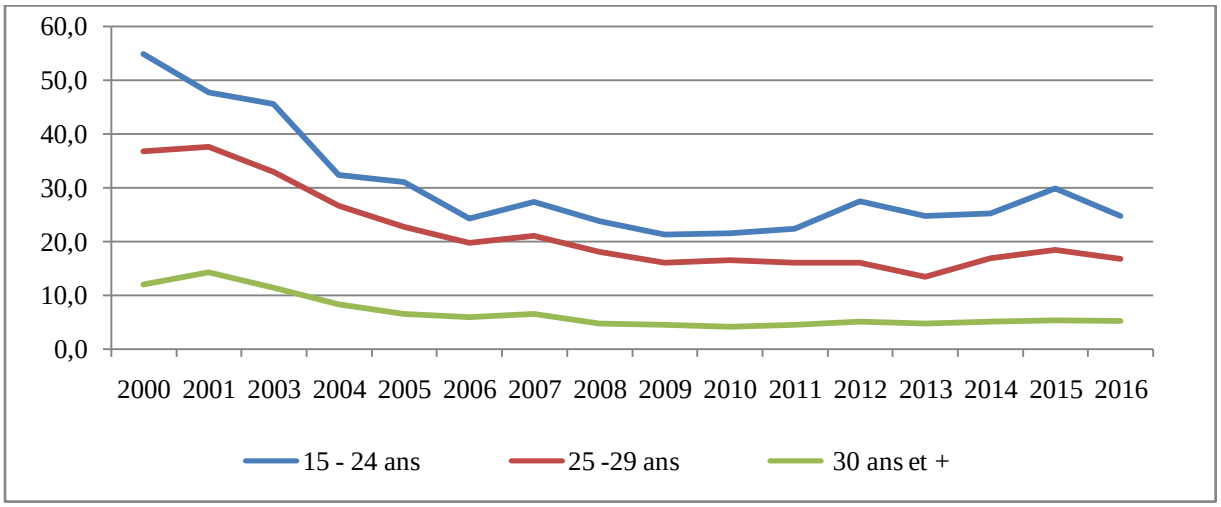
* Jeunes au sens du BIT ; ** Jeunes au sens plus large
Source : nos *c*alculs sur la base des données de l'ONS (2016c)

2.1.2. Évolution du chômage des jeunes

Comme déjà évoqué, les taux de chômage les plus élevés frappent principalement les catégories d'âge les plus jeunes (Bouyacoub, 2002, 9) et le clivage jeune (15-24 ans)/adulte (≥ 25 ans) persiste sur le marché du travail. La figure 2.4 décrit l'évolution du taux de chômage selon l'âge des actifs sur la période 2000-2016. Un recul significatif est constaté chez les 15-24 ans passant d'un pic de 55% en 2000 (contre 18% pour les adultes) à 24,7% en 2016 (contre 7,5% pour les adultes). Mais c'est manifestement face aux plus de 30 ans que le décalage est plus prononcé avec des écarts de plus de 19 points pourcentage en 2016 contre 49 en 2000. Cependant, cet écart se réduit significativement pour atteindre son niveau le plus bas en 2009 (16 points de pourcentage) puis augmente jusqu'à 25 points de pourcentage en

2015. Le chômage affiche ainsi une relation inverse avec l'âge des demandeurs d'emploi ; plus on avance (recule) dans l'âge et plus (moins) il y a de chances de décrocher un emploi. Le manque d'expérience fragilise ces jeunes primo-demandeurs dans un contexte économique où les employeurs recherchent des profils immédiatement productifs.
Nous constatons par ailleurs que le chômage des jeunes est sensible à la conjoncture du pays. Après une descente constante rejoignant un taux plancher de 21% en 2010 (ONS, 2012b), le niveau de chômage des jeunes augmente pour atteindre en 2015 son niveau le plus élevé depuis 10 ans (29,9%, ONS, 2015). Ce pic fait suite au ralentissement de l'activité économique de l'Algérie dû au contre-choc pétrolier. Ce qui vient peser sur la situation des jeunes déjà alarmante.

Figure 2.4 – Évolution du taux de chômage par groupes d'âge (2000-2016)



Note : absence d'enquête emploi auprès des ménages pour l'année 2002
Source : ONS (2001a-2016a)

2.1.3. Durée du chômage et sortie précoce du marché du travail

Une analyse pertinente du chômage des jeunes ne peut se limiter aux seuls critères de taux de chômage et d'âge. Il est en effet nécessaire de raisonner en termes d'ancienneté sur le marché du travail et de durée des épisodes de chômage pour les différentes catégories d'actifs. Les données fournies par l'ONS ne permettent pas une telle analyse mais offrent des informations quant à la durée de recherche d'emploi ventilée par groupes d'âge et genre, et par niveau d'instruction (le croisement de ces trois critères n'étant pas disponible).
La durée moyenne de recherche d'emploi est de 23 mois en 2013[38] (24 mois pour les hommes et 21 mois pour les femmes). En régression constante depuis 2005[39] (29,5 mois, ONS, 2006) jusqu'en 2012 (21 mois, ONS, 2013a), la tendance se renverse en 2013 avec une hausse de deux mois (ONS, 2014b). Le chômage de longue durée (un an et plus) touche 70% des demandeurs d'emploi et 50% des 15-24 ans. L'appréciation que l'on porte sur l'évolution du chômage diffère donc de l'approche adoptée (stock ou flux). Si l'on considère la diminution du taux de chômage où il a été ramené à son niveau le plus bas en 2013 (9,8%, ONS, 2014b) et 2016 (9,9%, ONS, 2016a) depuis l'année 1984 (8,7%, ONS, 2005b), la situation semble

[38] Là encore, l'information n'est pas disponible pour les différentes tranches d'âge.
[39] Année à partir de laquelle l'information est publiée par l'ONS.

s'améliorer ; elle paraît par contre se détériorer si l'on se réfère à la progression de la durée du chômage.

Ce phénomène de « file d'attente », présent dans bon nombre de pays, est généralement expliqué par l'analyse économique à travers la notion de *processus d'insertion professionnelle* des actifs (Fondeur et Minni, 2004) ; cette dynamique est analysée comme le temps d'ajustement nécessaire entre la productivité des jeunes et le coût de leur travail (Thurow, 1975). En effet, à la sortie du système éducatif, la première difficulté du parcours d'insertion consiste à effectuer la transition d'une situation de non-emploi vers une situation d'emploi. Cela peut s'expliquer soit par le manque d'expérience professionnelle des jeunes actifs ou alors par l'inadaptation de la formation aux besoins du marché. Le phénomène du chômage de longue durée entraine des risques de dépréciation du capital humain (Pissarides, 1992) et de déqualification susceptibles d'amoindrir la productivité du travailleur et partant son employabilité (Ljunqgvist et Sargent, 1998 ; Marimon et Zilibotti, 1999). A cela s'ajoute le coût psychologique subi par ces jeunes enlisés dans le chômage (Blanchard, 2005).

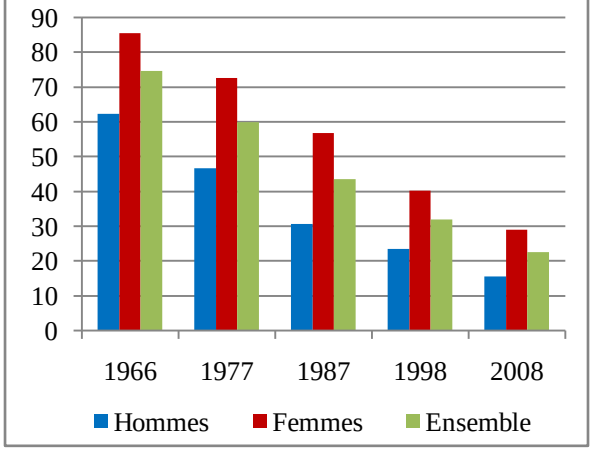
Les données du chômage ne reflètent que partiellement la réalité des jeunes sur le marché du travail algérien. La population se situant dans le « halo du chômage » est constituée pour plus du tiers de jeunes ayant renoncé à rechercher un emploi (309 000 en avril 2016). Plus de 72% de cette population ne disposent d'aucun diplôme contre 8% de diplômés de l'enseignement supérieur et 19% des sortants de la formation professionnelle. Le diplôme permet ainsi de minimiser le risque d'éviction précoce du marché du travail (ONS, 2016a).

2.2. Les inégalités fondées sur le niveau de capital humain

2.2.1. Une population jeune de plus en plus scolarisée

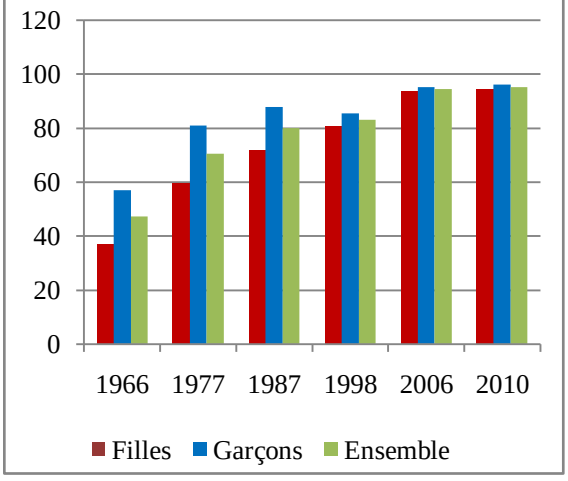
Les données issues de la figure 2.5 indiquent une nette diminution du taux d'analphabétisme (22,6% en 2008 contre 74,6% en 1966). Les femmes restent cependant en retrait avec un taux de 29% en 2008 contre 15,6% pour les hommes.

Figure 2.5 – Evolution du taux d'analphabétisme de la population âgée de 10 ans et plus selon le sexe



Source : MSPRH (2003 ; 2008)

Figure 2.6 – Evolution du taux de scolarisation des 6-14 ans selon le sexe



Sources : 1966-2006 : MSPRH (2003 ; 2008) ; 2010 : Gouvernement algérien (2010)

Ces progrès ont été rendus possibles grâce notamment à l'obligation de la scolarisation des enfants âgés de 6 à 14 ans. Le taux de scolarisation a ainsi plus que doublé entre 1966 et 2013

de 47% (MSPRH, 2003) à 99% (UNICEF, 2015) avec une nette progression pour les filles (figure 2.6). Ce qui constitue une avancée considérable au vu du lourd handicap hérité de la période coloniale (Desvages, 1972).

Le système d'éducation et de formation (SEF) a ainsi rempli de nombreux objectifs (Bouyacoub, 2002), mais des efforts considérables restent à produire en matière de qualité de la formation dispensée par les différents niveaux (éducation nationale, enseignement supérieur, formation professionnelle) et particulièrement en matière de Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (DCTP) à travers l'adaptation des programmes de formation aux exigences des employeurs.

2.2.2. Évolution des effectifs inscrits au niveau du SEF

L'effectif global au niveau du SEF a dépassé le seuil des 9 millions d'inscrits en 2013-2014. Ainsi près de 24% de la population poursuit une formation contre seulement 8% en 1962. La hausse la plus importante des effectifs est constatée au niveau de l'enseignement supérieur dont les effectifs font plus que doubler entre 2000 et 2014 (tableau 2.2).

Tableau 2.2 – Effectifs inscrits par niveau d'enseignement de 2000/01 à 2013/14

Niveau d'enseignement	2000-2001	2004-2005	2010-2011	2013-2014
Enseignement primaire*	4 720 950	4 361 744	3 345 885	3 730 460
Dont filles (en %)	*47*	*47*	*47*	*48*
Enseignement moyen*	2 015 370	2 256 232	2 980 325	2 605 540
Dont filles (en %)	*48*	*49*	*49*	*48*
Enseignement secondaire	975 862	1 123 123	1 198 888	1 499 740
Dont filles (en %)	*56*	*58*	*58*	*58*
Enseignement supérieur**	549009	818 623	1 235 964	1 297 750
MESRS (graduation et post-graduation)	488 617	755 463	1 107 074	- -
Dont filles (en %)	- -	*56,9*	*59*	- -
Total	7 285 377	8 559 722	8 761 062	9 133 490

* Enseignement primaire et moyen à partir de l'année scolaire 2003/04, antérieurement et respectivement (1er et 2e cycles) et (3e cycle) de l'enseignement fondamental ; ** Englobe les inscrits au niveau du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS), de l'Université de la Formation Continue (UFC) et dans les institutions hors MESRS.
- - donnée non disponible
Source : L'Algérie en quelques chiffres et Annuaire Statistique de l'Algérie (ONS, années diverses)

Cette évolution des effectifs est motivée d'une part par les nouvelles exigences de la demande en main-d'œuvre dans un marché du travail difficile d'accès et de plus en plus sélectif, et d'autre part par les niveaux de chômage élevés qui incitent les jeunes à poursuivre leurs études plutôt que de rester sans emploi. En effet, plusieurs études ont démontré l'existence d'une relation entre le chômage et le choix d'éducation. Weber (2002) soutient que l'investissement en éducation est positivement corrélé à un niveau chômage élevé étant donné le moindre coût d'opportunité de la poursuite des études. D'autres estiment que des perspectives d'emploi favorables stimulent l'investissement éducatif (Laing *et al.*, 1995 ; Burdett et Smith, 2002).

2.2.3. Analyse du chômage des jeunes selon le niveau d'instruction

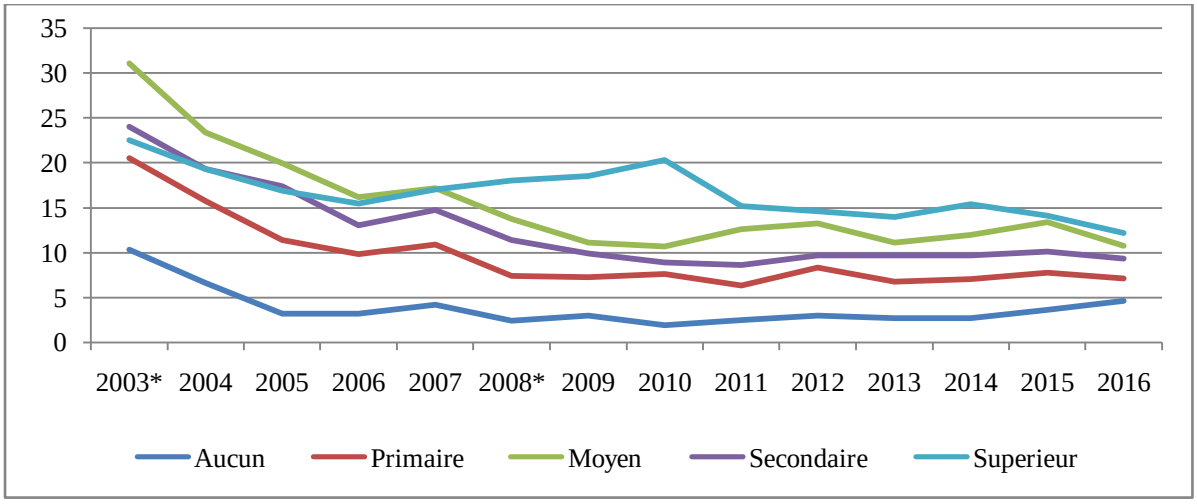
Outre les inégalités liées au genre et à l'âge dans les rangs des chômeurs, le niveau d'instruction vient renforcer ces disparités[40]. L'évolution du chômage global déclinée par niveaux d'instruction (figure 2.7) indique une nette amélioration des différentes sous-

[40] Il y a lieu de noter que les statistiques nationales ne fournissent pas de répartition des chômeurs (ni de taux de chômage) selon un croisement de l'âge, du sexe et du niveau d'instruction.

catégories depuis 2003. Une baisse du taux de chômage de 20 et 14,7 points de pourcentage est observée pour les demandeurs d'emploi de niveaux moyen et secondaire respectivement. La baisse a toutefois été de moindre ampleur pour les chômeurs sortant de l'enseignement supérieur (10 points). En 2016, les diplômés du niveau supérieur affichent un taux de 12% contre 4,6% pour les personnes sans la moindre instruction. Ceci traduit, de surcroit, l'incapacité de l'économie nationale à absorber les jeunes actifs en raison de l'inflation des effectifs du cycle supérieur. Ainsi, en l'absence de stimulation de la qualification, on assiste à un gâchis permanent de capital humain (Askenazy, 2009) qui affecte le retour sur investissement (BIT, 2014) puisque l'absence de revenu induite par le chômage constitue une dépréciation du rendement de l'éducation.

Ces chiffres ne reflètent guère l'ampleur des disparités dont sont victimes les jeunes diplômés car les données officielles, telles qu'elles sont présentées, ne nous permettent pas d'interpréter l'évolution du taux de chômage des jeunes selon leurs niveaux d'instruction. Une répartition en volume est disponible mais pas sur l'ensemble de la période étudiée. Pour ce qui est de la ventilation par sexe (en volume), les niveaux secondaire et supérieur sont fusionnés, nous n'avons donc pas la moindre information sur les disparités existantes chez les jeunes diplômés femmes et hommes. Si l'on raisonne sur au moins un niveau secondaire, on observe une part de 22% de jeunes hommes et 66% de jeunes femmes parmi les chômeurs âgés entre 15 et 24 ans en 2008 contre 22% et 55% respectivement pour l'année 2004 (ONS, 2005a ; 2009). Ce qui dénote du nombre important de jeunes femmes disposant au moins d'un niveau d'instruction secondaire en situation de chômage relativement à leurs homologues masculins.

Figure 2.7 – Évolution du taux de chômage selon le niveau d'instruction (2003-2016)



* Nos calculs pour 2003 et 2008 selon les données de l'ONS. Données non disponibles pour les années 2000-2002
Sources : ONS (2005a-2016a)

Ce phénomène est observé dans les PED notamment, où les taux de rendement d'éducation décroissent avec le niveau d'instruction (Plassard et Tran, 2010). Ceci a pour explication la faible performance du SEF qui produit un niveau de qualification qui ne correspond pas aux besoins des employeurs (Bouyacoub, 2002 ; 2004, Lassassi et Hammouda, 2012b). Il y a lieu de noter que les programmes actuels de formation supérieure sont hérités, bien que modifiés quelque peu, de la refonte de l'enseignement supérieur de 1971 (Ferroukhi, 2009). Leur actualisation est aujourd'hui primordiale si l'on souhaite rompre avec une économie « importatrice » de technologies qui empêche tout partenariat entre les deux systèmes éducatif

et productif. Outre l'inertie des systèmes de l'enseignement, vient s'ajouter la mutation des profils recherchés sur le marché du travail sous l'impulsion d'une évolution accélérée du progrès scientifique et technique. A cela s'ajoute des proportions élevées de diplômés de l'enseignement supérieur en situation de chômage de longue durée (50%>1 an ; 31%>2 ans) alors qu'en 2013, 37% des offres d'emploi qualifiés n'étaient pas pourvus, selon le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale (MTESS, 2013). Ce ne sont pas les offres d'emploi qui manquent mais la main-d'œuvre. Le « cercle vertueux » mis en évidence entre éducation et emploi (Laing *et al.*, 1995 ; Burdett et Smith, 2002) semble faire défaut au contexte algérien. Il en résulte un chômage structurel conditionnant ces jeunes à attendre en moyenne l'âge adulte (25 ans) pour accéder à leur premier emploi (ONS, 2014b). Le chômage de longue durée et la coexistence simultanée d'offres d'emplois vacants traduisent un défaut d'appariement entre l'offre et la demande de travail (Mortensen et Pissarides, 1994 ; Pissarides, 2000) confirmant à nouveau la faiblesse du SEF.

2.2.4. L'insertion économique des jeunes diplômés

Les efforts colossaux de l'État à promouvoir l'emploi des jeunes ces dernières décennies ont permis à l'Algérie de réaliser des performances significatives en termes de création d'emplois et de baisse du niveau des chômeurs. Le taux d'emploi des 15-24 ans est passé de 16,7% en 2001 à 21% en 2015 (19% en zone urbaine et 25% en zone rurale) (ONS, 2015). Ainsi un jeune actif sur cinq dispose effectivement d'un emploi. En référence aux travaux de Pries et Rogerson (2005), la faiblesse des taux d'emploi des jeunes est expliquée par l'association de deux principaux facteurs : un effet de « queue à l'entrée » et un risque plus élevé de licenciement lié à l'imperfection de l'information dont dispose les entreprises sur le niveau d'adéquation entre les compétences des jeunes et celles requises par ces dernières (Bucher, 2010 ; Esteban et Fujimoto, 2011). Les jeunes occupés sont par ailleurs plus de 88% non affiliés à la sécurité sociale (ONS, 2014b). Pour ce qui est du niveau de capital humain, on observe une part de 9% de jeunes occupés disposant d'un niveau d'instruction supérieur contre 13% et 11,7% pour les niveaux secondaire et moyen respectivement. La part la plus importante revient aux actifs âgés de 25 à 29 ans sortants de l'enseignement supérieur en représentant près de 30% de la population occupée totale. S'agissant de la durée écoulée entre la date d'obtention du diplôme[41]et l'accès au premier emploi, les données officielles font état d'un taux de 35,7% de diplômés (31,8% pour les hommes et 41,4% pour les femmes) ayant commencé à travailler moins d'une année après l'obtention de leur diplôme. Ceci suggère que l'insertion des femmes diplômées est relativement meilleure. Des disparités significatives sont toutefois relevées selon le type de diplôme : les diplômés du supérieur affichent un taux de 40% contre 30% pour les sortants de la formation professionnelle (ONS, 2014b).

L'ancienneté sur le marché du travail représente un indicateur pertinent dans l'analyse de l'emploi et du chômage, notamment s'il est combiné au niveau d'instruction. En effet, dans l'analyse de la catégorie jeune de la population active (15-24 ans), il est nécessaire de distinguer d'une part les moins de 20 ans et d'autre part les 20 ans et plus. Les premiers représentent souvent des jeunes sortis prématurément du système éducatif détenant ainsi un diplôme relativement bas. Les autres sont généralement des jeunes ayant un capital humain

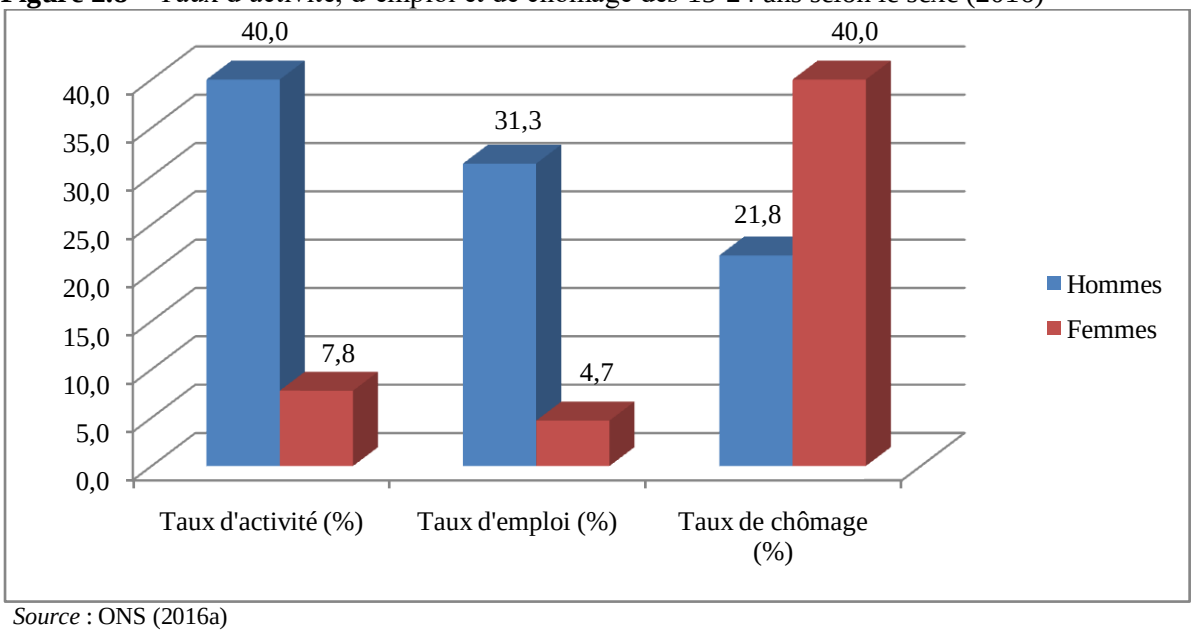
[41] Ces données concernent les jeunes ayant obtenu leurs diplôme entre les années 2008 et 2012.

(diplôme ou expérience professionnelle) relativement plus élevé. L'entrée précoce des actifs de qualification moindre vient grossir les rangs des jeunes demandeurs d'emploi par un effet de structure, conduisant à un chômage plus important relativement aux autres catégories de la population active. Notons par ailleurs que les jeunes (15-24 ans) ne représentent que 18% des chômeurs ayant déjà travaillé (ONS, 2016a). L'expérience professionnelle réduite des jeunes sur le marché du travail, qui ne sont que 18% à avoir déjà travaillé, les expose en outre à un risque plus élevé face au chômage (Chéron *et al.*, 2009 ; Bucher, 2010) en raison du manque d'information quant à l'adéquation des compétences.

2.3. Les inégalités fondées sur le genre

Les données relatives à l'année 2016 (ONS, 2016a) concernant les principaux indicateurs du marché du travail (figure 2.8) font apparaitre de fortes disparités entre les jeunes hommes et les jeunes femmes (15-24 ans) en Algérie avec des écarts considérables qui figurent parmi les plus importants dans le monde (BIT, 2008 ; 2009 ; 2016) : 32,2 points de pourcentage pour le taux d'activité (7,8% pour les femmes et 40% pour les hommes), 26,6 points de pourcentage pour le taux d'emploi (4,7% pour les femmes et 31% pour les hommes) et 18 points de pourcentage pour le taux de chômage (40% pour les femmes et 21,8% pour les hommes).

Figure 2.8 – Taux d'activité, d'emploi et de chômage des 15-24 ans selon le sexe (2016)



Source : ONS (2016a)

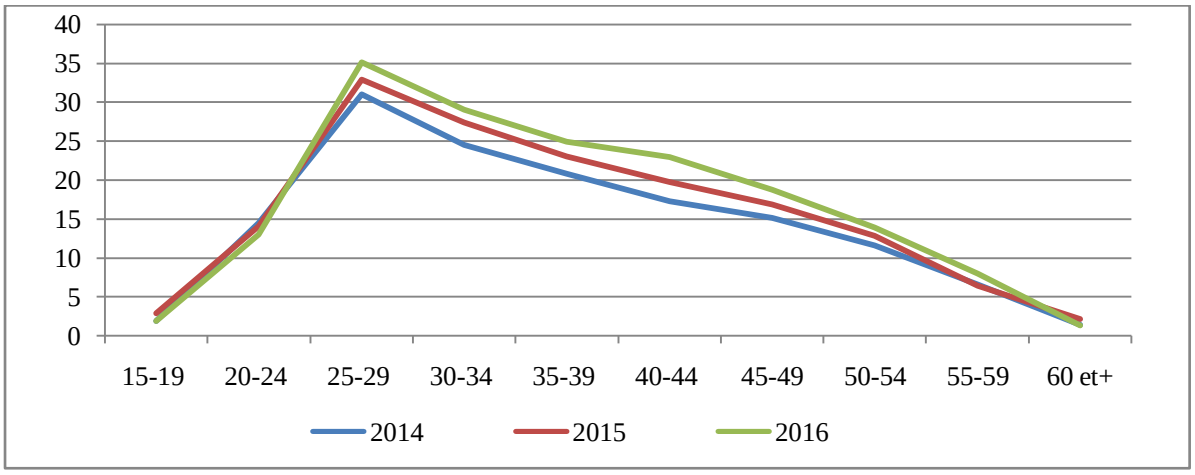
2.3.1. De faibles taux d'activité des femmes

Outre les clivages hommes/femmes abordés ci-dessus, des disparités significatives sont observées selon l'âge des femmes actives (figure 2.9) : un pic est atteint chez les 25-29 ans et se réduit progressivement à mesure que les femmes avancent dans l'âge. Ce qui nous conduit à nous interroger sur l'impact des responsabilités familiales inhérentes au mariage sur l'activité professionnelle des femmes algériennes, l'âge moyen au premier mariage étant estimé à 29 ans pour les femmes (ONS, 2011a).

La répartition de l'activité féminine selon le statut matrimonial vient confirmer cette hypothèse : les femmes célibataires représentent près de 55% de la population active féminine (contre 38,5% de femmes mariées) et plus de 75% des femmes en situation de chômage (ONS, 2014b). Après le mariage ou la maternité une grande partie de femmes actives cesse

définitivement de travailler. Ce sont effectivement les raisons familiales (52,6% des femmes contre 2% des hommes interrogés) qui poussent une part importante de femmes à faire le choix de l'inactivité. Lassassi et Hammouda (2012b) ont recours à un modèle de régression logistique binaire pour détecter les déterminants de la participation des hommes et des femmes au marché du travail. Le modèle réalisé sur des données issues de l'enquête multi-objectifs menée en 2006 par l'ONS, prédit une plus faible probabilité de participation à la vie active pour les femmes mariées avec enfants. Le manque à gagner issu de ces pertes de contribution économique des jeunes femmes a des conséquences négatives sur le développement économique du pays car il se prive d'une part importante de productivité de ses citoyens.

Figure 2.9 – Taux d'activité des femmes par groupes d'âge (2014-2016)



Source : ONS (2014a-2016a)

2.3.2. Des taux d'emploi déguisés

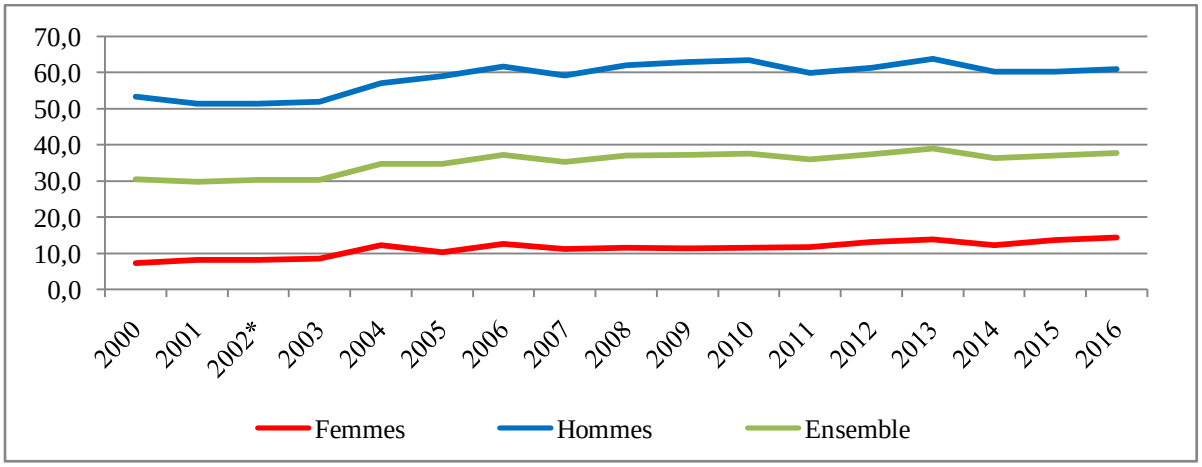
Il est observé (figure 2.10) que le taux d'emploi des femmes évolue moins rapidement que celui des hommes. Tandis que le taux d'emploi masculin gagne 10 point de pourcentage en une décennie (2000-2010), celui des femmes n'augmente que de 4,3 points sur cette même période. Même s'il évolue favorablement durant ces dernières décennies, il reste très bas et se situe constamment en dessous de celui des hommes avec un pic à 14,4% en avril 2016 (contre 60,9% pour les hommes) en raison de la période de réalisation de l'enquête. Le « degré de féminisation » de l'emploi, correspondant à la proportion de femmes par rapport à l'emploi global (tous sexes confondus) est de 18,9% en avril 2016 (ONS, 2016a).

Il y a lieu de noter que l'augmentation des effectifs féminins dans la population occupée est nourrie par une proportion notable d'emplois informels. En 2013, près de 28% de l'emploi féminin relevait de l'emploi informel (85% des indépendantes et 95% des aides familiales) pour 45,6% d'emplois masculins non affiliés à la sécurité sociale (ONS, 2014b). Bien qu'elles soient moins nombreuses que les hommes, près d'un tiers des femmes occupées opèrent dans l'informel pour échapper au chômage et à la pauvreté en contribuant à la prise en charge des besoins du ménage.

Une autre caractéristique de l'emploi féminin mérite d'être considérée. Le sous-emploi visible lié au temps de travail est estimé en septembre 2013 à 2 205 000 occupés dont 25% de femmes et 75% d'hommes (ONS, 2014b). Bien que moins nombreuses en termes de volume,

les femmes affichent un taux de sous-emploi[42] de 29% contre 18,6% pour les hommes. Ce qui signifie que près d'un tiers des femmes occupées seraient prêtes à travailler davantage si l'opportunité leur était donnée. Les jeunes femmes (15-24 ans) sont encore plus confrontées à ce phénomène avec une proportion qui dépasse les 32% (ONS, 2014b). Celles âgées entre 25 et 29 ans présentent en revanche le taux de sous-emploi le plus faible 25,5%. Cette tranche d'âge constitue donc la période la plus favorable à l'activité des femmes (un plus faible taux de sous-emploi, un taux d'emploi plus élevé, un faible taux de chômage et un taux d'activité plus élevé), étant donné qu'elle se situe après l'obtention d'un diplôme et avant l'âge moyen au premier mariage (29 ans).

Figure 2.10 – Évolution du taux d'emploi en Algérie selon le sexe (2000-2016)



Sources : enquêtes emploi auprès des ménages (ONS, 2001a-2016a) et Rétrospective Statistique (ONS, 2012c)

Le taux de sous-emploi diminue à mesure que s'élève le niveau d'éducation : il est de 49% pour les femmes ayant un niveau d'instruction primaire et 22% pour les femmes de niveau supérieur (ONS, 2014b). Chauffaut (2016) estime que pour lutter contre la double peine provoquée par le sous-emploi (moindre rémunération et possibilités d'évolution limitées), la formation constitue la solution adéquate.

S'agissant du lieu de résidence, la situation du sous-emploi touche plus les femmes en zone urbaine (36,8%) que les femmes habitant les zones rurales (26,6%). Par ailleurs, plus de 46% du sous-emploi féminin n'est pas affilié à la sécurité sociale contre 28% pour les hommes.

Le taux officiel d'emploi féminin est en définitive surestimé[43] au regard des proportions de femmes dans l'emploi informel et/ou en situation de sous-emploi. Cela participe au déficit d'emplois décents et dénote de l'incapacité de l'économie algérienne à créer des emplois de qualité.

[42] Le taux de sous-emploi est le rapport entre la population en sous-emploi et la population totale pourvue d'un emploi (ONS, 2014b, 21).

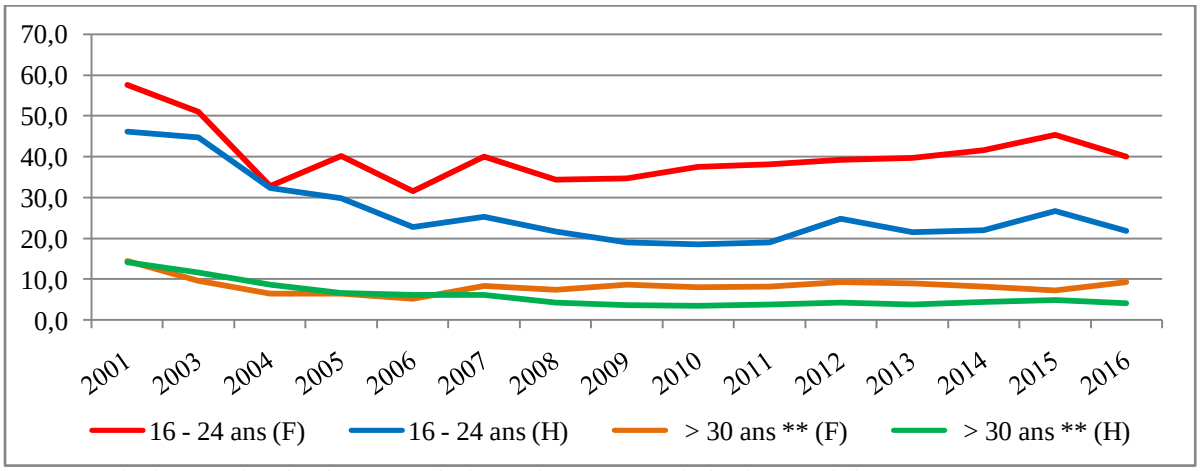
[43] A titre d'exemple, les calculs de l'ONS (2014b) pour le taux d'emploi se font comme suit dans la dernière enquête détaillée de 2013. La population occupée féminine = 1 904 000, dont 528 000 non affiliées à la sécurité sociale (ONS, 2014b, 46). Le taux d'emploi des femmes = 13,9% = population occupée (1 904 000)/population en âge de travailler (13 704800) (ONS, 2014b, 35). L'effectif en sous-emploi = 551 000. Le taux de sous-emploi = 29% (ONS, 2014b, 78). Ce qui implique que le taux d'emploi des femmes (et des hommes également) est surestimé étant donné qu'il prend en considération l'emploi informel et les effectifs en sous-emploi. Si l'on calcule le taux d'emploi féminin (formel et non partiel) = (1904000 – 528000 – 551000)/13704800 = 6%.

2.3.3. Un chômage féminin massif et sélectif dans un contexte de repli général

Le chômage constitue aujourd'hui un des indicateurs les plus pertinents des inégalités de genre sur le marché du travail. Les femmes algériennes sont plus touchées par ce fléau que les hommes et occupent une part croissante dans la population totale au chômage qui s'élève de 11% à 34% entre 2000 et 2016.

Si la tendance générale du chômage est manifestement à la baisse elle n'est toutefois pas uniforme. La figure 2.11 fait ressortir des disparités encore plus prononcées selon les catégories d'âge des actifs. Les jeunes femmes (15-24 ans) sont plus exposées au chômage relativement à leurs homologues masculins. Le taux de chômage des femmes âgées de 15 à 24 ans chute de 24,8 points de pourcentage entre 2001 et 2004 pour se positionner presque au même rang que celui des hommes de même catégorie d'âge (32,8% et 32% respectivement) (ONS, 2002a ; 2005a). La baisse du taux de chômage national à partir de 2004 s'explique par l'intégration du secteur informel dès cette date aux statistiques de l'ONS Talahite, 2009). Cependant, les taux divergent fortement et l'écart se creuse dès lors pour atteindre 18 points de pourcentage en avril 2016. L'écart est de 12 points pour les 25-29 ans et d'à peine 5 points entre les femmes et hommes de plus de 30 ans pour cette même année (ONS, 2016a).

Figure 2.11 – Évolution du taux de chômage par groupes d'âges et sexe (2000-2016)



Note : taux de chômage des plus de 30 ans calculés par l'auteure à partir des données de l'ONS

Sources : enquêtes emploi auprès des ménages (ONS, 2001a-2016a) et Rétrospective statistique (ONS, 2012c)

Près de la moitié des femmes en situation de chômage (47,9%) disposent d'un niveau d'instruction supérieur contre 13% d'hommes chômeurs de même niveau (ONS, 2016a), soit un risque presque quatre fois plus élevé pour les femmes. Autrement dit, une *jeune femme diplômée* serait plus confrontée au chômage relativement à son homologue masculin. Cette interaction entre l'âge, le genre et le niveau d'instruction met en évidence la *vulnérabilité multiple*[44] des femmes sur le marché du travail algérien. Il en ressort une situation paradoxale : un niveau de capital humain élevé ne protège les femmes ni contre le risque de se retrouver au chômage ni contre les inégalités au sein même de l'emploi. Telles sont les caractéristiques du phénomène de *« sur-chômage féminin »* (Maruani, 2003, cité par Ponthieux et Meurs, 2004). Il traduit la sélectivité du marché du travail et les inégalités de traitement qui opèrent à l'encontre des femmes, tout en attestant d'une présence de plus en

[44] En référence à la notion de « double vulnérabilité » (*double jeopardy*) introduite par Beale (1970) pour décrire la double discrimination (racisme et sexisme) subie par les femmes noires.

plus importante dans la population active. Elles représentent en effet 20,4% du total des actifs en 2016 (ONS, 2016a) contre 4,3% en 1966 (RGPH, 1966, cité dans Musette *et al.*, 2003), soit près de 5 fois plus en cinq décennies et un gain de près de 8 points de pourcentage depuis 2000 (12,5%, ONS, 2001c). Toutefois, l'entrée dans la vie active de bien des femmes se fait par le chômage (17% des femmes actives en 2013) ou alors en occupant un emploi informel (23% des femmes actives en 2013) (ONS, 2014b).

2.3.4. Des statistiques biaisées

L'appréciation des tendances du marché du travail algérien ainsi que des inégalités fondées sur le genre repose essentiellement sur les statistiques nationales officielles, en l'occurrence celles diffusées par l'ONS. Il convient toutefois de signaler que ces statistiques sous-estiment la participation réelle des femmes à l'activité économique puisqu'elles ne prennent pas en considération une grande partie des activités de subsistance, ces activités « invisibles » étant généralement prises en charges par des femmes. Ce biais est dû à la difficulté de faire la distinction entre *activité économique* et *activité domestique productive*[45], en particulier lorsqu'il s'agit de *production non marchande*[46] (autoconsommation et agriculture de subsistance). En effet, le surplus de la production non marchande peut être vendu et devient dès lors marchand. Ce point a été soulevé dès le début des années 1990 (Charmes, 1996, 2002 ; 2005 ; Hammouda, 2006) en faisant remarquer que les enquêtes emploi ne permettaient pas d'évaluer correctement l'activité économique telle que définie par le Système de Comptabilité Nationale. Dès lors, un changement de la méthodologie de recueil des données est intervenu (dans le questionnaire notamment**)**, ce qui a contribué à dépasser le seuil de 10% de taux d'activité et d'emploi des femmes dès le début des années 2000. Cependant, la question des inégalités de genre reste encore posée : en dépit des redressements statistiques opérés, les femmes continuent à afficher des taux d'activité en deçà de ceux observés dans les pays de la région (Musette, 2011) et parmi les plus bas dans le monde (World Bank, 2013 ; BIT, 2016).

En définitive, le « sur-chômage » des jeunes (femmes et hommes) semble se nourrir notamment du fonctionnement du marché du travail. Celui-ci « reste anti-jeunes quelle que soit la conjoncture économique » observe Musette (2009). L'accès à l'emploi des jeunes répond donc à un « processus d'insertion » sensé s'estomper avec le temps et l'expérience des individus (Fondeur et Minni, 2004).

3. Les facteurs déterminants du chômage des jeunes en Algérie

Malgré la baisse notable du chômage, les jeunes restent durement frappés par ce fléau. Plusieurs facteurs interviennent dans son explication (démographiques, sociologiques, juridiques, économiques). Nous retiendrons pour ces dernières années, ceux qui nous semblent avoir le plus d'influence sur les niveaux de chômage des jeunes, soit par le volume de la population active, soit à travers leurs comportements vis-à-vis du marché du travail.

[45] Selon les critères de *délégabilité* (Hill, 1979) et d'*échangeabilité* (Pyatt, 1990), toute activité non rémunérée pouvant être exécutée par un membre du ménage, et pour le ménage, est considérée comme productive (Caillavet, 1998 ; Verger, 2006).

[46] La production non marchande correspond à la production d'un bien et/ou d'un service destinés à la consommation finale propre du ménage ou pouvant être cédés qu'à un prix inférieur à la moitié de leurs coûts de production.

3.1. Les facteurs démographiques

La transition démographique en Algérie a débuté vers le milieu des années 1980 marquée par une plus forte croissance de la population active (15-64 ans) relativement à la population dépendante (0-14 ans et 65 ans et plus), et de surcroit une poussée démographique des jeunes tranches d'âge qui devrait se poursuivre jusqu'en 2020 (Gubert et Nordman, 2009 ; BIT, 2014). En 2015, les 15-29 ans représentent plus de 26% de la population totale (ONS, 2016c). Ce qui constitue une contrainte pour le pays s'il ne tire pas parti des potentialités d'une jeunesse plus nombreuse et de plus en plus instruite. Il est démontré que les pays peuvent récolter d'importants « dividendes démographiques[47] » en procurant à ces jeunes des emplois à forte valeur ajoutée (Bloom et Williamson, 1998, cité dans Subrahmanyam, 2011). Dès lors, la poussée démographique des jeunes n'est pas en soi une cause du chômage juvénile (Subrahmanyam, 2011, 4) ; en l'absence d'emplois productifs pouvant résorber cette masse de jeunes chômeurs, l'Algérie s'expose au risque de gaspillage de ses ressources humaines qui se traduira par une persistance du chômage des jeunes. Ces derniers trouvent comme seuls refuges soit l'immigration qui touche particulièrement les diplômés ou alors le secteur informel, bien que les sortants du cycle supérieur soient moins confrontés à ce risque relativement aux actifs dont le niveau d'instruction est faible (Bellache *et al.*, 2014).

L'exode rural est un aspect à prendre également en considération pour le cas de l'Algérie. Le taux de chômage des jeunes a été réduit de près de la moitié en l'espace de quinze ans. Cette baisse n'est cependant pas uniforme au regard du milieu de résidence, avec une plus forte concentration des demandeurs d'emploi en milieu urbain comparé au milieu rural (Todaro, 1969 ; Harris et Todaro, 1970). Ce mouvement migratoire interne est motivé par des attentes salariales supérieures dans le monde urbain à ce qui est d'usage dans les zones enclavées (Stiglitz, 1974). Ces taux élevés sont donc lestés par le poids du chômage urbain. Le déclin du secteur de l'agriculture (Rubenstein, 1992) accentué par une pénurie de main-d'œuvre agricole (Taylor, 1984), ainsi que la situation sécuritaire (Musette, 2010) ont contribué à l'amplification du phénomène d'exode rural en maintenant un clivage manifeste entre les zones urbaines et rurales.

3.2. Les facteurs politico-économiques

La dépendance du pays de la rente pétrolière et l'absence structurelle de diversification de ses exportations fragilisent l'économie algérienne qui reste tributaire des cours pétroliers internationaux. Cette dépendance a des répercussions négatives sur la création d'emplois stables dans les secteurs productifs (Linotte et Menna, 2013). Furceri (2012) constate par ailleurs que la taille de l'État a une incidence positive et statistiquement significative sur les variations du chômage. Ces résultats viennent étayer les travaux empiriques antérieurs (Feldman, 2006). Ross (2008) attribue la sous-représentation des femmes sur le marché du travail algérien à la dépendance aux hydrocarbures conduisant le pays vers une politique industrielle peu favorable à l'émancipation de l'emploi féminin. Ce qui aurait pour effet pervers une faible part de femmes parmi la population active. L'unique recours pour conjurer la « malédiction des ressources » serait de développer et encourager les activités créatrices de

[47] Une expression désignant chez les démographes une période favorable à la croissance économique à travers l'augmentation de la production, l'accroissement de l'épargne et de l'investissement.

nouveaux emplois pour les femmes, telles que l'agriculture (Ross, 2008 ; BIT, 2009 ; OCDE, 2011) ou le textile (Bouklia, 2010). Le niveau d'instruction des femmes devrait pourtant leur permettre de participer pleinement au marché du travail en ne les limitant pas à ces seuls secteurs qui se caractérisent généralement par une faible productivité. Le récent rapport sur l'évaluation des OMD en Afrique (CEA *et al.*, 2014) incite plutôt à développer l'emploi hors agriculture afin de promouvoir une croissance de qualité. Afin d'y parvenir, il est nécessaire d'augmenter significativement le nombre de femmes employées dans le secteur formel, et plus particulièrement dans le secteur secondaire (industrie) et tertiaire (services).
Le nouveau plan quinquennal (2015-2019) vise à renforcer la résistance de l'économie algérienne aux effets de la crise financière mondiale et à développer une économie compétitive et diversifiée. En effet le pays se dirige vers l'épuisement des réserves de pétrole dans les décennies à venir. Préparer l'après pétrole à l'appui du nouveau plan de développement par la stimulation de l'investissement reste la priorité. Bouriche (2013) démontre à travers une modélisation économétrique réalisée sur la période 1980-2009 l'existence d'une corrélation négative directe entre l'investissement intérieur, la consommation de l'État et le taux de chômage. Les retombées de ce projet d'investissement risquent cependant d'être limitées compte tenu des assainissements budgétaires que le pays opère suivant les recommandations du FMI (2016a).

L'inadéquation entre les qualifications et les besoins du marché du travail **:** le contexte algérien est caractérisé par une population jeune de plus en plus scolarisée mais ne correspondant pas aux critères des offreurs d'emplois. Ce décalage entre les attentes des entreprises et les qualifications des primo-demandeurs illustre une inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi qui, selon Gazier (2001, cité dans Barbier, 2006, 10), « ne peut se résoudre à brève échéance puisqu'elle suppose une action pour améliorer l'employabilité de la population active, au travers de formations adaptées, lesquelles requièrent du temps ». Le mésappariement sur le marché du travail représente sans doute le facteur le plus déterminant qui a pour effet l'accroissement du chômage des jeunes de plus en plus nombreux et davantage instruits que par le passé. Le niveau de l'éducation et la qualité de la formation jouent ainsi un rôle déterminant dans l'employabilité des actifs (Machin et Manning, 1999). On assiste certes à une formidable explosion des effectifs inscrits au niveau des différents cycles de l'enseignement, mais la priorité à l'heure actuelle est de privilégier la qualité de l'éducation plutôt que la quantité, non seulement de l'enseignement supérieur mais aussi de l'ensemble du SEF (Vérez, 2013). Les travaux empiriques de Van Der Velden et Wolbers (2003) montrent qu'un système éducatif performant contribue à réduire le chômage. En Afrique du Nord, le taux de chômage des personnes ayant un niveau d'éducation postsecondaire est parmi les plus élevés au monde (BIT, 2014).

La rigidité du marché du travail qui contribue à maintenir le chômage à des niveaux élevés est démontrée par un certain nombre de travaux empiriques (Nickell, 1997 ; Nickell *et al.*, 2005 ; Bassanini et Duval, 2009). Pour le cas de l'Algérie, Furceri (2012) teste l'effet de la flexibilisation du marché du travail[48] sur le chômage à travers une modélisation statique et

[48] Les données diffusées par l'Institut Fraser sur la liberté économique dans le monde (EFW) révèlent que le marché du travail algérien est globalement rigide (avec un score de 5/10) et moins souple relativement à d'autres pays de la région MENA (Furceri, 2012).

dynamique. Les résultats démontrent qu'un assouplissement du marché du travail pourra faire reculer le taux de chômage à moyen terme en Algérie. Contrairement à ce qui est observé dans bon nombre de pays européens (Lefresne, 2003), cette même étude révèle que le chômage des jeunes réagit moins fortement aux variations de l'activité économique relativement à celui des adultes. L'auteur conclut ainsi que la flexibilisation du marché du travail aura certainement un effet supérieur sur le chômage des jeunes. Ainsi, la rigidité du marché du travail algérien conjuguée à l'inadéquation de l'offre à la demande de travail limitent la réactivité de l'emploi et du chômage à la croissance du PIB en Algérie (Gijón *et al.*, 2012).

L'essor de l'emploi informel s'est accentué en Algérie suite à la crise des années 1980 qui a frappé la plupart des PED, conjuguée aux retombées du PAS (baisse du pouvoir d'achat et suppressions massives d'emplois). De nombreux ménages se sont donc orientés vers des activités informelles diverses (pluriactivité, travail à domicile, commerce ambulant), principalement en tant qu'aides familiaux et apprentis comme unique alternative face au chômage et à la précarité. S'agissant des entreprises, essentiellement du secteur privé, elles ont opté, afin de maintenir un certain niveau de rentabilité, de recourir à des pratiques informelles telles que la fraude fiscale et le recrutement de travailleurs non déclarés (Bellache, 2010). Il est ainsi observé une baisse du taux de chômage et une augmentation parallèle de l'auto emploi (travailleurs indépendants et salariés non permanant) qui représentent une part importante de l'emploi informel. Celui-ci semble attirer davantage les catégories d'actifs qui présentent les taux de chômage les plus élevés, en l'occurrence les jeunes et les femmes, traduisant l'existence d'un secteur informel de subsistance tel qu'observé par Bellache (2010). Gautié (2009) souligne par ailleurs que dans les pays où la part du travail indépendant et de l'emploi informel est importante, la notion de chômage est difficilement appréciable. Les démarches visant à endiguer l'informalité restent, de surcroit, timides, en Algérie. Le développement du secteur informel constitue donc un rempart contre le chômage et l'inactivité venant alléger le volume des demandeurs d'emploi notamment des plus jeunes.

L'intermédiation des pouvoirs publics influe sur le fonctionnement du marché du travail. Les dispositifs de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage mis en place depuis 1989 ont contribué à réduire le niveau des demandeurs d'emploi et redonné espoir aux jeunes chômeurs. En l'absence d'évaluations et d'études d'impact des différents dispositifs, il n'est cependant pas aisé de certifier leurs incidences sur les niveaux de chômage en Algérie (Musette, 2013b). Une progression manifeste du taux d'emploi est observée chez les 15-24 ans : il passe de 28,5% à 39% entre 2000 et 2013 (ONS, 2001c ; 2014b respectivement). Cependant les créations d'emplois ne sont pas proportionnelles à l'offre de main-d'œuvre juvénile. Les différents dispositifs ont eu davantage un effet d'accalmie sociale que de catalyseur sur le marché du travail. Il s'agit plutôt d'emplois « d'attente » et des CDD destinés à atténuer les difficultés des plus défavorisés. Dès lors, ce n'est pas le chômage en soi qui est le véritable problème mais la qualité de l'emploi (Musette, 2013a). En effet, ce type d'emplois sans perspective débouche souvent sur du chômage ou de l'inactivité et par conséquent sur la précarité. Ce qui justifie la nécessite de protéger l'emploi et non pas les emplois (Blanchard, 2009, 2). La section suivante est consacrée à la revue de la politique d'intermédiation de l'État sur le marché du travail et son impact sur les niveaux de chômage et de l'emploi.

3.3. Les facteurs socioculturels

Les facteurs influençant les comportements d'offre et de demande de travail sont en réalité aussi divers que complexes. Ils relèvent non seulement de l'environnement économique mais également de facteurs socioculturels qui pèsent aujourd'hui encore sur le marché du travail (Musette *et al.,* 2003 ; Talahite, 2009 ; Bouklia, 2010 ; Gijón *et al.,* 2012 ; Furceri, 2012 ; World Bank, 2013 ; BIT, 2015) en accentuant les inégalités auxquelles les femmes sont confrontées telles qu'en attestent les disparités prégnantes entre sexes dans l'accès à l'emploi. En effet, l'héritage culturel constitue un frein non négligeable à la pleine participation des femmes à la vie économique. Le Rapport OMD relève que les « obstacles structurels et culturels sont la [principale] cause de l'écart important entre femmes et hommes sur le marché du travail […] y compris la forte proportion des femmes occupant des emplois précaires »[49] (CEA *et al.,* 2014, 55-56). Il ne faut toutefois pas nier les avancées considérables faites par la gente féminine en termes de changement des comportements d'activité telles qu'en attestent les chiffres officiels. Ajoutons à cela le changement des préférences des jeunes vis-à-vis des études où l'on remarque une orientation vers des études plus longues que par le passé en raison des obstacles grandissant sur le marché du travail. Cela vient réduire provisoirement le volume des demandeurs d'emploi.

Section 2 : Promotion de l'emploi et lutte contre le chômage des jeunes en Algérie[50]

Les théories économiques présentent une littérature abondante quant aux fonctions de l'État dans la régulation des différents marchés et c'est la théorie générale de Keynes (1936) qui confère à l'État un rôle primordial et préconise la nécessité de son intervention à travers des politiques de redistribution des revenus et des politiques économiques de soutien à l'investissement (politiques budgétaires et monétaires). Bien que largement suivi dans les pays occidentaux pendant les « trente glorieuses », ce schéma a démontré quelques limites pendant la crise des années 1970. Les auteurs modernes ne rejettent cependant pas l'ensemble des apports du courant keynésien en réadaptant ses principes aux nouvelles politiques du marché du travail.

Selon la typologie de l'OCDE, les politiques actives du marché du travail[51] (PAMT) sont apparues sous trois formes en Algérie : l'aide à la création d'entreprises ou à l'auto-emploi, l'insertion à travers des CDD ou des emplois d'attente et l'amélioration de l'employabilité des chômeurs à travers la formation/reconversion et l'aide à la recherche d'un emploi. La démarche du pays s'inscrit dans une optique d'intermédiation sur le marché du travail ; outre les dispositifs initiés, un ensemble de mesures économiques, politiques et financières a accompagné les politiques de soutien à la création d'emploi, en vue de faire face aux

[49] Le rapport présente les principales raisons de la situation du marché du travail africain : « (i) le travail des femmes peut être sous-évalué du fait que leur vie économique répond à un profil différent de celle des hommes ; (ii) les femmes ont tendance à avoir des salaires d'acceptation plus bas que les hommes ; (iii) les préjugés sexistes prévalant dans les institutions qui définissent les salaires réduisent les ambitions salariales des femmes ; (iv) et les femmes sont souvent désavantagées par les pratiques en vigueur sur les lieux de travail individuels » (CEA *el al.,*2014, 55-56).

[50] Cette section est une version enrichie de Benhabib (2013).

[51] Pour ce qui est des politiques passives du marché du travail (PPMT), il est possible de les percevoir dans le dispositif de l'ADS à travers l'Allocation Forfaitaire de Solidarité (AFS) destinée aux personnes dépourvues de ressources, inaptes au travail et non couvertes par d'autres programmes d'assistance sociale. De même que le système d'assurance chômage instauré par la CNAC visant à indemniser des salariés permanents et affiliés à la sécurité sociale durant une période cumulée de plus de trois ans, ayant perdu leur emploi pour raison économique indépendante de leur volonté.

changements que subit le marché de l'emploi. Cela nous renvoie à la notion d'intermédiation définie par Barbier (2006, 8) comme étant « un processus d'intervention volontaire sur le marché du travail qui associe programmes et institutions, pour équilibrer les termes de ce marché par un rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi et par une action contra-cyclique par rapport aux mutations qui l'affectent, en particulier au travers de mesures de sécurité en faveur des travailleurs ».

Cette section est subdivisée en deux parties, la première présente le processus d'intermédiation de l'État dans la régulation du marché du travail. La seconde tente d'estimer la portée de cette stratégie dans le développement de l'emploi des jeunes.

1. L'action des pouvoirs publics

1.1. Les ébauches d'une politique de l'emploi

Le PEJ (Programme d'emploi des Jeunes) est le premier dispositif initié dès l'année 1987 (mis en application un an plus tard) ayant pour objet la création d'emplois temporaires dans des chantiers d'utilité publique ciblant les jeunes chômeurs de 16 à 27 ans mais aussi la prise en charge de la formation des primo-demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle. Devant des contraintes d'application et des retards de réalisation du dispositif, un autre programme a vu le jour, il s'agit du Dispositif d'Insertion Professionnelle des Jeunes (DIPJ), destiné aux primo-demandeurs d'emploi peu qualifiés et âgés de 19 à 30 ans. Il se matérialise à travers : (i) les Emplois Saisonniers d'Initiative Locale (ESIL) se prolongeant sur une durée variant de 6 à 12 mois avec une rémunération de l'ordre de 34% en moyenne du Salaire National Minimum Garanti (SNMG) ; (ii) l'aide à la création de micro activités dans le cadre de coopératives de jeunes qui peuvent bénéficier de financements de leur projets d'investissement allant jusqu'à 3 millions DZD (30% de subvention et 70% de crédit bancaire) ; et enfin (iii) la formation des promoteurs pendant une durée de 6 mois au sein d'établissements spécialisés pour l'accompagnement dans le lancement du projet envisagé. Ces trois volets sont alors financés par le Fonds National de Promotion de l'Emploi (FNPE) et le Fonds National de Soutien à l'Emploi des Jeunes (FNSEJ). L'ordonnateur principal est le Ministre Délégué à l'Emploi (MDE).

Est apparue ensuite toute une dynamique de développement donnant naissance à d'autres dispositifs d'aide à trouver (ou à retrouver) un emploi, touchant la quasi totalité des wilayas du pays dans un souci d'amélioration et d'élargissement de ceux déjà existants à cette période. Pour ce faire, différents départements ministériels interviennent à travers leurs agences pour la régulation du marché du travail.

1.2. Les dispositifs relevant du Ministère de la Solidarité Nationale et de la Famille

1.2.1. Les dispositifs gérés par l'Agence de Développement Social (ADS)

Créée en 1996 afin d'atténuer les effets du PAS sur les catégories sociales les plus vulnérables, l'ADS contribue dans ses missions à l'intégration des populations en situation de précarité dans le tissu social, notamment les jeunes, à travers la gestion et le contrôle des dispositifs d'emploi dits « d'attente ». Il s'agit de l'Indemnité pour Activité d'Intérêt Général (IAIG) qui a vu le jour en 1995 et permet aux membres des familles sans revenu de bénéficier d'une indemnité mensuelle en participant en contre partie à des activités d'intérêt général. Un deuxième programme a été créé en 1997 pour des Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main d'Œuvre (TUP-HIMO**)** et se veut une contribution pour l'amélioration des

infrastructures des zones défavorisées par le biais de différents chantiers d'entretien et de maintenance d'infrastructures locales. Il accompagne ainsi les jeunes chômeurs par la création de micro activités à forte valeur ajoutée tant au plan social qu'économique (entretien routier, agriculture, hydraulique) en contrepartie d'une rémunération. Ils sont financés sur le budget de l'État (via le Fonds social de développement et un prêt de la Banque Mondiale). Cependant, le faible niveau d'encadrement et l'absence de coordination intersectorielle, ont réduit sa portée jusqu'à l'arrêt complet de ce dispositif durant l'année 2000. Enfin, le programme des Contrats de Pré-Emploi (C.P.E), instauré en 1998, consiste à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et des techniciens supérieurs issus des instituts nationaux de formation. Il prend en charge pendant une année, pouvant être prorogée de six mois au maximum, la rémunération de diplômés recrutés par des employeurs publics ou privés. Ce dispositif facilite ainsi l'accès des jeunes diplômés à des emplois « durables » par l'acquisition d'une première expérience professionnelle[52].

1.2.2. Les dispositifs gérés par l'Agence Nationale de Gestion du Micro crédit

Faisant partie dans un premier temps du programme de Développement Communautaire (DC) initié en 1998 et géré par l'ADS dès sa mise en place en 1999, sa gestion a été transférée en 2004 vers l'ANGEM en vue d'assurer la gestion du dispositif du microcrédit qui consiste en le financement de la création d'activités économiques et/ou d'activités au profit de populations défavorisées à domicile, artisans, auto emploi et notamment la population féminine. Les bénéficiaires sont les jeunes défavorisés âgés de plus de 18 ans. Elle gère dans le cadre du micro crédit trois formes de financement tout en accompagnant les promoteurs dans la mise en œuvre de leurs activités : (i) le financement mixte (ANGEM/promoteur) réservé à l'achat de matières premières par le biais d'un prêt non rémunéré (PNR) représentant 100% du montant du projet dans les limites des 100.000 DZD (contre 30.000DZD auparavant) ; (ii) le financement mixte (ANGEM/promoteur), le PNR est destiné au financement de petits équipements et le besoin en fonds de roulement (BFR) de démarrage (matière première, accessoires) à hauteur de 29% du montant global du projet et limité à 1.000.000 DZD (contre 100.000 DZD précédemment) ; (iii) le financement triangulaire réunissant l'ANGEM, le promoteur et la banque[53] dans le cadre d'un prêt à taux bonifié avec une réduction allant de 5 à 20 % du taux bancaire appliqué en conditions standards. Cette bonification est prise en charge par le Trésor Public.

1.3. Dispositifs relevant du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

Le MTESS prend en charge le financement de trois dispositifs l'ANEM, l'ANGEM et la CNAC. Nous parcourons successivement ces trois organismes.

[52] Le MNSF a procédé à une révision de sa politique d'insertion en 2008. Ce qui a abouti à la mise en place de trois nouveaux programmes : le Programme d'Insertion Sociale des Jeunes Diplômés (PID) en remplacement du CPE ; le Programme d'Activités d'Insertion Sociale (PAIS) qui réunira présentement l'ESIL sous le label DAIS (Dispositif d'Aide à d'Insertion Sociale) et l'IAIG ; et le Programme d'Activités pour les Besoins Collectifs (ABC) en remplacement du TUP-HIMO.

[53] L'agence est dotée d'une structure dénommée fonds de garantie des microcrédits, qui a pour mission de garantir les microcrédits accordés par les banques et établissements financiers adhérant au fonds, aux promoteurs ayant obtenu une notification des aides de l'agence.

1.3.1. L'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM)

L'ANEM est un établissement public à caractère administratif qui fait partie des plus anciennes institutions puisqu'il vient en remplacement[54] de l'Office National de la Main d'Œuvre (ONAMO), créé juste après l'indépendance. L'agence disposait du monopole et constituait la seule structure de gestion du marché du travail jusqu'en 1994. Depuis 2006, de larges prérogatives en matière de collecte d'informations statistiques, d'études et de régulation du marché, lui ont été attribuées. L'ANEM a désormais pour principales missions l'intermédiation sur le marché du travail par l'organisation et la collecte d'information sur la situation et l'évolution du marché national de l'emploi et l'inscription des diplômés de l'enseignement supérieur éligibles au dispositif de contrat de pré-emploi (CPE). De plus, l'ANEM est chargée de la gestion de l'ensemble des mesures du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) qui voit le jour en juin 2008 suite à la mise en place d'une Politique Nationale de l'Emploi et de lutte contre le Chômage (PNEC)[55]. C'est ainsi que le DAIP offre aux jeunes demandeurs d'emploi trois types de contrats : (i) le CID (Contrat d'Insertion des Diplômés) destiné aux primo demandeurs d'emploi, diplômés de l'enseignement supérieur ou techniciens supérieur, (ii) le CIP (Contrat d'Insertion Professionnelle) dédié aux jeunes sortant du cycle secondaire, des centres de formation professionnelle, ou ayant suivi un stage d'apprentissage, (iii) le CFI (Contrat de Formation-Insertion) destiné quant à lui aux jeunes chômeurs sans formation ni qualification. Ces trois formes de contrat seront complétées par un soutien aux employeurs à travers la contribution de l'État, qui se traduit par l'offre, si le jeune bénéficie d'un recrutement à l'issue de la période d'insertion, d'un Contrat de Travail Aidé (CTA)[56] pour favoriser le recrutement des chômeurs. Il sera dégressif et pendant une durée de cinq ans pour les diplômés et d'une durée d'une année pour les deux formules restantes.

1.3.2. L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ)

Apparait ensuite l'ANSEJ devenue opérationnelle qu'à partir du deuxième semestre de l'année 1997 malgré sa création deux ans auparavant[57]. L'ANSEJ est destinée aux jeunes chômeurs qualifiés âgés de 18 à 35 ans et sa mission consiste en l'encouragement, le soutien et l'accompagnement des jeunes chômeurs porteurs de projets de création d'entreprises. Elle assure ainsi le financement pour la création de micro-entreprises en favorisant l'entreprenariat et la réalisation d'investissements. Ainsi, les emplois des programmes dans le cadre de l'ANSEJ peuvent être considérés comme étant des emplois durables car résultant d'une initiative du promoteur lui-même. Deux types de crédit sont octroyés dans ce dispositif :
(i) la formule triangulaire est constituée de l'apport du (des) jeune(s) promoteur(s) qui varie selon le niveau de l'investissement et la localisation de l'activité (zone spécifique, autre zone), du PNR octroyé par l'ANSEJ par le biais du FNSEJ sur une durée de 5 ans, et enfin du crédit accordé par la banque sur une durée allant de 5 à 7 ans, dont une partie des intérêts est

[54] Par décret exécutif n° 90-259 du 8 septembre 1990, modifiant et complétant l'ordonnance du 17 juin 1971 portant ONAMO et changeant la dénomination de cet établissement.
[55] Qui se fixe comme principaux objectifs : « le soutien à l'investissement générateur d'emplois», «la lutte contre le chômage par une approche économique », « l'amélioration de la qualification de la main d'œuvre nationale surtout dans les métiers déficitaires » (MTESS, 2008, 3).
[56] Pour les diplômés, l'ANEM peut proposer les CTA et négocier avec les employeurs pour la concrétisation de ce contrat.
[57] Décret exécutif n° 96-296 du 8 septembre 1996 portant création et fixant les statuts de l'ANSEJ, modifié et complété par le décret exécutif n° 98-231 du 13 juillet 1998, et par le décret exécutif n° 03-288 du 6 septembre 2003.

bonifiée par l'ANSEJ à des taux qui varient selon la nature et la localisation et garanti dans sa totalité par le FCMGR (fonds de caution mutuelle de garantie risques). Les montants maximums accordés sont de 10 millions DZD. Le jeune promoteur bénéficie également des avantages fiscaux et parafiscaux[58] ;
(ii) La formule Mixte est composée seulement de l'apport personnel du jeune promoteur et du PNR accordé par l'ANSEJ, qui varie selon le niveau de l'investissement. Pour ce qui est des avantages fiscaux et parafiscaux, ils resteront inchangés comparés à la formule précédente ;
(iii) L'autofinancement avec un montage financier composé uniquement et entièrement de l'apport personnel du promoteur. Comme cet investissement sera créé dans le cadre de la micro-entreprise, le jeune bénéficiera de la totalité des avantages fiscaux et parafiscaux accordés dans les deux types de financements précédents.

1.3.3. La Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC)

Le MTESS finance enfin la CNAC créée en 1994 pour prendre en charge les sans-emploi issus de compression d'effectifs et/ou liquidation d'entreprises pour raison économique, décidés en application du PAS. A partir de 1998, elle a pour mission la réinsertion des chômeurs allocataires. Puis elle met en œuvre, en 2004, un dispositif d'aide à la création d'activités pour les chômeurs de 35 à 50 ans (30-50 ans depuis 2010), pour des montants d'investissement plafonnés à 5 millions de DZA dans le cadre du Plan de Soutien à la Croissance Économique (PSCE) adopté par l'État. En 2010, la CNAC se voit attribuée des missions plus élargies, à savoir le soutien à l'extension d'activités existantes en plus de la création d'entreprises. Les montants des financements d'investissement s'élèvent à 10 millions DZD. Ce dispositif de financement inclut un système de prêt (prêt non rémunéré et prêt à taux bonifié), un fonds de caution mutuelle couvrant 70% des créances restants dues (en principal et intérêts compris) envers la banque, et un accompagnement de la CNAC. Cette dernière a développé également des programmes destinés à accompagner les travailleurs ayant perdu leurs emplois, par le biais des formations reconversion, des Centres de Recherche d'Emploi (CRE), des centres d'Aide au Travail Indépendant (CATI) et de l'aide aux entreprises en difficulté (AED) considérée plutôt comme mesure « *préventive* » observe Barbier (2006, 65), car elle « apporte une aide financière aux entreprises, après expertise de leurs situations, afin de leur éviter de licencier. L'objectif est pour le régime d'assurance chômage de réaliser des économies par une action préventive qui permette d'éviter le licenciement de salariés ». Il convient de noter que ce dispositif ne vise pas principalement les jeunes (15-24 ans) mais contribue indirectement à la baisse de leur niveau de chômage à travers les emplois créés par les activités financées.

1.3.4. Les Organismes Privés Agréés de Placement

Depuis 2004, la Loi 04-19 (officialisée par décret exécutif n° 07-123 en 2007) relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi a ouvert le marché à des Organismes Privés Agréés de Placement (OPAP) sous le contrôle de l'ANEM. Les OPAP sont au nombre de 18 agences privées implantées au niveau de cinq wilayas (Alger, Bejaia, Boumerdes, Oran, Skikda) activant sur l'ensemble du territoire national (*cf.* annexe 2.8). Cependant, leur portée

[58] Exonération d'impôts (TVA, IRG, IBS, TF, TAP) pour une durée de trois ans tel que défini dans l'Ordonnance n° 96-31 du 30 décembre 1996 portant Loi des Finances 1997, modifiée et complétée par la loi n° 3-22, portant Loi des Finances 2004.

reste limitée relativement à l'ANEM. Il reste toutefois difficile, peut-être encore tôt, de se faire une opinion claire des activités de placement de l'ensemble des agences privées et des moyens dont elles disposent réellement.

1.4. Les autres partenaires intégrant la politique de promotion de l'emploi

1.4.1. Les partenaires du secteur bancaire

Sauf cas particulier, le prêt consenti dans le cadre des dispositifs ANSEJ, ANGEM et CNAC est octroyé par le secteur bancaire public, sous convention de partenariat avec chacun des dispositifs. Les six banques ainsi que la CNMA (Caisse Nationale de Mutualité Agricole) participent au processus de financement. Le risque de crédit des banques est minimisé au moyen de fonds de garantie alimenté notamment par le Trésor Public. Pour ce qui est du secteur bancaire privé, il reste aujourd'hui peu impliqué dans les opérations de bancarisation de masse, car il n'est pas outillé d'une part, et il ne dispose pas d'un nombre d'agences suffisant pour offrir ce type de prestations d'autre part. Il représente actuellement environ 15% du marché bancaire algérien.

1.4.2. Les fonds de garantie

L'État a introduit par ailleurs d'autres formes d'actions et de mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes. Ainsi et afin de conforter davantage les banques publiques partenaires dans la prise de risques inhérents au financement des micros entreprises, l'État a érigé un Fonds de caution mutuelle de garantie risques/crédit jeunes promoteurs. Il sert de caisse de garantie[59] aux prêts accordés et est alimenté par les retenues obligatoires opérées sur les capitaux mobilisés pour chaque projet (10%). Il est de même, pour le Fonds de Garantie des crédits aux PME (FGAR) qui facilite également l'accès aux financements bancaires à moyen terme (CMLT) afin de supporter le démarrage et l'expansion des PME en accordant des garanties aux banques commerciales, qui couvrent jusqu'à 80% du crédit consenti par ces dernières. La contre garantie est plafonnée à hauteur de 50 millions DZA, le reste devant être couvert par l'entreprise sous d'autres formes de garanties.

1.4.3. L'encouragement à l'investissement

En termes d'encouragement à l'investissement national, on peut citer la Caisse de Garantie des Crédits Investissements (CGCI) qui soutient la création et le développement de la PME en lui facilitant l'accès au crédit par le partage du risque entre le garant et la banque. Mais aussi l'Agence Nationale de Développement des Investissements (ANDI), précédemment appelée Agence de Promotion et Soutien aux Investissements (APSI)[60], qui est sous la tutelle du Ministère de l'industrie et de la promotion de l'investissement. L'agence a pour mission depuis 2001, la promotion, le développement et l'accompagnement des investissements nationaux (publics/privés) et étrangers, ayant pour objectif la création d'activités et d'emplois durables. Les avantages accordés par cette agence sont l'exonération et la réduction fiscale selon la localisation et l'impact des projets sur le développement économique et social (régime général et régime dérogatoire). Cela se traduit par un taux réduit des impôts et taxes (droits de douanes, TVA, IBS, IRG, TF, TAP). Cette agence gère également le Fond d'Appui

[59] Notons que cette contre garantie complète les garanties déjà prévues par les dispositifs : nantissement des équipements et/ou gage du matériel roulant ainsi que la subrogation d'assurance au profit de la banque.

[60] L'APSI a été créée en 1993 dans le cadre des réformes de première génération engagées en Algérie durant les années quatre-vingt-dix. Consultable sur le site officiel de l'ANDI.

aux Investissements (FAI) en collaboration avec le Conseil National de l'Investissement (CNI). Il prend en charge, partiellement ou totalement, des travaux d'infrastructures et de certains avantages particuliers. Les projets qui peuvent bénéficier du FAI sont les projets implantés dans les zones à développer et les projets soumis à convention. Le dispositif d'accès au foncier économique, mis en place depuis 2010 au profit des investisseurs, sert lui aussi à accéder à un bien immobilier à travers l'Agence Nationale d'Intermédiation et de Régulation Foncière (ANIREF) lorsqu'il s'agit d'un projet industriel local, le Comité d'Assistance à la Localisation et à la Promotion des Investissements et de Régulation du Foncier (CALPIREF) pour les projets qui ne concernent pas le portefeuille foncier de l'ANIREF, l'Agence Nationale de Développement du Tourisme (ANDT) pour les projets d'investissements touristiques appelés Zones d'Expansion Touristique (ZET) ainsi que le Conseil National d'Investissement (CNI) pour les projets d'intérêt national.

Enfin, la société financière d'investissement, de participation et de placement (SPA SOFINANCE**)** a obtenu son agrément auprès de la Banque d'Algérie en janvier 2001 qui lui permet d'accompagner les créations ou développement d'entreprises (extension, réhabilitation), le rapprochement d'entreprises et la recherche de partenaires techniques ainsi que le conseil et l'assistance aux investisseurs étrangers. La SOFINANCE intervient dans différents secteurs d'activité (industrie, services, agriculture) à travers quatre modes de coopération : (i) en fonds propres par la participation au capital social en nature ou bien en numéraire (à hauteur de 10 jusqu'à 35% pour une durée de 5 à 7 ans) ; (ii) en quasi fonds propres à travers les CCA (comptes courants des associés) ou des prêts participatifs ; (iii) en dettes par l'octroi de crédits directs ; (iv) et enfin, en hors bilan via des garanties ou le financement en leasing. L'État vise, à travers cette initiative, à encourager les investisseurs locaux et étrangers par un appui supplémentaire qui renforce la structure financière de l'entreprise et son image envers les tiers (banques et partenaires commerciaux).

L'ensemble de ces institutions contribuent, directement ou indirectement, à la régulation du marché du travail et reflètent les efforts réalisés par les pouvoirs publics afin de rétablir la situation économique et sociale du pays à travers une approche économique visant d'une part à préserver l'emploi existant et d'autre part à mettre en place les mécanismes permettant la création d'un volume d'emploi à même de maintenir la tendance à la baisse du niveau de chômage (MTESS, 2013).

2. Impact de la politique nationale de l'emploi sur l'évolution du marché du travail

Face aux difficultés des secteurs économiques à créer des emplois, les pouvoirs publics algériens ont eu recours à des solutions alternatives permettant de réduire la pression sur le marché du travail. De fait, les dispositifs de promotion d'emploi des jeunes initiés depuis ces dernières années ont relancé la dynamique du marché du travail (baisse du taux de chômage et encouragement de l'entreprenariat), mais le chômage demeure préoccupant et l'exclusion des jeunes, femmes et hommes, du monde du travail font apparaitre un climat social « instable ». La volonté de l'État est affichée, faudrait-il encore que ces emplois soient pérennes et ciblent les jeunes chômeurs mais aussi les travailleurs sous-employés en leur permettant de subsister à leurs besoins primaires. Dans cette partie, nous nous proposons d'estimer l'incidence de la stratégie nationale dans la création d'emplois et la baisse du chômage.

2.1. Réalisations des différents dispositifs

2.1.1. Activité d'intermédiation de l'ANEM et les programmes pour l'emploi des jeunes

L'ANEM a joué un rôle central dans la régulation du fonctionnement du marché du travail avec 1 689 380 placements opérés entre 2006 et 2014. En 2014, une part importante (73%) des placements a été réalisée dans le secteur privé dont plus de 87% dans le secteur privé national. S'agissant du type de contrat, seuls 8% des placements effectués en 2014 étaient sous forme d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI), le reste étant des emplois temporaires. Pour ce qui est du secteur d'activité, le BTPH absorbe le plus grand nombre d'emploi avec 36% des placements aux côtés du secteur des Services et Industrie qui affichent 31% et 29% respectivement. Avec 4% des placements en 2014, l'agriculture se place en dernière position.
Les réalisations des OPAP restent quant à elles limitées en enregistrant 37 043 placements depuis 2010 (tableau 2.3).

Tableau 2.3 – Bilan ANEM et programmes pour l'emploi des jeunes (2006-2014)

Placements classiques			Placements DAIP / Insertions (Depuis 2008)	Total
ANEM	OPAP (Depuis 2010)	CTA (Depuis 2009)		
1 689 380	37 043	187 243	1 870 248	3 783 914

Source : données fournies par l'ANEM (2015) ; ONS (2014c)

La répartition des placements de l'ANEM selon l'âge et le genre pour l'année 2014 (tableau 2.4) fait apparaitre des disparités significatives. Les jeunes (15-24 ans) détiennent la 3^{e} place des bénéficiaires (19%) derrière les 25-29 ans (23%) et les actifs âgés de 30 à 35 ans (23%). Cette situation est paradoxale à deux niveaux. En effet les jeunes âgés de 15 à 24 ans représentent la partie la plus importante (40%) du total des demandeurs d'emploi en 2014. Ils ne bénéficient toutefois pas du plus grand nombre de placements via l'ANEM bien que les jeunes soient la cible prioritaire de la politique nationale de l'emploi. Pour ce qui est des femmes, elles représentent moins de 9% des demandeurs d'emplois ayant contracté un emploi via l'ANEM. Ce chiffre reste dérisoire en représentant 7,6% du nombre de femmes en situation de chômage contre 32% pour les hommes bénéficiaires.

Tableau 2.4 – Répartition des placements par tranches d'âge et sexe (2014)

Tranches d'âge	Genre		Total	%
	Hommes	Femmes		
16 à 19 ans	7550	555	8105	3
20 à 24 ans	44009	5023	49 032	16
25 à 29 ans	64156	7174	71330	23
30 à 35 ans	64987	5649	70 636	23
36 à 39 ans	33 575	3114	36 689	12
40 à 49 ans	44 334	4127	48 461	16
50 et plus	18 857	1273	20 130	7
Total	277 468	26915	304 383	100%

Source : données fournies par l'ANEM (2015)

Pour ce qui est du niveau d'instruction, il ressort du tableau 2.5 que plus de la moitié des placements pour l'année 2014 ont concerné les actifs de niveau d'instruction moyen. Les universitaires représentent seulement 12% du total des placements (75% d'hommes et 25% de femmes). La part des femmes universitaires placées via l'ANEM est toutefois plus importante (32%) relativement à celle des hommes de même niveau d'instruction (10%).

Tableau 2.5 – Répartition des placements par niveaux d'instruction (2014)

Niveaux d'instruction	Placements					
	Homme	%	Femme	%	Total	%
Sans niveau d'instruction	29 930	11	2 041	8	31 971	11
Primaire	35 150	13	2 085	8	37 235	12
Moyen	146 075	53	8 388	31	154 463	51
Secondaire	39 862	14	5 656	21	45 518	15
Universitaire	26 451	10	8 745	32	35 196	12
Total	277 468	100	26 915	100	304 383	100
En %	91%		9%			

Sources : données fournies par l'ANEM (2015)

Concernant la promotion de l'emploi salarié des jeunes, le DAIP a permis l'insertion de près de 1 870 300 jeunes à travers les trois volets (CID, CIP, CFI). Les femmes y sont nettement représentées avec une part de plus de 53% pour l'année 2014 (ANEM, 2015).

Il convient de rappeler que malgré l'évolution de ces réalisations à travers l'insertion des jeunes, les emplois créés restent temporaires ; la durée des contrats est limitée à deux années maximum (une année renouvelable une fois), ce qui suggère un effet retardateur des niveaux de chômeurs sur le marché du travail. Le CTA a atteint pour sa part un nombre de 187 243 actifs ayant bénéficiés d'un contrat permanent entre 2009 et 2014.

2.1.2. Création d'emploi dans le cadre du filet social

Ces programmes totalisent 3 365 703 emplois sur la période 2001-2013. Le tableau 2.6 reprend le détail des quatre dispositifs en faisant ressortir une part dominante de l'IAIG à hauteur de 58% puis l'ESIL en seconde position avec 26,6%. Il y a lieu de souligner qu'il ne s'agit pas d'emplois à proprement parler mais plutôt d'emplois « d'attente » destinés à atténuer les difficultés des couches sociales les plus défavorisées de la population algérienne. Pour Layard[61] (2004) et Zajelda (2009), un « mauvais » emploi vaut mieux que pas d'emploi du tout. Ce qui justifierait de mener des politiques visant à absorber les chômeurs à travers des emplois temporaires.

Tableau 2.6 – Bilan des dispositifs du filet social (2001-2012)

ABC (TUP-HIMO anciennement)	DAIS (ESIL anciennement)	IAIG	PID (CPE anciennement)	Total
143540	905 851	1 931 714	384598	3 365 703

Sources : Portail Premier Ministre (2009 ; 2012) ; Gouvernement algérien (2010) ; Musette (2013b)

2.1.3. Aide à la création de micro-entreprises

En matière de soutien à la création d'activités et l'encouragement de l'esprit d'entreprenariat chez les jeunes, on note une progression appréciable du nombre de projets de micro entreprises financés par les l'ANSEJ, l'ANGEM et la CNAC, qui est passé de 17 444 projets en 2005 à 175 153 projets en 2013, soit un coefficient multiplicateur de 10 en l'espace de huit ans. Le tableau 2.7 reprend le bilan des dispositifs de création de micro-entreprises depuis le lancement de chaque programme. Ainsi, 1 174 298 projets ont été financés donnant naissance à plus de 2 000 000 d'emplois directs en sachant que ces derniers sont projetés et pas forcément créés. On observe une moyenne d'environ 2 emplois par projet pour les trois dispositifs réunis. Il convient de noter toutefois que les emplois créés restent temporaires ; la

[61] « Le bonheur humain est plus affecté par l'absence d'emploi que par le type d'emploi » (Layard, 2004, 2, notre traduction).

durée des contrats est limitée à deux années maximum (une année renouvelable une fois), ce qui suggère un effet retardateur des niveaux de chômeurs sur le marché du travail.
Le taux de féminité des projets financés par l'ANSEJ et la CNAC est estimé à 10% et 7% respectivement à juin 2013 (MDIPI, 2013). Des trois dispositifs, l'ANGEM rassemble le nombre le plus important (60%) de financement de projets au profit des femmes en 2015. Ceci peut s'expliquer par la nature de ce dispositif destiné à financer de petites activités à domicile ou bien le BFR de démarrage telle que la matière première. Les jeunes (18-29 ans) représentent plus de 37% du total des bénéficiaires. Les bénéficiaires sortant de l'enseignement supérieur ne sont touchés par ce dispositif qu'à hauteur de 4% de l'ensemble des PNR (contre près de 50% pour les niveaux moyens). L'ANGEM met l'accent par ailleurs sur l'amélioration des compétences des jeunes primo demandeurs. En 2015, 19 236 actifs ont bénéficié de formations dans divers domaines d'activité (gestion des TPE, éducation financière, etc.) sur un total de 132 813 promoteurs formés depuis sa création. L'appréciation de l'efficacité de la stratégie nationale de l'emploi ne devrait toutefois pas se limiter au nombre d'emplois créés ou de projets financés mais nécessite l'analyse de la cohérence des différentes dispositifs mis en œuvre ainsi que la mesure de leurs impacts en termes de régulation du marché du travail.

Tableau 2.7 – Bilan des dispositifs de création de micro-entreprises

Nombre de projets financés	Emplois crées (estimé)	Nombre moyen d'emplois par projet
ANSEJ (1997-2013)		
312 611	760 257	2,5
CNAC (2004-2014)		
115 802	227 337	2
ANGEM (2005-2015)		
763 954	1 145 933	1,5
Ensemble		
1 174 298	2 093 141	2

Sources : ANGEM (2016) ; L'Algérie en quelques chiffres (ONS, 2014c)

2.2. L'effet des dispositifs publics sur la dynamique du chômage en Algérie

Nous proposons dans cette partie de confronter les réalisations des différentes mesures en fonction du nombre d'emploi créés annuellement et des niveaux d'emploi et de chômage correspondants (tableaux 2.8 et 2.9). Nous devons cependant être prudents lors du recours à ces chiffres, le nombre d'emplois créés pouvant être surévalué (emplois temporaires, estimations, etc.). Ajoutons à cela la difficulté d'accès à l'information ainsi que la divergence des chiffres publiés, ce qui laisse supposer une fiabilité restreinte.
Il est observé qu'à mesure que les dispositifs évoluent, le volume de la population occupée augmente et inversement pour la population au chômage. Celle-ci est divisée par deux entre 2000 et 2015. Il aurait été plus pertinent de se pencher sur les catégories les plus vulnérables du marché du travail algérien, en l'occurrence les jeunes diplômés et les jeunes femmes. Les données publiées ne permettent pas ce type d'analyse hormis quelques informations dispersées et non continues. Nous nous limiterons ainsi aux chiffres globaux tous sexes confondus.

Tableau 2.8 – Effet des dispositifs sur le niveau de l'emploi et du chômage (2000-2007)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Filet social	220013	241787	251355	264463	320580	303342	434658	468043
DAIP	-	-	-	-	-	-	-	-
CTA	-	-	-	-	-	-	-	-
ANSEJ	28735	20152	19631	14771	19077	30376	24500	22685
CNAC	-	-	-	-	34	5159	6078	6949
ANGEM	-	-	-	-	-	4994	33331	25846
Total emploi	248748	261939	270986	279234	339691	343871	498567	523523
Population occupée	6180000	6229000	6482000	6684000	7798000	8044000	8869000	8594000
Taux d'emploi (%)	30,5	29,8	30,3	30,4	34,7	34,7	37,2	35,3
Population au chômage	2511000	2339000	2032000	2078000	1672000	1448000	1241000	1375000
Taux de chômage (%)	29,5	27,3	25,9	23,7	17,7	15,3	12,3	13,8

Sources : Portail Premier Ministre (2009 ; 2012) ; Gouvernement algérien (2010) ; Talahite (2010) ; Musette (2013b) ; ONS (2014c) ; ANEM (2015) ; ANGEM (2016)

Tableau 2.9 – Effet des dispositifs sur le niveau de l'emploi et du chômage (2008-2015)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*	2015*
Filet social	499932	428929	467411	445580	320000	-	-	-
DAIP	164296	277618	273141	660810	241993	138973	113417	-
CTA	-	8027	16937	24188	41753	49076	47262	-
ANSEJ	31418	57812	60132	92682	129203	96233	40856	23676
CNAC	5781	9574	15804	35953	59125	41786	37000	-
ANGEM	63149	91101	77934	161417	219641	166053	176315	126152
Total emploi	764576	873061	911359	1420630	1011715	492121	414850	149828
Population occupée	9145000	9472000	9735000	9599000	10170000	10788000	10239000	10594000
Taux d'emploi (%)	37,0	37,2	37,6	36,0	37,4	39,0	36,4	37,1
Population au chômage	1170000	1072000	1076000	1063000	1253000	1175000	1214000	1337000
Taux de chômage (%)	11,3	10,2	10,0	10,0	11,0	9,8	10,6	11,2

* Données partielles

Source : Portail Premier Ministre (2008 ; 2012) ; Gouvernement algérien (2010) ; Talahite (2010) ; Musette (2013b) ; ONS (2014c) ; ANEM (2015) ; ANGEM (2016)

Globalement, tous les dispositifs introduits par les pouvoirs publics ont contribué à atténuer le chômage mais restent insuffisants au regard du nombre important de jeunes qui viennent s'ajouter annuellement au rang des chômeurs : 300 000 nouveaux demandeurs d'emploi annuels répartis entre les diplômés universitaires, les jeunes issus de la formation professionnelle et les jeunes en rupture scolaire, selon le MTESS (2014b), en plus d'un stock de chômeurs existant bien avant la mise en œuvre d'une politique nationale de l'emploi. L'État ne peut absorber cette masse de demandeurs d'emploi à lui seul. D'où la nécessité de libérer le pays des chaines des rentes pétrolières et de diversifier l'économie en encourageant les investissements[62] porteurs de valeur ajoutée et générateurs d'emplois durables en direction des catégories les plus jeunes et notamment les diplômés et les femmes.

Pour ce qui est des effets réels de la politique nationale de l'emploi, il faut savoir qu'aucune information n'est donnée quant à la continuité des activités financées, la qualité et la durée des emplois créés, Il est ainsi difficile d'apprécier l'efficacité réelle des différents dispositifs en l'absence d'évaluations « officielles » par les administrations concernées. Les enquêtes de suivi, si elles ont été réalisées, n'ont pas été divulguées. Une étude d'impact a été menée par les services de l'ANSEJ dans la wilaya de Tlemcen et ce pour la période allant de 1997 à fin

[62] Notons à cet effet que le rapport *Doing Business* 2016 classe l'Algérie en 163e position sur 189 pays en matière de facilité de faire des affaires (BM, 2015a).

2003[63]. Les données issues de cette enquête (tableau 2.10) font ressortir un taux de près de 65% de micro entreprises en défaillance ou en situation précaire durant la période 1997-2003 impliquant un taux de survie des projets financés inférieur à 35%. Ceci peut refléter la situation globale étant donné les normes d'attribution des financements appliquées à l'échelle nationale par les différents dispositifs ; sans analyse économique et financière préalable au lancement d'un projet, toute activité quelle que soit sa taille, est vouée à l'échec. L'appréciation de la capacité de l'entreprise à générer des résultats et financer sa croissance est primordiale d'où la nécessité d'accompagner les jeunes promoteurs par le biais de formations plus soutenues et de plus longue durée (Adair et Bellache, 2008). C'est dans ce sens que les pouvoirs publics doivent concentrer leurs efforts dans le but de rentabiliser les investissements réalisés par l'État et maintenir l'évolution favorable du taux de chômage déjà amorcée dans le pays et rendue possible par la redistribution de la rente pétrolière soutenue par des prix élevés des hydrocarbures (Linotte et Menna, 2013).

Tableau 2.10 – Résultats de l'étude d'impact réalisée sur 1409 micro-entreprises

Micro-entreprises en défaillance ou en situation précaire	Nombre	**%***
Cessation d'activité confirmée	177	12
Cessation d'activité non confirmée	59	4
Micro entreprises non localisées (adresse erronées)	210	15
En contentieux (dossier transmis au niveau de l'huissier)	153	11
En contentieux (dossier en instance de transmission)	79	6
En précontentieux pour refus d'être visité et changement de gérance	250	18
Total micro-entreprises en défaillance ou en situation précaire	928	65

* Pourcentage rapporté à l'échantillon concerné par l'étude

Source : document ANSEJ (wilaya de Tlemcen) publié par Boudia et Benachenhou (2008)

2.3. Les limites observées à la mise en œuvre et suivi des dispositifs

Les efforts déployés par l'État ont été relevés par le PNUD et l'OIT (2013), soulignant que l'Algérie représente le pays arabe ayant enregistré la plus forte baisse de chômage en deux décennies. Cependant cette baisse s'est accompagnée par une augmentation de l'emploi informel et les jeunes restent fortement touchés par ce fléau. Ainsi, l'Algérie a pour défi la poursuite de sa politique de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage avec un renforcement et coordination des divers dispositifs dans le but de créer des emplois stables et durables en substitution des emplois précaires encore existants.

La multiplication des réformes et des dispositifs appelle une question principale : celle de l'efficacité et de l'évaluation des politiques publiques. En effet, « la pertinence des mesures existantes […] doit être jugée à l'aune des critères d'efficacité » (Erhel, 2009, 93). Evaluer l'efficacité des politiques de l'emploi permet de mesurer leur incidence sur le marché du travail. En Algérie, aucune évaluation n'a été menée à l'issue des différents programmes (Musette, 2013), empêchant toute visibilité sur le rôle effectif de l'intermédiation de l'État dans la régulation du marché du travail.

Les techniques d'évaluation d'impact[64] menées par les pays de l'OCDE constituent un socle de connaissances non négligeable permettant d'apprécier l'efficacité des dispositifs aux niveaux microéconomique et macroéconomique. L'évaluation microéconomique des politiques de l'emploi sur les bénéficiaires repose principalement sur l'estimation de l'effet

[63] Cette étude a été interrompue en raison d'un changement de tutelle au niveau de l'ANSEJ.

[64] Une évaluation complète inclut au moins trois composantes : (i) une évaluation des besoins ; (ii) une évaluation du processus ; (iii) et une évaluation d'impact (Cling *et al.*, 2008).

net de la mesure en isolant les facteurs susceptibles d'influer sur les trajectoires individuelles des bénéficiaires. Cela implique de constituer deux groupes pour des fins de comparaisons ; un groupe de bénéficiaires (dit groupe de traitement ou groupe test), et un autre groupe constitué de non-bénéficiaires (dit groupe de contrôle ou groupe témoin). La constitution des groupes témoins s'effectue empiriquement selon deux méthodes : la méthode expérimentale et la méthode « quasi expérimentale ». Les instruments statistiques et économétriques d'évaluation des politiques de l'emploi se sont développés de façon à limiter les conséquences des biais de sélectivité dus à l'hétérogénéité entre les deux populations. Une expérience contrôlée permet de neutraliser ce biais de sélection en composant un groupe de contrôle doté de caractéristiques observables[65] semblables au groupe des bénéficiaires. Cette méthode est toutefois jugée trop restrictive par les économètres et les statisticiens (Brodaty *et al.*, 2007 ; Fougère, 2010). Une autre limite est attribuée aux évaluations microéconomiques par rapport à l'impossibilité de tirer des enseignements généralisés des résultats obtenus (Erhel, 2009 ; Erkel-Rousse, 2014). L'évaluation macro-économique des politiques de l'emploi repose quant à elle sur l'estimation économétrique de l'effet net des mesures (dépenses publiques, nombre de participants) sur les niveaux d'emploi et de chômage (variable d'impact).

En termes d'efficacité, les politiques menées n'ont pas toujours les résultats attendus, ce qui justifie le recours aux évaluations des politiques de l'emploi afin de corriger les limites observées et réorienter les dépenses publiques vers les dispositifs les plus efficaces (Crépon, 2011). En ce sens, l'évaluation de processus et d'impact s'avèrent indispensables au cas de l'Algérie car les différents programmes publics deviennent lourds à supporter financièrement notamment avec la conjoncture économique actuelle (Musette, 2014). En outre, Gijón *et al.* (2012) soulignent que la faible rotation des emplois – due à la rigidité du marché du travail algérien et à l'inadaptation de l'offre à la demande – tend à réduire l'efficacité des mesures d'activation de l'emploi et à augmenter la durée des épisodes de chômage.

Conclusion

L'analyse approfondie de l'emploi et du chômage travers les données statistiques nationales révèle la dynamique particulière qui a marqué le marché du travail algérien au cours de la période 2000-2016. Les moyens mis en œuvre par les pouvoirs publics traduisent la volonté de l'État de réduire la pression sur le marché du travail et rétablir la stabilité sociale. Pourtant, force est de constater que ces efforts n'ont pas abouti aux résultats attendus ; même s'il a été divisé par trois en l'espace de 15 ans, le taux de chômage demeure préoccupant en touchant près d'un jeune actif sur trois chez les 15-24 ans. L'intervention de l'État dans le traitement du chômage a eu une fonction d'accalmie sociale et la situation du marché du travail demeure inquiétante ; des emplois précaires et souvent sans lendemain ont vu le jour, une baisse du pouvoir d'achat, une aggravation de la pauvreté et de l'exclusion sociale ont engendré des tensions sociales qui, bien qu'apaisées, peuvent resurgir du jour au lendemain.

L'Algérie traverse le début d'une période d'austérité induite par une baisse des recettes pétrolières. Le pays est ainsi confronté, sur le plan économique et social, à des défis majeurs. D'abord favoriser la concertation et le dialogue social entre les pouvoirs publics et les

[65] Les caractéristiques non observables peuvent également être intégrées au travers de techniques économétriques de correction de l'hétérogénéité non observée.

différents partenaires économiques et sociaux (syndicat, organisations patronales, gouvernement), ce qui permettra une meilleure coordination entre les divers dispositifs. Ces derniers nécessitent une réévaluation objective afin d'apprécier leurs impacts réels sur l'évolution de l'emploi et du chômage. Ce chômage qui trouve son origine dans notre système d'éducation et de formation dont les programmes sont jugés inadaptés aux exigences du marché du travail. Celui-ci étant largement informel, il serait également important de lever certaines barrières aux entreprises exerçant dans ce secteur potentiellement créateur d'activités productrices et d'emplois, sans aggraver la concurrence déloyale aux autres entreprises. Enfin, diversifier l'économie par l'encouragement des investissements porteurs et des activités génératrices d'emplois durables qui pourront se substituer graduellement aux emplois d'attente créés dans le cadre des dispositifs publics de promotion de l'emploi. L'objectif de développer l'emploi en Algérie, en priorité celui des jeunes devra se poursuivre à l'appui d'une croissance à long terme de l'économie et de l'emploi et d'un développement social permanent. Sous-estimer cette catégorie jeune de la population reviendrait à mettre en péril l'avenir économique et la stabilité sociale du pays.

Chapitre 3

Déterminants du chômage des jeunes et participation des femmes au marché du travail[66]

[66] Les résultats préliminaires de cette étude ont fait l'objet d'une présentation en colloque (Benhabib, 2014).

Introduction

Devant l'insuffisance des données statistiques nationales et l'absence de données individuelles sur le chômage, nous avons dû recourir à des données d'enquêtes réalisées sur le territoire national par trois chercheurs algériens au niveau des régions de Bejaia, Tizi-Ouzou et Tlemcen. Ce qui nous permet de traiter empiriquement de la question du chômage des jeunes en Algérie.

Le présent chapitre présente dans une partie préliminaire les bases de données exploitées ainsi que les difficultés méthodologiques rencontrées (section 1). Puis, par le recours aux outils statistiques et économétriques, nous tentons de vérifier les hypothèses de notre recherche en proposant dans un premier temps une typologie des demandeurs d'emploi issue d'une analyse multidimensionnelle dans le but de mettre en exergue les disparités qui guettent les jeunes, notamment au regard du genre et du niveau d'instruction au sein des trois régions étudiées (section 2). Le recours à un modèle Logit nous permet par la suite de tester l'effet des caractéristiques individuelles sur le risque de chômage au niveau de la région de Tizi-Ouzou (section 3). Une dernière partie examine le choix de (non) participation des femmes au marché du travail (section 4).

1. Présentation et sources des données mobilisées

1.1. L'échantillon des chômeurs

Notre étude est réalisée dans un premier temps sur la base d'un échantillon représentatif de 870 chômeurs issus de trois enquêtes menées en Algérie durant l'année 2012. Nous présentons ces enquêtes puis la méthodologie employée.

1.1.1. Présentation des enquêtes ménages

Le premier échantillon composé de 467 chômeurs est tiré de l'enquête ménage (1016) réalisée au niveau de la wilaya de Bejaia[67], située au centre est de l'Algérie. L'enquête a concerné 12 communes (Bejaia, Akbou, El Kseur, Tazmalt, Kherrata, Sidi Aich, Amizour, Timezrit, Tichy, Ouzellaguen, Chemini, Adekar) sur les 52 que compte la wilaya.

Dans cette même région, une enquête mixte (ménages/entreprises) a été menée dans la wilaya de Tizi-Ouzou[68] auprès de 550 ménages répartis entre 8 communes (Tizi-Ouzou, Draa-Ben-Khedda, Tizi-Rached, Larbaa-N'ath-Irathen, Beni-Zmenzer, Souk-El-Tenine, Maatkas, Tadmait) sur les 67 communes de la wilaya. Il en résulte un sous-échantillon de 272 individus se déclarant à la recherche d'un emploi.

Enfin, la dernière enquête a porté sur 550 ménages au niveau de la wilaya de Tlemcen[69], sise à l'ouest algérien. Les 16 communes retenues (Tlemcen, Maghnia, Mansourah, Chetouane, Remchi, Sebdou, Ghazaouate, Hennaya, Nedroma, Sebra, Ouled Mimoune, Beni Mester, Sidi Abdelli, Ain Youcef, Bab El Assa, Msirda Fouaga) sur les 53 que compte la wilaya font ressortir un sous-échantillon de 131 chômeurs.

Les trois enquêtes ont été menées dans le cadre de l'analyse de l'économie informelle en Algérie poursuivant une même méthodologie (*cf.* annexe 3.1) qui repose sur un questionnaire

[67] Enquête ménage menée par Youghourta Bellache en 2012 dans le cadre du projet « secteur informel et informalisation du travail en Algérie ». Projet CNEPRU n° M00620110029.

[68] Enquête mixte réalisée en 2012 par Omar Babou dans le cadre de la préparation de sa thèse de Doctorat intitulée « L'économie informelle en Algérie : étude à travers une enquête mixte (ménage et entreprise) réalisée dans la wilaya de Tizi-Ouzou ».

[69] Enquête ménage menée en 2012 par Imene Klouche sous la direction du Pr. Chaib Bounoua.

unique administré à 2116 ménages, toutes régions confondues. Le questionnaire est structuré en trois modules suivant un système de filtres par arborescence pour un total de 65 questions.
Bien que représentatifs des régions enquêtées, trois biais peuvent être relevés au niveau des trois échantillons : (i) les ménages urbains sont surreprésentés (21 communes) relativement aux ruraux[70] (15 communes) ; (ii) les informations recueillies peuvent être imprécises, les interlocuteurs étant – dans certains cas – autres que le principal intéressé (Bellache *et al.*, 2014) ; (iii) un biais de sélection des communes réside dans le 3e critère[71] (économique) reposant sur le nombre de PME et d'artisans. Ce qui suggère que les opportunités d'emploi seraient plus importantes dans les communes enquêtées débouchant sur un micromarché du travail plus dynamique relativement aux communes non retenues dans l'enquête.
S'agissant de l'échantillon de chômeurs, notre étude est affectée en outre d'un biais de sélection inéluctable étant donné que l'analyse porte seulement sur trois wilayas parmi les 48 que comporte le pays. Par conséquent, notre étude ne nous permet pas de généraliser les résultats à l'ensemble du marché du travail algérien, bien que l'on puisse s'y référer au vu des similarités observées avec les données d'enquêtes nationales publiées par l'ONS.
Notre premier échantillon est ainsi constitué de 870 chômeurs représentant 21% des actifs (non agricoles) tirés des enquêtes réalisées auprès de 2116 ménages répartis entre les 36 communes retenues au niveau des régions de Bejaia, Tizi-Ouzou et Tlemcen. Le tableau 3.1 reprend les principales données relatives aux trois enquêtes.

Tableau 3.1 – Données générales relatives aux trois enquêtes

	Bejaia	Tizi-Ouzou	Tlemcen	Echantillon global	Enquête emploi 2012
Communes *Urbaines* *Rurales*	12 *6* *6*	8 *4* *4*	16 *11* *5*	36 *21* *15*	-
Ménages	1 016	550	550	2 116	20 998
Actifs (non agricoles)	2 026	1 237	923	4 186	9 258 000*
Demandeurs d'emploi	467 (23%)	272 (22%)	131 (14%)	870 (21%)	1 253 000 (13%)

* Population occupée hors agriculture
Sources : construit par l'auteure sur la base des données disponibles dans Babou et Adair (2015), Bellache *et al.* (2014), Klouche (2013), ONS (2013a)

1.1.2. Précisions d'ordre méthodologique

Comme déjà relevé, les trois enquêtes n'étaient pas destinées à l'analyse du chômage mais de l'informalité en Algérie. La méthodologie de recensement des actifs chômeurs ne s'aligne de ce fait pas aux normes internationales du BIT ; les trois enquêtes répertorient en tant que *chômeur* l'ensemble des individus ayant répondu positivement à la question : *« Êtes-vous à la recherche d'un emploi ? »*. Les deux autres critères définissant les chômeurs (*cf.* chapitre 1, p. 21) n'étant pas pris en considération dans le questionnaire, les données en notre possession ne nous permettent pas d'identifier les chômeurs au sens du BIT (absence des périodes de référence et de disponibilité des actifs). Notre échantillon de demandeurs d'emploi est ainsi plus large et comprend, en plus des chômeurs au sens du BIT, le premier groupe de la « main-d'œuvre potentielle » introduit en 2013 par l'OIT (BIT, 2013b, 42) désignant les individus

[70] Ce choix repose sur l'hypothèse selon laquelle les activités informelles se développeraient davantage en milieu urbain qu'en milieu rural (Bellache, 2010, 90)
[71] Les deux autres critères étant géographique (distingue les communes urbaines et rurales) et démographique (lié à l'importance de la population communale).

ayant montré un intérêt pour l'emploi mais qui ne sont pas forcément disponibles dans l'immédiat, les travailleurs occasionnels ainsi que les demandeurs d'emploi hors des périodes de référence (*cf.* annexe 1.1, § 176).

Notons que les demandeurs d'emploi tirés des trois enquêtes ne disposent d'aucun emploi (statut « non occupé » au niveau du questionnaire) au moment de l'enquête et sont à la recherche d'un emploi (formel, informel, occasionnel, partiel, saisonnier) tel que défini par la 19^{e} CIST (*cf.* annexe 1.1).

Il convient de signaler par ailleurs que notre étude s'est cantonnée aux données auxquelles nous avons pu avoir accès. Nous nous sommes engagés en ce sens, à travers un contrat moral, de ne pas empiéter sur les travaux des chercheurs ayant réalisés les enquêtes en question. Cet aspect limite certes notre champ d'investigation dans l'analyse du chômage, mais les données ont le mérite d'avoir été partagées, l'information étant rare et précieuse en Algérie.

1.2. L'échantillon de la wilaya de Tizi-Ouzou

Nous exploitons dans un second temps la base de données globale issue de l'enquête mixte menée à Tizi-Ouzou pour l'analyse des déterminants du chômage des jeunes. Les caractéristiques occupationnelles des individus enquêtés sont représentées dans le tableau 3.2. L'échantillon comprend un total de 2163 individus en âge de travailler (15-59 ans). La population active est estimée à 1294 individus comprenant 1022 occupés et 272 chômeurs. La population inactive est composée de 1109 individus dont 40,2% de femmes au foyer. Celles-ci représentent près de 60% des femmes inactives.

Tableau 3.2 – Répartition des individus selon le statut occupationnel et le genre

Catégories	Femme		Homme		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Échantillon global	1384	48,5	1467	51,5	2851	100
Population en âge de travailler (15-59 ans)	1064	37,2	1099	38,5	2163	75,7
Population active (1) + (2)	418	32,3	876	67,7	1294	100
Population occupées (15 ans et plus) (1)	281	21,7	741	57,3	1022	79,0
Employeurs et Indépendants	*41*		*263*		*304*	
Salariés permanents et non permanents	*234*		*465*		*699*	
Apprentis, aides familiaux et femmes partiellement occupées	*6*		*13*		*19*	
Population au chômage (15 ans et plus) (2)	137	10,6	135	10,4	272	21,0
Population inactive (15 ans et plus)	746	67,3	363	32,7	1109	100
Femmes au foyer	*446*	*59,8*	-	-	*446*	*40,2*
*Autres inactifs**	*300*	27,5	*363*	*32,7*	*663*	*59,8*
Principaux indicateurs du marché du travail						
Taux d'activité		39,3		78,9		59,8
Taux d'emploi		26,4		67,4		47,2
Taux de chômage		32,8		15,3		21,0

* Invalide, étudiant, retraité, pensionné, au service national, dispose d'un emploi qui débute plus tard

Source : construit par l'auteure, échantillon Tizi-Ouzou

L'accès à la base de données globale issue de l'enquête de Tizi-Ouzou nous permet par ailleurs de calculer les principaux indicateurs du marché du travail. Le taux d'activité de l'échantillon est de 59,8% pour un taux national de 42% en 2012 (ONS, 2013a). Le taux d'emploi (47,2%) est également supérieur au niveau national (37,4%, ONS, 2013a) de près de 10 points de pourcentage pour la même année d'enquête. Cette différence peut s'expliquer par le dynamisme économique relatif des communes enquêtées (3^{e} critère de sélection). En dépit de ce critère, le taux de chômage (21%) est presque deux fois plus important que ce que

révèlent les statistiques nationales pour cette même année (11%, ONS, 2013a). Ceci s'explique en partie par la méthodologie de recensement des chômeurs employée dans les trois enquêtes. Notons par ailleurs que ce taux est chargé par le poids du taux de chômage des femmes (32,8% contre 15,3% chez les hommes). Le taux de chômage des jeunes âgés entre 15 et 24 ans est quant à lui de 48,9%. Il convient de préciser que 89% des individus enquêtés sont des primo-demandeurs d'emploi (98% des 15-24 ans). Il aurait été intéressant là encore d'avoir accès aux indicateurs du marché du travail des deux autres enquêtes (Bejaia et Tlemcen) à des fins de comparaisons régionales.

2. Caractéristiques et typologie des jeunes chômeurs

L'échantillon de chômeurs a permis de dresser une typologie des jeunes demandeurs d'emploi construite à partir de variables qualitatives– en majorité – représentant les caractéristiques définitivement acquises par les actifs chômeurs. Mais avant de conduire l'analyse typologique, nous présentons les caractéristiques descriptives des effectifs de l'échantillon selon les régions concernées par l'enquête.

2.1. Caractéristiques descriptives de l'échantillon de chômeurs

L'échantillon des chômeurs correspond à 7 questions parmi les 65 que compte le questionnaire. Ces questions concernent les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi, à savoir le sexe, l'âge, le lien avec le chef de ménage, l'état matrimonial, le niveau d'instruction, la qualification professionnelle (formation/apprentissage achevé ; établissement ou atelier) et le statut occupationnel (non occupé ; en recherche d'emploi). Trois autres questions sont reconstituées par les enquêteurs à partir de la fiche d'identification des ménages. Il s'agit de la wilaya d'enquête, de la taille du ménage et du milieu de résidence. L'analyse de données a ainsi porté sur 9 variables descriptives (7 qualitatives et 2 quantitatives) pour un total de 31 modalités (*cf.* annexe 3.2). Le tri à plat des réponses aux questions par les individus en recherche d'emploi est présenté dans le tableau 3.3. L'échantillon est constitué pour plus de la moitié (54%) des demandeurs d'emploi issus du sous-échantillon de Bejaia, près d'un tiers (31%) des chômeurs de celui de Tizi-Ouzou et en dernière position des actifs chômeurs du sous-échantillon de Tlemcen (15%).

Le tableau ci-dessous fait ressortir une prépondérance du chômage juvénile. La part des 15-24 ans et des moins de 30 ans représentent respectivement 33% et 68% de l'échantillon global. Il y a lieu de noter que dans la région de Tlemcen le clivage jeune/adulte est particulièrement prononcé : 96% des demandeurs d'emplois se situeraient dans la tranche d'âge allant de 15 à 30 ans. Ce qui peut s'expliquer – partiellement – par la concentration des opportunités d'emploi davantage au centre du pays (Bejaia et Tizi-Ouzou) où les jeunes ont plus de chances d'accéder au marché du travail. Les femmes sont plus représentées (53%) que les hommes (47%) dans toutes les régions concernées par l'enquête. Nous notons par ailleurs que les célibataires sont nettement plus présents parmi les chômeurs avec une proportion de plus de 83% contre 15% chez les personnes mariées. Pour ce qui est du niveau d'instruction, les actifs de niveau supérieur constituent plus de 30% des demandeurs d'emploi contre 11.8% et 23% pour les niveaux primaire et secondaire respectivement. Enfin, les données des trois enquêtes montrent un chômage urbain trois fois plus élevé (75%) que dans le monde rural (25%).

Tableau 3.3 – Caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi par région

	Bejaia		Tizi-Ouzou		Tlemcen		Echantillon total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Demandeurs d'emploi	467	53,7	272	31,3	131	15	870	100
Sexe								
Féminin	247	52,9	137	50,4	74	56,5	458	52,6
Masculin	220	47,1	135	49,6	57	43,5	412	47,4
Tranches d'âge								
15-24	141	30,2	86	31,6	60	45,8	287	33,0
25-29	147	31,5	98	36,0	62	47,3	307	35,3
30-34	79	16,9	62	22,8	5	3,8	146	16,8
35-44	77	16,5	21	7,8	3	2,3	101	11,6
45-54	18	3,8	2	0,7	1	0,8	21	2,4
55-64	5	1,1	3	1,1	0	0,0	8	0,9
Étatmatrimonial								
Marié	73	15,6	43	15,8	15	11,5	131	15,1
Célibataire	387	82,9	226	83,1	111	84,7	724	83,2
Autre (divorcé, veuf, séparé)	7	1,5	3	1,1	5	3,8	15	1,7
Niveau instruction								
Aucun	9	1,9	3	1,1	2	1,5	14	1,6
Primaire	82	17,6	20	7,4	1	0,8	103	11,8
Moyen	180	38,5	84	30,9	20	15,3	284	32,6
Secondaire	93	19,9	68	25	41	31,3	202	23,2
Supérieur	103	22,1	97	35,7	67	51,1	267	30,7
Qualification								
Avec	154	33	116	42,6	26	19,8	296	34
Sans	313	77	156	57,4	105	80,2	574	66
Milieu de résidence								
Urbain	370	79.2	167	61,4	111	84,7	648	74,5
Rural	97	20.8	105	38,6	20	15,3	222	25,5

Source : nos calculs à partir des sous-échantillons de chômeurs (Bejaia, Tizi-Ouzou et Tlemcen)

2.2. Typologie des demandeurs d'emploi enquêtés

Pour caractériser les groupes de chômeurs en vue de créer une typologie, nous suivons deux principales étapes. Dans la première étape, nous réalisons l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM) sur les caractéristiques individuelles des chômeurs. Dans la seconde, nous utilisons les dimensions significatives de l'ACM pour réaliser la Classification Ascendante Hiérarchique (CAH). Le but de cette classification est de pouvoir regrouper les chômeurs en différentes classes selon leur proximité. Une ultime étape consiste à confronter les profils obtenus des jeunes demandeurs d'emploi (15-24 ans) et des adultes (≥ 25 ans).

2.2.1. L'Analyse des Correspondances Multiples (ACM)

L'Analyse des Correspondances Multiples (ACM), est une méthode qui permet d'interpréter les correspondances observées entre plusieurs variables catégorielles. L'ACM convient dans ce sens au traitement de données d'enquêtes basées sur un questionnaire et dont les variables sont qualitatives– ou rendues qualitatives – (Ambapour, 2003 ; Martin, 2004 ; Baccini, 2010). Pour mettre en œuvre cette démarche, nous considérons les variables suivantes : le sexe, la situation matrimoniale, le niveau d'instruction, la qualification professionnelle, le groupe d'âge, le milieu de résidence, une variable binaire indiquant si l'individu est chef de ménage, la taille du ménage mais aussi la wilaya dans laquelle réside l'individu. Le tableau 3.4 ci-dessous fournit le sommaire sur l'ACM.

Tableau 3.4 – Sommaire ACM

Dimension	Alpha de Cronbach	Valeur propre (Eigen value)	Inertie	% of Variance
Dimension 1	0.535	1.908	0.212	21.195
Dimension 2	0.343	1.438	0.16	15.976
Dimension 3	0.313	1.386	0.154	15.395
Dimension 4	0.267	1.312	0.146	14.574
Total		6.043	0.671	

Source : réalisé par l'auteure, traitement SPSS

A l'issue de l'ACM, nous retenons quatre dimensions[72] (celles des axes factoriels ayant les valeurs propres supérieures à 1) représentent plus de 67% de la variance totale. Le tableau 3.5 ci-dessous fournit les mesures de discriminations[73] des chômeurs en fonction des quatre dimensions dégagées à l'aide de l'ACM. Une discrimination plus élevée indique une corrélation plus forte alors qu'une discrimination faible indique une faible corrélation. Une variable est bien représentée sur la dimension pour laquelle la mesure de la discrimination est plus élevée.

Tableau 3.5 – Mesure de discrimination sur les dimensions

	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4
Sexe	0.007	0.068	**0.116**	0.002
État matrimonial	**0.427**	0.179	0.068	0.018
Niveau instruction	0.198	**0.513**	0.19	0.193
Qualification professionnelle	0.002	0.042	0.101	**0.381**
Milieu	0.013	0.006	**0.32**	0.154
Groupes d'âge	**0.51**	0.231	0.086	0.014
Wilaya	0.19	0.158	0.089	**0.488**
Taille ménage	0.153	0.181	**0.372**	0.059
Chef ménage	**0.407**	0.06	0.044	0.002

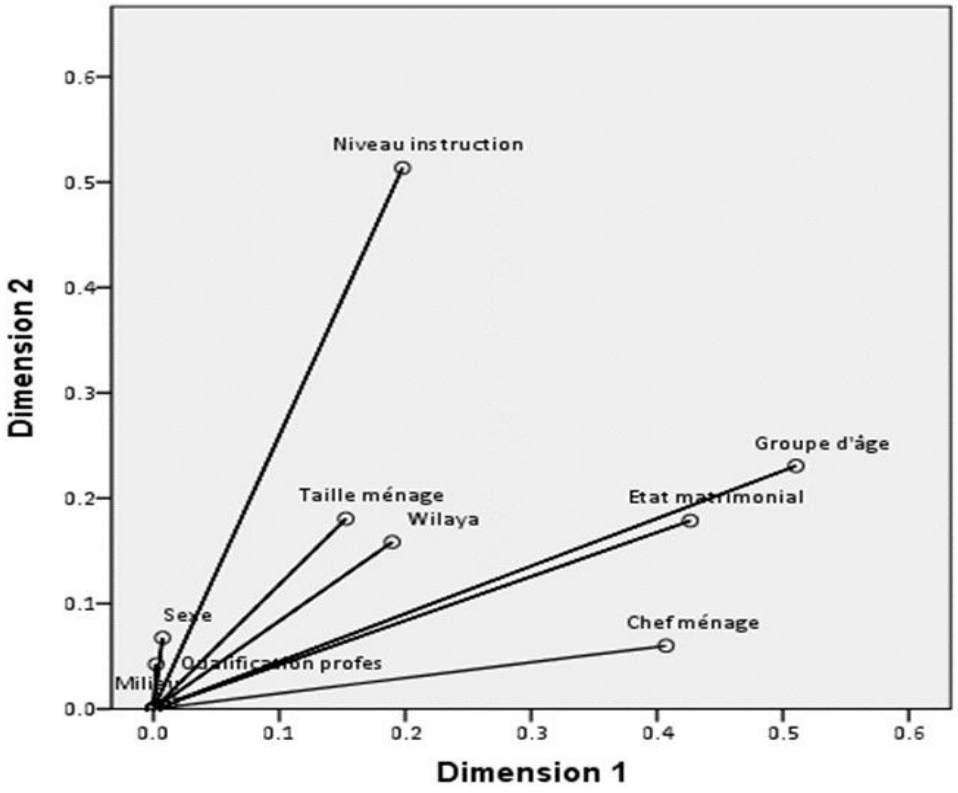
Source : réalisé par l'auteure, traitement SPSS

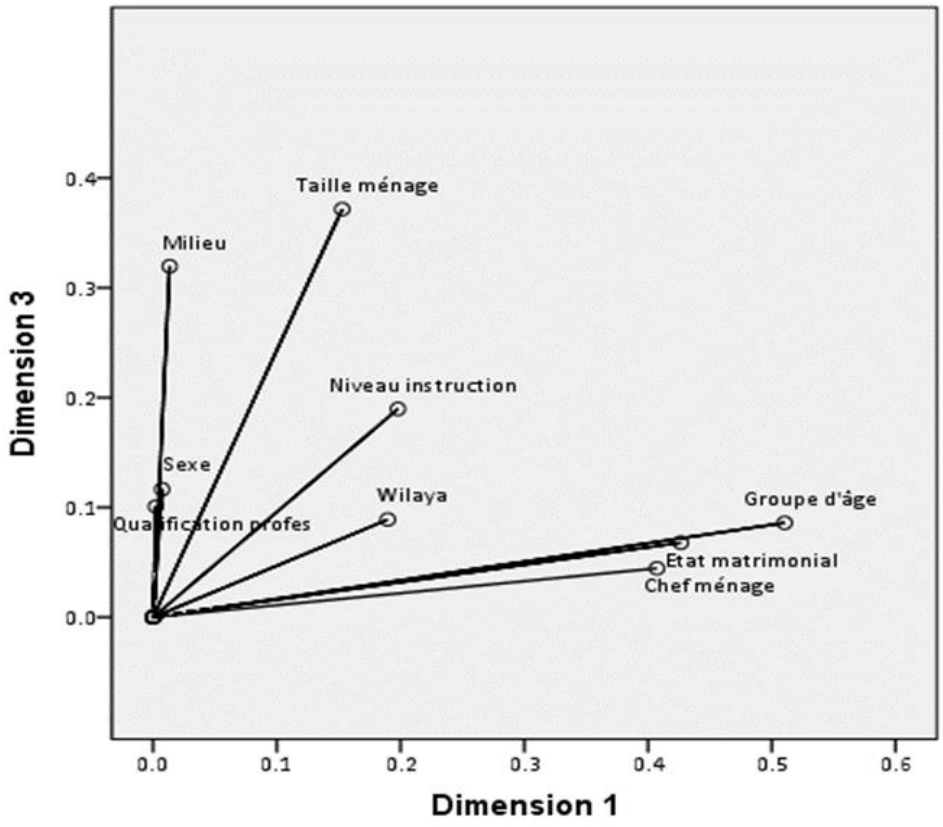
Comme on peut constater à partir de ce tableau, les variables fortement corrélées à la dimension 1 de l'ACM sont : l'état matrimonial, le groupe d'âge et le fait d'être chef de ménage. Compte tenu de cette forte corrélation, ces variables seront interprétées uniquement sur cette dimension. La variable niveau d'instruction est la seule variable mieux représentée sur la dimension 2 alors que sur la dimension 3 les variables à considérer sont le sexe, la taille du ménage et le milieu de résidence. Quant à la dimension 4, elle est formée essentiellement par la qualification professionnelle et la wilaya de résidence. La figure 3.1 permet une restitution visuelle des résultats de l'ACM en fournissant la représentation des variables et des modalités sur les quatre dimensions retenues.

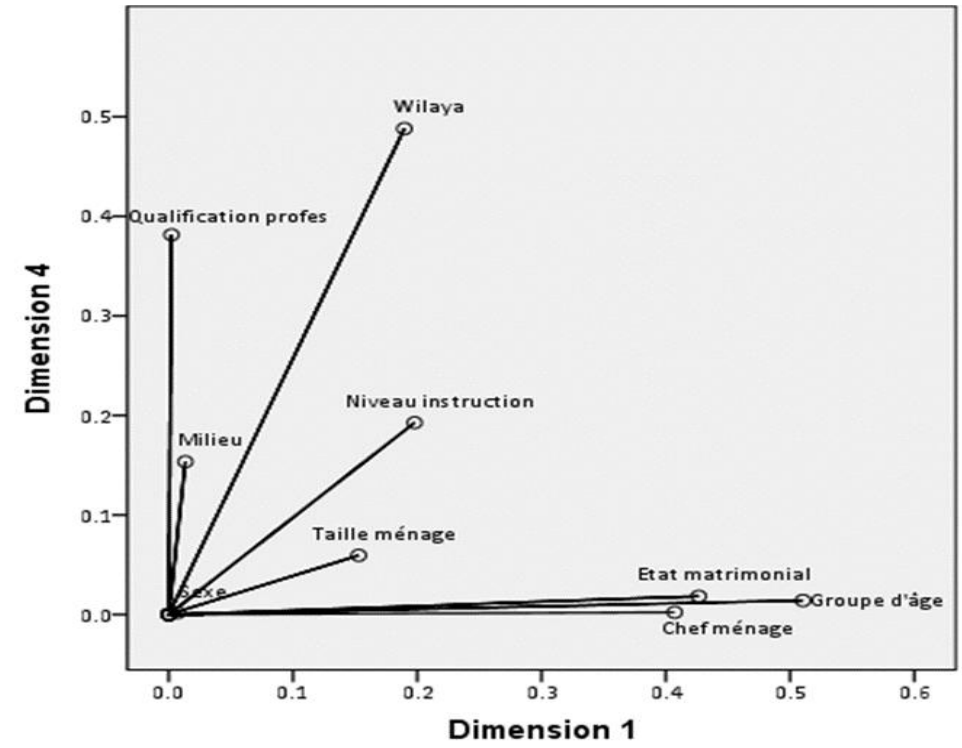
[72] Une dimension est un regroupement de plusieurs variables observées par la combinaison d'axes factoriels expliquant le mieux la variance.

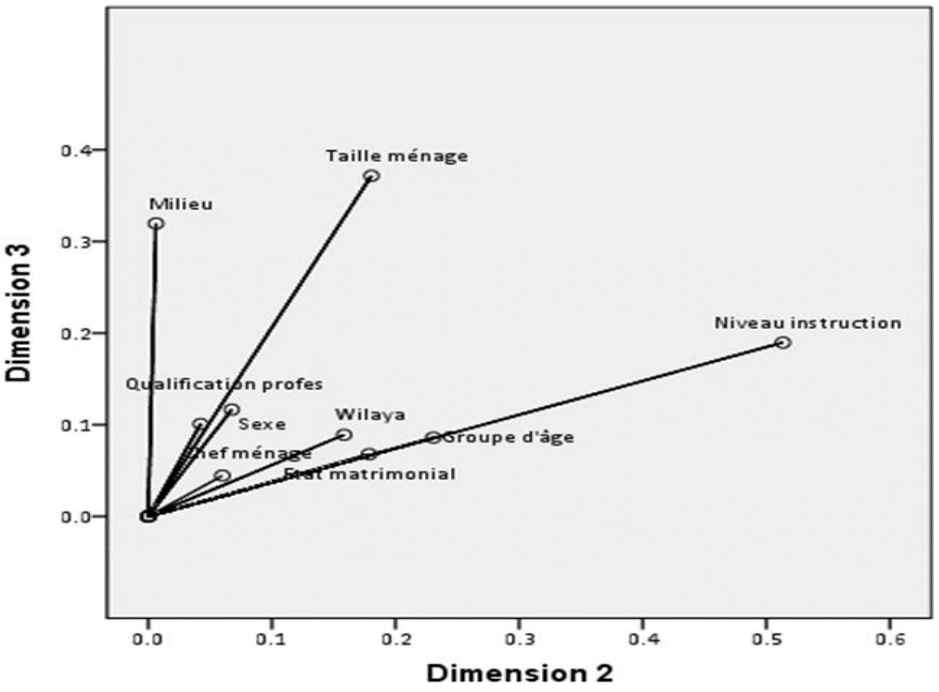
[73] Le terme « discrimination » est utilisé en statistiques de façon neutre dans la mesure de la corrélation entre les variables et les dimensions.

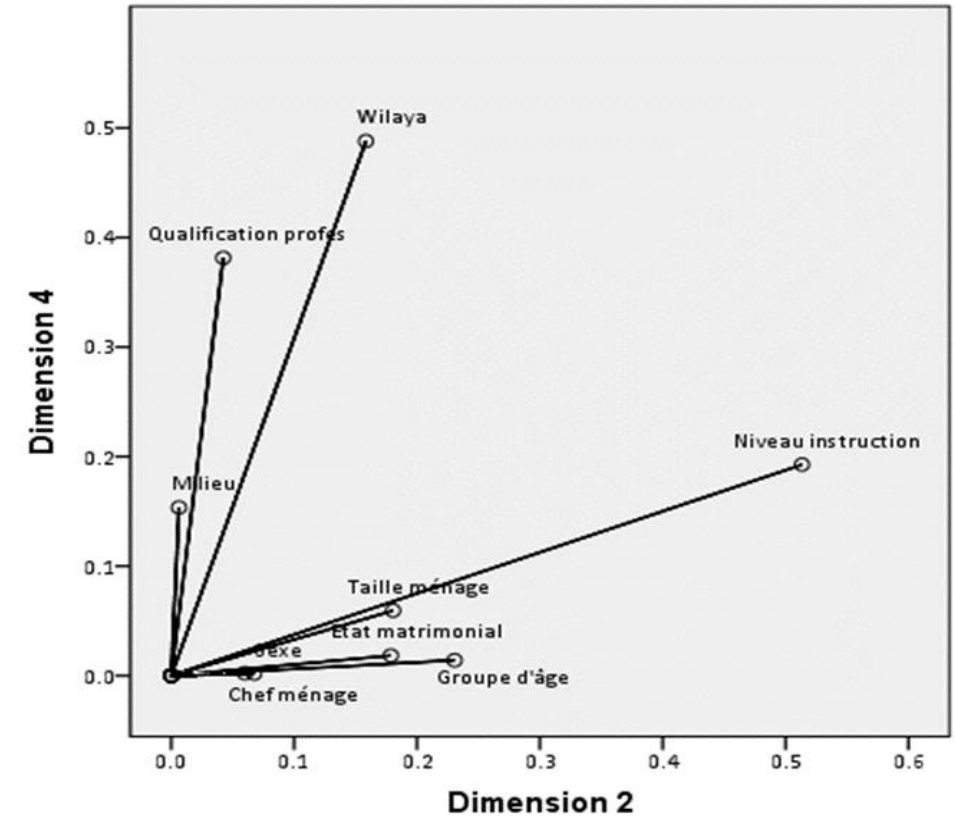
Figure 3.1 – Mesure de discrimination : représentation des variables

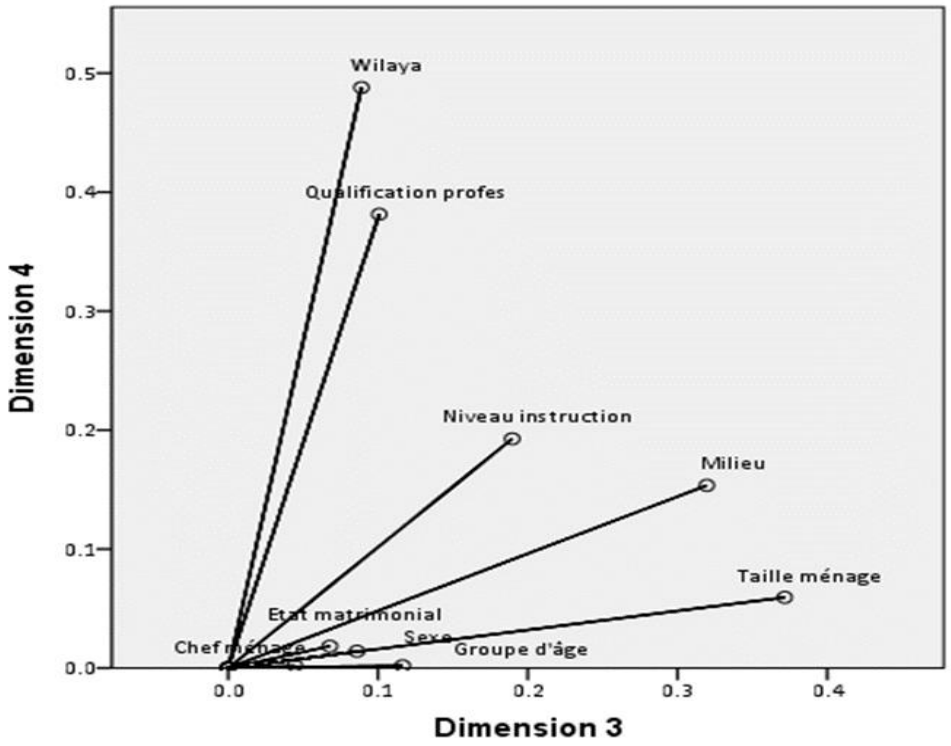





Wilaya
Qualification profes
Niveau instruction
Milieu
Taille ménage
Etat matrimonial
Sexe
Groupe d'âge
Chef ménage
Dimension 4
Dimension 1
0.0
0.1
0.2
0.3
0.4
0.5
0.6


Taille ménage
Milieu
Niveau instruction
Qualification profes
Wilaya
Sexe
Groupe d'âge
Chef ménage
Etat matrimonial
Dimension 3
Dimension 2
0.0
0.1
0.2
0.3
0.4
0.5
0.6





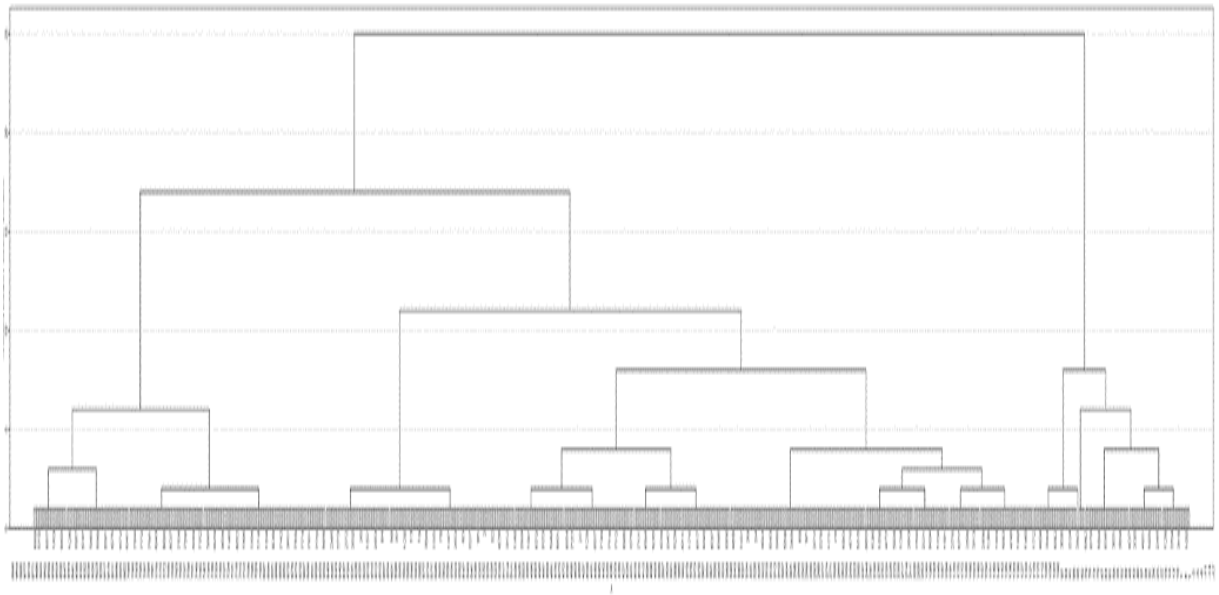
2.2.2. La Classification Ascendante Hiérarchique (CAH)

Après avoir rapproché dans l'espace les individus similaires à travers l'ACM, la seconde étape du processus consiste à réaliser une Classification Ascendante Hiérarchique (CAH). La CAH permet de réaliser des regroupements en classes homogènes d'un ensemble d'individus. Le regroupement d'individus similaires est nommé *cluster*. La CAH constitue la méthode la

plus élaborée des méthodes de classification (Ambapour, 2003). Elle permet d'épurer une partie de l'information inutile. En effet, en réalisant une classification à l'issue d'une analyse factorielle, notre étude s'établit sur la partie structurée des données uniquement, ce qui donne en général de meilleures partitions (Méla, 2007).

En utilisant les quatre dimensions de l'ACM, nous réalisons la CAH afin d'identifier des clusters parmi les chômeurs. Pour ce faire, nous définissons les critères de proximité en utilisant la méthode la plus courante : celle de Ward (1963). Elle consiste à réunir les deux clusters dont le regroupement fera le moins baisser l'inertie interclasse. Cette méthode de classification est basée sur la distance euclidienne entre les individus. Celle-ci est calculée à travers les coordonnées des individus sur les quatre dimensions issues de l'ACM. Le principe de la méthode de Ward repose sur des agrégations successives des individus jusqu'à réunion en une seule classe constituant la dernière partition. La figure 3.2 illustre le dendrogramme (ou arbre hiérarchique) réalisé à partir de cet algorithme de classification ascendante.

Figure 3.2 – Dendrogramme Classification Ascendante Hiérarchique (Ward)



Source : réalisé par l'auteure, traitement SPSS

Typologie réalisée sur l'échantillon total (870 chômeurs)

L'analyse du dendrogramme permet de retenir trois principaux clusters. Le premier cluster est constitué de 247 individus (28,4% des chômeurs), le deuxième de 493 individus (56,7% de des chômeurs) et le troisième de 130 individus (14,9% des chômeurs). Des tests de comparaison sont ensuite menés entre ces trois clusters afin d'apprécier la pertinence de la classification. Le tableau 3.6 présente de façon comparative les caractéristiques individuelles des chômeurs sur les trois clusters. Ces statistiques sont appuyées par des tests de Chi2 pour tester la significativité statistique des différences entre les trois clusters.

D'abord, on constate que le cluster 1 et 3 sont composés à majorité de femmes (66,8% et 60,8% respectivement) alors que le cluster 2 est composé à majorité d'hommes (56,6%).

Tableau 3.6 – Répartition des clusters (ensemble de l'échantillon)

Variables	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Ensemble	Chi2	P-value
Sexe (%)						
Homme	33.20	56.59	39.23	47.36		
Femme	66.80	43.41	60.77	52.64		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	40.17	0.000
***Groupe d'âge** (%)*						
15-24 ans	41.30	35.70	6.92	32.99		
25-30 ans	53.04	39.15	26.15	41.15		
>30 ans	5.67	25.15	66.92	25.86		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	Fisher exact test	0.000
État matrimonial (%)						
Marié (e)	1.62	2.23	89.23	15.06		
Célibataire	97.57	96.55	10.00	83.91		
Divorcé (e)	0.40	1.22	0.00	0.80		
Veuf (ve)	0.00	0.00	0.77	0.11		
Séparé (e)	0.40	0.00	0.00	0.11		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	Fisher exact test	0.000
Niveau instruction (%)						
Aucun niveau	0.40	1.42	4.62	1.61		
Primaire	0.81	16.63	14.62	11.84		
Moyen	14.57	43.61	25.38	32.64		
Secondaire	29.55	18.86	27.69	23.22		
Supérieur	54.66	19.47	27.69	30.69		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	Fisher exact test	0.000
Qualification professionnelle (%)						
Non qualifié	83.00	57.20	66.15	65.86		
Qualifié	17.00	42.80	33.85	34.14		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	48.7	0.000
Chef ménage (%)						
Non	100.00	100.00	68.64	95.75		
Oui	0.00	0.00	31.36	4.25		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	Fisher exact test	0.000
Milieu de résidence (%)						
Rural	6.88	33.06	32.31	25.52		
Urbain	93.12	66.94	67.69	74.48		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	63.05	0.000
Wilaya (%)						
Bejaia	58.46	32.27	72.03	53.68		
Tizi-Ouzou	36.84	20.00	27.12	31.26		
Tlemcen	4.70	47.73	0.85	15.06		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	Fisher exact test	0.000
					ANOVA	P-value
Age Moyenne	25.27	27.52	35.88	28.13	123.583	0.000
(Écart-type)	(3.74)	(6.5)	(9.18)	(7.21)		
Taille ménage Moyenne	6.26	7.19	6.98	6.9	9.698	0.000
(Écart-type)	(1.96)	(2.58)	(4.19)	(2.76)		
Nombre d'observations	247	493	130	870		

Fisher exact test lorsque la proportion dans une des cellules du tableau de contingence est inférieure à 5%
Source : réalisé par l'auteure, traitement SPSS

Les résultats du test de Chi2 montrent que le pourcentage d'hommes et de femmes est significativement différent entre les trois clusters (P-value< 0,01).

En considérant le critère d'âge, les clusters 1 et 2 sont majoritairement constitués de chômeurs âgés entre 25 et 30 ans alors que le cluster 3 est constitué principalement des chômeurs de

plus de 30 ans. Les jeunes âgées entre 15 et 24 ans sont davantage présents dans les clusters 1 et 2 (41,3% et 35,7% respectivement).
S'agissant de la situation matrimoniale, les clusters 1 et 2 sont en majorité des célibataires (97,6% et 96,6% respectivement). En revanche, 89% des chômeurs constituant le cluster 3 sont mariés.
Quant au niveau d'instruction, plus de la moitié (54,7%) des individus du cluster 1 dispose d'un niveau d'éducation supérieur. Le cluster 2 est dominé par les individus de niveau d'éducation moyen alors que le cluster 3 semble être relativement homogène entre le niveau d'éducation moyen, secondaire et supérieur. Les proportions correspondant à chacun des niveaux affichent 25,4%, 27,7% et 27,7% respectivement.
Pour ce qui concerne le niveau de qualification, le taux de qualification est plus élevé dans le cluster 2 que dans les deux autres clusters. En effet, le pourcentage de chômeurs disposant d'une qualification professionnelle dans le cluster 2 est de 42,8% alors que ces proportions dans le cluster 1 et 3 sont respectivement de 17% et 33,8%.
Par ailleurs, plus d'un tiers des individus du cluster 3 ont le statut de chef de ménage alors qu'aucun individu des clusters 1 et 2 ne l'est.
Concernant le milieu de résidence, la majorité des demandeurs d'emploi dans chacun des trois clusters vit en milieu urbain. Toutefois, le pourcentage de chômeurs vivant en milieu rural est plus élevé dans les clusters 2 (33,1%) et 3 (32,3%) relativement au cluster 1 (6,9%).
En tenant compte de toutes ces descriptions, il est possible de mettre en évidence une typologie en trois catégories. La première catégorie de chômeurs est constituée de femmes célibataires âgées entre 25 et 30 ans de niveau d'éducation supérieur vivant en milieu urbain. La deuxième catégorie de demandeurs d'emploi est représentée par des hommes célibataires de niveau d'éducation moyen vivant en milieu urbain. Enfin, la troisième catégorie est dominée par des femmes âgées de plus de 30 ans, mariées et disposant d'un niveau d'éducation au moins égal au niveau moyen et vivant en milieu urbain. Elles résident majoritairement dans la wilaya de Bejaia, étant le sous-échantillon le plus important de la base de données exploitée.

2.2.3. Confrontation des typologies des jeunes demandeurs d'emploi et des adultes

Nous poursuivons l'analyse typologique en faisant une distinction à présent entre les jeunes chômeurs (15-24 ans) et les demandeurs d'emploi adultes (≥ 25 ans). A cet effet, nous réalisons une typologie sur chacun de ces deux groupes.

Typologie réalisée sur l'échantillon des jeunes (645 chômeurs)

Du tableau 3.7, il est possible de distinguer trois clusters parmi les jeunes demandeurs d'emploi. Le premier est constitué majoritairement de jeunes femmes (65%) célibataires (78%), de niveau d'instruction supérieur (60%), ne disposant pas de qualification professionnelle (89%), résidant en milieu urbain (93%). Aucun chef de ménage ne ressort de ce premier cluster. Le deuxième est plus homogène en termes de genre (51% de jeunes femmes et 49% de jeunes hommes) et regroupe des célibataires (96%) de niveau d'instruction moyen (51%) et primaire (38%) résidant en milieu urbain (76%). Le troisième cluster présente globalement les mêmes caractéristiques hormis la répartition selon le niveau de capital humain : les chômeurs semblent partagés entre le niveau moyen (39%), secondaire

(29%) et supérieur (31%) et disposent d'une qualification professionnelle pour près de 59% d'entre eux contrairement aux deux autres clusters.

Tableau 3.7 – Typologie des jeunes demandeurs d'emploi

Variables	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Ensemble	Chi2	P-value
Sexe (%)						
Homme	34.65	49.11	52.55	46.05		
Femme	65.35	50.89	47.45	53.95		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	15.87	0.000
État matrimonial (%)						
Marié (e)	20.79	3.55	1.46	8.06		
Célibataire	78.22	96.45	97.81	91.32		
Divorcé (e)	0.99	0.00	0.73	0.62		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	--	0.000
Niveau instruction (%)						
Aucun niveau	0.00	2.96	0.00	0.78		
Primaire	0.50	38.46	1.09	10.70		
Moyen	4.95	50.89	39.05	31.47		
Secondaire	30.20	0.00	29.20	21.86		
Supérieur	64.36	7.69	30.66	35.19		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	--	0.000
Qualification professionnelle (%)						
Non qualifié	89.11	84.02	41.24	67.44		
Qualifié	10.89	15.98	58.76	32.56		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	150.01	0.000
Chef ménage (%)						
Non	100.00	97.04	100.00	99.22		
Oui	0.00	2.96	0.00	0.78		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	--	0.769
Milieu de résidence (%)						
Rural	6.93	24.26	37.96	24.65		
Urbain	93.07	75.74	62.04	75.35		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	60.28	0.000
Wilaya (%)						
Bejaia	37.62	91.72	31.39	49.15		
Tizi-Ouzou	9.90	7.69	62.41	31.63		
Tlemcen	52.48	0.59	6.20	19.22		
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	--	
					ANOVA	P-value
Age Moyenne	25.34	24.39	24.57	24.76	4.753	0.009
(Écart-type)	(2.59)	(3.77)	(3.33)	(3.27)		
Taille ménage Moyenne	5.98	7.13	7.06	6.74	15.937	0.000
(Écart-type)	(2.03)	(2.77)	(2.21)	(2.37)		
Nombre d'observations	202	169	274	645		

Fisher exact test lorsque la proportion dans une des cellules est inférieure à 5%
Source : réalisé par l'auteure, traitement SPSS

Concernant la wilaya de résidence, chaque région enquêtée est surreprésentée dans un des trois clusters à hauteur de 52% (Tlemcen), 62% (Tizi-Ouzou) et 91% (Bejaia) respectivement. En définitive, il ressort de la typologie d'ensemble (*cf*. tableau 3.7, colonne 5 « Ensemble ») que les jeunes chômeurs sont des femmes légèrement plus nombreuses que les hommes, célibataires, de niveau d'instruction supérieur ou moyen, sans qualification professionnelle, résidant en milieu urbain et n'ayant pas de famille à charge. L'absence de responsabilités familiales et le statut de célibataire étant des caractéristiques propres aux catégories d'âge les

plus jeunes. Ces résultats rejoignent les statistiques officielles présentées précédemment (*cf.* chapitre 2).

Typologie réalisée sur l'échantillon des adultes (225 chômeurs)

S'agissant des chômeurs adultes (tableau 3.8), ils présentent une structure différente à travers les deux clusters dégagés. Le premier est légèrement surreprésenté par des femmes (52%). Les personnes mariées sont davantage présentes (25%) relativement à la typologie des jeunes. Le niveau d'instruction qui ressort est le niveau moyen (37%) suivi du secondaire (30%) et enfin le supérieur (20%). Le reste (13%) rassemble les personnes sans aucune instruction et celles disposant d'un niveau primaire. Les chômeurs qualifiés sont cependant plus présents (41%) dans ce cluster.

Tableau 3.8 – Typologie des demandeurs d'emploi adultes

Variables	Cluster 1	Cluster 2	Ensemble	Chi2	P-value
Sexe (%)					
Homme	48.37	63.41	51.11		
Femme	51.63	36.59	48.89		
Total	100.00	100.00	100.00	3.037	0.087
État matrimonial (%)					
Marié (e)	25.00	80.49	35.11		
Célibataire	72.83	17.07	62.67		
Divorcé (e)	1.63	0.00	1.33		
Veuf (ve)	0.00	2.44	0.44		
Séparé (e)	0.54	0.00	0.44		
Total	100.00	100.00	100.00	--	0.000
Niveau instruction (%)					
Aucun niveau	4.35	2.44	4.00		
Primaire	8.70	43.90	15.11		
Moyen	36.96	31.71	36.00		
Secondaire	29.89	14.63	27.11		
Supérieur	20.11	7.32	17.78		
Total	100.00	100.00	100.00	--	0.000
Qualification professionnelle (%)					
Non qualifié	59.24	70.73	61.33		
Qualifié	40.76	29.27	38.67		
Total	100.00	100.00	100.00	1.867	0.215
Chef ménage (%)					
Non	98.91	26.83	85.78		
Oui	1.09	73.17	14.22		
Total	100.00	100.00	100.00	--	0.000
Milieu de résidence (%)					
Rural	27.72	29.27	28.00		
Urbain	72.28	70.73	72.00		
Total	100.00	100.00	100.00	0.040	0.849
Wilaya (%)					
Bejaia	63.04	82.93	66.67		
Tizi-Ouzou	33.15	17.07	30.22		
Tlemcen	3.80	0.00	3.11		
Total	100.00	100.00	100.00	--	0.053
				ANOVA	P-value
Age Moyenne (Écart-type)	36.52 (5.7)	43.39 (7.92)	37.77 (6.69)	41.775	0.000
Taille ménage Moyenne (Écart-type)	7.5 (3.04)	6.71 (5.54)	7.36 (3.63)	1.608	0.206
Nombre d'observations	184	41	225		

Fisher exact test lorsque la proportion dans la cellule est inférieure à 5%

Source : réalisé par l'auteure, traitement SPSS

Pour ce qui est du second sous-groupe, il rassemble des hommes en majorité (63%), mariés (80%), peu instruits mais disposant d'une qualification professionnelle pour la plupart d'entre eux (73%). Ils résident principalement au niveau des milieux urbains (71%) de la wilaya de Bejaia (83%). Notons par ailleurs que le test Chi2 ne fait pas ressortir de différences significatives entre les pourcentages relatifs à la qualification et le milieu de résidence pour les deux clusters considérés contrairement aux typologies précédentes.

La confrontation des typologies réalisées selon l'âge des demandeurs d'emploi relève du clivage présent entre les jeunes chômeurs et les adultes, notamment au regard du genre et du niveau de capital humain. La partie qui suit examine plus en détail ces deux critères.

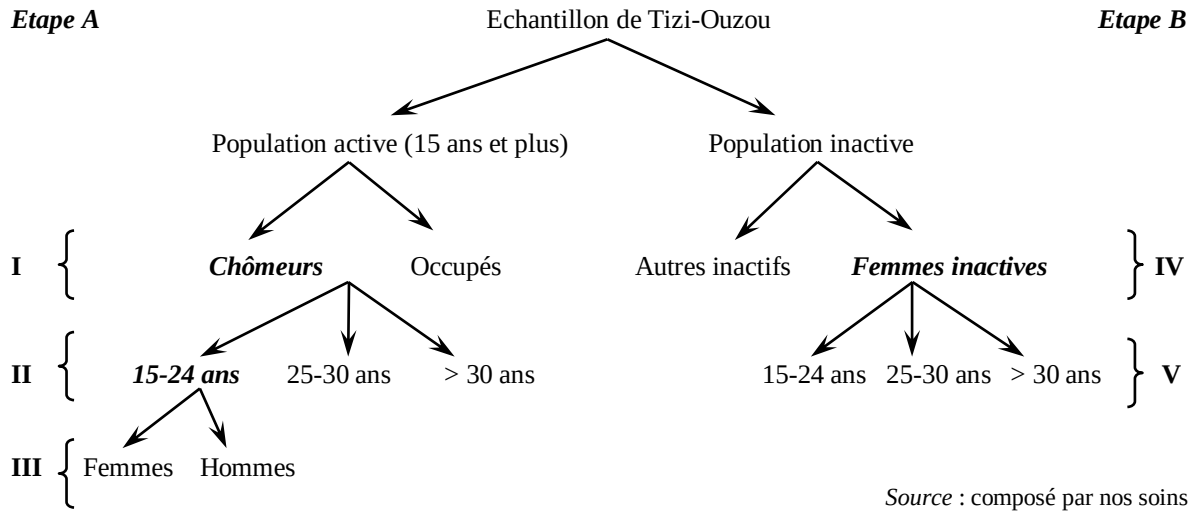
3. Les déterminants du chômage des jeunes

3.1. Identification des données et étapes de réalisation de l'étude

Les déterminants du chômage juvénile restent peu connus en Algérie. Il s'agit pourtant d'une question primordiale dans le cadre de la mise en œuvre des politiques publiques idoines visant les segments les plus vulnérables de la population active. Comme le montre la typologie réalisée sur les jeunes chômeurs, les caractéristiques individuelles jouent un rôle dans la composition structurelle du chômage et par conséquent dans les niveaux de chômage par catégories d'actifs. Le but de cette analyse est de déterminer l'influence de ces caractéristiques sur les probabilités d'être au chômage en particulier chez les jeunes. Cela va nous permettre de vérifier l'hypothèse selon laquelle l'âge, le genre et le niveau d'instruction opèrent simultanément dans la configuration du chômage. L'échantillon exploité est celui issu de l'enquête de Tizi-Ouzou. Nous retenons la catégorie de la population active comprenant 1294 individus dont 272 chômeurs et 1022 actifs occupés. Le nombre de variables de l'échantillon est de 11 pour un total de 43 modalités (*cf.* annexe 3.3). Afin de conduire cette étude, nous réalisons une régression logistique binaire (*cf.* encadré 3.1) dans laquelle la variable dépendante est dichotomique qui prend « 1 » lorsque l'individu déclare être en recherche d'emploi et « 0 » s'il déclare être en emploi.

Pour ce qui concerne les variables explicatives, nous considérons notamment le sexe, l'âge, le statut matrimonial, le niveau d'instruction, la qualification professionnelle, le fait d'être chef de ménage, la taille du ménage et le milieu de résidence. La plupart des variables étant de nature qualitative, nous les transformons en variables binaires afin de pouvoir les introduire dans les régressions et ainsi mesurer les effets de certaines modalités par rapport aux modalités de référence. Il est à noter que nous nous intéressons dans cette partie uniquement à la probabilité d'être chômeur. Nous considérons dans un premier temps l'effet des caractéristiques sociodémographiques sur le risque de chômage avant d'appréhender la question du niveau de capital humain (niveau d'instruction et qualification professionnelle) pour les catégories d'âge les plus jeunes notamment (figure 3.3, étape A).

Figure 3.3 – Etapes de réalisation de l'analyse de l'échantillon de Tizi-Ouzou



Source : composé par nos soins

Encadré 3.1 – Présentation du modèle de régression logistique

La régression logistique est une technique de modélisation économétrique permettant de prédire les valeurs d'une variable qualitative, le plus souvent binaire (variable à prédire, variable expliquée) à partir d'un ensemble de variables *X* quantitatives ou qualitatives (variables prédictives, variables explicatives) (Lebart*et al.*, 2000). Le principe du modèle de la régression logistique est de relier la (non) survenance d'un événement au niveau de ces dernières en élaborant un modèle de prédiction.

L'intérêt majeur de cette méthode est d'évaluer la force de l'association entre chaque variable indépendante et la variable dépendante, en tenant compte de l'influence des autres variables intégrées dans le modèle.

Dans le cadre de la régression logistique binaire, la variable *Y* prend deux modalités possibles {1,0}.

Le modèle Logit s'écrit alors comme suit :

$$\Pr(Y_i = 1 \mid \mathrm{x_i}) = \mathrm{F}(\mathrm{x_i}'\beta)$$

avec

Y_i : variable dépendante. Dans le cas présent : $Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si l'individu } i \text{ est chômeur} \\ 0 & \text{si l'individu } i \text{ est occupé} \end{cases}$

F : fonction de répartition de la loi logistique

$\mathrm{x_i}$: variables explicatives

β : ensemble des paramètres à estimer

La méthode généralement adoptée pour l'estimation des paramètres est celle du maximum de vraisemblance. L'évaluation répond par la suite à une série de tests statistiques dans le but de vérifier la significativité du modèle et la pertinence des variables (Leblanc *et al.*, 2000 ; Rakotomalala, 2015).

Source : réalisé par l'auteure

3.2. Résultats et interprétation

3.2.1. L'effet « caractéristiques sociodémographiques »

Afin d'étudier l'influence des caractéristiques sociodémographiques sur la probabilité de chômage, nous effectuons dans un premier temps la régression logistique sur l'échantillon total des actifs tout en veillant à distinguer les classes d'âge (figure 3.3, étape A, phase I). Dans un deuxième temps, nous appliquons trois modèles Logit aux sous-échantillons des 15-24 ans, puis des 25-30 ans et enfin des plus de 30 ans. Cette distinction permet ainsi d'analyser la probabilité de chômage selon les tranches d'âge (figure 3.3, étape A, phase II).

Nous réalisons enfin deux régressions logistiques selon le genre des actifs au sous-échantillon des jeunes (15-24 ans) uniquement (figure 3.3, étape A, phase III).
Les tableaux 3.9, 3.10 et 3.11 présentent les résultats issus de ces estimations. La première colonne fournit les coefficients obtenus sur chaque variable incluse dans la régression. La colonne SE donne l'écart-type estimé des coefficients. La colonne Wald renseigne la statistique du test de significativité lié au coefficient estimé. La p-value est la probabilité critique associée à ce test. La valeur de la p-value est comparée aux seuils critiques de 1%, 5% ou 10% pour déterminer le seuil de significativité statistique de la variable en question. Il convient de signaler que dans la régression logistique, les coefficients n'ont pas d'interprétation directe ; seuls les signes sont interprétables. Lorsque le coefficient est positif sur une variable, cela signifie que cette variable favorise la probabilité de chômage. En revanche lorsque le coefficient est négatif, la variable exerce une influence négative sur la probabilité de chômage. Toutefois, le grand avantage du modèle Logit sur d'autres modèles, tels que le modèle Probit, c'est qu'il permet de calculer les Odds-Ratios[74] (OR). Les OR sont présentés dans la dernière colonne du tableau.

Régression logistique sur l'échantillon total (figure 3.3, étape A, phase I)
Le pouvoir prédictif du modèle est élevé (taux de prédiction = 0,811) ; il prédit la probabilité d'être au chômage dans 81,1% des cas. Le Chi-2 correspondant au modèle vaut 299,48 et il est significatif au seuil de 1% (p-value = 0,000). La probabilité de chômage est plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Le coefficient associé à cette variable est positif et significatif au seuil de 1%. L'Odds-Ratio est égal à 2,257, ce qui signifie qu'une femme a 2,3 fois plus de risque de se retrouver au chômage qu'un homme. Nos résultats rejoignent ceux d'une modélisation logistique réalisée sur l'échantillon global de Bejaia révélant que les hommes ont plus de chances d'être en emploi (salarié formel et informel ; indépendant) relativement aux femmes (Bellache *et al.*, 2014).
S'agissant de l'âge des actifs, on constate que les individus âgés entre 25 et 30 ans ainsi que ceux de plus de 30 ans connaissent moins le chômage que ceux âgés entre 15 et 24 ans (classe d'âge de référence). Ce résultat est significatif au seuil de 1%. Cette comparaison entre les classes d'âges tend donc à suggérer que les jeunes (15-24 ans) sont plus exposés au risque d'être chômeurs relativement aux autres groupes d'âge. Lassassi et Hammouda (2012b) parviennent aux mêmes résultats à travers une régression logistique appliquée à un échantillon d'actifs issu de l'enquête emploi auprès des ménages réalisée par l'ONS en 2005.
Nos résultats indiquent par ailleurs que les célibataires ont plus de probabilité d'être au chômage que les personnes mariées (significatif au seuil de 1%). L'état matrimonial influe donc sur les probabilités de chômage. Notre étude révèle en outre que les chefs de ménage, qui sont majoritairement des hommes (95% de l'échantillon), ont plus de chances d'être occupés que les autres membres de la famille. Ceci peut s'expliquer –en partie– par un chômage volontaire des individus que ne prennent pas en charge une famille, ce qui constitue le résultat d'un choix rationnel de ces derniers. Le chômage volontaire tend ainsi à diminuer face à la prise de responsabilités familiales et la nécessité de subvenir à leurs besoins.

[74] Les OR, appelés également *rapports des chances* ou *rapports des cotes* (Leblanc *et al.*, 2000), permettent de mesurer plus explicitement les risques de survenue de l'évènement étudié qui représente ici le chômage. Lorsque l'OR est supérieur (inférieur) à 1, cela veut dire que le risque est plus élevé (faible) par rapport à cette variable. D'une manière générale, lorsque le coefficient est positif (négatif), l'OR sera supérieur (inférieur) à 1.

L'augmentation de la taille du ménage semble, en revanche favoriser significativement (au seuil de 5%) le chômage. Notons ici que la variable « taille ménage » est une variable ordinale comprise entre 1 et 14. On peut donc la traiter comme une échelle quantitative et l'inclure dans le modèle sans la transformer en variables binaires. La probabilité de chômage apparait également plus élevée en milieu urbain qu'en milieu rural (faiblement significatif au seuil de 10%) avec un OR égal à 1,319. Ce qui signifie que la probabilité qu'un individu résidant en milieu urbain soit au chômage est 1,3 fois plus élevée que pour un résidant en milieu rural.

Tableau 3.9 – Influence des caractéristiques sociodémographiques sur la probabilité de chômage

Variables explicatives	Coefficient	SE	Wald	P-value	Odds ratios
Sexe (réf. : homme)					
Femme	0.814***	0.175	21.592	0.000	2.257
Age (réf. : 15-24 ans)					
Age 25-30ans	-0.539***	0.205	6.88	0.009	0.583
Age plus de 30 ans	-1.37***	0.235	33.825	0.000	0.254
Statut matrimonial (réf. : célibataire)					
Marié	-0.718***	0.23	9.724	0.002	0.488
Autre (divorcé, séparé, veuf)	-1.605	1.079	2.215	0.137	0.201
Niveau instruction (réf. : aucun, primaire, moyen)					
Niveau secondaire	-0.094	0.204	0.211	0.646	0.91
Niveau supérieur	-0.359*	0.202	3.146	0.076	0.699
Qualification professionnelle (réf. : non)	-0.838***	0.16	27.372	0.000	0.432
Chef ménage (réf. : non)	-1.497***	0.437	11.736	0.001	0.224
Taille ménage	0.07**	0.033	4.565	0.033	1.072
Milieu urbain (réf. :rural)	0.273*	0.166	2.728	0.099	1.315
Constante	-0.428	0.348	1.515	0.218	0.652
Nombre d'observations=1294 ; Chi2=299.48 ; P>Chi2=0.000 ; taux de prédiction=0.811					

Seuils de significativité : *** 1% ; ** 5% ; * 10% ; Réf. : modalité de référence
Source : réalisé par l'auteure, traitement SPSS

L'analyse économétrique fait ressortir l'influence significative des variables sociodémographiques (genre, âge, statut matrimonial, milieu de résidence, taille du ménage et le fait d'être chef de famille) sur la probabilité d'être chômeur. Mais qu'en est-il pour les jeunes demandeurs d'emploi ?

Régressions logistiques selon les tranches d'âge (figure 3.3, étape A, phase II)

Afin d'évaluer l'incidence des caractéristiques individuelles dans le risque relatif de chômage chez les jeunes, nous mettons en œuvre la régression logistique sur la tranche d'âge des 15-24 ans que nous comparons aux régressions réalisées sur les autres groupes d'âge retenus, à savoir les 25-30 ans et les plus de 30 ans. La taille des trois sous-échantillons retenus est de 176, 365 et 753 actifs respectivement.

La qualité prédictive des modèles diminue avec l'âge des actifs ; le taux de prédiction est élevé pour les plus de 30 ans (91,6%) et moyen pour les 25-30 ans (68,8%) ainsi que les 15-24 ans (67%). Les trois modèles restent globalement significatifs aux seuils de 1%.

Les résultats repris dans le tableau 3.10 laissent apparaitre un risque de chômage féminin supérieur relativement au chômage masculin, toutes tranches d'âge confondues. Chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans, la probabilité qu'une femme se retrouve au chômage est presque deux fois plus élevée par rapport aux hommes de même classe d'âge (OR=1,8). Ce résultat est positif et faiblement significatif au seuil de 10%. Nous constatons par ailleurs que le risque

Tableau 3.10 – Régressions logistiques selon les classes d'âge (probabilité d'être au chômage)

Variables explicatives	Agés entre 15 et 24 ans					Agés entre 25 et 30 ans					Agés de plus de 30 ans				
	Coefficient	SE	Wald	P-value	OR	Coefficient	SE	Wald	P-value	OR	Coefficient	SE	Wald	P-value	OR
Sexe (réf. : homme)															
Femme	0.633*	0.372	2.891	0.089	1.883	0.771***	0.262	8.641	0.003	2.162	0.929***	0.317	8.596	0.003	2.532
Statut matrimonial (réf. : célibataire)															
Marié	-0.173	1.145	0.023	0.880	0.841	-0.146	0.35	0.173	0.678	0.865	-1.203***	0.328	13.467	0.000	0.3
Autre (divorcé, séparé, veuf)	--	--	--	--	--	-0.0004	0.0009	0.201	0.654	1.00	-1.862*	1.13	2.716	0.099	0.155
Niveau instruction (réf. : aucun, primaire, moyen)															
Niveau secondaire	0.876**	0.446	3.859	0.049	2.4	0.065	0.342	0.036	0.849	1.067	-0.756**	0.349	4.686	0.030	0.47
Niveau supérieur	-0.643	0.462	1.933	0.164	0.526	-0.081	0.307	0.069	0.793	0.923	-0.611*	0.345	3.138	0.076	0.543
Qualification (réf. : non)	-1.352***	0.344	15.415	0.000	0.259	-0.734***	0.247	8.857	0.003	0.48	-0.651**	0.288	5.119	0.024	0.522
Chef ménage (réf. : non)	--	--	--	--	--	-0.0004	0.0004	1.039	0.308	1.00	-1.122**	0.5	5.031	0.025	0.326
Taille ménage	0.095	0.082	1.327	0.249	1.099	0.05	0.049	1.03	0.310	1.051	0.077	0.055	1.947	0.163	1.08
Milieu urbain (réf. : rural)	0.115	0.354	0.106	0.745	1.122	0.329	0.248	1.764	0.184	1.39	0.232	0.3	0.6	0.439	1.261
Constant	-0.322	0.753	0.183	0.669	0.725	-1.13**	0.51	4.909	0.027	0.323	-1.515**	0.6	6.376	0.012	0.22
	Nombre d'observations=176 ; Chi2=31.424 ; P>Chi2=0.000 ; taux de prédiction=0.670					Nombre d'observations=365 ; Chi2=36.320 ; P>Chi2=0.000 ; taux de prédiction=0.688					Nombre d'observations=753 ; Chi2=83.640 ; P>Chi2=0.000 ; taux de prédiction=0.916				

Notes : -- Les coefficients des variables « divorcé, séparé, veuf » et « chef ménage » ne peuvent pas être identifiés pour le groupe d'âge 15-24 ans à cause du problème de colinéarité (i.e. aucun individu n'est divorcé, séparé ou veuf ni chef de ménage dans ce groupe) ; OR : Odds ratio ; Réf. : modalité de référence
Seuils de significativité : *** 1% ; ** 5% ; * 10%
Source : réalisé par l'auteure, traitement SPSS

relatif de chômage augmente à mesure que les femmes avancent dans l'âge. En effet la probabilité relative du chômage des femmes passe de 1,8 à 2,2 et 2,5 pour les 25-30 ans et les plus de 30 ans respectivement (fortement et faiblement significatifs aux seuils de 1% et 10%). Une récente étude menée sur un échantillon de femmes au niveau de la wilaya de Bejaia (Gherbi, 2014) révèle à l'inverse que la probabilité d'être chômeuse décroît lorsque les femmes avancent dans l'âge.

Il apparait par ailleurs que le chômage est plus élevé parmi les célibataires que dans les autres statuts (divorcé séparé, veuf) pour les individus âgés de plus de 30 ans uniquement ; un chômeur célibataire âgé de plus de 30 ans est 6,7 fois plus exposé au risque de chômage qu'un individu marié de même catégorie d'âge (négatifs, fortement et faiblement significatifs aux seuils de 1% et 10% respectivement).

S'agissant du chef de famille, le coefficient associé à cette variable est négatif et significatif au seuil de 5% pour les plus de 30 ans. Il convient de noter que les variables explicatives relatives au statut matrimonial et à la prise en charge d'une famille n'apparaissent pas significatives pour les moins de 30 ans compte tenu du faible nombre d'individus mariés pour cette tranche d'âge.

En définitive, seule la variable genre parmi les autres caractéristiques sociodémographiques semble influer positivement sur les probabilités de chômage chez les jeunes âgées entre 15 et 24 ans, les autres variables étant non significatives. Nous analysons dans ce sens l'échantillon des jeunes uniquement selon le genre.

Régressions logistiques selon le genre (figure 3.3, étape A, phase III)

Dans la dernière étape d'analyse des déterminants du chômage au regard des caractéristiques sociodémographiques, nous confrontons deux modélisations économétriques réalisées sur le sous-échantillon des jeunes actifs (15-24 ans) selon le sexe des individus. La taille des deux sous-échantillons dégagés est de 63 jeunes femmes et 113 jeunes hommes.

Le pouvoir prédictif des deux modèles (tableau 3.11) se situe à un niveau acceptable (69,9% et 69,8% respectivement). Les Chi2 correspondants ont pour valeurs 26,27 pour le premier modèle et 11,97 pour le second (fortement et faiblement significatifs aux seuils de 1% et 10% respectivement).

L'analyse comparative des déterminants du chômage des jeunes (15-24 ans) selon le genre nous permet de constater que l'influence des caractéristiques individuelles diffère selon le genre des actifs. Le statut matrimonial semble opérer sur la probabilité de chômage des femmes uniquement et la taille du ménage seulement sur celle des jeunes hommes. En effet, une jeune femme mariée a un risque plus faible d'être en situation de chômage relativement aux célibataires. Le coefficient associé à cette variable est faiblement significatif au seuil de 10%. Pour ce qui est du nombre d'individus au sein du ménage, il semble que cette variable influence positivement et significativement (au seuil de 5%) le risque de survenue du chômage chez les jeunes hommes uniquement. Les autres caractéristiques individuelles des jeunes (hommes et femmes) âgées de 15-24 ans selon le genre apparaissent non significatives face au risque de se retrouver en situation de chômage.

Tableau 3.11 – Régressions logistiques selon le genre (probabilité d'être en chômage)

Variables explicatives	Hommes âgés entre 15 et 24 ans					Femmes âgées entre 15 et 24 ans				
	Coef.	SE	Wald	P-value	OR	Coef.	SE	Wald	P-value	OR
Marié (réf. célibataire)	-1.069	1.666	0.412	0.521	0.343	-0.205*	1.665	0.015	0.902	0.815
Niveau secondaire	1.084*	0.596	3.311	0.069	2.956	1.012	0.819	1.527	0.217	2.752
Niveau supérieur	0.338	0.719	0.222	0.638	1.403	-1.264*	0.649	3.794	0.051	0.283
Qualification (réf. : non)	-1.933***	0.461	17.558	0.000	0.145	-0.612	0.637	0.923	0.337	0.542
Taille ménage	0.266**	0.122	4.757	0.029	1.304	-0.008	0.128	0.004	0.948	0.992
Milieu urbain (réf. : rural)	0.267	0.459	0.339	0.560	1.306	-0.339	0.62	0.3	0.584	0.712
Constant	-1.429	1.006	2.019	0.155	0.239	1.172	1.288	0.827	0.363	3.227
	Nombre d'observations=113 ; Chi2=26.265 ; P>Chi2=0.000 ; taux de prédiction=0.699					Nombre d'observations=63 ; Chi2=11.974 ; P>Chi2=0.062 ; taux de prédiction=0.698				

Notes : -- Les coefficients des variables « divorcé, séparé, veuf » et « chef ménage » ne peuvent pas être identifiés pour le groupe d'âge 15-24 ans à cause du problème de colinéarité (i.e. aucun individu n'est divorcé, séparé ou veuf ni chef de ménage dans ce groupe) ; OR : Odds ratio ; Réf. : modalité de référence.
Seuils de significativité : *** 1% ; ** 5% ; * 10%
Source : réalisé par l'auteure, traitement SPSS

3.2.2. L'effet « capital humain »

Nous nous intéressons à présent à l'effet du capital humain, déterminé ici par le niveau d'instruction et la qualification professionnelle, sur le risque de chômage. Pour ce faire, nous recourons successivement aux tableaux des régressions logistiques réalisées au travers des trois étapes précédentes (figure 3.3, étape 1, phases I, II et III).

Régression logistique sur l'échantillon total (figure 3.3, étape A, phase I)

Le recours à l'échantillon de Tizi-Ouzou nous permet de tester l'effet du capital humain sur le risque de se retrouver au chômage. Bien qu'ils représentent 35% des chômeurs de l'échantillon, il ressort de la régression Logit (tableau 3.9) que les sortants de l'enseignement supérieur ont davantage de chances d'être en emploi qu'au chômage relativement aux niveaux d'instruction inférieurs. Notons ici que la modalité de référence comprend trois niveaux (aucun, primaire et moyen), c'est-à-dire au plus moyen en raison du faible nombre d'observations pour ces trois niveaux. En plus du niveau d'instruction, on considère la qualification professionnelle. Il apparait que les individus ayant une qualification professionnelle souffrent moins du chômage que ceux qui ne disposent d'aucune qualification (significatif au seuil de 1%).

Régressions logistiques selon les tranches d'âge (figure 3.3, étape A, phase II)

La régression logistique réalisée sur les trois tranches d'âge retenues (tableau 3.10) démontre que le niveau d'instruction n'influence pas de la même manière le chômage selon les différents groupes d'âges. Pour les jeunes (15-24 ans), le niveau d'instruction influence significativement (au seuil de 5%) le risque de chômage ; un jeune disposant d'un niveau d'éducation secondaire a une probabilité de chômage 2,4 fois supérieure relativement aux niveaux de référence (aucun, primaire, moyen). Inversement, pour le groupe d'âge des plus de 30 ans, la probabilité pour les sortants du secondaire et du supérieur d'être occupés plutôt qu'en recherche d'emploi sont plus grandes (assez et faiblement significatifs aux seuils de 5% et 10% respectivement). Le diplôme universitaire ne semble pas affecter le risque de chômage

pour les actifs âgés de moins de 30 ans (quoique les coefficients soient négatifs). En revanche, la qualification professionnelle amoindris la probabilité d'être au chômage relativement aux individus non qualifiés, et ce pour les jeunes comme pour les adultes (coefficients significatifs aux seuils de 1% et 5% respectivement).

Régressions logistiques sur l'échantillon des jeunes selon le genre (figure 3.3, étape A, phase III)

Le tableau 3.11 indique que les jeunes femmes diplômées (15-24 ans) ont davantage de chances d'être en emploi plutôt qu'en situation de chômage relativement aux non diplômées (faiblement significatif au seuil de 10%). Les jeunes hommes de niveau secondaire ont quant à eux une probabilité presque 3 fois plus grande (OR=2,96) de se retrouver au chômage que les niveaux inférieurs. Ce résultat est faiblement significatif au seuil de 10%. La qualification professionnelle influencerait favorablement (significatif au seuil de 1%) la probabilité de chômage des jeunes hommes mais ne semble pas avoir d'effet sur celle des jeunes femmes bien que le coefficient associé à cette variable soit négatif.

L'analyse comparative des déterminants du chômage selon l'âge des actifs nous permet de constater que l'influence des caractéristiques individuelles opère de manière différente sur les différentes classes d'âge analysées. Les jeunes (15-24 ans) et les jeunes adultes (25-30 ans) sont plus confrontés au risque de chômage que les adultes. Le niveau d'instruction semble en revanche influencer significativement davantage les probabilités de chômage des actifs âgés de plus de 30 ans seulement, bien que les jeune femmes disposant d'un niveau supérieur aient plus de chance de rejoindre les occupés. Toutefois, quel que soit le groupe d'âge, le chômage reste plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes. Nous nous concentrons dans la partie qui suit sur les choix des femmes dans la participation au marché du travail.

4. De la participation des femmes au marché du travail

Les données statistiques nationales, étayées par l'analyse typologique de l'échantillon de chômeurs et les différentes modélisations économétriques réalisées sur l'échantillon issu de l'enquête de Tizi-Ouzou, font état d'une participation moindre des femmes au marché du travail, et pour celles qui rejoignent le rang des actifs, elles sont nombreuses à être sans emploi ou à temps partiel. Nous revenons brièvement sur les principales théories explicatives des inégalités de genre avant de tester l'effet des caractéristiques individuelles sur les probabilités d'activité des femmes.

4.1. Les théories explicatives des inégalités de genre

Comme déjà relevé dans les chapitres précédents, la théorie économique appréhende les inégalités observées sur le marché du travail soit par des différentiels dus à des caractéristiques productives selon la théorie du capital humain (Schultz, 1961 ; Becker, 1964 ; Mincer, 1974), ou bien à travers les caractéristiques non productives mises en évidence par la théorie de la segmentation notamment (Doeringer et Piore, 1971 ; Bergman, 1974 ; Pignatti, 2010).

Dans le sillage de la théorie du capital humain, des approches fondées sur les préférences des individus pour le marché du travail (Daymont et Andrisani, 1984 ; Filer, 1986, cités dans Havet, 2004) se sont développées pour rendre compte des disparités occupationnelles et salariales entre les hommes et les femmes. En effectuant le choix de privilégier les investissements dans la vie familiale plutôt que dans la vie professionnelle, les femmes se

limitent elles même à certaines filières scolaires, à des professions considérées comme *« féminines »* ou encore à des *« semi-professions »*[75] qui se trouvent en nombre limité sur le marché (Havet, 2004). Ces choix d'orientation se traduisent généralement par une moindre accumulation de capital humain (formation et expériences professionnelles) entrainant des différences en matière de distribution d'emplois et de salaires[76] (Ponthieux et Meurs, 2004). Ces choix individuels reflèteraient selon Polachek (1981, cité dans Sofer, 1990) le rôle des femmes dans la reproduction biologique et leur moindre attachement au marché du travail. La situation des femmes dans ce marché serait donc tributaire de leurs niveaux de capital humain. Cependant, l'amélioration des qualifications des femmes ainsi que de leurs expériences professionnelles vient contester cette théorie. En effet, les inégalités persistent entre les sexes même à qualifications égales. Les différences de dotation en capital humain ne sont donc pas les seules sources d'inégalités au vu du nombre important de femmes ayant choisi de ne pas participer au marché du travail. Nous mettons en exergue dans la partie qui suit l'influence de certaines des caractéristiques individuelles dans la participation des femmes à la vie économique.

4.2. Analyse de la décision de participation des femmes au marché du travail

4.2.1. Choix des variables

Les résultats issus de l'analyse des déterminants du chômage à Tizi-Ouzou nous ont amené à pousser notre analyse plus loin en nous attardant sur le groupe des femmes. La lecture du tableau 3.2 laisse apparaitre un niveau peu important de femmes actives. Elles composent moins d'un tiers (32,3%) de la population active totale de l'échantillon. Elles sont en revanche bien représentées (67,3%) parmi les inactifs, dont plus de 40% de femmes au foyer. Ces chiffres nous conduisent à tester l'hypothèse selon laquelle les caractéristiques personnelles, et notamment la situation matrimoniale, influenceraient les décisions des femmes (les jeunes y compris) dans la (non) participation économique au marché du travail. Ce qui viendrait expliquer la part importante de femmes célibataires parmi les chômeuses.

L'échantillon sur lequel nous réalisons notre étude est celui des femmes actives et inactives. Nous excluons cependant de l'analyse les étudiantes, les personnes handicapées et les retraitées. Ce qui nous laisse la modalité « femme au foyer » pour les femmes inactives. Une précision mérite d'être faite à ce sujet. Une femme au foyer est une femme non étudiante, vivant au sein d'un couple et inactive selon la définition de l'Insee (Djider, 2013). Les femmes vivant seules sont alors exclues du champ.

L'enquête a cependant intégré les femmes célibataires parmi les femmes au foyer. Nous utilisons ainsi le sous-échantillon des femmes au foyer (au sens de l'enquête) que nous nommons « femmes inactives ». Le choix de retenir qu'une partie des inactives réside dans le fait que nous souhaitons démontrer l'influence des choix personnels dans l'inactivité or, être en cours de scolarité ou retraitée relève plus d'une suite logique de parcours d'individus que d'un choix personnel d'inactivité contrairement au fait d'être femme au foyer.

[75] Le terme « semi-professions » qualifie les emplois dotés d'un statut professionnel inférieur relativement aux professions « complètes ». Les semi-professions requièrent moins de formation et offrent moins d'autonomie (Crompton, 1987, cité dans Dambrin et Lambert, 2006).

[76] Il convient toutefois de signaler que ces orientations peuvent être dictées par l'internalisation de pratiques discriminatoires par les femmes elles-mêmes ; en sachant qu'elle seront probablement discriminées dans certaines professions ultérieurement, les femmes optent pour des études ou des emplois où elles feront face à une discrimination moindre relativement à d'autres activités.

L'échantillon exploité est ainsi constitué de 864 femmes dont 281 femmes occupées, 137 femmes en situation de chômage et 446 femmes inactives (selon les critères retenus plus haut). La variable dépendante du modèle est une variable binaire qui prend la valeur « 1 » lorsque la femme déclare être au foyer (au sens de l'enquête) et « 0 » si elle déclare être active (occupée ou en recherche d'emploi). Les variables explicatives restent les mêmes que dans les modèles précédents (*cf.* annexes 3.2 et 3.3).
L'analyse économétrique se déroule en deux phases (*cf.* figure 3.3, étape B). Dans un premier temps, nous estimons un modèle Logit sur l'échantillon des 864femmes actives et inactives. Nous réalisons dans un second temps, trois régressions logistiques sur l'échantillon en distinguant les trois catégories d'âge déjà retenues (15-24 ans, 25-30 ans et plus de 30 ans).

4.2.2. Résultats et interprétation

Régression logistique sur l'échantillon total des femmes (figure 3.3, étape B, phase IV)
Le modèle issu de la première étape d'analyse offre une bonne qualité prédictive (86,6%) et une significativité statistique globale au seuil de 1% (tableau 3.12). Les résultats du Logit nous permettent de constater que les femmes âgées entre 25 et 30 ans et celles âgées de plus de 30 ans ont une probabilité plus élevée (OR= 2,877 et 2,4 respectivement) d'être inactives plutôt qu'occupées relativement aux jeunes. Ces résultats apparaissent assez et faiblement significatifs aux seuils de 5% pour la première tranche d'âge et 10% pour la seconde.

Tableau 3.12 – Influence des caractéristiques individuelles sur la décision d'être inactive (régression logistique sur l'échantillon de Tizi-Ouzou)

Variables explicatives	Coefficient	SE	Wald	P-value	Odds ratio
Age (réf. : 15-24 ans)					
Age 25-30 ans	1.057**	0.493	4.596	0.032	2.877
Age plus de 30 ans	0.882*	0.476	3.435	0.064	2.415
Statut matrimonial (réf. : célibataire)					
Mariée	3.06***	0.309	98.001	0.000	21.322
Autre (divorcée, séparée, veuve)	2.349***	0.562	17.459	0.000	10.47
Niveau instruction (réf. : aucun, primaire, moyen)					
Niveau secondaire	-0.933***	0.264	12.512	0.000	0.393
Niveau supérieur	-3.488***	0.315	122.74	0.000	0.031
Qualification professionnelle (réf. : non)	-1.758***	0.239	54.237	0.000	0.172
Chef ménage (réf. : non)	-1.274**	0.645	3.909	0.048	0.28
Taille ménage	0.046	0.046	1.003	0.317	1.047
Milieu urbain (réf. : rural)	-0.508**	0.252	4.065	0.044	0.601
Constant	-1.137	0.606	3.52	0.061	0.321
Nombre d'observations=864 ; Chi2=624.488 ; P>Chi2=0.000 ; taux de prédiction=0.866					

Seuils de significativité : *** 1% ; ** 5% ; * 10% ; Réf. : modalité de référence
Source : réalisé par l'auteure, traitement SPSS

Concernant le statut matrimonial, les femmes mariées ont une probabilité 21 fois plus élevée de ne pas participer à la vie active relativement aux femmes célibataires qui représentent la modalité de référence. Le coefficient associé à cette variable est positif et significatif au seuil de 1%. Les autres statuts matrimoniaux (divorcée, séparée, veuve) influencent significativement (au seuil de 1%) la décision de non-participation au marché du travail (OR=10,47).

Le niveau de capital humain (niveau d'instruction et qualification professionnelle) parait en revanche influencer négativement et significativement (au seuil de 1%) la décision des femmes à ne pas participer au marché du travail. En effet, plus une femme est instruite et moins il y a de risque qu'elle s'oriente vers l'inactivité.
Le fait d'être chef de famille amoindrit le risque qu'une femme soit inactive (significatif au seuil de 1%). De même que le milieu de résidence urbain relativement au milieu rural (significatif au seuil de 5%). Nos résultats corroborent en tous points ceux de la régression logistique binaire de Lassassi et Hammouda (2012b). La variable restante (taille du ménage) apparait non significative.

Régressions logistiques selon les tranches d'âge (figure 3.3, étape B, phase V)
Dans un second temps, nous constituons trois groupes : les jeunes femmes âgées entre 15 et 24 ans, les jeunes adultes âgées entre 25 et 30 ans et les femmes adultes âgées de plus de 30 ans. La taille de ces trois sous-échantillons est de 76, 214 et 574 femmes respectivement.
Nous réalisons les estimations sur chacun de ces groupes afin de pouvoir examiner la significativité statistique des coefficients. Les résultats obtenus de ces estimations sont fournis dans le tableau 3.13. Le pouvoir prédictif des modèles diminue avec l'âge des femmes (92,1% pour les 15-24 ans ; 89,7% pour les 24-30 ans ; 84,8% pour les plus de 30 ans) mais reste de qualité élevée. Le Chi-2 et la p-value montrent que les modèles sont globalement significatifs (aux seuils de 1%).
Les résultats font apparaitre que les femmes mariées âgées entre 25 et 30 ans et celles âgées de plus de 30 ans ont un risque considérablement plus élevé (OR=44 et 10,4 respectivement) de choisir l'inactivité relativement aux femmes célibataires de mêmes tranches d'âge (coefficients significatifs aux seuils de 1%). On observe en outre une influence significative et positive (au seuil de 1%) des autres statuts (divorcée, séparée, veuve) uniquement pour les femmes âgées de plus de 30 ans. Ces résultats peuvent s'expliquer par le fait que les femmes plus jeunes sont en majorité encore célibataires, l'âge moyen au premier mariage étant de 29 ans selon les statistiques officielles (ONS, 2011a).
Selon les trois sous échantillons étudiés, les femmes dotées d'un niveau de capital humain (éducation + qualification professionnelle) élevé (faible) ont plus (moins) de chance d'être actives relativement aux femmes peu instruites et ce pour les 25-30 ans et les plus de 30 ans (significatifs aux seuils de 1%). La probabilité pour une femme cheffe de ménage âgée de plus de 30 ans d'être inactive est inferieure par rapport à celle ne prenant pas de famille en charge. Le coefficient associé à cette variable est faiblement significatif au seuil de 10%. Aucune des variables individuelles ne semble influencer la probabilité des jeunes femmes 15 et 24 ans de (ne pas) participer au marché du travail.

4.3. Discussion

Les observations issues des modélisations économétriques réalisées sur les différents échantillons des femmes nous conduisent à nous interroger sur la relation entre le statut matrimonial et les choix d'activité des femmes. Il semble que les responsabilités familiales inhérentes au mariage et notamment la survenue d'enfants dans le ménage jouent un rôle déterminant dans le comportement d'activité des femmes. Le BIT (2009) signale à cet effet qu'une partie des écarts des taux d'activité entre sexes observée dans les pays moins

Tableau 3.13 – Régressions logistiques selon les classes d'âge (probabilité d'être femme inactive)

Variables explicatives	Femmes âgées entre 15 et 24 ans					Femmes âgées entre 25-30 ans					Femmes âgées de plus de 30 ans				
	Coef.	SE	Wald	P-value	OR	Coef.	SE	Wald	P-value	OR	Coef.	SE	Wald	P-value	OR
Statut matrimonial (réf. : célibataire)															
Mariée	0.003	0.007	0.138	0.710	1.003	3.785***	0.643	34.642	0.000	44.04	2.34***	0.379	38.071	0.000	10.383
Autre (divorcée, séparée, veuve)	--	--	--	--	--	3.738	2.856	1.713	0.191	42.01	1.663***	0.606	7.54	0.006	5.274
Niveau instruction (réf. : aucun, primaire, moyen)															
Niveau secondaire	-0.002	0.006	0.101	0.751	0.998	-0.428	0.614	0.486	0.486	0.652	-0.965***	0.312	9.582	0.002	0.381
Niveau supérieur	-0.002	0.007	0.109	0.742	0.998	-3.248***	0.653	24.714	0.000	0.039	-3.636***	0.39	86.76	0.000	0.026
Qualification professionnelle (réf. : non)	0.028	1.324	0	0.983	1.028	-1.886***	0.539	12.22	0.000	0.152	-1.949***	0.283	47.376	0.000	0.142
Chef ménage (réf. : non)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-1.197*	0.657	3.315	0.069	0.302
Taille ménage	0.343	0.305	1.263	0.261	1.409	0.067	0.096	0.494	0.482	1.069	0.019	0.056	0.113	0.736	1.019
Milieu urbain (réf. : rural)	-0.001	0.005	0.078	0.780	0.999	-0.974*	0.533	3.34	0.068	0.377	-0.093	0.301	0.095	0.758	0.912
Constant	-3.917	3.015	1.688	0.194	0.02	-0.566	0.926	0.374	0.541	0.568	0.318	0.597	0.284	0.594	1.375
	Nombre d'observations=76 ; Chi2=53.082 ; P>Chi2=0.000 ; taux de prédiction=0.921					Nombre d'observations=214 ; Chi2=135.553 ; P>Chi2=0.000 ; taux de prédiction=0.897					Nombre d'observations=574 ; Chi2=326.126 ; P>Chi2=0.000 ; taux de prédiction=0.848				

Notes : -- Les coefficients des variables « divorcé, séparé, veuf » et « chef ménage » ne peuvent pas être identifiés pour le groupe d'âge 15-24 ans à cause du problème de colinéarité (i.e. aucun individu n'est divorcé, séparé ou veuf ni chef de ménage dans ce groupe). De même pour la variable « chef ménage » pour le groupe des 25-30 ans ; OR : Odds Ratio ; Réf. : modalité de référence
Seuils de significativité : *** 1% ; ** 5% ; * 10%
Source : réalisé par l'auteure, traitement SPSS

développés peut être imputée davantage à une *obligation* qu'à un choix que ferait librement certaine femmes de rester au foyer.

Nos résultats traduisent par ailleurs une relation manifeste de cause à effet entre l'activité des femmes et la fécondité (inhérente au statut matrimonial) sans pouvoir déterminer dans quel sens elle s'exerce ; nous serions tentés d'avancer que la participation grandissante de la femme à l'activité économique a pour conséquence une réduction des naissances. Mais une partie des femmes peut être encouragée à rejoindre le marché du travail lorsque le nombre d'enfants est faible (Negadi, 1975).

En raison de la discontinuité des données, il apparaît malaisé de retracer l'évolution de la relation entre fécondité et activité féminine en Algérie (Ouadah-Bedidi et Vallin, 2013). L'indicateur le plus couramment utilisé pour décrire les tendances de la fécondité est l'Indice Synthétique de Fécondité[77] (ISF) appelé aussi Indice Conjoncturel de Fécondité (ICF). Parallèlement à la hausse continue des taux d'activité des femmes, l'évolution de l'ISF sur la période 1966-2015 (*cf.* annexe 3.4) laisse apparaître une baisse conséquente, passant d'un pic de 8,4 à 2,3 enfants par femme entre 1970 et 2005 (Gaid, 2011 ; ONS, 2007b) sans toutefois atteindre le seuil théorique de remplacement des générations de 2,1 enfants par femme. La tendance s'inverse dès la seconde moitié des années 2000 avec la reprise des natalités pour atteindre 3,1 enfants par femme en 2015 (ONS, 2016c). Cette reprise intervient après une période de près de 40 ans d'évolution à la baisse de l'ISF, traduisant ainsi une nouvelle phase dans la transition démographique.

Si parmi les pays de l'OCDE on constate une corrélation positive entre l'activité des femmes et l'ISF (Thévenon, 2009) grâce notamment aux politiques actives de conciliation entre travail et vie familiale (OCDE, 2008), pour l'Algérie cette relation est négative sur longue période (1970-2005). Les récents travaux économétriques (Lassassi et Hammouda, 2012a) réalisés sur des données issues de l'enquête multi-objectifs menée en 2006 par l'ONS, concluent que la probabilité de participation des femmes au marché du travail diminue avec la présence d'enfants en bas âge dans le ménage. La situation de la femme est en effet à l'intersection entre la production et la reproduction, entre gagner sa vie et prendre soin de sa famille (Kabeer, 2015). Meurs (2014) précise que les ressorts de la persistance des inégalités sur le marché du travail sont fondamentalement liés aux priorités qu'accordent certaines femmes à la prise en charge de la famille.

La théorie économique explique initialement la corrélation négative entre activité féminine et fécondité à travers l'arbitrage des parents entre la qualité et la quantité d'enfants (Becker, 1960 ; Becker et Lewis, 1973 ; Willis, 1973) ainsi que le coût d'opportunité inhérent aux enfants en termes de temps (Becker, 1965 ; Willis, 1973).

Outre les arguments mobilisés par la théorie économique, le niveau d'instruction joue un rôle déterminant dans la baisse de la fécondité (Joshi et David, 2002) et dans l'évolution de la participation des femmes à la vie active (Adema et Thévenon, 2016). Nos résultats qui font état d'une influence significative du niveau de capital humain dans les comportements d'activité des femmes de la région de Tizi-Ouzou viennent ainsi étayer ces observations.

[77]L'Indice Synthétique de Fécondité mesure le nombre moyen d'enfants que mettrait au monde une femme si elle connaissait, durant toute sa vie féconde, les conditions de fécondité observées cette année là (ONS, 2016c, 9).

Conclusion

L'analyse statistique de l'échantillon de 870 chômeurs issu des enquêtes auprès des ménages réalisées au niveau des régions de Bejaia, Tizi-Ouzou et Tlemcen a permis de dresser une typologie de jeunes chômeurs que nous avons confrontée à celle des demandeurs d'emploi adultes. Le milieu de résidence s'est révélé la variable prédominante suivie du niveau de capital humain et l'appartenance au sexe féminin. Le chômage juvénile est ainsi urbain et se recrute principalement parmi les femmes et les diplômés de l'enseignement supérieur. Ce dernier phénomène est vraisemblablement dû au mésappariement entre la formation dispensée et la demande du marché du travail.

La modélisation de la probabilité pour un individu d'être au chômage plutôt qu'en emploi en fonction de ses caractéristiques individuelles pour 1294 actifs révèle l'influence significative de l'âge, du genre, du statut matrimonial, du niveau d'instruction, de la qualification professionnelle et du milieu de résidence dans l'estimation. Les responsabilités familiales étant spécifiques à l'âge (adultes) et au genre (hommes) des actifs.

Il en ressort également qu'un niveau de capital humain élevé permet aux adultes âgés de plus de 30 ans d'accéder à l'emploi relativement aux niveaux inferieurs (aucun, primaire, moyen) mais ne semble pas protéger les jeunes hommes contre le chômage bien que la présence d'une qualification professionnelle y contribue. Les jeunes femmes diplômées ont quant à elles plus de chances d'être occupées mais la qualification professionnelle ne semble pas déterminante pour elles.

Enfin, il ressort de l'analyse de l'échantillon de 864 femmes que l'âge, le niveau de capital humain, la situation matrimoniale ainsi que la prise en charge financière d'une famille constituent les variables les plus déterminantes dans l'orientation des femmes vers l'activité. Les femmes adultes étant plus touchées par ce phénomène de sortie du marché du travail. Ce qui laisse supposer que le fait d'avoir des enfants freine l'intégration des femmes sur le marché du travail en raison de la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Cette étude nous a permis de vérifier une partie de nos hypothèses de recherche et présente l'avantage d'apporter des éclairages concrets quant aux caractéristiques de la population au chômage sur la base des données individuelles autres que les statistiques nationales agrégées. Notre travail comporte toutefois des limites de non représentativité et partant d'impossibilité d'extrapolation des résultats dégagés à l'ensemble du marché du travail algérien. Il serait en outre intéressant de réaliser un modèle Logit multinomial à trois modalités en distinguant les chômeurs, les occupées et les inactifs afin de tester la probabilité de survenue de chaque variable dépendante au regard de l'âge, du genre et du capital humain.

S'il apparait clair que les jeunes peinent à s'insérer sur un marché qui est à la recherche de profils immédiatement productifs et dans un contexte de crise fournissant peu d'emplois de qualité (BAfd *et al.*, 2012), il demeure difficile de comprendre la prédominance des femmes parmi les chômeurs et les inactifs. Les statistiques nationales corroborées par les résultats auxquels nous sommes parvenus à travers le traitement statistique et économétrique des données de l'échantillon de chômeurs et celui de Tizi-Ouzou, nous conduisent à creuser la question des inégalités de genre sur le marché du travail algérien à laquelle nous consacrons le chapitre suivant.

Chapitre 4

La discrimination à l'embauche à l'origine des inégalités de genre en Algérie ?

Introduction

L'analyse du marché du travail algérien (chapitre 2) ainsi que la modélisation économétrique des déterminants du chômage (chapitre 3) font ressortir un facteur prépondérant : le chômage reste plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes quel que soit le groupe d'âge. Ces résultats nous conduisent à nous questionner sur les causes qui sous-tendent ce phénomène. La discrimination à l'égard des femmes est généralement admise par les chercheurs (Talahite, 2009 ; Musette, 2011 ; 2013 ; Donnat, 2012 ; Lassassi et Muller, 2013) pour expliquer la présence d'inégalités fondées sur le genre sur le marché du travail algérien. Pour autant, toutes les disparités professionnelles ne relèvent pas automatiquement d'un comportement discriminatoire des recruteurs, la notion de discrimination étant un sous ensemble du concept d'inégalité (Petit, 2013). Le simple constat d'une répartition différenciée des emplois entre les diverses catégories de la population peut effectivement révéler des inégalités mais il ne démontre aucunement la présence d'une discrimination dans l'accès à l'emploi (OIT, 2003 ; Petit, 2004 ; Duguet *et al.*, 2007).

Ce chapitre vise à explorer la question de la discrimination à l'embauche en Algérie en testant la variable du genre. La première section recense la contribution de la théorie économique dans la compréhension des sources des disparités professionnelles au sein de la population active. La deuxième section permet de mieux appréhender les connaissances actuelles sur la dimension et la mesure de la discrimination. Dans la troisième section, au moyen d'un *testing* réalisé au niveau de la wilaya d'Oran, nous analysons le comportement de 150 recruteurs dans la sélection d'un couple de candidats fictifs en vue d'un entretien d'embauche. Cette étude expérimentale vise à tester l'effet du genre sur les chances d'accéder à un entretien d'embauche. La question principale étant de savoir si l'origine de la rupture d'égalité entre les sexes sur le marché du travail algérien peut avoir un motif discriminatoire.

1. Cadre théorique : les théories économiques de la discrimination

L'analyse économique des discriminations trouve son origine dans les premières réflexions sur l'égalité juridique des femmes et des esclaves dès la fin du XVIII^{e} et le début du XIX^{e} siècle. Ces préoccupations d'égalité relevaient cependant davantage de la philosophie politique que de la théorie économique. Ce n'est qu'à partir des revendications d'égalités salariales de la fin du XIX^{e} siècle qu'est amorcée une réflexion économique sur la discrimination. Nous retenons notamment les travaux précurseurs de Edgeworth (1922) mettant en avant l'hypothèse du cantonnement pour expliquer les écarts de salaires entre les hommes et les femmes ; étant exclues des meilleurs emplois, les femmes se concentrent dans certaines professions, ce qui a pour conséquence une baisse relative de leurs revenus. La discrimination salariale constitue une partie seulement de la discrimination économique et se traduit par des différences de salaires observés entre deux individus disposant de caractéristiques économiques[78] comparables et « que ces différences soient systématiquement corrélées à des caractéristiques non économiques (religion, race) des individus » Stiglitz (1973, 287).

[78] Par caractéristiques économiques, l'auteur désigne les attributs individuels pouvant affecter la productivité marginale d'un travailleur après paiement des frais de formation et d'embauche.

Les approches explicatives des inégalités de genre (chapitre 3) fournissent une explication partielle aux différentiels de rémunération, en privilégient les caractéristiques de l'offre de travail. Ces limites justifient le recours à des modèles alternatifs, en l'occurrence les théories de la discrimination, qui privilégient au contraire les caractéristiques de la demande de travail.

Appartenant au départ à la psychologie et à la sociologie, la question des discriminations n'acquiert une modélisation économique qu'à partir des années 1950, suite notamment aux travaux de Becker (1957) qui constituent une « transgression des frontières disciplinaires de l'époque » (Becker, 1971, 10). Dès lors, la théorie économique s'est enrichie d'une multitude de travaux portant sur les discriminations sur le marché du travail. En s'inspirant de la généalogie proposée par Havet (2004) et Gazier (2010), nous présentons ces théories en trois générations. La première rassemble les toutes premières théories de la discrimination. La deuxième introduit la dimension dynamique aux deux formes précédentes en se basant sur le processus de recherche d'emploi et l'investissement en capital humain. Enfin, la troisième génération tient compte des récents apports aux théories initiales de la discrimination ainsi que le recours à d'autres disciplines pour expliquer les comportements des acteurs sur le marché de l'emploi.

Mais avant il nous semble important de définir la discrimination économique. Selon Heckman (1998) la discrimination sur le marché du travail fait référence à un traitement différencié (accès à l'embauche, niveau de salaires, formations, promotions, etc.) attribué à deux individus sur la base de différences en termes de caractéristiques non productives alors qu'ils disposent de caractéristiques productives observables parfaitement identiques. Cependant repérer ce qui relève, ou non, de la discrimination reste un exercice complexe impliquant simultanément l'offre et la demande de travail. Du côté de l'offre de travail, il est difficile de discerner la frontière entre discrimination et choix personnel (Havet et Sofer, 2002). Du côté de la demande de travail, il demeure malaisé d'isoler le fait discriminatoire d'une différenciation objective de la part des employeurs, la frontière étant ténue. La littérature économique théorique a apporté différents éclairages à la question des discriminations. Nous présentons ci-dessous les principales contributions selon les trois générations considérées.

1.1. Les premières théories de la discrimination

Selon Cain (1986), les versions initiales des théories de la discrimination peuvent être classées dans deux grandes catégories de modèles : la discrimination *par le goût* introduite par Becker et la discrimination *statistique* proposée par Arrow et Phelps.

1.1.1. Le goût pour la discrimination

Le modèle de la discrimination fondée sur les préférences est présenté à l'origine par Becker (1957) et développé, entre autres, par Arrow (1972 ; 1973a). Cette approche néoclassique repose sur l'existence de certains individus, appartenant à un groupe donné, qui préfèreront collaborer avec des individus de ce même groupe en acceptant de sacrifier une partie de leur revenu pour satisfaire cette préférence particulière. Ce « goût » pour la discrimination peut relever du racisme, du sexisme ou encore de l'âgisme. Becker considère trois sources de discrimination : les employeurs, les employés et les clients. L'interprétation de ce goût pour la discrimination est représentée dans le modèle de Becker par le *coefficient de discrimination* qui constitue une mesure de l'intensité des préférences discriminatoires (*cf.* encadré 4.1).

Encadré 4.1 – Le coefficient de discrimination dans les modèles de Becker et de Arrow

Becker fût le premier à proposer une modélisation microéconomique de la discrimination en termes de préférences. Elaboré initialement pour l'analyse de la discrimination raciale, son modèle permet d'interpréter le préjudice comme une aversion vis-à-vis des minorités. Becker présente une traduction de cette discrimination en équivalents monétaires ; il construit un *coefficient de discrimination* assimilé à une forme de « coût psychologique ». Ce coût non monétaire est perçu par le discriminateur comme étant un coût monétaire. Ce coefficient peut refléter une variance étendue de comportements allant d'une aversion infinie à la possibilité d'une préférence systématique à l'embauche des femmes (hétérogénéité des préférences discriminatoires entre les recruteurs).

Le modèle de Becker (1957)

Becker considère que certains employeurs, en raison de préjugés, excluent des travailleurs issus de certaines catégories (groupe B) ou les embauche à un salaire moindre, alors que leurs productivités sont identiques à celles des travailleurs non discriminés (groupe A). Il existe dès lors deux salaires possibles (W_A et W_B) pour un travail égal, compte tenu du coût psychologique supporté par l'employeur induit par le recrutement d'individus du groupe discriminé B.

D'après les auteurs néoclassiques, en concurrence pure et parfaite l'équilibre sur le marché du travail présente les caractéristiques suivantes : parfaite substituabilité des facteurs travail et capital, substituabilité des travailleurs à productivité marginale équivalente, le niveau de salaire d'un travailleur est égal à la valeur du produit marginal du facteur travail (productivité marginale).

La situation de discrimination crée dès lors deux marchés et deux équilibres :

i) L'équilibre du marché pour les travailleurs du groupe A sera atteint lorsque leur salaire W_A sera égal à la productivité marginale du travail :

$PM = W_A (1)$

ii) Pour ce qui est du groupe B, l'équilibre ne sera atteint que lorsque leur salaire W_B sera égal à la valeur *subjective* de leur travail, celle-ci étant sous-évaluée du fait du *surcoût psychologique* (D) inhérent à la discrimination :

$PM\text{-}D = W_B \Leftrightarrow P = W_B + D \quad (2)$

Avec $D = W_B * d$; où d représente le coefficient de discrimination.

Puisque les productivités marginales de A et B sont, par définition, identiques, on obtient :

$W_A = W_B(1+d)(3) \Rightarrow d = \frac{W_A - W_B}{W_B} \quad (4)$

Les salaires du groupe discriminé seront de ce fait inférieurs à leurs productivités marginales et donc aux salaires du groupe non discriminé.

L'effet de la discrimination sur les profits est alors aisément observable à travers les fonctions (5) et (6) :

$\Pi = pF(N_A+N_B) - W_A N_A - W_B N_B \quad (5)$

$\Pi = pF(N_A+N_B) - W_A N_A - W_B N_B (1+d) \quad (6)$

Où Π est la fonction de profit ; p le prix du produit ; $Q = F(N_A+N_B)$ la fonction de production et N_A; N_B le nombre d'employés du groupe A et B respectivement.

La présence de discrimination a pour conséquence un moindre profit de l'entreprise discriminatrice. Celle-ci fonctionne comme si elle avait pour objectif : $U = \Pi - d\, W_B N_B \quad (7)$

L'approche de maximisation d'une fonction d'utilité est alors implicite dans le modèle de Becker.

L'extension du modèle : Arrow (1972 ; 1973a)

Selon Arrow, l'équilibre général exige le plein emploi des deux groupes de travailleurs A et B ; les salaires des deux s'ajusteront pour équilibrer le marché et les discriminations seront donc interprétées par les différentiels de salaires. L'auteur considère alors que l'employeur discriminateur acceptera d'ajuster les profits Π et le nombre d'employés N_A et N_B.

Autrement dit, l'employeur cherche à maximiser, non pas les profits, mais une fonction d'utilité $U(\Pi, N_A, N_B)$, ce qui revient à écrire : $U = \Pi - d\, W_B N_B \quad (1)$

Si nous considérons $Q = F(N_A+N_B)$, les deux types de travail étant de parfaits substituts, les profits sont donc donnés par l'équation :

$\Pi = pF(N_A+N_B) - W_A N_A - W_B N_B \quad (2)$

Ce qui implique :

$U = pF(N_A+N_B) - W_A N_A - W_B N_B (1+d) \quad (3)$

L'utilité U croît avec les profits $(\partial U/\partial \Pi, > 0)$ et avec l'embauche des travailleurs du groupe A $(\partial U/\partial N_A > 0)$, mais décroît avec le recrutement de travailleurs du groupe B $(\partial U/\partial N_B < 0)$.

Le modèle de Becker est en définitive un cas particulier où :

$\partial U/\partial N_A = 0$: neutralité vis à vis du groupe A et,

$\partial U/\partial N_B < 0$: aversion pour le groupe B

Source : composé par nos soins

L'infériorité des salaires des femmes, relativement à ceux des hommes, résulterait ainsi du coût d'embauche supplémentaire induit par le préjudice moral que génère leur recrutement.

Si cette théorie permet d'interpréter le phénomène de ségrégation sexuelle, elle ne parvient toutefois pas à expliquer les écarts de salaires hommes/femmes. Les résultats des différents travaux empiriques s'accordent sur le fait que ces différences ont diminué mais qu'elles persistaient aujourd'hui encore.

Par ailleurs, cette approche se focalise sur les seules conséquences économiques de la discrimination sans aborder les fondements de celle-ci. En effet, la construction théorique repose exclusivement sur les préférences individuelles des agents, supposées exogènes, comme modalité d'explication de la situation des minorités sur le marché du travail. Or, d'autres facteurs peuvent intervenir dans les décisions de recrutement des travailleurs, indépendamment de leurs productivités. D'où l'émergence d'autres modèles tentant de remédier à ces limites.

1.1.2. La discrimination statistique

Développée en réponse à Becker, la théorie de la discrimination statistique propose une explication économique des causes de la discrimination. Elle prédit l'existence d'une composante inobservée de la productivité des candidats lors de l'embauche en raison d'un défaut d'information. Arrow (1963) et Akerlof (1970) mettent en évidence le principe de *sélection adverse* (ou anti-sélection) en situation d'asymétrie de l'information. Adapté au marché du travail, ces imperfections dans l'information mise à la disposition des employeurs peuvent être source de défaillances telles que des comportements discriminatoires dans la sélection des candidats. Cette approche rompt avec le postulat de l'information parfaite tout en restant dans le cadre néoclassique. On distingue deux branches principales : la discrimination fondée sur des croyances introduite par Arrow (1972 ; 1973), et l'imparfaite évaluation de la productivité des travailleurs développée par Phelps (1972).

La discrimination fondée sur des croyances suggère que l'employeur fonde son appréciation du candidat, non pas sur des préférences, mais sur son expérience personnelle ou bien sur des projections statistiques. En effet, en l'absence d'information sur la productivité du demandeur d'emploi – et dans le but de minimiser ses coûts d'information – l'employeur se référera à la productivité moyenne du groupe auquel le travailleur appartient. La décision de l'employeur tient ainsi compte de signaux qui ne reflètent qu'imparfaitement les véritables aptitudes des employés.

La Discrimination fondée sur des erreurs de mesure (*cf.* encadré 4.2) développée par Phelps (1972) suppose quant à elle une distribution de productivité identique au sein des deux groupes. En revanche les signaux de productivité des membres du groupe discriminé manquent de précision. Cette théorie repose sur l'hypothèse selon laquelle les signaux de productivité des femmes seraient moins fiables que ceux des hommes. Il ne sont de ce fait pas pris en considération lors de l'établissement des salaires. Il en résulte des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes alors qu'ils disposent d'une productivité identique.

La principale limite attribuée au modèle de la discrimination statistique réside dans le manque d'arguments mobilisés dans l'explication de la persistance des croyances et des erreurs d'évaluation de la productivité de certains groupes et donc les différentiels de salaire consécutifs. A long terme, les employeurs devraient disposer d'une information précise quant à la qualité réelle de l'employé discriminé. Ce qui devrait se traduire par une diminution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Encadré 4.2 – Le modèle de discrimination statistique de Phelps (1972)

Le modèle développé par Phelps (1972) repose sur l'hypothèse principale de la difficulté des employeurs à mesurer la productivité des femmes par rapport à celle des hommes. Ils se basent ainsi sur un signal reflétant les compétences de chaque candidat (diplôme, résultat à un test d'embauche) pour évaluer la productivité réelle des salariés, qui est de fait inobservable. Dans l'hypothèse d'un recours à un test d'embauche :

$y_i = q_i + u_i$ (1)

où

y_i : le résultat du test d'embauche

q_i : le degré réel de qualification du candidat

u_i : un terme d'erreur

Si l'on suppose que q_i et u_i sont normalement distribués et non corrélés entre eux, Phelps propose d'estimer la productivité des candidats à partir d'un modèle statistique de qualification de ce dernier :

$q_i = \alpha (1- \gamma) + \gamma y_i + e$; $0<\gamma<1$ (2)

Avec :

α : croyances sur la productivité moyenne du groupe

γ : coefficient de corrélation entre q_i et y_i. Il mesure la pertinence du test d'embauche y_i comme mesure de q_i.

e : est un élément de perturbation

Sous l'hypothèse d'un marché du travail concurrentiel, composé d'entreprises et de travailleurs neutres au risque, les employeurs fixeront le salaire (W_i) du candidat en fonction de la productivité anticipée de celui-ci, conditionnellement à l'information dont il dispose, alors :

$W_i = E(q_i/y_i) = \alpha (1- \gamma) + \gamma y_i$ (3)

Les salaires proposés constituent ainsi une moyenne pondérée de la productivité moyenne (α) et du signal individuel (résultat du test d'embauche y_i ou à défaut le diplôme). Chaque employé perçoit comme rémunération de base le salaire correspondant au travailleur moyen, augmenté ou réduit selon la distance de sa productivité par rapport à la productivité moyenne supposée. Cependant, comme le signal de productivité des femmes est considéré moins fiable que celui des hommes, elles percevront un salaire moindre, même en présence d'un fort signal. Quelques critiques ont cependant été formulées pour le modèle initial proposé par Phelps (1972) notamment par rapport à la faiblesse de son pouvoir explicatif des écarts salariaux moyens (Cain, 1986).

Afin de combler cette limite, Aigner et Cain (1977, cités dans Sofer, 1990) introduisent une hypothèse de présence d'entreprises averses au risque qui vont proposer un salaire moyen plus faible en dépit d'une productivité moyenne comparable à celle des hommes. D'autres auteurs, se sont penchés sur les lacunes observées en proposant d'autres corrections dans ce modèle initial de Phelps, notamment Lundberg et Startz (1983, cités dans Gazier, 2010) qui s'inscrivent dans les théories économiques de la discrimination de deuxième génération.

Source **:** composé par nos soins

Des approches voisines de la théorie de la discrimination statistique ont par ailleurs été développées telle que la théorie du signal (Spence, 1973) qui traite des conséquences de l'asymétrie d'information sur les stratégies individuelles des agents économiques en situation d'incertitude. L'employeur s'appuie sur son expérience antérieure dans la détermination des embauches et des salaires. Ce qui se traduit par des disparités salariales et occupationnelles entre individus. C'est ici la perception du signal par l'employeur (demande de travail) ; encore faut-il identifier quel est le signal émis par les employés (offre de travail).

La première génération de ces théories a ainsi permis une avancée notable de la pensée économique en y introduisant l'analyse des discriminations. Pour autant, ces modèles n'ont pas réussi à expliciter le fondement des inégalités de traitement en termes de hiérarchies des occupations et des salaires.

1.1.3. Les théories de discrimination en concurrence imparfaite

Outre les approches traditionnelles de la discrimination par goût et de la discrimination statistique, la littérature économique met en évidence un autre courant qui explique les disparités professionnelles homme/femmes à travers le pouvoir de monopsone des employeurs qui serait plus grand pour les femmes que pour les hommes. Selon Madden (1973), ce pouvoir proviendrait d'un commun accord de nature sexiste émanant des employeurs (masculins majoritairement) pour tirer profit de l'élasticité inferieure de l'offre de travail féminin en attribuant des salaires différents pour un travail équivalent. Ce « monopole

masculin » repose ainsi sur des critères de népotisme dans la distribution des salaires et la hiérarchisation des occupations. Cette approche vient compléter les modèles précédents en démontrant que cette forme de discrimination par intérêt ne reflète pas uniquement un sous-paiement de certaines catégories mais également un « favoritisme » à l'égard d'une autre catégorie. Bien qu'elles offrent une explication partielle aux disparités hommes/femmes sur le marché du travail, ces théories se sont révélées peu satisfaisantes (Gazier, 2010) et n'ont de surcroît pas fait l'objet d'une validation empirique (Havet et Sofer, 2002).

1.2. Le prolongement des versions initiales

Compte tenu des limites observées aux premières études consacrées à la discrimination sur le marché du travail, de nouvelles approches ont vu le jour ayant pour but de corriger les résultats peu satisfaisants des modèles originaux. Ce, en partant de la discrimination par le goût pour certains et de la discrimination statistique pour d'autres.

1.2.1. Le développement de la théorie de discrimination par le goût

Le prolongement du modèle beckerien réside principalement dans l'introduction de coûts d'ajustement liés au processus de prospection notamment. Arrow (1973a) fût le premier à proposer d'introduire des coûts de recrutement combinés au « goût pour la discrimination ». Le modèle le plus abouti est sans doute celui de Rosen (1998) qui repose sur l'hypothèse de négociation bilatérale des salaires qui étaient déterminés jusqu'ici par le marché puis par les entreprises. Ainsi, la persistance des différentiels de salaires entre sexes réside dans (i) les pouvoirs de négociation de ces derniers : le meilleur pouvoir de négociation des hommes contribuerait à maintenir ces disparités entre sexes ; (ii) et l'intensité du « goût pour la discrimination » des employeurs. Rosen (1998) conclut en effet que plus le coefficient de discrimination est élevé (faible), plus faibles (élevés) seront les salaires des femmes, moins (plus) importante sera l'embauche de celles-ci, et plus (moins) élevé sera l'écart salarial entre hommes et femmes.

Les développements des approches de discrimination par le goût ont ainsi contribué à résoudre les paradoxes majeurs des versions antérieures (persistance des écarts salariaux, ségrégation dans l'emploi) en abandonnant un certain nombre de postulats néoclassiques (information parfaite, absence de coûts d'ajustements, non-négociation des salaires, etc.).

1.2.2. L'élargissement de la théorie de la discrimination statistique

Les prolongements de cette approche sont quant à eux centrés sur l'investissement en capital humain et les principes de l'appariement. En corrigeant le résultat du modèle de Phelps (1972), Lundberg et Startz (1983, cités dans Gazier, 2010) mettent en évidence un effet différé de la discrimination statistique à travers l'endogénéisation de l'investissement en capital humain. L'imperfection d'évaluation de la productivité des femmes conduit celles-ci à intégrer les prédictions des employeurs dans leurs comportements. Par anticipation d'une discrimination *ex post*, les femmes seront amenées *ex ante* à revoir à la baisse leurs investissements en éducation et en formation dont le rendement relatif serait plus faible. Cette « prophétie auto-réalisatrice» se traduit à long terme par des différences « réelles » de productivité relativement aux membres du groupe non discriminé en dépit de capacités innées identiques, confirmant ainsi les prédictions des employeurs. Ce phénomène d'internalisation des stéréotypes a été mis en lumière par Rosenthal et Jacobson (1966). Il décrit l'influence des attentes ou préjugés de certains individus sur le comportement d'autrui. Se posera alors le

problème de dissocier la part de la discrimination statistique et celle du choix personnel dans l'interprétation des inégalités de sexe sur le marché du travail.

La seconde approche consiste à prendre en considération la qualité de l'appariement entre travailleurs et employeurs. Initié d'abord par Rothschild et Stiglitz (1982), Oettinger (1996) reprend leur concept et postule que l'expérience révèle la véritable productivité des deux groupes. Les travailleurs seront ainsi invités à évoluer en changeant d'emploi. Dans ce cadre, les employés s'auto-sélectionnent, face à une décision de mobilité, en fonction de l'efficacité de l'appariement. En effet, le rendement de l'expérience est plus élevé (faible) pour les travailleurs dont le signal est considéré fiable (incertain), en l'occurrence les hommes, et le revenu des employés« mobiles »est croissant (décroissant) avec la fiabilité du signal initial. Comme les signaux des femmes sont moins fiables que ceux des hommes, elles connaissent des salaires plus bas.

En marge des modèles basés sur la fiabilité des signaux individuels, Coate et Loury (1993, cité dans Havet et Sofer, 2002) montrent que les *a priori* des employeurs, même temporaires, peuvent conduire à des écarts de salaires permanents. Dans le cas d'une internalisation de ces stéréotypes par les femmes, celles-ci ne peuvent accéder à des emplois de qualité étant donné leur moindre investissement en capital humain. Ce qui vient résoudre le paradoxe d'Arrow (1973a) en termes de pérennité des écarts salariaux entre sexes.

La deuxième génération de modèles de discrimination permet d'expliquer davantage les différences de hiérarchies des occupations et des salaires entre les hommes et les femmes. Toutefois, les travaux de validation empirique de ces modèles restent limités (Havet, 2004 ; Gazier, 2010). Une troisième génération se dessine en mettant en lumière de nouvelles approches dans la compréhension de la situation des femmes sur le marché du travail.

1.3. Les récentes approches de la discrimination

Nous examinons dans cette partie les tendances illustratives actuelles dans la compréhension des discriminations fondées sur le genre et plus largement des traitements inégalitaires et des ségrégations dont sont victimes les femmes sur le marché du travail.

1.3.1. La théorie de la pollution

La récente théorie de la pollution présentée par Goldin (2014) peut être considérée comme une« hybridation » du modèle de la discrimination par le goût avec celui de la discrimination statistique. Le postulat principal du modèle considère la discrimination des employés masculins à l'égard des femmes comme la conséquence d'un besoin des hommes de maintenir leur statut professionnel et non d'une volonté de conserver leurs gains. Ainsi, l'entrée d'une femme dans une profession à dominante masculine « pollue » le prestige de celle-ci même si la femme dispose des qualités productives requises pour ce métier. Goldin (2014) fonde son explication sur l'imperfection de l'information au sein de l'entreprise ; ne connaissant pas les compétences réelles de la candidate, les hommes se réfèreront à la moyenne productive du groupe auquel elle appartient et interpréteront sa présence comme le signal que l'emploi qu'ils occupent a été déclassé. La théorie de la pollution redonne ainsi une nouvelle interprétation à la théorie de la discrimination fondée sur le goût en expliquant, en partie, la construction de telles préférences dans un contexte informationnel imparfait alors que la version initiale proposée par Becker (1957) ne s'était focalisée que sur les conséquences de la discrimination.

1.3.2. La multi-discrimination

Le concept de la discrimination multiple a été introduit par la juriste américaine Crenshaw (1989) en faisant référence à une situation de discrimination fondée sur plusieurs caractéristiques (sexe, couleur de peau, âge, statut social, appartenance religieuse, orientation sexuelle, handicap). Un travailleur peut appartenir à plusieurs groupes désavantagés simultanément et cumuler ainsi plus d'un motif discriminatoire. Dès lors, l'analyse des inégalités de traitement sur le marché du travail doit tenir compte de la possibilité d'une discrimination multiple (ou cumulée). Ainsi, pour appréhender la discrimination liée au genre, il apparait nécessaire de l'analyser en interaction avec les autres discriminations possibles, de façon à isoler les multiples facettes de ce phénomène. Ruwanpura (2008, cité dans Gazier, 2010) considère en définitive la dynamique de la discrimination complexe parce que les multiples positions occupées par les individus sont façonnées par de nombreux attributs sociaux. L'auteur relie ainsi les identités multiples à la multi-discrimination.

1.3.3. Discrimination et identité personnelle

Akerlof et Kranton (2010) formalisent l'introduction de l'identité dans les fonctions économiques d'utilité. L'appartenance d'un individu à une catégorie sociale définit son identité, laquelle correspond à une norme de comportement. Les auteurs estiment que la transgression des normes[79] sociales entraîne des externalités négatives en modifiant les gains d'« utilité identitaire » (*identity utility*) escomptés d'une action. En appliquant leur modèle d'identité de genre au marché du travail, les auteurs observent que si une femme occupe un emploi considéré comme « masculin » en tirera une désutilité liée à son identité d'une part, et pourrait se voir exclue par son supérieur hiérarchique ou ses collègues d'autre part.

Dans le même cadre d'analyse, les auteurs développent leur réflexion sur la division sexuée du travail au sein des ménages. Cette approche offre une explication de l'asymétrie des charges de travail ; en dépit de leurs occupations professionnelles à l'extérieur du ménage, les femmes persisteraient à prendre en charge une part importante du travail domestique, ce qui entrave de fait la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle tel que formulé initialement par Becker (1965 ; 1981). La spécialisation des femmes dans la sphère domestique amplifierait donc les effets de la discrimination sexuelle sur le marché du travail.

Les modèles proposés par Akerlof et Kranton (2010) ne traitent certes pas de la genèse des normes qui définissent les différentes identités, mais permettent d'établir un lien entre les comportements individuels et les normes d'identité sexuée. Meurs considère cette piste parmi « les plus prometteuses pour comprendre les comportements des individus sur le marché du travail » (Meurs, 2014, 26).

1.3.4. Les approches psychologiques et sociologiques

Outre les travaux d'Akerlof, de plus en plus d'économiste ont recours à d'autres disciplines telles que la psychologie sociale et la sociologie pour comprendre un certain nombre de phénomènes caractéristiques de la condition féminine sur le marché du travail. Des expériences contrôlées en laboratoire permettraient de rendre compte de traits psychologiques distincts selon le genre, lesquels ont des conséquences directes sur le marché du travail (qualité de l'emploi et niveau de revenu). Ainsi, les femmes auraient une plus grande aversion

[79] La norme n'est pas interprétée ici comme une règle à respecter au risque d'être sanctionné, mais plutôt comme un principe intériorisé dont la transgression génère une perte d'utilité.

au risque relativement aux hommes (Croson et Gneezy, 2009 ; Charness et Gneezy, 2012, cités dans Meurs, 2014), optant alors pour des carrières moins exposées. Elles auraient également un moindre goût pour la compétition, ce qui rendrait plus difficile l'obtention de primes individuelles comparé à leurs collègues masculins. Enfin, les femmes seraient plus réticentes aux négociations salariales et aux demandes de promotion (Babcock *et al.*, 2003), ce qui pourrait expliquer, en partie, les écarts de revenu et de statut avec les hommes. Néanmoins, ces conclusions sont à considérer avec précaution au vu de la faible portée explicative des différentiels de salaires (Manning et Farzad, 2010).

Contrairement à la psychologie expérimentale pour laquelle les différences comportementales entre sexes sont *naturelles*, la sociologie s'appuie plutôt sur le caractère socialement construit des normes qui dévalorisent les femmes. Les explications généralement avancées désignent en effet les stéréotypes de genre en premier lieu (Meurs, 2014).

2. Mesure de la discrimination à l'embauche

La mesure économique des discriminations fait appel à trois grandes familles de méthodes (Delattre *et al.*, 2013) : *l'approche indirecte* consiste à détecter *ex post* la part inexpliquée de la discrimination sur la base d'un constat donné d'inégalités ; *l'approche expérimentale* se base sur des variables explicatives construites *ex ante* au travers d'un test de situation (*testing*) ; enfin, *l'approche subjective* propose quant à elle d'évaluer la discrimination en s'appuyant sur les ressentis exprimés par les sujets. Ces différentes approches pouvant être complémentaires dans l'évaluation de l'ampleur des discriminations sur le marché du travail (ou hors de celui-ci). Ce phénomène se manifeste principalement sous deux formes : la discrimination à l'embauche et la discrimination salariale. La première forme représentant l'objet principal de cette étude, nous n'abordons pas ici la mesure de la seconde.

2.1. L'évaluation par *testing*

En marge des difficultés d'identification de la discrimination révélées par la théorie économique, les travaux empiriques se heurtent à la problématique de non disponibilité de bases de données appropriées permettant aux chercheurs de détecter les comportements discriminatoires sur le marché du travail. Les études expérimentales apparaissent donc comme une solution aux obstacles auxquels sont confrontés les chercheurs.

Evaluer la discrimination à l'embauche à partir des données statistiques habituellement disponibles telles que les données d'enquêtes ou les données administratives reste difficile compte tenu de l'absence de variables productives tels que l'effort de recherche d'emploi, la motivation des candidats, le niveau de productivité des individus (Du Parquet et Petit, 2011). Seule une approche expérimentale, dite de *testing*, permet de mettre en exergue l'existence potentielle d'une discrimination à l'embauche (Duguet *et al.*, 2007), en créant une situation où l'expérimentateur contrôlerait les caractéristiques individuelles des candidats.

Le *testing* (ou test de situation) est un outil de mesure des discriminations apparu en Grande Bretagne vers la fin des années 1960 dans le cadre d'études sociologiques. Il a fallu attendre le début des années 1990 pour voir son entrée dans la littérature économique anglo-saxonne (Riach et Rich, 1991 ; Kenney et Wissoker, 1994 ; Neumark, 1996, cités dans Petit, 2003). En

France[80], le premier test académique a été mené en 2002 par Petit (2004) sur l'emploi des femmes dans le secteur financier.

Le *testing* se décline sous deux formes : un test d'accès aux entretiens d'embauche (expérimentation par correspondance) et un test d'accès à l'emploi (audit par couple). Le premier repose sur l'envoi, aux mêmes offres d'emploi, de candidatures fictives (CV et lettres de motivation (LM)) parfaitement identiques à l'exception de la variable à teste*r a priori* non productive (genre, âge, ethnie, etc.), tout en veillant au respect du principe « toutes choses égales par ailleurs ». Le second consiste à poursuivre l'expérimentation par l'envoi effectif de faux candidats aux entretiens d'embauche. Cette forme appelle en revanche à tenir compte d'un bais de personnalité ou d'apparence susceptibles d'altérer la mesure de la discrimination. Raison pour laquelle les économistes se limitent généralement à la première phase du *testing* (Riach et Rich, 2002).

L'objectif recherché à travers les tests de situation est de comparer les taux de réussite des candidats dans l'accès à un entretien d'embauche pour la première étape et l'accès à l'emploi pour la seconde. L'intérêt de la collecte de données à travers le *testing* réside dans le contrôle des caractéristiques productives et non productives des candidats ainsi que l'ensemble du protocole expérimental (profession, région, variables à tester, etc.). De surcroît, le test par correspondance (*correspondence testing*) offre l'avantage de produire une mesure de l'effet des caractéristiques testées sans biais en écartant l'hypothèse d'auto-sélection puisque les candidatures sont envoyées à toutes les offres d'emploi. Ces observations viennent légitimer le recours à ce type d'expérimentation. Cependant, comme toute démarche empirique, le *testing* comporte des limites qu'il importe de signaler afin d'estimer précisément sa portée.

2.2. Limites du *testing*

La principale limite relevée par Heckman (1998) quant au recours au *testing* est que celui-ci ne permet pas d'évaluer l'ampleur de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail. Du Parquet et Petit (2011, 5) précisent que « les données de *testing* sont *partielles* (quelques professions testées), *ponctuelles* (quelques mois d'expérimentation) et *localisées* (quelques bassins d'emploi examinés) ». L'échantillon est constitué à partir de données expérimentales, et n'est de ce fait pas représentatif du marché du travail dans sa globalité, ce qui impose une certaine prudence dans l'interprétation et la généralisation des résultats.

Une seconde limite tient à l'identification de la véritable source de discrimination (discrimination par le goût ou discrimination statistique). Le *testing* ne permet, *a priori*, pas d'isoler l'une ou l'autre dimension. Un accès différencié à l'embauche de deux candidats peut révéler une discrimination et/ou une différence d'estimation, et de la moyenne et de la variance, des caractéristiques inobservables de chacun des groupes auxquels appartiennent les candidats, ce que l'expérimentation, bien que contrôlée, ne permet pas de distinguer (Petit, 2003 ; Duguet *et al.*, 2007). Cependant, lorsque le protocole expérimental est réalisé à ces fins, il est possible d'utiliser les caractéristiques de chaque type de discrimination afin de pouvoir les différencier (Berson, 2013) en introduisant différentes variances au niveau des variables susceptibles d'influer sur les chances d'être convoqué à un entretien d'embauche ou

[80] Cette pratique (« les nuits du *testing* ») a été lancée en France en 1998 par l'association de lutte contre les discriminations SOS-Racisme en « testant » 78 boites de nuit à l'entrée desquelles l'association présentait soit des couples « blancs » soit des couples d'origine ethnique étrangère de façon à prouver le refus d'entrée à ces derniers. La pratique s'est étendue par la suite au domaine de l'emploi.

d'être employé dans le cas d'une étude d'audit par couple. Il importe de signaler par ailleurs que cette dernière méthode, contrairement au test par correspondance, entraîne des coûts non négligeables pour l'employeur, ce qui soulève des préoccupations d'ordre éthique. La justification généralement avancée est que les pertes infligées aux employeurs restent minimes relativement aux dommages occasionnés par la discrimination en termes de gâchis de capital humain entretenu par l'exclusion du marché du travail de certaines catégories de la population active d'une part, et du risque de stigmatisation des individus appartenant aux populations discriminées. Mais cette justification suppose d'emblée l'existence de comportements discriminatoires de la part des employeurs « audités », ce qui n'est pas forcément vérifié à l'issu de chaque test de situation.

En définitive, même si le *testing* n'est pas la panacée aux problèmes de détection des discriminations, c'est un champ de recherche qui ne devrait pas être négligé. En dépit de ces limites, l'expérimentation contrôlée demeure la seule méthodologie empirique permettant de saisir la discrimination « sur le vif » (Delattre *et al.,* 2013).

2.3. Principaux résultats empiriques

L'état de la connaissance empirique sur la discrimination s'est amélioré durant les dernières décennies, mais les travaux portent majoritairement sur l'étude des discriminations salariales. La discrimination à l'embauche reste peu abordée du fait qu'elle soit difficilement quantifiable. Cela peut également être dû au caractère récent des outils mis en œuvre pour son évaluation qui restent encore peu connus.

Les travaux empiriques ayant recours à l'évaluation par *testing* couvrent un champ d'analyse diversifié tant au niveau des professions auditées que des variables testées. Notre attention porte essentiellement sur les expérimentations réalisées sur le marché du travail français. Celles-ci s'intéressent au départ aux discriminations fondées sur le genre (Petit, 2004 ; Duguet et Petit, 2005) dans le secteur financier, en mettant en évidence la volonté des recruteurs d'attribuer les postes peu qualifiés aux jeunes femmes et les postes qualifiés d'encadrement aux jeunes hommes. Toutefois, cette tendance discriminatoire s'atténue avec l'âge du fait d'une probabilité plus faible d'avoir un enfant. Ces observations corroborent les conclusions de Firth (1982, cité dans Petit *et al.*, 2011) et Riach et Rich (1987 ; 1995) qui constatent que les femmes subissent des discriminations notables dans les professions de Comptabilité-Finance et d'Informatique respectivement. Neumark *et al.* (1996) relèvent également une discrimination significative, aux États-Unis, à l'encontre des femmes serveuses dans les restaurants à catégorie élevée offrant de meilleures rémunérations, et à l'encontre des serveurs hommes dans les restaurants à basse catégorie offrant de faibles rémunérations. En marge de ce type de discrimination sexuelle, Riach et Rich (2002) relève une discrimination fondée sur les stéréotypes. En effet, la signalisation d'une personnalité masculine réduirait légèrement le traitement défavorable des femmes dans les professions traditionnellement masculines (Weichselbaumer, 2004). Néanmoins, la discrimination à l'embauche prévaut au sein des professions « genrées » (Riach et Rich, 2006).

L'essentiel de l'attention s'est ensuite focalisé uniquement sur la discrimination liée à l'origine ethnique en France (Cédiey et Foroni, 2007 ; Duguet *et al.,* 2007 ; Duguet *et al.,* 2010a ; Duguet *et al.,* 2010b ; Petit *et al.,* 2011 ; Ene Jones, 2013 ; Adida *et al.,* 2010 ; Jacquemet et Yannelis, 2012 ; Berson, 2012 ; Pierné, 2012). La question du genre étant plus présente dans les travaux portant sur la dimension salariale de la discrimination.

3. L'application d'un *testing* au marché du travail algérien[81]

Parmi les études qui se sont consacrées à l'étude de la situation des femmes en Algérie, Talahite (2009) observe que l'offre de travail féminin évolue plus rapidement que la demande des entreprises et de l'État, principaux pourvoyeurs d'emplois pour les femmes (services et administration). Musette (2011) l'attribue à la valeur sociale dominante qui est celle du travail des hommes. Lassassi et Hammouda (2012b) soutiennent quant à eux que le capital humain (niveau d'instruction et formation professionnelle) est le principal déterminant de la participation des femmes au marché du travail. Comment donc expliquer qu'en dépit de l'évolution des comportements d'activité des femmes et l'élévation de leur niveau d'instruction, les femmes demeurent minoritaires sur le marché du travail ? Il reste donc une part non expliquée des inégalités subies par les femmes et particulièrement lors du recrutement. Notre étude se propose de comparer les chances d'accès des femmes et des hommes à des entretiens d'embauche de façon à s'orienter vers l'hypothèse d'une éventuelle existence d'une discrimination à l'embauche fondée sur le genre. Nous détaillons le protocole de collecte des données puis les principaux résultats de l'expérimentation et leurs implications.

3.1. Le protocole expérimental

L'expérimentation réalisée consiste à répondre à des offres d'emploi au travers de candidatures fictives (CV et LM) construites à l'identique à l'exception d'une seule caractéristique : leur appartenance au genre féminin ou masculin. Nous examinons ainsi le comportement des recruteurs dans la sélection du couple de candidats en vue d'un entretien d'embauche à travers une expérience contrôlée.

L'objet de ce test par correspondance est de détecter l'existence potentielle d'une discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes, toutes choses étant égales par ailleurs. A notre connaissance, aucune expérimentation de *testing* ne semble encore avoir été menée en Algérie (ni au niveau de la région MENA). Il s'agit donc d'une ébauche sur la connaissance des contours de la discrimination sur le marché du travail algérien.

Le test par correspondance suggère la conduite d'un protocole expérimental rigoureux pour permettre au chercheur d'aboutir à des résultats fiables (*cf.* annexe 4.1). En effet, l'information est fiable si elle est exempte d'erreurs et de biais significatifs et le *testing* est *a priori* un outil qui limite les différents biais inhérents à toute étude empirique (biais de sélection et d'hétérogénéité inobservée). Cependant, le contexte dans lequel est conduit le test de situation peut influer sur le déroulement de l'expérimentation. Etant donné la différence des contextes économiques et socioculturels, il nous était impossible de reproduire un protocole identique à celui généralement suivi dans les différents travaux empiriques. Nous avons ainsi dû adapter la méthode « traditionnelle » du *testing* au contexte de l'Algérie.

Choix d'une profession « en tension » : les études expérimentales menées sur la base de *testings* s'orientent généralement vers les métiers dits « en tension » de façon à limiter le nombre de refus des employeurs, indépendamment de toute forme de discrimination (Duguet *et al.*, 2010b). Notre choix s'est donc porté sur une profession où la demande de travail est relativement plus importante, à savoir le domaine de la Comptabilité. En effet, devant la nécessité d'une plus grande transparence des informations financières et à des fins de

[81] Cette partie a fait l'objet d'une communication (Benhabib et Adair, 2016) et a été enrichie depuis.

comparaisons internationales, la Loi n° 07-11 du 25/11/2007 (JO, 2007) abroge le PCN (Plan Comptable National) instauré en Algérie depuis 1975, et adopte un nouveau Système Comptable Financier (SCF) inspiré des normes comptables internationales (IAS/IFRS). L'entrée en vigueur de cette mesure s'est faite le 1er janvier 2010. Le passage progressif des entreprises algériennes au SCF a créé dès lors un besoin croissant en main-d'œuvre qualifiée en adéquation avec les nouvelles normes comptables. La période choisie pour l'élaboration du *testing* (décembre-mars) coïncide par ailleurs avec celle de l'établissement des états financiers par les entreprises conformément à l'article 27 de la Loi n° 07-11. Ce qui contribue à tirer vers le haut la demande de travail durant cette période.
Comme déjà souligné (chapitre 2), il n'existe pas de statistiques reprenant la répartition des actifs selon la profession occupée et le genre. Nous avons cependant pu accéder aux tableaux établis par le Conseil National de la Comptabilité (CNC, 2016) reprenant la liste des professionnels de la Comptabilité exerçants au niveau national. La part des femmes est de 9,7%, 10,1% et 4,9% parmi les comptables agréés, les Commissaires aux Comptes et les Experts-Comptables respectivement. Bien qu'il s'agisse que des professions libérales, cela nous donne un aperçu quant au taux de féminisation de la profession Comptable pour les emplois qualifiés. L'histoire de la profession Comptable révèle en effet une marginalisation des femmes qui a évolué au cours du temps en passant d'une ségrégation horizontale à une ségrégation verticale (Dambrin et Lambert, 2006), cantonnant les femmes aux postes les moins qualifiés de la profession (secrétaire comptable, aide comptable).

Choix d'une région en développement : le choix de la région n'est pas sans effet sur les chances d'accès des candidats fictifs aux entretiens d'embauche. Afin d'atteindre un niveau acceptable d'offres d'emploi et de retours des recruteurs, il importe de favoriser les régions relativement dynamiques en fonction du contexte de l'étude.
La région concernée par le *testing* est la wilaya d'Oran, deuxième ville d'Algérie. La wilaya d'Oran possède neuf daïras (circonscriptions administratives), chacune comprenant plusieurs communes pour un total de vingt-six. Oran a connu une forte croissance économique dans les dernières décennies. En effet, 79% des entreprises actives ont été créées après l'année 2000 selon les résultats du premier recensement économique (ONS, 2012e). La wilaya d'Oran se place ainsi en deuxième position en absorbant 5,4% du tissu économique national (personnes physiques et personnes morales) après Alger (10,7%). Ces caractéristiques contribuent à accroitre le champ de notre expérimentation.

Des profils fictifs identiques et cohérents : conformément à l'objet de notre étude, nous avons construit deux identités fictives identiques que seul le genre distingue (tableau 4.1). Les candidats disposent des mêmes caractéristiques individuelles (âge, situation familiale, quartiers de résidence limitrophes) et de parcours semblables (niveau d'instruction, spécialité, expériences professionnelles, compétences techniques et linguistiques). Les loisirs sont quant à eux impersonnels et neutres (lecture, sport, cinéma, musique).
Les tests de situation au sein de la profession comptable ont le plus souvent (Petit, 2004 ; Duguet *et al.*, 2007 ; Duguet *et al.*, 2010a ; Adida, 2010 ; Edo et Jacquemet, 2013) recours à des profils dotés d'un diplôme de niveau Brevet de Technicien Supérieur (BTS). Le choix d'un niveau d'éducation de Master (Bac+5) s'explique par le fait que le nouveau système LMD (Licence-Master-Doctorat), engagé en Algérie en 2004 et généralisé

en 2010 à l'ensemble des universités et centres universitaires, peine encore à être reconnu par les employeurs qui continuent à exiger des Licences classiques (Bac+4) au détriment des Licences LMD (BAC+3). Nous avons ainsi opté pour un diplôme engageant plus de 3 ans d'études de façon à augmenter les chances d'être contacté par les recruteurs.
Le couple de candidat est par ailleurs en recherche d'emploi au moment de la candidature. La situation de chômeur de courte durée devrait signaler la disponibilité immédiate des candidats, dans l'éventualité d'un recrutement ultérieur. Les deux candidats vivent à Oran et ont effectué leurs cycles éducatifs dans cette même ville. Ce qui laisse supposer qu'ils sont tous deux résidents depuis toujours. Le biais de régionalisme peut ainsi être écarté.

Tableau 4.1 – Identités des candidats fictifs

	Fatiha	Mohamed
Sexe	Féminin	Masculin
Age	25 ans	25 ans
Situation matrimoniale	Célibataire	Célibataire
Quartier de résidence	Carteaux (El Mactaa, Oran)	Gambetta (Es-Seddikia, Oran)
Niveau d'étude	Master (Bac+5)	Master (Bac+5)
Spécialité	Comptabilité-Gestion	Comptabilité-Audit
Expérience professionnelle	2 ans	2 ans
Situation dans l'activité	En recherche d'emploi	En recherche d'emploi

Source : expérimentation conduite par l'auteure

Notons que le nombre de candidatures construites dans les *testings* est généralement plus important. En raison du mode de recrutement (par correspondance) peu dynamique relativement aux contextes occidentaux, nous étions contraints de nous limiter à un seul couple fictif. Ce qui peut sembler insuffisant mais nécessaire si l'on souhaite limiter le risque de détection de l'expérimentation. Nous nous sommes en effet interrogés sur la possibilité de recours à plusieurs profils de candidats. Le risque de soupçon de l'employeur nous a toutefois semblé plus élevé lorsqu'il reçoit le même jour plusieurs CV quasiment identiques.

Construction des CV et LM : les deux candidats doivent transmettre aux employeurs un signal identique quant à l'effort de recherche d'emploi à travers notamment le CV et la LM. Les CV des deux candidats sont parfaitement identiques : un Master en Comptabilité, qui s'est poursuivi par un stage en entreprise, puis un recrutement au sein même de ces entreprises. Dans le but d'accroître la crédibilité des candidatures fictives, nous avons opté pour des entreprises réelles distinctes mais comparables en termes d'activité et de taille. Les CV sont dépourvus de photographie afin d'éviter un biais d'apparence qui pourrait influencer le choix des recruteurs. Les candidats ne doivent être jugés que sur la base de leurs compétences professionnelles (via le CV) et leurs motivations à obtenir le poste (via la LM). Ainsi, l'expérimentation ne s'est pas poursuivie par l'envoi des candidats aux entretiens d'embauche, cela entrainerait des coûts supplémentaires aux entreprises « auditées » d'une part ; et d'une autre part, il est supposé qu'une éventuelle discrimination à l'embauche de la part des recruteurs se manifeste dès la sélection des candidatures écrites (Petit *et al.*, 2013). En effet, contrairement à d'autres formes de discrimination, celle fondée sur le genre n'entraine généralement pas un besoin d'informations supplémentaires de la part des employeurs.
Quant aux LM, elles présentent des formulations différentes. Il est important de signaler que les deux versions de CV et LM différent au niveau de la présentation conformément au

protocole usuel (*cf*. annexe 4.2). Nous avons ainsi veillé à ce que la mise en page, le style d'écriture et la taille de police soient différents tout en restant standards. Chacun des candidats est doté d'une adresse postale, d'une adresse mail personnelle et d'un numéro de téléphone. Les adresses postales sont réelles et sont situées dans deux quartiers limitrophes afin d'indiquer un même signal de durée du trajet domicile-travail. Les adresses mail créées sont nominatives contenant les noms et prénoms des candidats. Elles se différencient par le fournisseur de messagerie électronique (Outlook et Gmail). Enfin les numéros de téléphone ont été acquis auprès d'opérateurs de téléphonie mobile différents. Les deux versions de CV et LM ont par ailleurs été soumises à l'expertise d'un cadre RH pour juger la crédibilité et le réalisme des profils fictifs.

Collecte des offres d'emploi : les offres d'emploi retenues concernent la profession comptable, tous secteurs confondus. Nous nous intéressons plus précisément aux principaux métiers en lien avec la comptabilité, en l'occurrence : secrétaire comptable, assistant(e) ou aide comptable et comptable. L'échantillon d'offres est constitué d'annonces recueillies à partir de diverses sources : la presse écrite constitue plus de 42% des sources mobilisées ; les sites gérés par Les Organismes Privés Agréés de Placements (OPAP) contribuent à la constitution de l'échantillon à hauteur de 15% ; le reste des offres a été collecté à partir d'autres sites internet spécialisés dans les offres d'emploi. L'inexistence d'un site internet public d'offres d'emploi[82] en Algérie limite notre champ d'expérimentation et nous conduit à recourir à des sources dispersées, ce qui se révèle particulièrement chronophage.

Méthodologie d'envoi des candidatures : les offres ont ainsi été collectées et traitées quotidiennement sur une durée de 100 jours, entre le mois de décembre 2014 et le mois de mars 2015. Une durée plus longue aurait certainement permis d'obtenir un échantillon plus important mais pouvait altérer la pertinence de notre expérimentation. En effet, une longue période de *testing* exige une certaine stabilité du marché du travail. Une condition qui ne peut être remplie en l'absence de données régulières relatives à l'évolution des principaux indicateurs du marché d'une part, et des effectifs au sein des différentes professions d'autre part. Les candidatures sont transmises le jour de la parution de l'offre d'emploi par voie électronique (70%), via le site de certains OPAP (24%) ou plus rarement par fax (5%) ou courrier postal (1%). Aucune candidature spontanée n'a été envoyée. Même si cette démarche aurait pu étendre quelque peu notre échantillon, elle présente comme inconvénient principal le caractère aléatoire de l'existence d'une offre d'emploi. Ce qui peut biaiser les résultats.
Les deux profils factices sont similaires en tous points (caractéristiques personnelles, qualifications, situation dans l'emploi) hormis une seule variable non productive : le sexe. Outre les précautions prises lors de la construction des CV et des LM, nous avons appliqué simultanément deux approches méthodologiques afin d'éviter tout risque de détection et pour construire le jeu de données le plus fiable possible : (i) envoi des candidatures par rotation systématique à intervalles réguliers (45 mn à 1h) ; (ii) permutations entre les identités des candidats et les supports écrits. En pratique, quatre combinaisons de CV/LM ont été construites pour chacun des candidats sur la base de deux formats différents de CV (présentation, style et taille de police utilisée, etc.) et deux formats différents de LM (police,

[82] Les *testings* français se basent par exemple sur le site public de Pôle Emploi. Ce qui facilite l'accès aux offres disponibles en lien avec la profession testée.

style de rédaction, etc.), soit huit combinaisons possibles pour le couple fictif. On attribue à chaque candidature correspondant à une offre d'emploi, une combinaison de CV/LM à l'un des candidats et une autre au second candidat. Puis on échange les combinaisons de CV/LM ainsi que l'ordre d'envoi pour la candidature qui suit. Chacune des combinaisons de CV/LM doit être utilisée un même nombre de fois pour chaque profil de candidat.
Les deux candidatures expérimentales (parfaitement comparables) ont ainsi été confrontées aux mêmes postes pour les mêmes offres d'emplois issues des mêmes entreprises. Tout écart significatif d'invitation aux entretiens d'embauche entre les deux candidats ne peut résoudre que de l'effet de la caractéristique non productive qui les distingue (Petit *et al.*, 2013), et qui représente ici le genre. Ce qui peut donc être attribuée, par définition, à la discrimination (Weichselbaumer, 2004). En effet, la méthode du *testing* repose sur une expérience où toutes les caractéristiques sont *contrôlées* par le chercheur, ce qui permet d'écarter l'effet d'autres déterminants d'accès à l'embauche.

Traitement des retours des recruteurs : les réponses des employeurs ont été collectées soit par téléphone (appel ou sms), soit par courriel. La réponse est considérée comme positive dans le cas où l'employeur convie le candidat à un entretien d'embauche et négative dans le cas où l'employeur rejette formellement la candidature ou s'il n'y a pas de réponse de sa part. Contrairement à la majorité des *testings*, nous avons répondu à tous les appels téléphoniques afin de décliner l'invitation à un entretien d'embauche en déclarant avoir déjà trouvé un emploi. Les échanges téléphoniques permettent en effet d'obtenir le plus souvent des informations qui peuvent être éventuellement exploitées, contrairement à l'activation de la messagerie vocale qui comporte le risque de non détection de l'entreprise répondante. D'autant plus que cette pratique est peu répondue en Algérie.
Les réponses obtenues de la part les recruteurs font ensuite l'objet d'analyses statistiques comparatives entre les deux candidats afin de mesurer la significativité statistique des écarts de réponse. La méthodologie d'exploitation des résultats des tests de situation diffère cependant selon les enquêtes et demeure un sujet clivant pour les chercheurs (Riach et Rich, 2002). Les uns opteront pour une analyse en termes de taux bruts de réussite des différents profils de candidats en calculant pour chacun d'eux le rapport entre les réponses positives et le nombre de candidatures (CV/LM) effectivement envoyées. Les autres fondent leur analyse sur le calcul d'un taux net de discrimination en rapportant la différence entre le nombre de cas où le candidat majoritaire a été préféré au candidat minoritaire au nombre de tests valides (sont exclus les cas de double refus ou de non-retour). La principale différence réside ainsi au niveau du dénominateur, ce qui constitue juste un facteur d'échelle selon L'Horty (Cédiey *et al.*, 2007).
L'exploitation des réponses issues du *testing* donne lieu à quatre situations possibles :
A = le nombre de cas où le candidat majoritaire reçoit une réponse positive alors que le candidat minoritaire n'est pas convoqué ou est refusé ;
B = le nombre de cas où le candidat minoritaire reçoit une réponse positive alors que le candidat majoritaire n'est pas convoqué ou est refusé ;
C = le nombre de cas où les deux candidats sont retenus pour un entretien d'embauche ;
D = le nombre de cas où les deux candidats sont refusés ou ignorés
Cela implique que la différence d'accès aux entretiens d'embauche peut être calculée de deux manières :

- En utilisant la première méthode :

Le taux brut de discrimination $= \frac{A+C}{A+B+C+D} - \frac{B+C}{A+B+C+D} = \frac{A-B}{A+B+C+D}$

- En utilisant la seconde méthode : Le taux de discrimination net $= \frac{A-B}{A+B+C}$

Le résultat des deux méthodes indique le degré d'écart de succès du candidat majoritaire par rapport au candidat minoritaire, à une échelle différente. Nous retenons pour notre part la première méthode d'évaluation de la discrimination.

Notre étude expérimentale s'est ainsi déroulée sur une période de près de cinq mois couvrant l'ensemble des étapes de l'étude, en partant de la préparation de l'expérimentation (choix de la profession et construction des identités fictives) jusqu'à la phase finale de recueil des retours des employeurs. Nous avons constitué un échantillon de 150 entreprises auditées, soit 300 candidatures fictives transmises sur une durée de 100 jours, chaque entreprise ayant reçu deux candidatures. Comme le souligne Petit (2003), le nombre de firmes auditées et le nombre de candidatures envoyées durant l'expérimentation sont intrinsèquement liés à l'espace géographique choisi, à son dynamisme économique, à la profession retenue, ou encore à la durée de l'étude qui est fonction elle-même des conditions du marché du travail. En effet, le contexte socio-économique du *testing* ne nous a pas permis d'aboutir à un échantillon conséquent. Notre expérimentation permet cependant de présenter une image fidèle du marché du travail algérien dans un domaine bien précis et à une certaine période.

Traitements statistiques et économétriques : afin de mesurer la significativité statistique et la robustesse des résultats, les chercheurs ont recours à des tests statistiques en fonction de la taille de l'échantillon constitué. Pour les petits échantillons, la méthode du *bootstrap* est couramment utilisée pour maximiser la taille de ces derniers en effectuant des milliers de tirages aléatoires de l'ensemble des réponses. Ce qui permet de déterminer la significativité des écarts de succès entre les différents profils de candidats. Le test binomial, adapté aux échantillons de petite taille, permet également de vérifier la robustesse des résultats du *testing*. Enfin, des régressions de type Probit ou Logit sont réalisées afin de vérifier l'influence des caractéristiques du *testing* ou de l'offre dans la mesure de la discrimination globale d'une part, et de fournir un coefficient de discrimination corrigé d'autre part. L'annexe 4.3 présente en détail les différentes techniques statistiques mobilisées.

3.2. Résultats et interprétation

En réponse aux 300 (2x150) candidatures envoyées dans le cadre de l'étude, 47 ont reçu une convocation à un entretien d'embauche d'employeurs représentant 36 entreprises, soit un taux de succès de 15,6% pour un taux de retour des recruteurs de 24%. Les taux de réponse et de succès sont très variables dans ce type d'expérimentation selon la profession auditée et les variables testées. C'est plutôt au niveau de la taille de l'échantillon que notre étude est légèrement en deçà de la moyenne si on prend en considération la durée de l'expérimentation. Comme déjà la taille de l'échantillon est fonction du contexte dans lequel l'expérimentation est réalisée. Si l'on tient compte d'autres *testings* réalisés, la taille de leurs échantillons atteint aisément un nombre plus important d'offres d'emploi même pour des durées d'études plus courtes (Duguet *et al.*, 2010b ; Ene Jones, 2013) que ce soit dans la même profession (Duguet *et al.*, 2007 ; Adida, 2010), ou bien dans des secteurs plus restreints (Petit, 2004). Ce qui vient confirmer les observations du BIT quant au manque de dynamisme du marché du travail

algérien[83] en termes de réaffectation de la main-d'œuvre (BIT, 2013a). Il y a lieu de noter par ailleurs que l'accès à l'emploi passe à travers les réseaux personnels dans près de 80% des cas en Algérie (ONS, 2014b), ce qui laisse penser qu'autant de demandes d'emploi se concrétisent par le biais de cette même voie[84]. Ceci constitue une entrave à notre test par correspondance et explique du reste la faiblesse relative de la taille de la base de données constituée, tant au niveau des offres d'emploi que des retours des employeurs.

Bien que limité, notre échantillon fournit un certain nombre de données. Nous avons retenu dans le modèle uniquement les variables les plus significatives et celles qui sont exploitables. En effet, compte tenu de l'absence ou le faible nombre d'observations relatives à certaines variables issues de l'expérimentation (salaire offert, type de contrat, sexe du recruteur, appartenance de l'entreprise à un groupe) ces variables n'ont pas été introduites dans l'analyse économétrique. Rappelons que les résultats de notre étude n'ont pas vocation à être agrégés et doivent rester au niveau de la profession testée.

3.2.1. La discrimination à l'embauche à raison du genre

L'exploitation des réponses des employeurs fait ressortir des écarts notables entre les candidatures masculines et féminines. Le tableau 4.2 reprend les taux de succès selon le genre du candidat. La femme est conviée à un entretien d'embauche deux fois plus que son homologue masculin et près de deux tiers des retours ne concernaient que la femme (sans contacter l'homme). La différence de taux de réponse entre le couple de candidats fictifs, qui représente un indicateur de discrimination, est de 10% à l'encontre des hommes. Cette différence apparait significative au seuil de 1% (Student : 2.94). Comme on peut le constater à partir du tableau ci-dessous, la différence entre les femmes et les hommes est comprise entre 4,1% et 14,5% avec un risque d'erreur de 10% (soit 90% de seuil de confiance).

Tableau 4.2 – Taux de succès des deux candidatures fictives

Groupes	Taux de réponse	Ecart-type	t student	P.value	[90% Interv. de confiance] Borne inf.	Borne sup.
Femmes	20.67%*******	0.033	6.130	0.000	0.146	0.254
Hommes	10.67%*******	0.025	4.260	0.000	0.066	0.148
Différence	10%***	0.032	2.940	0.003	0.041	0.145

Note : statistiques calculées en utilisant la méthode du *bootstrap* avec 10 000 réplications
Seuils de significativité : *** 1% ; ** 5% ; * 10%
Champ : 300 candidatures fictives envoyées, réponses de 36 employeurs
Source : expérimentation conduite par l'auteure, traitement STATA

Dans un second temps, nous réalisons un test binomial afin d'évaluer, dans une approche différente, la discrimination entre les candidatures féminines et masculines. Ce test offre l'avantage d'être exact car valable sur de petits échantillons (Duguet *et al.*, 2010b, 21). La démarche du test consiste à ne tenir compte que des couples de candidats qui ont des retours différenciés (soit la femme est retenue et l'homme est refusé, soit la femme est refusée et l'homme est retenu). On exclut alors de l'analyse les cas où la femme et l'homme sont retenus ou refusés simultanément. Sur l'échantillon total, on dénombre 25 cas où l'homme et la femme obtiennent des réponses différentes sur les mêmes offres d'emploi. Sur les 25, on

[83] Notre expérimentation ne permet pas une comparaison régionale étant donné l'absence, à notre connaissance, de tests de discrimination menés dans la région MENA.

[84] La diffusion de cette statistique a créé la polémique au sein de l'opinion publique. Ce qui a conduit l'ONS à préciser dans une note qui appelle à en nuancer l'interprétation : la statistique concernerait les actifs qui sont toujours en quête d'emploi et non les personnes occupées.

constate 20 cas où la femme est préférée. Dans les 5 cas restants c'est l'homme qui est préféré. Le but du test binomial est de vérifier la présence ou l'absence de discrimination. En cas d'absence de discrimination le taux de réponse sera équitablement réparti entre les deux sexes (50%). Le tableau 4.3 révèle que la femme est préférée dans 20 cas sur 25 (80%). Ce taux est noté P1. L'hypothèse nulle du test (H0) est que la préférence pour les femmes est la même que la préférence pour les hommes et est égale à 50%. Il existe cependant trois hypothèses alternatives : soit P1 est inférieur à 50% auquel cas ce sont les hommes qui sont préférés aux femmes (hypothèse Ha1) ; soit P1 est supérieur à 50% auquel cas ce sont les femmes qui sont préférées aux hommes (hypothèse Ha2) ; soit P1 est différent de 50% auquel cas, on se limite à conclure que la préférence entre les deux groupes est différente mais sans pouvoir dire qui est favorisé (hypothèse Ha3). On commence d'abord par vérifier la probabilité associée à Ha3 : elle est de 0,0066 (soit 0,6%). Cette probabilité étant significative, alors l'hypothèse Ha3 est bien valide. Ce qui signifie qu'il existe bien une différence de traitement entre les femmes et les hommes. Mais pour savoir qui est le plus favorisé, il faudrait alors vérifier les deux autres hypothèses alternatives. En considérant Ha1, on constate que la probabilité est de 0,999 (soit 99,9%). Cette probabilité n'étant pas significative (car largement supérieure aux seuils respectifs de 1%, 5% et 10%), alors Ha1 n'est pas valide. On ne peut donc pas conclure que le taux de préférence des femmes est inférieur à 50%. Il reste maintenant l'hypothèse Ha2. La probabilité associée à ce test est de 0,0033 (soit 0,33%). Cette probabilité étant inférieure à 1%, l'hypothèse est valide. Elle démontre donc que la préférence des femmes est supérieure à 50%. Ce qui signifie implicitement que la préférence des hommes est inférieure à 50%. Par conséquent, il existe une discrimination significative à l'encontre des hommes.

Tableau 4.3 – Test binomial de discrimination

Femme préférée	Homme préféré	P1=N1/(N1+N2)	Hypothèse H0 : P1=50%		
(N1)	(N2)		P. values hypothèses alternatives :		
			Ha1: P1<50%	Ha2 : P1>50%	Ha3 : P1<> 50%
20	5	80%	0.999228	0.003305***	0.006611***

Test binomial exact de traitement égalitaire. Seuils de significativité : *** 1% ; ** 5% ; * 10%
Champ : 300 candidatures fictives envoyées, 25 réponses différentes obtenues par les deux candidats sur les mêmes offres (lorsque l'un des candidats est accepté et l'autre rejeté)
Source : expérimentation conduite par l'auteure, traitement STATA

Un autre indicateur a été développé par le BIT pour calculer le rapport entre le taux de succès du candidat minoritaire et celui du candidat majoritaire (Cédiey *et al.*, 2007). Appliqué à nos résultats, ce rapport ($D_{H/F}$=25%) indique que si la discrimination se produit, c'est trois fois sur quatre à l'encontre des hommes, en ne tenant pas compte des cas de double refus. Ainsi, à CV équivalents, un candidat masculin reçoit moins de convocations à un entretien d'embauche relativement à la candidature féminine. Les chances d'obtenir un entretien d'embauche sont ainsi significativement plus faibles chez les hommes dans la profession comptable, le nombre moyen de candidatures permettant au profil masculin de décrocher un entretien d'embauche étant de 9 contre 5 candidatures pour les femmes en moyenne. En effet, l'égalité de traitement durant le processus de convocation à un entretien d'embauche n'a été respectée que dans 11 cas sur les 150 offres d'emploi. Les variables relatives au *testing* permettent en outre de

mettre en évidence l'ordre de retour des employeurs. Parmi les entreprises qui ont convoqué les deux candidats à un entretien d'embauche, 9 ont contacté la femme en premier. Ce qui dénote d'un intérêt plus important pour la candidature féminine.

Ces résultats peuvent s'expliquer –en partie– par les normes de genre construites au sein de notre société. Les stéréotypes de genre sont en effet généralement avancés pour comprendre un certain nombre de phénomènes caractéristiques de la condition féminine sur le marché du travail (Akerlof, 2010 ; Meurs, 2014 ; Chauffaut, 2016). Le moindre pouvoir de négociation salariale –supposé– des femmes comparé aux hommes (Rosen, 1998 ; Babcock *et al.*, 2003) peut expliquer la préférence des recruteurs pour la candidature féminine. Les femmes seraient ainsi moins exigeantes en termes d'attentes salariales relativement aux hommes qui ont souvent le rôle de chef de famille en subvenant aux besoins du ménage. L'enquête sur l'emploi du temps réalisée par l'ONS (2013b)[85] révèle que les ménages algériens sont gérés par des hommes à hauteur de 88%, les femmes ne représentant que 11% de l'ensemble des chefs de ménages.

Il convient de préciser qu'outre l'existence d'un Salaire National Minimum Garanti[86] (SNMG) en Algérie, la législation du travail garantit l'égalité des rémunérations et des avantages entre sexes pour un même travail et à qualifications et expériences égales[87]. Cependant, l'accès aux postes les plus qualifiés ainsi que la négociation salariale accordée aux hommes lors de l'embauche (ou au courant de la carrière) peut aboutir à des salaires relativement supérieurs, notamment dans le secteur privé. Dans ce cadre, le taux de réussite de la candidature féminine dans l'accès à un entretien d'embauche résulterait des anticipations des employeurs de plus faibles coûts salariaux en favorisant les travailleurs engageant de moindres charges, en l'occurrence les femmes. De plus la possibilité d'offrir un salaire moindre aux femmes à travers les postes d'aide comptable et secrétaire comptable pour lesquels la candidature féminine a le plus de probabilités d'y accéder relativement au poste de comptable (selon la régression Probit), constitue un argument supplémentaire dans le choix des recruteurs. Ajoutons à cela l'idée généralement admise que les femmes soient plus rigoureuses par nature que les hommes, ce qui représente un aspect important dans le domaine de la Comptabilité.

Au regard de la demande de travail croissante dans la profession comptable, cette tendance peut aboutir à terme à la féminisation de la profession, ce qui est sans doute le cas de la comptabilité pour les niveaux inférieurs de la profession mais qui n'est pas encore enclenchée aux niveaux supérieurs compte tenu des faibles parts des femmes dans les métiers les plus qualifiés (CNC, 2016).

Enfin, il est possible d'envisager une autre explication en se positionnant du côté de l'offre de travail à travers le phénomène d'autocensure des femmes souvent avancé pour expliquer les inégalités de genre sur le marché du travail (Ponthieux et Meurs, 2004 ; Meurs, 2014 ;

[85] Enquête réalisée dans le cadre du programme des Nations Unies « *Al-Insaf* » signé en février 2009 « Promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes ».

[86] L'article 149 de la Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de Travail stipule que « … tout employeur qui rémunère un travailleur à un salaire inférieur au salaire national minimum garanti ou au salaire minimum fixé par la convention ou l'accord collectif de travail, est puni d'une amende … ».

[87] Les données publiées par l'ONS (2014e) révèlent que les femmes gagnent en moyenne environ 18% de plus que les hommes, tous secteurs confondus. Cela s'explique principalement par leur forte présence dans le secteur public qui offre des salaires nettement plus élevés (+74,6%, ONS, 2014f)

Chauffaut, 2016). En l'absence d'autocensure de la part des femmes, elles peuvent avoir davantage de chances dans l'accès à l'emploi, indépendamment du fait discriminatoire.
Les résultats obtenus ne sont évidemment pas représentatifs de la situation du marché du travail en Algérie, ni de l'ensemble des professions. Ils apportent seulement une image reflétant le comportement des employeurs dans les métiers en lien avec la comptabilité à une période et dans une région données.

3.2.2. La discrimination conditionnelle

Les statistiques descriptives nous ont permis de mesurer la discrimination globale entre les deux candidats fictifs. Toutefois, les caractéristiques de ces derniers ou celles de l'offre peuvent influencer l'intensité de la discrimination à l'embauche. Il s'agit alors de discrimination c*onditionnelle*. Suivant la méthodologie adoptée par Duguet *et al.* (2010b), nous intégrons un modèle Probit[88] ordonné de façon à mesurer l'influence de certaines variables explicatives dans la mesure de la discrimination, et obtenir au final une mesure de la discrimination purgée de ces éventuels effets.
Les variables tirées de notre échantillon sont regroupées en trois catégories : les variables relatives au *testing ;* les variables relatives à l'emploi offert et les variables relatives à l'entreprise (*cf.* annexe 4.4). On dénombre 17 variables et chaque variable contient plusieurs modalités. Seules les variables significatives sont retenues dans le calcul de la discrimination corrigée. La première étape de notre analyse consiste à construire une variable qui détermine la différence entre les deux candidatures en termes d'accès aux entretiens d'embauche. Cette variable prend trois valeurs possibles : -1 si l'homme est préféré alors que la femme est refusée ; 0 si les deux ont les mêmes résultats (acceptés ou refusés) ; et 1 si la femme est préférée. Dans un second temps, nous estimons un modèle Probit ordonné afin de mettre en relation la différence de réponses obtenues par chaque candidat et les variables explicatives (ordre d'envoi des candidatures, type de poste, diplôme requis, expérience exigée, secteur d'activité, statut juridique). Etant des variables qualitatives avec plusieurs modalités, nous les transformons en variables binaires afin de créer une variable pour chaque modalité, qui sont ensuite utilisées dans l'estimation du modèle. Pour chaque variable, la modalité de référence est la première modalité. La variable binaire correspondante est donc absente du modèle. La dernière étape consiste à calculer la discrimination corrigée à travers la formule[89] suivante :

$$D=1-\Phi(c2)-\Phi(c1)$$

Où Φ représente la fonction de répartition de la loi normale centrée-réduite et *c1* et c*2* représentent les constantes obtenues dans la régression Probit ordonné.
Les résultats de l'estimation Probit sont présentés dans le tableau 4.4. Le pouvoir explicatif du modèle est faible (R^2 =30,17%). Le chi2 et la P-value montrent cependant que le modèle est globalement significatif au seuil de 5%.
Il apparait que la différence nette entre les candidatures de la femme et celles de l'homme, toutes choses égales par ailleurs, passe de 10% à 5,7% après correction. Cette différence est

[88] Le test de Vuong (1989) ne pouvant départager les deux modèles (Probit ou Logit) en raison des mêmes log-vraisemblances, notre choix s'est porté sur un modèle Probit. Ce qui permet de rester cohérent avec la méthode du *bootstrap* en supposant une loi normale.
[89] Cette formule de calcul ne contient que ces deux constantes car les variables explicatives ont été normées de telle sorte que leur moyenne soit égale à 0. Ainsi en calculant la discrimination corrigée au point moyen, il ne reste que l'effet de la constante.

significative au seuil de 1%. Ainsi, la femme a un avantage de taux de réponse de près de 6 points de pourcentage relativement à son homologue masculin. Par ailleurs, l'intervalle de confiance au seuil de 95% pour la discrimination corrigée est de [0.015 ; 0.099].
L'observation des variables potentiellement explicatives d'une discrimination conditionnelle fait ressortir une influence significative négative de certaines variables sur la probabilité que la femme soit préférée. L'envoi de la candidature féminine en premier influencerait négativement (significatif au seuil de 1%) la probabilité que la femme soit préférée relativement à sa modalité de référence (envoi de la candidature masculine en premier). Il en est de même pour le secteur de l'Industrie extractive (significatif au seuil de 1%) et des autres Services marchands et non marchands (significatifs au seuil de 1% et 10% respectivement) qui exerceraient une influence négative par rapport à la modalité de référence. Ces résultats corroborent les données officielles concernant le secteur secondaire mais contredisent celles relatives au secteur tertiaire qui demeure le principal pourvoyeur d'emplois féminins (ONS, 2016a). L'expérience professionnelle exigée (toutes durées confondues) semble également amoindrir les chances que la femme soit préférée à l'homme (significatif au seuil de 1%). Ce qui vient conforter l'hypothèse selon laquelle les choix des recruteurs se baseraient en partie sur les prétentions salariales –supposées– des femmes ; avec une expérience professionnelle moindre, le salaire offert à un(e) candidat(e) ne peut être qu'inferieur. Celui-ci serait davantage accepté par une femme que par un homme.

Le poste d'aide comptable et de secrétaire comptable apparaissent quant à eux influer positivement (significatifs au seuil de 1%) sur les écarts d'accès aux entretiens d'embauche en faveur de la femme relativement au poste de comptable. De même que le diplôme de formation professionnelle requis (CMTC/CED) (significatif au seuil de 1%). Ces résultats peuvent refléter une certaine ségrégation verticale qui constitue un frein à la progression hiérarchique des femmes au sein de la profession comptable (Roberts et Coutts, 1992 ; Hull et Umansky, 1997 ; Dambrin et Lambert, 2006). En effet, la candidature fictive féminine a une probabilité plus grande d'intégrer les postes les moins qualifiés de la profession comptable (aide comptable et secrétaire comptable), en sachant qu'une formation professionnelle de type CMTC/CED (pour laquelle la femme est favorisée) permet d'accéder directement à un poste de comptable.
Les combinaisons 2 et 3 de CV/LM utilisées semblent également influencer positivement (significatifs au seuil de 5%) la probabilité d'invitation de la femme à un entretien d'embauche. De même que le secteur de l'Industrie manufacturière (significatif au seuil de 5%) sur les écarts de réussite entre les deux candidatures fictives. Les variables restantes apparaissent non significatives.

Au terme de cette expérimentation réalisée au niveau de la wilaya d'Oran, il est possible de se prononcer conditionnellement sur l'existence d'une discrimination à l'embauche fondée sur le genre dans la profession comptable. Contrairement à ce qui est largement admis, nous n'observons pas de discrimination à l'encontre des candidatures féminines. Les différences de taux d'accès aux entretiens d'embauche aux différents niveaux de la profession (comptable, assistant(e) ou aide comptable et secrétaire comptable) sont systématiquement favorables au profil fictif féminin, à un âge où elles sont le plus susceptibles d'être discriminées et dans une profession où elles peuvent être marginalisées. Ces résultats rejoignent les conclusions de la

Banque Mondiale (2011) quant à l'absence de discrimination à l'emploi en Algérie entre les hommes et les femmes. Le rapport souligne que du point de vue du droit du travail « les femmes algériennes ne sont pas objet de discriminations face à leurs homologues masculins » (World Bank, 2011, 60), le critère du sexe n'étant pas pris en considération lors de l'embauche.

Tableau 4.4 – Coefficient de discrimination corrigé (modèle Probit)

Variables explicatives	Coefficient	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Variables relatives au *testing*						
Envoi candidature féminine en 1er	-0.312***	0.019	-16.380	0.000	-0.350	-0.275
Type CV/LM (réf. : combinaison 1)						
CV/LM_Combinaison 2	0.104**	0.047	2.200	0.028	0.011	0.197
CV/LM_Combinaison 3	0.095**	0.048	1.990	0.047	0.001	0.188
CV/LM_Combinaison 4	0.007	0.056	0.120	0.907	-0.103	0.116
Variables relatives à l'entreprise						
Statut juridique Public (réf. Privé)	-0.076	0.076	-1.000	0.319	-0.225	0.073
Secteur activité (réf. : non précisé)						
Industrie extractive	-0.543***	0.137	-3.970	0.000	-0.811	-0.275
Industrie manufacturière	0.193**	0.087	2.230	0.026	0.023	0.364
Construction/BTP	-0.132	0.083	-1.590	0.111	-0.296	0.031
Commerce	-0.013	0.111	-0.120	0.907	-0.230	0.204
Transport/communication	0.099	0.099	1.000	0.317	-0.095	0.292
Autres services marchands	-0.084***	0.006	-15.240	0.000	-0.095	-0.073
Services non marchands	-0.091*	0.048	-1.910	0.055	-0.185	0.002
Variables relatives à l'offre						
Type de poste (réf. Comptable)						
Aide comptable	0.322***	0.101	3.180	0.001	0.124	0.521
Secrétaire comptable	0.300***	0.057	5.270	0.000	0.188	0.411
Diplôme requis (réf. : dans le domaine)						
CMTC/CED	0.191***	0.028	6.780	0.000	0.136	0.246
Licence (Bac+3)	0.197	0.237	0.830	0.407	-0.268	0.662
Licence (Bac+4)	-0.207	0.205	-1.010	0.311	-0.609	0.194
Master	-0.017	0.117	-0.140	0.887	-0.246	0.213
Universitaire	0.080	0.063	1.280	0.202	-0.043	0.203
Non précisé	-0.169	0.149	-1.140	0.256	-0.462	0.123
Expérience requise (**réf. Primo-demandeur)**						
De 1 à 2 ans	-1.716***	0.072	-23.800	0.000	-1.857	-1.575
De 3 à 5 ans	-1.825***	0.199	-9.190	0.000	-2.214	-1.435
> 5 ans	-2.267***	0.193	-11.750	0.000	-2.646	-1.889
Non précisée	-2.644***	0.266	-9.950	0.000	-3.165	-2.123
Constante1	-2.554	0.118			-2.785	-2.324
Constante2	1.534	0.210			1.123	1.946
Discrimination corrigée	**0.057*** **	**0.022**	**2.650**	**0.008**	**0.015**	**0.099**
Log likelihood = -54.63	LR chi2(21) = 47.21	R^2 = 0.3017	Prob > chi2 = 0.0013		Observations = 150	

Note : régressions Probit ordonné. Variable dépendante différence femme-homme (-1 : si homme préféré ; 0 : si les deux retenus ou refusés ; 1 : si femme préférée). Réf. : modalité de référence
Seuils de significativité : *** 1% ; ** 5% ; * 10%
Champ : 300 candidatures fictives envoyées, réponses de 36 employeurs
Source : expérimentation conduite par l'auteure, traitement STATA

3.3. Une explication alternative aux inégalités de genre

Notre démarche ne consiste pas uniquement à vérifier la possibilité d'existence de discrimination en tant que principale source d'inégalités mais également à formuler des

hypothèses alternatives pour expliquer les clivages entre les hommes et les femmes sur le marché du travail algérien sur la base de nos observations expérimentales. En effet, il apparaît à l'issu de cette expérimentation et au vu du faible nombre d'entreprises répondantes que les opportunités d'accès à l'emploi restent limitées, non seulement à cause du déficit d'emploi de qualité, mais aussi en raison du recours en grand nombre aux canaux officieux de recherche d'emploi. Une étude récente portant sur les modes de recrutement pratiqués sur le marché du travail algérien, met en évidence la prédominance du recours aux réseaux sociaux dans l'obtention d'un emploi. Lassassi et Muller (2013) mettent en évidence la prédominance du recours aux réseaux sociaux dans l'obtention d'un emploi. A l'aide d'un modèle Logit appliqué aux données des enquêtes emploi issues de l'ONS, les auteurs démontrent un moindre recours des femmes aux relations personnelles ou familiales dans le processus de recherche d'emploi, et dans le cas où elles trouvent un emploi par ce moyen, ce sont majoritairement des emplois moins qualifiés. En outre la taille du réseau influe sur les stratégies de recherche d'emploi et donc sur l'accès au marché du travail. L'hypothèse selon laquelle les réseaux sociaux des femmes sont moins développés que ceux des hommes suppose que celles-ci aient moins d'opportunités d'accéder à l'emploi dans un contexte où l'accès à l'information reste limité (Stigler, 1962). A cela s'ajoute les choix personnels de certaines femmes à ne pas participer au marché du travail en raison de contraintes familiales et/ou socioculturelles, comme nous l'avons à travers des résultats du Logit appliqué à l'échantillon des femmes inactives de Tizi-Ouzou (chapitre 3). La prise en compte de ces mécanismes constitue un élément essentiel, tant pour la recherche que pour la définition des politiques publiques.

4. Les mesures de lutte contre les inégalités de genre en Algérie

Les femmes ont réalisé des progrès considérables durant les dernières décennies écoulées ; elles sont de plus en plus diplômées et participent en plus grand nombre au marché du travail, sans pour autant atteindre l'égalité des sexes. Ce, en dépit des initiatives en faveur de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes en Algérie. Les pouvoirs publics ont en effet pris conscience que la féminisation de l'emploi constituait l'une des perspectives de développement du pays, ce qui les a conduit à débloquer 10 mds DZD (95 millions d'euros) dans l'élaboration d'une stratégie nationale d'intégration et de promotion des femmes pour la période 2008-2014 dans le but d'aider les femmes, dans les zones rurales notamment, à s'insérer dans la vie professionnelle. Cette stratégie s'est concrétisée par l'application des normes des Nations Unies pour l'égalité et l'équité visant le renforcement de l'employabilité des femmes et la consolidation de l'institutionnalisation de l'approche « genre » dans l'élaboration des politiques et programmes publics (2008-2011) ; puis par la mise en œuvre d'un plan d'action national d'intégration et de promotion de la femme sur la période 2010-2014 afin de réduire les inégalités homme/femme. Ces objectifs étaient, de surcroît, conformes avec les OMD (notamment l'OMD 3) auxquels l'Algérie a adhéré. Ces efforts ne se sont toutefois pas accompagnés d'une politique nationale engageant tous les intervenants et départements sectoriels à intégrer la dimension genre dans les différents programmes et politiques publics (Donnat, 2012 ; CE, 2014). Ces inégalités perdurent et freinent l'intégration économique des femmes. La mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030 adoptés par les Nations Unies en 2015 constitue en ce sens l'occasion pour l'Algérie de combattre ces inégalités de genre (objectif 5) qui persistent aujourd'hui encore.

En marge de ces initiatives, les politiques publiques devraient tenir compte des différences comportementales entre les femmes et les hommes mis en évidence par la sociologie et la psychologie (Grobon et Salin, 2014). En effet, un certain nombre de travaux (Akerlof et Kranton, 2000 ; 2010) reposent désormais sur l'intégration des observations sociologiques et psychologiques dont les apports renforceraient le pouvoir explicatif de l'économie. Cette piste est parmi « les plus prometteuses pour comprendre les comportements des individus sur le marché du travail » (Meurs, 2014, 26), permettant ainsi de définir les politiques adéquates à chaque catégorie d'actif.

Pour ce qui est de la question de la discrimination, l'Algérie a ratifié la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) en 1981 en émettant toutefois des réserves, maintenues jusqu'à ce jour, sur certaines dispositions de cette convention adoptée en 1979 par l'ONU. En l'absence de vérifications empiriques quant à l'existence effective de comportements discriminatoires sur le marché du travail algérien, il paraît difficile –voire injustifié– pour les pouvoirs publics de mettre en œuvre des mesures spécifiques de lutte contre les discriminations au travail. C'est la raison pour laquelle les chercheurs ont recours à des études expérimentales de type « test par correspondance » pour tenter de comprendre les inégalités constatées antérieurement au recrutement et mettre en œuvre les mesures adéquates dans le cas de présence de discriminations.

Conclusion

L'application de la méthode du *testing* au marché du travail algérien permet d'appréhender la discrimination à partir de l'observation directe des comportements réels des employeurs, et non à partir d'inégalités constatées antérieurement au recrutement. Il ressort de ce test par correspondances que les chances d'accès à un entretien d'embauche d'une jeune femme dans la profession comptable sont supérieures à celles de son homologue masculin, toutes choses égales par ailleurs. Cette différence de traitement peut s'expliquer par le caractère socialement construit des stéréotypes de genre sur lesquels certains employeurs fondent leurs décisions d'embauche, bien qu'ils ne soient pas de bons prédicteurs pour les traits de personnalité des individus. Il semble en effet que les femmes peuvent être favorisées relativement aux hommes sur la base de leurs prétentions salariales supposées inferieures par les recruteurs, ce qui les cantonne aux postes les moins qualifiés. Il convient de noter que ces résultats ne signifient pas qu'aucune forme de discrimination n'existe au sein du marché du travail algérien, mais que toute inégalité de traitement liée aux caractéristiques personnelles ne relève pas forcément de la discrimination. Ceci conduit à réfléchir à des explications alternatives de la situation des femmes, et notamment des plus jeunes, sur le marché de l'emploi. Les réseaux personnels et professionnels réduits de ces dernières ainsi que les responsabilités familiales peuvent en effet limiter leurs chances d'accès à l'emploi, indépendamment de toute pratique discriminatoire.

S'il n'est pas possible, au terme de cette étude, d'affirmer l'existence d'une discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes, la reproduction de tests à grande échelle (plusieurs professions et une durée relativement plus longue) permettrait de disposer d'éléments plus concrets et pertinents. Cette expérimentation constitue un travail exploratoire dont les résultats n'ont pas vocation à être agrégés et doivent rester au niveau de la profession testée, en l'occurrence la Comptabilité. Ils ne sont ainsi pas représentatifs du marché du travail

algérien et ne peuvent être généralisés. La recevabilité des *testings* repose en effet sur la multiplication des études de détection des pratiques discriminatoires à l'égard des personnes vulnérables (jeunes et femmes) et l'élargissement du champ des expérimentations en termes de variables à tester et de professions auditées, en font des instruments indispensables au cas de l'Algérie. Détecter les véritables sources des inégalités permet d'ouvrir des pistes de réflexion quant aux mesures adéquates pour les combattre. En ce sens, il serait intéressant d'approfondir ce travail en testant l'effet croisé de l'âge, du genre et de la situation dans l'emploi.

Conclusion générale

En Algérie, les jeunes sont démographiquement majoritaires où plus de la moitié de la population totale a aujourd'hui moins de 30 ans. En dépit des opportunités de croissance économique que cette jeunesse représente, elle est confrontée à des niveaux de chômage élevés depuis plusieurs décennies. Différents leviers sont mis en œuvre pour contenir cette persistance du chômage juvénile : l'aide à la création d'entreprises et le développement de l'esprit d'entreprenariat, l'appui à l'insertion des jeunes et l'amélioration de l'employabilité des chômeurs à travers la formation et l'aide à la recherche d'un emploi. Ces mesures ont permis de ramener le taux de chômage national en dessous de la barre symbolique des 10% en moins de quinze années. Cependant, cette baisse ne fût pas homogène ; elle dissimule d'importantes disparités, notamment selon l'âge des actifs. L'objet de cette thèse est de mettre en exergue les facteurs qui déterminent la situation des jeunes sur le marché du travail algérien.

Notre recherche est structurée en quatre chapitres. Dans le premier chapitre, une analyse de la littérature théorique et empirique a permis de mettre en évidence les mécanismes susceptibles d'expliquer l'apparition et le développement du phénomène de chômage. Les récentes analyses de celui-ci s'orientent plus particulièrement vers la qualité de l'appariement entre l'offre et la demande de travail (Mortensen et Pissarides, 1994 ; Pissarides, 2000 ; Pries et Rogerson, 2005) ainsi que le rôle des institutions sur la dynamique de l'emploi et du chômage (Nickell, 1997 ; Blanchard et Wolfers, 2000 ; Nickell *et al.*, 2005 ; Bassanini et Duval, 2006). Ces deux facteurs se trouvent au cœur de la définition et la mise en œuvre des politiques de l'emploi conformément aux orientations de l'OCDE (1994 ; 2006). L'OCDE offre par ailleurs un cadre de référence des « bonnes pratiques » en matière de politiques de l'emploi et il incombe à l'Algérie d'en tenir compte afin de redéfinir ses instruments d'intervention sur le marché du travail.

Le deuxième chapitre présente dans un premier temps une analyse descriptive du marché du travail algérien. Ce volet constitue une étape primordiale dans la compréhension de la nature des interactions entre caractéristiques personnelles et accessibilité à l'emploi. L'observation de l'évolution des différents indicateurs du marché du travail sur la période considérée permet de décrire de manière factuelle le résultat de ces interactions. Le taux de chômage (emploi) des jeunes demeure supérieur (inférieur) à celui des adultes. De ce groupe de jeunes actifs (15-24 ans) se détachent deux sous-catégories visiblement plus vulnérables : les diplômés de l'enseignement supérieur et les femmes. Dans le cadre des modèles d'appariement (Pissarides, 1990 ; 2000), la situation des jeunes diplômés s'explique principalement par l'inadéquation des systèmes éducatifs relativement aux attentes des employeurs débouchant sur l'existence simultanée d'emplois vacants et de chômage élevé (Pissarides et Mortensen, 1994). Les femmes cumulent quant à elles l'effet de l'âge, du genre et du niveau d'instruction dans l'accès à l'emploi. En ce sens, le chômage en Algérie traduit d'une part un chômage d'insertion car touchant les jeunes et les femmes qui sont généralement des primo-actifs (Lescure et L'Horty, 1994), et d'autre part un chômage d'inadéquation des qualifications car affectant les diplômés de l'enseignement supérieur.

On en vient dans un second temps à présenter les différents programmes déployés par les pouvoirs publics afin de contrecarrer la recrudescence du chômage des jeunes. De fait, les

dispositifs publics ont permis de réduire la pression sur le marché du travail mais ces mesures ont eu davantage un rôle d'accalmie sociale car les emplois créés restent temporaires (CDD et emplois d'attente). Se pose de surcroit le problème de l'évaluation d'impact de la politique de promotion de l'emploi engagée par les pouvoir publics. Selon les orientations de l'OCDE (2006), les PAMT devraient faire régulièrement l'objet d'évaluations rigoureuses afin que les programmes inefficaces soient abandonnés. En l'absence d'évaluations les décideurs politiques ne disposent d'aucun moyen de juger de l'efficacité de ces mesures. Celles-ci doivent être redéfinies et réorientées vers les catégories les plus vulnérables.

Le troisième chapitre vérifie, dans un premier temps, l'hypothèse selon laquelle certaines des caractéristiques individuelles (productive et non productives) expliqueraient la situation des jeunes actifs (emploi vs chômage) sur le marché du travail. Nos résultats soulignent les clivages identifiés dans l'échantillon des chômeurs des trois régions (Bejaia, Tizi-Ouzou et Tlemcen) qui a fait l'objet d'une analyse multidimensionnelle. La typologie que nous avons réalisée fait ressortir un chômage juvénile plutôt urbain affectant davantage les femmes et les diplômés de l'enseignement supérieur. Ces observations corroborent les données des enquêtes nationales et viennent confirmer le phénomène d'inadéquation des compétences. Pour ce qui est des femmes, en dépit de l'évolution des leurs comportements d'activité portés par le recul de l'âge moyen au premier mariage et la baisse de la fécondité permettant une élévation de leurs niveaux d'instruction, elles demeurent confrontées à des taux de chômage élevés et notamment chez les femmes célibataires qui constituent plus de la moitié des femmes actives.
Nous avons ainsi cherché à tester l'influence des caractéristiques personnelles (caractéristiques sociodémographiques et niveau de capital humain) dans le risque de chômage. Nous avons montré que la probabilité pour qu'un jeune se retrouve au chômage plutôt qu'en emploi est significativement plus élevée que celle d'un adulte. S'agissant du niveau d'instruction, il semblerait qu'un niveau de capital humain élevé permettrait à un actif adulte de se voir octroyé un emploi plutôt que de rester au chômage mais ne semble pas influencer les trajectoires des jeunes hommes. Les jeunes femmes diplômées sont en revanche relativement favorisées bien que la probabilité qu'une femme soit au chômage est plus de deux fois plus élevée par rapport à son homologue masculin et cela quel que soit l'âge des actifs. Ainsi, la théorie du capital humain (Becker, 1964 ; Mincer, 1974) semble s'appliquer uniquement aux adultes et aux jeunes femmes au niveau de la région concernée par l'enquête.
Le statut matrimonial apparaît en outre statistiquement significatif pour les jeunes femmes uniquement. Ces résultats mènent notre réflexion vers les déterminants du choix de participation des femmes à l'activité économique en Algérie. Nous avons tenté, dans un second temps, de vérifier l'hypothèse selon laquelle les caractéristiques individuelles telles que la situation matrimoniale ainsi que le niveau de capital humain détermineraient les choix d'activité des femmes (activité vs inactivité). Nous avons montré à travers un Logit binaire que l'âge, le niveau de capital humain, la situation matrimoniale ainsi que la prise en charge financière d'une famille constituent les variables les plus déterminantes dans l'orientation des femmes vers l'activité. Ainsi une jeune femme célibataire d'un niveau d'instruction élevé a plus de chance d'être active qu'une femme mariée et plus âgée. D'une part, ces résultats expliquent la surreprésentation des femmes célibataires parmi les chômeuses. D'autre part, ils

reflètent les difficultés de conciliation entre travail et vie familiale qui poussent souvent les femmes vers l'inactivité.

Ces observations n'expliquent que partiellement la situation des femmes, notamment celle des plus jeunes, sur le marché du travail algérien. Le quatrième chapitre ouvre la voie à la réflexion sur la question de la discrimination à l'embauche en Algérie à l'aune des théories économiques de la discrimination (Becker, 1957 ; Arrow, 1972 ; 1973a ; Phelps, 1972). Les quelques analyses apportées à ce phénomène en Algérie se limitent à la justification des inégalités de genre sans vérification empirique. Nous avons ainsi cherché à vérifier l'hypothèse selon laquelle des comportements discriminatoires de la part des employeurs seraient à l'origine d'une partie des inégalités de genre observées sur le marché du travail. La toute première expérimentation de type *testing* réalisée au niveau de la wilaya d'Oran se propose ainsi de tester l'effet du genre sur la probabilité de convocation à un entretien d'embauche, toutes choses égales par ailleurs. Le protocole expérimental consiste à répondre à des offres d'emploi dans le domaine de la comptabilité par des candidatures fictives de profil identique que seul le genre distingue. Contrairement à ce qui est souvent admis, la discrimination brute et conditionnelle révèle un net favoritisme à l'égard des candidatures féminines pour les différents postes considérés de la profession comptable, laquelle s'avère en tension. L'argument avancé pour expliquer la préférence pour la candidature féminine réside principalement dans les anticipations des employeurs d'un moindre coût salarial à l'issue de l'embauche des femmes.

Nos conclusions resteront cependant moins tranchées en dépit des résultats issus du *testing* qui, de fait, ne tient compte du comportement des employeurs que dans une profession donnée et dans un lapse de temps limité. Ce champ de recherche – encore à ses débuts en Algérie – appelle à interpréter avec prudence les résultats fournis par les expériences contrôlées. Le test de situation permet manifestement de mettre en évidence le rôle que jouent les procédures de recrutement dans la constitution des proportions d'hommes et de femmes sur le marché du travail. Toutefois, conjuguées à d'autres facteurs freinant l'intégration économique des femmes, il apparaît malaisé d'isoler statistiquement la part imputable aux pratiques discriminatoires de celles inhérentes au contexte socio-économique du pays concerné par l'étude. D'autres pistes de réflexions pourraient être envisagées afin de comprendre le contour des inégalités hommes-femmes encore prégnantes sur le marché du travail algérien. Plusieurs facteurs peuvent maintenir cette répartition différenciée selon le sexe : les réseaux restreints des femmes (Lassassi et Muller, 2013), le poids culturel (Gijón *et al.,* 2012 ; Furceri, 2012 ; BIT, 2015), le choix des filières de formation des filles découlant sur des différences de répartition occupationnelles (Akerlof, 2010) et salariales (Gobillon *et al,*. 2014), et enfin l'autocensure des femmes face aux responsabilités familiales au sein du foyer (Meurs, 2014 ; Chauffaut, 2016).

Le marché du travail algérien renvoie ainsi à un système dans lequel l'âge, le genre et le diplôme opèrent simultanément dans la configuration des inégalités. Les données dont nous disposons (ONS, échantillon de chômeurs et base Tizi-Ouzou) ne nous permettent évidemment pas d'affirmer l'existence d'une quelconque causalité allant des valeurs familiales aux niveaux d'emploi et de chômage. Cependant des études (Algan et Cahuc, 2005 ; Cahuc, 2009) ont porté sur les corrélations négatives entre les taux d'emploi et les valeurs

familiales sur différents groupes démographiques, en l'occurrence les femmes, les séniors et les jeunes. Ainsi, une explication potentielle des forts taux de chômage accusés par les femmes célibataires notamment pourrait résider dans le poids des valeurs familiales où l'on considère souvent que le rôle d'une femme est d'être plus au foyer à élever ses enfants qu'à l'extérieur. Pour ce qui est des jeunes, leur exclusion culturelle est toujours présente dans le pays où ils ne prennent leurs indépendances qu'à un âge tardif dans un modèle social patriarcal conférant aux hommes adultes le rôle de soutien de famille (Sánchez García *et al.*, 2014). Dès lors, nous supposons qu'une partie des frictions observées sur le marché du travail résulteraient de choix délibérés des individus perpétuant un model socioculturel qui pèse aujourd'hui encore sur les comportement des agents économiques.

Si toutes nos hypothèses de recherche n'ont pas été validées, les résultats de notre thèse soulignent nettement le poids des inégalités présentes sur le marché du travail algérien. Le cadre analytique que nous avons développé (analyse descriptive, statistique économétrique et expérimentale) a permis de mettre en évidence un phénomène de dichotomie entre certaines catégories d'actifs dont les principales différences se situent au niveau des caractéristiques individuelles et plus particulièrement l'âge, le capital humain et le genre. Bien que ces observations ne puissent être généralisées au marché du travail dans sa globalité, elles apportent quelques éléments de réponse à la question du chômage des jeunes et des inégalités persistante sur le marché du travail algérien.

Si notre étude a permis de mettre en évidence l'influence des caractéristiques individuelles dans le processus d'insertion professionnelle des individus et d'ouvrir la voie à quelques pistes de réflexions quant aux inégalités de genre présentes sur le marché du travail algérien, elle n'est pas exempte de limites et l'interprétation des résultats doit en tenir compte. Les enquêtes de terrain sont une source d'un indéniable intérêt dans un contexte où les données statistiques sont difficilement disponibles ou ne répondent pas complètement aux objectifs de l'étude. Cependant, des difficultés apparaissent lors de l'exploitation des données d'enquêtes. La faible taille des échantillons tirés de ces dernières représente une contrainte réelle en matière de conduite et d'interprétation des résultats. Les échantillons analysés ne concernent que 3 régions (Bejaia, Tizi-Ouzou et Tlemcen) des 48 wilayas d'Algérie. Outre le biais de sélection induit par notre étude, ces données ne permettent pas une extrapolation au marché du travail dans son ensemble, même si elles se rapprochent des données officielles et en dépit de leur représentativité (tirage aléatoire et stratifié) des régions cibles de l'enquête (Bellache, 2010 ; Babouet Adair, 2015 ; Klouche, 2013).
On notera également que pour les données expérimentales, la faible taille de l'échantillon issu du *testing* tient en grande partie au contexte de l'étude qui se caractérise par un moindre dynamisme du marché du travail en dépit de la taille de la région concernée par l'expérimentation (Oran). Cette limite peut éventuellement être évitée en réadaptant le protocole du *testing* au contexte de l'étude avec des durées d'expérimentation plus longues que ce qui est d'usage en France à titre d'exemple. Les résultats du *testing* n'ont en revanche pas vocation à être agrégés et doivent rester au niveau de la profession testée.

Dans le contexte actuel de crise financière, la situation du marché du travail risque de se dégrader davantage. De vastes réformes structurelles sont à mener pour accélérer l'activité hors hydrocarbures (FMI, 2014 ; 2016b). Diversifier l'économie à travers le renforcement de

l'investissement dans les secteurs créateurs d'emplois pérennes est aujourd'hui une nécessité en vue de soutenir la croissance économique et réduire le chômage, celui des jeunes notamment. Le modèle actuel, fondé exclusivement sur le secteur public, s'essouffle. Le développement de certains secteurs tel que l'Agriculture ainsi que l'amélioration des conditions de vie des populations rurales permettraient de diminuer le chômage urbain (Lewis, 1970) en inversant les flux migratoires des zones urbaines vers les zones rurales.

La diversification de l'économie algérienne reste cependant subordonnée à l'élévation du niveau d'éducation et de formation à travers l'adaptation des systèmes éducatifs aux nouvelles exigences du marché du travail, condition *sine qua none* de la réussite du passage de l'Algérie d'une économie rentière à une économie productive. En effet l'inadéquation des formations représente la cause principale du chômage des jeunes diplômés en Algérie (MTESS, 2014a). Outre les efforts nécessaires au niveau du système éducatif, il est impératif de développer les compétences des jeunes à travers des programmes de formation favorisant l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre (OCDE, 2006 ; Gavrel *et al.*, 2015) en vu de réduire le chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

L'Algérie se prive en outre d'une part importante de productivité de sa population active avec une faible participation des femmes au marché du travail. Il est reconnu que l'égalité de genre et l'émancipation économique des femmes sont favorables à la croissance et au développement (Agénor et Canuto, 2013 ; IMF, 2013). Promouvoir une approche fondée sur le genre constitue le meilleur moyen qui permettrait, d'une part de saisir la complexité des différences de genre observées en Algérie tous niveaux confondus, et sur le marché du travail plus particulièrement, et d'autre part de mieux appréhender la responsabilité de l'État et des institutions dans la reproduction et/ou le maintien des inégalités de genre (Sánchez García *et al.*, 2014). Il est ainsi nécessaire d'intervenir et ce dès le plus jeune âge ; les programmes d'éducation et de formation doivent encourager et permettre aux filles et aux garçons de s'engager davantage dans des domaines d'études non stéréotypés dans le but de réduire la ségrégation sectorielle et professionnelle (BIT, 2016) et briser ainsi les causes porteuses d'inégalités (Chauffaut, 2016). De plus, des politiques de discriminations positives représentent une alternative intéressante en vue de remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail. Enfin, réfléchir à la mise en place de dispositifs favorables à la famille qui permettent de concilier vie professionnelle et vie familiale (OCDE, 2006 ; 2008). Nous l'avons vu, la multiplication des causes sous-jacentes aux inégalités de genre rendent l'intervention complexe ; les pouvoirs publics ne détiennent pas à eux seuls les clés de l'égalité, les entreprises, la société ainsi que les femmes elles-mêmes sont également concernés, à une mesure moindre (Chauffaut, 2016).

En définitive, l'Algérie est confrontée à des défis sociaux, politiques et économiques majeurs face à un marché du travail très inégalitaire et dans un contexte incertain en raison du récent contre choc pétrolier. Les facteurs à l'origine de cette situation étant nombreux, les solutions adéquates ne peuvent qu'être multiples. C'est pourquoi, les politiques publiques doivent être repensées en faveur de la croissance et de l'égalité pour le maintien de la cohésion sociale et de la stabilité politique du pays.

Bibliographie

Abraham K. (1983) Structural/Frictional vs. Efficient Demand Unemployment: Some New Evidence, *American Economic Review*, vol. 73, n° 4, pp. 708-724.

Adair P. et Bellache Y. (2009) Emploi informel et dispositifs publics d'aide à la création d'activités en Algérie, *In* Barnay T. et Legendre F. (éds.), *Emploi et politiques sociales*, tome I, Paris, L'Harmattan, pp. 315-329.

Adair P. et Bellache Y. (2008) Développement des PME et secteur informel en Algérie, Expertise Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Alger.

Adema W. et Thévenon O. (2016) L'égalité hommes-femmes comme facteur de croissance économique : que peuvent les politiques ?, *Géoéconomie*, n° 79, pp. 141-163.

Adida C., Laitin D. and Valfort M. (2010) Identifying Barriers to Muslim Integration in France, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 107, n° 52, pp. 1-7.

Agénor P. and Canuto O. (2013) Gender Equality and Economic Growth in Brazil, a Long Run Analysis, *Economic premise*, n° 109, The World Bank, March.

Aigner D. J. and Cain G. G. (1977) Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 30, n° 2, pp. 175-187.

Akerlof G. (1984) Gift Exchange and Efficiency Wage Theory: Four Views, *American Economic Review*, vol. 74, pp. 79-83.

Akerlof G. (1970) The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, n° 3, pp. 488-500.

Akerlof G. and Kranton R. (2010) *Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages and Well-Being*, Princeton University Press.

Akerlof G. and Kranton R. (2000) Economics and Identity, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 115, n° 3, pp. 715-753.

Algan Y. and Cahuc P. (2005) The Roots of Low European Employment: Family Culture?, *in* Pissarides C. and Frenkel J. (eds.), *NBER International Seminar on Macroeconomics*, MIT Press.

Ambapour S. (2003) Introduction à l'analyse des données, document de travail, Bureau d'application des Méthodes Statistiques en Informatique (BAMSI).

ANEM (2015) Extrait de la base de données, mimeo, Alger.

ANGEM (2016) Réalisations 2005-2015. Accessible à l'adresse suivante : http://www.angem.dz

Anxo D. et Erhel C. (1998) La politique de l'emploi en Suède, *in* Barbier J. C., Gautié J. (éds.), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, Cahiers du CEE, PUF, pp. 179-197.

Arestoff F. (2000) Taux de rendement de l'éducation sur le marché du travail d'un pays en développement, document de travail DT/2000/11, Développement et insertion internationale (DIAL).

Arhab B. (2010) Contribution à la réflexion sur la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage en Algérie : étude analytique et empirique, Thèse de Doctorat, Université de Bejaia.

Arrow K. (1973a) The Theory of Discrimination, *in* Ashenfelter O. A. and Rees A., eds., *Discrimination in Labor Markets*. Princeton, Princeton University Press, pp. 3-33.

Arrow K. (1973b) Higher Education as a Filter, *Journal of Public Economics*, vol. 2, n° 3, pp. 193-216.

Arrow K. (1972) Models of Job Discrimination, *in* Pascal A. H. (eds.), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington Mass.: Lexington Books, pp. 83-102.

Arrow K. (1963) Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care, *American Economic Review*, vol. 53, n° 5, pp. 941-973.

Askenazy P. (2009) Prévenir des gâchis de compétences et qualifications en France, *Travail et Emploi*, n° 118, avril-juin, pp. 99-106.

Azariadis C. (1975) Implicit Contracts and Underemployment Equilibria, *Journal of Political Economy*, n° 83, pp. 1183-1202.

BA (2015a) Évolution économique et monétaire en Algérie, Banque d'Algérie, Rapport 2014, Alger, juillet.

BA (2015b) Tendances financières et monétaires au premier trimestre 2015, sous l'effet du choc externe, Banque d'Algérie, Alger, juin.

Babcock L. and Laschever S. (2003) *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*, Princeton, Princeton University Press.

Babou O. et Adair P. (2015) L'économie informelle à Tizi-Ouzou (Algérie) : déterminants, segmentation et mobilité, *Les cahiers de l'Association Tiers Monde*, n°31, pp. 141-150.

Baccini A. (2010) Statistique Descriptive Multidimensionnelle, publication de l'Institut de Mathématiques de Toulouse.

BAfD, CEA, OCDE et PNUD (2012) Perspectives Économiques en Afrique (PEA), *Promouvoir l'emploi des jeunes*, Organisation de Coopération et de Développement Économiques, Paris.

Barbier J. P. (2006) L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb, Etude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie, Bureau International du Travail, Genève.

Barbier J. P. et Gautié J. (1998) Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis, *Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi*, n° 37.

Bassanini A. and Duval R. (2009) Unemployment, Institutions, and Reform Complementarities: Reassessing the Aggregate Evidence for OECD Countries, *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 25, n° 1, pp. 40-59.

Bassanini A. and Duval R. (2006) Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions, Working Paper, OECD Economic Department, n° 486, Organization for Economic Co-operation and Development, Paris.

Beale F. (1970) Double Jeopardy: To Be Black and Female, *in* Cade T. *eds.*, *The Black Woman*: An Anthology, New American Library, New York, pp. 109-122.

Becker G. S. (1981) *The Treatise on the Family,* Harvard University Press, London.

Becker G. S. (1976) *The Economic Approach to Human Behaviour*, University of Chicago Press.

Becker G. S. (1967) Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach, Woytinsky Lecture, University of Michigan.

Becker G. S (1965) A Theory of the Allocation of Time, *The Economic Journal*,vol.75, n° 299, pp. 493-517.

Becker G. S. (1964) *Human Capital*, 2nd eds., New York, Columbia University Press.

Becker G. S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, vol. 70, pp. 9-49.

Becker G. S. (1960)An Economic Analysis of Fertility, *in Demographic and Economic Change in Developed Countries*, Princeton University Press, National Bureau of Economic Research, pp. 209-240.

Becker G. S. (1957, 1971) *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.

Becker G. S. and Lewis H. G. (1973) On the Interaction between the Quantity and Quality of Children, *Journal of Political Economy*, vol. 81, n° 2, Part 2: New Economic Approaches to Fertility, pp. 279-288.

Begg D, Fisher S. et Dornbusch R. (2002) Macroéconomie, Paris, Dunod.

Bellache Y. (2010) L'économie informelle en Algérie : une approche par enquête auprès des ménages, cas de la wilaya de Bejaia, Thèse de Doctorat, Université Paris-Est Créteil et Université de Bejaia,

Bellache Y., Adair P. et Bouznit M. (2014) Secteur informel et segmentation de l'emploi à Bejaia (Algérie) : déterminants et fonctions de gains, *Mondes en développement*, n° 166, pp. 31-44.

Benachenhou A. (1979) *L'exode rural en Algérie,* Alger, SNED.

Benhabib L. (2014) Le chômage des jeunes en Algérie : l'enjeu des inégalités de diplôme et de genre, Communication présentée au colloque : Ethique, développement et entreprenariat, 30esJournées de l'Association Tiers Monde, Université Cadi Ayyad, Marrakech, 29-31 mai.

Benhabib L. (2013) Promouvoir l'emploi des jeunes : quelles politiques en Algérie ?, Communication présentée au colloque : Économie informelle et développement : emploi, financement et régulations dans un contexte de crises, 29es Journées de l'Association Tiers Monde, Université Paris-Est Créteil, 6-8 juin.

Benhabib L. et Adair P. (2016) Discrimination à l'embauche et inégalités de genre sur le marché du travail algérien, Communication présentée au colloque : Catastrophe, vulnérabilités et résiliences dans les pays en développement, 32es Journées de l'Association Tiers Monde, Université Lille 1, 1-3 juin.

Bergman B. (1974) Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex, *Eastern Economic Journal,* vol. 1, n° 2, pp. 103-110.

Berson C. (2013) *Testing* : la difficulté de l'interprétation de la discrimination à l'embauche, *Travail et Emploi,* n° 135, pp. 27-40.

Berson C. (2012) Does Competition Induce Hiring Equity?, Working Paper, Centre d'Économie de la Sorbonne, n° 19.

Beveridge W. (1944) *Full Employment in a Free Society,* Domat-Montchrestien.

Bialès C. (1995) Le marché du travail, un panorama des théories économiques, de l'orthodoxie aux hétérodoxies, *Cahiers d'économie et de gestion*, n° 46.

BIT (2016) Les femmes au travail, Tendances 2016, Bureau International du Travail, Genève.

BIT (2015) Tendances mondiales de l'emploi des jeunes, Bureau International du Travail, Genève.

BIT (2014) Des politiques de l'emploi pour une reprise et un développement durables, Conférence internationale du travail, 103esession, Bureau International du Travail, Genève.

BIT (2013a) Surmonter la nouvelle crise de l'emploi, Tendances mondiales de l'Emploi 2013, Bureau International du Travail, Genève.

BIT (2013b) Statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, rapport II, 19e Conférence internationale des statisticiens du travail, Département de statistique. Organisation Internationale du Travail, Genève, 2-11 octobre.

BIT (2009) Tendances mondiales de l'emploi des femmes, Bureau International du Travail, Genève.

BIT (2008) Tendances mondiales de l'emploi des femmes, Bureau International du Travail, Genève.

BIT (2003) 288e session du Conseil d'administration, document GB.288/ESP/2, Bureau International du Travail, Genève.

BIT (1997) Annuaire des statistiques du travail, Bureau International du Travail, Genève.

Blanchard O. (2009) La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi : points d'accord et zones d'ombre, *Travail et Emploi,* n° 118, avril-juin, pp. 18-21.

Blanchard O. (2005) European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas, Working Paper, n° 11750, November.

Blanchard O. and Summers L. (1986) Hysteresis and the European Unemployment Problem, Working Paper, n° 1950, NBER.

Blanchard O. et Tirole J. (2003) Protection de l'emploi et procédures de licenciement, Rapport du Conseil d'analyse économique, n° 44, La Documentation Française.

Blanchard O. and Wolfers J. (2000) The Role of Shocks and Institution in the Rise of the European Unemployment: The Aggregate Evidence, *The Economic Journal*, vol. 110, n° 462, pp. 1-33.

Bloom D. and Williamson G. (1998) Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia, *The World Bank Economic Review,* vol. 3, n° 12, pp. 419-455.

BM (2016a) Algérie : rapport sur le suivi des évolutions économiques, Banque Mondiale, Washington.

BM (2015a) Doing Business 2016, mesure de la qualité et de l'efficience du cadre réglementaire, Banque Mondiale, Washington.

BM (2015b) Profil pays : Algérie, Banque Mondiale, Washington. Accessible à l'adresse suivante : http://www.banquemondiale.org/fr/country/algeria/overview

Bodin J. (1576) *Les Six Livres de la République,* Paris, Jacques du Puys.

Boudia M. F. et Benachenhou S. M. (2008) La contribution du dispositif ANSEJ à L'entreprenariat, *Les cahiers du MECAS*, n° 04, décembre.

Bouklia Hassane R. (2010) La féminisation de l'immigration d'origine algérienne : un état des lieux, Notes d'analyse et de synthèse – Série sur genre et migration CARIM-AS 2011/20, Consortium pour la recherche appliquée sur les migrations internationales, Institut universitaire européen, Robert Schuman Centre for Advanced Studies.

Bouklia Hassane R. et Talahite F. (2008) Marché du travail, régulation et croissance économique en Algérie, *Revue Tiers Monde*, n° 194, pp. 413-437.

Bouklia Hassane R. et Talahite F. (2005) Rapport du FEMISE, Profil pays : Algérie, chapitre 1 : Le marché du travail.

Bouriche L. (2013) Les déterminants du chômage en Algérie : une analyse économétrique (1980-2009), Thèse de Doctorat, Université de Tlemcen.

Bouvier G. et Diallo F. (2010) Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde, Insee première, n° 1273, janvier.

Bouyacoub A. (2004) Emploi et croissance en Algérie 1990-2003, actes du colloque international sur la question de l'emploi en Afrique du Nord, CREAD, 26-28 juin, Alger.

Bouyacoub A. (2002) Emploi, formation et employabilité en Algérie : quelle problématique ?, Conférence euromaghrébine sur la Formation, *l'Emploi et l'Employabilité*, 27-29 avril, OIT, Alger.

Brodaty T., Crépon B. Fougère D. (2007) Les méthodes micro-économétriques d'évaluation et leurs applications aux politiques actives de l'emploi, *Économie & prévision,* n° 177, pp. 93-118.

Bucher A. (2010) Youth Unemployment, Worker Turnover and Labor Market Integration: a Learning Approach, Working Paper, GAINS-TEPP.

Bunel M., Emond C. et L'Horty Y. (2012) Evaluer les réformes des exonérations générales de cotisations sociales, Rapport de recherche, n° 4, TEPP - Travail, Emploi et Politiques Publiques.

Burdett K. and Smith E. (2002) The Low Skill Trap, *European Economic Review*, vol. 46, pp. 1439-1451.

Cabannes P.Y. (2014) Trois décennies d'évolution du marché du travail, *Insee Référence*, pp. 55-67.

Cahuc P. (2009) Supprimer les entraves à l'activité et à la recherche d'emploi, *Travail et Emploi*, n° 118, avril-juin, pp. 60-68.

Cahuc P. (2002) À quoi sert la prime pour l'emploi ? , *Revue française d'économie*, n° 3, pp. 3-61.

Cahuc P. et Kramarz F. (2004) *De la précarité à la mobilité. Vers une sécurité sociale professionnelle*, Paris, La Documentation française.

Cahuc P. et Zylberberg A. (2003) *Microéconomie du marché du travail*, Paris, La Découverte.

Cahuc P. et Zylberberg A. (1996) *Économie du travail : la formation des salaires et les déterminants du chômage*, Bruxelles, De Boeck.

Caillavet F. (1998) La production domestique des femmes réduit l'inégalité des revenus familiaux. *Économie et statistique*, n° 311, pp. 75-89.

Cain G. (1986) The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey, *in* O. Ashenfelter and R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, Elsevier Publishing Company, pp. 693-785.

Carbonnier C., Palier B. et Zemmour M. (2014) Exonérations ou investissement social ? Une évaluation du coût d'opportunité de la stratégie française pour l'emploi, LIEPP Working Paper, nº 34, Axe Politiques socio-fiscales.

CE (2014) Les droits des femmes et les perspectives de coopération euro-méditerranéenne, Commission sur l'égalité et la non-discrimination, Doc. 13596, Conseil de l'Europe, septembre.

CEA, CUA, BAfD et PNUD (2014) Rapport OMD 2014 : Évaluation des progrès accomplis en Afrique dans la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement, Commission Économique pour l'Afrique, Commission Union africaine, Banque africaine de Développement et Programme des Nations Unies pour le Développement, Addis-Abeba, octobre.

CEDAW (2012) Réponses du Gouvernement algérien aux questions de pré-session du CEDAW, Pre-session working group, 13 February-2 March, CEDAW/C/DZA/Q/4/Add.1, Committee on the Elimination of Discrimination against Women.

Cédiey E., Desprès C. et L'Horty Y. (2007) Le *testing* scientifique, problèmes de méthode, *Horizons stratégiques*, n° 5, pp. 75-91.

Cédiey E. et Foroni F. (2007) Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France, Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT, Genève, Bureau International du Travail.

Charmes J. (2005) Femmes africaines, activités économiques et travail : de l'invisibilité à la reconnaissance, *Revue Tiers monde*, vol. 46, n° 182, pp. 255-279.

Charmes J. (1996) La mesure de l'activité économique des femmes, *Genre et développement : des pistes à suivre*, Documents et manuels du CEPED, n° 5, chap. 3, pp. 35-44.

Charmes J. et Musette M. S. (2002) Employabilité au Maghreb : cas des femmes et des diplômés de l'enseignement supérieur, communication au colloque : Intégration Euro-méditerranéenne et évolutions structurelles et institutionnelles des économies méditerranéennes, GDRI EMMA, IRMC, ESSEC Tunis, FSEG Sfax, Sousse, 20-21 septembre.

Charness G. and Gneezy U. (2012) Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking, *Journal of Economic Behavior & Organization*, n° 83, pp. 50-58.

Chauffaut D. (2016) Salaires et stéréotypes dans le monde du travail et dans la société, *Terra Nova-Note*, mai.

Chéron A., Hairault J-O. and Langot F. (2009) The Role of Institutions in Transatlantic Employment Differences : a Life Cycle View, *Annals of Economics and Statistics*, vol. 95/96, pp. 127-138.

Cling J. P., Razafindrakoto M. et Roubaud F. (2008) L'évaluation d'impact des politiques publiques : enjeux, méthodes, résultats, Les Journées de TAM DAO, pp. 15-47.

CNC (2016a) Tableau de l'Ordre National des Experts-comptables au titre de l'exercice 2016, Conseil National de la Comptabilité, Alger, janvier.

CNC (2016b) Tableau de la Chambre Nationale des Commissaires Aux Comptes au titre de l'exercice 2016, Conseil National de la Comptabilité, Alger, janvier.

CNC (2016c) Tableau de l'Organisation Nationale des Comptables agréés au titre de l'exercice 2016, Conseil National de la Comptabilité, Alger, janvier.

Coate S. and Loury G. (1993) Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?, *American Economic Review,* vol.83, n° 5, pp. 1220-1240.

Crenshaw K. (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: a Black Feminist Critique of Discrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Practice, University of Chicago Legal Forum, pp. 139-167.

Crépon B. (2011) Le cadre général d'analyse, les méthodes d'appariement et les expériences contrôlées, actes du séminaire Méthodes d'évaluation des politiques publiques, pp. 39-48.

Crépon B., Dejemeppe M. and Gurgand M. (2005) Counselling the Unemployed: Does it Lower Unemployment Duration and Recurrence?, PSE Working Paper, n° 27.

Crépon B., Ferracci M. and Fougère D. (2007) Training the Unemployed in France: How Does it Affect Unemployment Duration and Recurrence?, IZA discussion paper, n° 3215, December, Institute for the Study of Labor.

Crompton R. (1987) Gender and Accountancy: A Response to Tinker & Neimark, *Accounting, Organizations and Society*, vol. 12**,** n° 1, pp. 103-110.

Croson R. and Gneezy U. (2009) Gender Differences in Preferences, *Journal of Economic Literature*, vol. 47, n° 2, pp. 1-27.

Dambrin C. et Lambert C. (2006) Le deuxième sexe dans la profession comptable, Réflexions théoriques et méthodologiques, *Comptabilité - Contrôle – Audit*, n° 3, pp. 101-138.

Daymont T. and Andrisani P. (1984) Job Preferences, College Majors and the Gender Gap in Earnings, *Journal of Human Resources*, vol. 19, n° 3, pp. 408-428.

Delattre E., Leandri N., Meurs D. et Rathelot R. (2013) Trois approches de la discrimination : évaluations indirectes, expérimentation, discriminations ressenties, *Économie et Statistique*, n° 464-465-466, pp. 7-13.

Denison E. F. (1962) Sources of Economic Growth in the United States, Supplementary Paper, n° 13, Committee for Economic Development, Washington, D.C.

Desvages H. (1972) La scolarisation des musulmans en Algérie (1882-1962) dans l'enseignement primaire public français. Etude statistique, Cahiers de la Méditerranée, n° 4, pp. 55-72.

Djider Z. (2013) Huit femmes au foyer sur dix ont eu un emploi par le passé, *Insee Première*, n° 1463, août.

Doeringer P. and Piore M. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D.C. Heath and Co.

Donnat M. (2012) L'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes en Algérie, Rapport final d'évaluation, New York, février.

Dormont B., Fougère D. et Prieto A. (2001) L'effet de l'allocation unique dégressive sur la reprise de l'emploi, *Économie et Statistique*, n° 343, pp. 3-28.

Duguet E., Léandri N., L'Horty Y. and Petit P. (2010a) Are Young French Jobseekers of Ethnic Immigrant Origin Discriminated Against ?, A controlled Experiment in the Paris Area, *Annals of Economics and Statistics*, n° 99-100, July-December, pp. 187-215.

Duguet E., L'Horty Y., Du Parquet L., Petit P. et Sari F. (2010b) Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France, *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 78, pp. 79-102.

Duguet E., Léandri N., L'Horty Y. et Petit P. (2007) Discriminations à l'embauche. Un *testing* sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France, Centre d'étude des politiques économiques de l'université d'Évry-Val d'Essonne (EPEE).

Duguet E. and Petit P. (2005) Hiring discrimination in the French Financial Sector: an Econometric Analysis on Field Experiment Data, *Annals of Economics and Statistics*, n° 78, pp. 79-102.

Dunlop J. (1944) *Wage Determination Under Trade Unions*, New York, Macmillan.

Du Parquet L. et Petit P. (2011) Évaluer la discrimination à l'embauche liée au lieu de résidence : apports et limites de la méthode du *testing*, *Reflets et perspectives de la vie économique*, Tome L, pp. 47-54.

Edgeworth F. Y. (1922) Equal Pay to Men and Women for Equal Works, *The Economic Journal*, n° 32, pp. 431-457.

Edo A. et Jacquemet N. (2013) Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ?, *Économie et Statistique*, n° 464-465-466, pp. 155-172.

Ene Jones E. (2013) Discrimination à l'embauche des jeunes en Ile-de-France : un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ?, *Économie et Statistique*, n° 464-465-466, pp. 173-188.

Erhel C. (2012) Politiques de l'emploi : la tendance à l'activation donne-t-elle une place accrue à l'accompagnement ? *Informations sociales*, n° 169, pp. 30-38.

Erhel C. (2009) *Les politiques de l'emploi*, Paris, Presses Universitaires de France (PUF).

European Commission (2007) Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs Flexibility and Security, Luxembourg.

Erkel-Rousse H. (2014) Introduction générale, *Économie & prévision*, n° 204-205, pp. 1-12.

Esteban-Pretel J. and Fujimoto J. (2011) Life-Cycle Search, Match Quality and Japan's Labor Flow, RIETI discussion paper, 11-E-041.

Feldmann H. (2006) Government Size and Unemployment: Evidence from Industrial Countries, *Public Choice*, vol. 127, n° 3, pp. 451-467.

Ferréol G. et Deubel P. (1990) *Économie du travail*, Paris, Armand Colin.

Ferroukhi J. (2009) L'Algérie, *in Enseignement supérieur et marché du travail dans le monde arabe*, Beyrouth, Presses de l'Ifpo, pp. 47-82.

Fields G. S. (1990) Labour Market Modeling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence, *in* Turnham, D., Salomé B. and Schwarz A. (eds.), *The Informal Sector Revisited*, Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, pp. 49-69.

Fields G. S. (1975) Rural-Urban Migration, Urban Unemployment and Underemployment and Job Search Activity in Less Developed Countries, *Journal of Development Economics*, n° 2, pp. 165-187.

Filer R. (1986) The Role of Personality and Tastes in Determining Occupational Structure, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 39, n° 3, pp. 412-424.

Firth M. (1982) Sex Discrimination in Job Opportunities for Women, *Sex Roles***,** vol. 8, n° 8,

pp. 891-901.

Fitoussi J. P., Passet O. et Freyssinet J. (2000) Réduction du chômage : les réussites en Europe, rapport du conseil d'analyse économique, La documentation française.

FMI (2016a) Moyen-Orient et Afrique du Nord, Perspectives économiques régionales, Fonds Monétaire International, Washington, avril.

FMI (2016b) Communiqué de presse de fin de mission de consultation en Algérie, n° 16/107, Fonds Monétaire International, Washington, mars.

FMI (2014) Rapport du FMI sur l'économie algérienne, n° 14/32, Fonds Monétaire International, Washington, février.

Fondeur Y. et Minni C. (2004) L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail, *Économie et statistique*, n° 378-379, pp. 85-104.

Fougère D. (2010) Les méthodes économétriques d'évaluation, RFAS, n° 1-2, pp. 105-128.

Fougère D., Goux D. et Maurin E. (2001) Formation continue et carrières salariales, *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 62, pp. 49-69.

Friedman M. (1968) The Role of Monetary Policy, *The American Economic Review*, vol. LVIII, n° 1, pp. 1-17.

Furceri D. (2012) Unemployment and Labor Market Issues in Algeria, International Monetary Fund, Working Paper, WP12/99, Washington, April.

Gaid M. (2011) Impact de la transition démographique sur le marché du travail : état des lieux et perspectives à l'horizon 2045, cas de l'Algérie, Thèse de Doctorat, Ecole Nationale Supérieure de Statistique et d'Économie Appliquée (ENSSEA), Alger.

Gautié J. (2009) *Le chômage*, Paris, La Découverte.

Gautié J. (2002) De l'invention du chômage à sa déconstruction, *Genèses*, n° 46, pp. 60-76.

Gautié J. et L'Horty Y. (2013) Emploi et chômage, *in Croissance, emploi et développement. Les grandes questions économiques et sociales*. Paris, La Découverte, pp. 65-102.

Gavrel F., Georges N., L'Horty Y. et Lebon I. (2015) Inadéquation des qualifications et fracture spatiale, *Économie & prévision*, n° 206-207, pp. 1-16.

Gazier B. (2014) *John Maynard Keynes*, Paris, Presses Universitaires de France (PUF).

Gazier B. (2010) La discrimination économique est-elle soluble dans la complexité ?, *Revue de l'OFCE*, n° 114, pp. 45-64.

Gazier B. (2008) Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative, *Travail et Emploi*, n° 113, pp. 117-128.

Gazier B. (2001) L'employabilité en Europe au tournant du millénaire, Concepts et applications, Bureau International du Travail, Genève.

Gazier B. (1992) *Économie du travail et de l'emploi*, Paris, Dalloz, 2e éds.

Gherbi H. (2014) Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie. Le cas de la wilaya de Bejaia, *Mondes en développement*, n° 166, pp. 45-58.

Gijón J., Furceri D. et Crivelli E. (2012) Algérie : Questions choisies, rapport n° 12/22, Fonds Monétaire International, Washington, février.

Gobillon G., Meurs D. et Roux S. (2014) Le difficile accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés : mécanismes et mesure, *Regards croisés sur l'économie,* vol. 15, n° 2, pp. 137-153.

Godbout L. et Arseneau M. (2006) Une fiscalité pour mieux inciter au travail, *Revue de gestion du secteur public*, vol. 36, n° 3, pp. 33-41.

Goldin C. (2014) A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings, *in* Boustan L., Frydman C. and Margo R. eds., *Human Capital in History: The American Record*, University of Chicago Press.

Goldin C. (2006) The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family, *American Economic Review,* vol. 96, n° 2, pp. 1-21.

Gouvernement algérien (2010) 2e rapport national sur les Objectifs du Millénaire pour le Développement, Alger.

Grobon S. et Salin F. (2014) Quel statut l'économie peut-elle donner aux différences comportementales entre les femmes et les hommes ?, *Regards croisés sur l'économie*, vol. 2, n° 15, pp. 42-51.

Gubert F. and Nordman C. J. (2009) The Future of International Migration to OECD Countries, Regional Note, North Africa, Organization for Economic Co-operation and Development, Paris.

Hammouda N-E. (2006) Les problèmes de mesure de la population active en Algérie, actes du colloque international : Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb. Quels marchés du travail ?, Rabat, pp. 455-481.

Hammouda N-E et Lassassi M. (2008) Potentiel entrepreneurial en Algérie : entre capital humain et informalité, quelle croissance ?, *Economic Research Forum*, Working Paper series, n° 433.

Hammouda N-E et Souag A. (2012) Segmentation du marché du travail en Algérie et la détermination du salaire dans les secteurs agricole, moderne non protégé et moderne protégé, *Economic Research Forum*, Working Paper series, n° 699.

Harris J. R. and Todaro M. P. (1970) Migration, Unemployment and Development: A Two Sectors Analysis, *American Economic Review,* vol. 60, n° 1, pp. 126-142.

Havet N. (2004) Ecarts salariaux et disparités professionnelles entre sexes : développements théoriques et validité empirique, *L'Actualité économique,* vol.80, n° 1, pp. 5-39.

Havet N. et Sofer C. (2002) Les nouvelles théories économiques de la discrimination, *Travail, genre et sociétés*, n° 7, pp. 83-115.

Heckman J. J. (1998) Detecting Discrimination, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 2, pp. 101-116.

Heckman J. J., La Londe R. J. and Smith J. A. (1999) *The Economics and Econometrics of Active Labour Market Programs*, *Handbook of Labor Economics*, O. Ashenfelter and D. Card. Amsterdam, Elsevier.

Hicks J. R. (1937) Mr. Keynes and the Classics: a Suggested Interpretation, *Econometrica*, vol. 5, n° 2, pp. 147-159.

Hill T. P. (1979) Do-it-Yourself and GDP, *Review of Income and Wealth*, n° 31, pp. 31-40.

Hull R. P. and Umansky P. H. (1997) An Examination of Gender Stereotyping as an Explanation for Vertical Job Segregation in Public Accounting, *Accounting, Organizations and Society*, vol. 22, n° 6, pp. 507-528.

IMF (2013) Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity, Staff Discussion Note, International Monetary Fund, Washington.

Jacquemet N. and Yannelis C. (2012) Indiscriminate Discrimination: a Correspondence Test for Ethnic Homophily in the Chicago Labor Market, *Labour Economics*, vol. 19, n° 6, pp. 824-832.

JO (2007) Loi n° 07-11 du 15 Dhou El Kaada 1428 correspondant au 25 novembre 2007 portant système comptable financier, *Journal Officiel de la République algérienne*, n° 74, Alger.

Joshi H. et David P. (2002) Le contexte économique et social de la fécondité, *in* CaselliG., Vallin J. et Wunsch G. (éds.), *Démographie : analyse et synthèse*. II. Les déterminants de la fécondité, Paris, INED, pp. 327-374.

Kabeer N. (2015) Gender, Poverty, and Inequality: a Brief History of Feminist Contributions in the Field of International Development, *Gender & Development*, vol. 23, n° 2, pp. 189-205.

Kateb A. (2015) Situation internationale, impact sur l'économie algérienne et propositions de réforme, communication prononcée à la conférence du CNES, Alger, septembre.

Kenney G. M. and Wissoker D. A. (1994) An Analysis of the Correlates of Discrimination FacingYoung Hispanic Job-Seekers, *American Economic Review*, vol. 84, n° 3, pp 674-683.

Keynes J. M. (1936) *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*. Trad. De Largentaye (1942), Paris, Payot, Réimpression (1968). Accessible à l'adresse suivante : http://classiques.uqac.ca/classiques/keynes_john_maynard/

Klau F. et Mittelstädt A. (1986) Flexibilité du marché du travail, *Revue Économique de l'OCDE*, n° 6, pp. 7-51.

Klouche I. (2013) Le secteur informel en Algérie : évolution, caractéristiques et facteurs explicatifs, communication présentée aux 29es journées de l'Association Tiers Monde, Université Paris-Est Créteil, 6-8 juin.

Kramarz F. (2008) Document de synthèse relatif aux causes du chômage, Conseil d'orientation pour l'emploi, janvier.

Kramarz F. (2005) Document préparatoire du groupe de travail sur les causes du chômage, Conseil d'orientation pour l'emploi.

Laing D., Palivos T. and Wang P. (1995) Learning, Matching and Growth, *Review of Economic Studies*, vol. 62, pp. 115-129.

Lassassi M. et Hammouda N-E. (2015) Déterminants du choix du statut self-employment vs salariat en Algérie, analyse en pseudo Panel, *Les Cahiers du CREAD*, n° 113/114, pp. 157-191.

Lassassi M. et Hammouda N-E. (2012a) 50 ans d'indépendance : quelle évolution de la situation du marché du travail en Algérie ?, *Les Cahiers du CREAD*, n° 100, pp. 101-136.

Lassassi M. et Hammouda N-E. (2012b) Le fonctionnement du marché du travail en Algérie : population active et emploi occupé, *Région et Développement*, n° 35, pp. 99-120.

Lassassi M. et Muller C. (2013) Réseaux sociaux et insertion sur le marché du travail en Algérie, Economic Research Forum, Working Paper series, n° 756.

Layard R. (2004) Good Jobs and Bad Jobs, *CEP Occasional Paper*, n° 19, London School of Economics.

Layard R. (2000) Welfare-to-Work and the New Deal, *World Economics*, vol.1, n° 2, pp. 29-39.

Layard R., Nickell S. and Jackman R. (1991) *Unemployment, Macroeconomic Performance and Labor Market*, Oxford University Press.

Layard R. and Nickell S. (1986) Unemployment in Britain, *Economica*, n° 53, pp. 121-169.

Lebart L., Morineau A. et Piron M. (2000) *Analyse exploratoire multidimensionnelle*, Dunod, Paris.

Leblanc D., Lollivier S., Marpsat M. et Verger D. (2000) L'économétrie et l'étude des comportements, Les modèles univariés à résidus logistiques ou normaux (LOGIT, PROBIT), document de travail, Institut National de la Statistique et des Études Économiques (Insee).

Le Clainche C. (2010) Les perceptions sur les causes du chômage et sur ses solutions : le cas de la France, *Revue de l'OFCE*, n° 113, pp. 19-58.

Leclercq E. (1999) *Les théories du marché du travail*, Paris, Éditions du Seuil.

Lefresnes F. (2003) *Les jeunes et l'emploi*, Paris, La Découverte.

Lehmann E. et L'Horty Y. (2014) Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux, *Revue française d'économie*, volume XXIX, pp. 25-61.

Leibenstein F. (1957) The Theory of Underemployment in Backward Economies, *Journal of Political Economy*, vol. 65, n° 2, pp. 91-103.

Lescure R. et L'Horty Y. (1994) Le chômage d'inadéquation en France : une évaluation, *Économie &prévision*, n° 113-114, Études du marché du travail, pp. 139-154.

Lewis A. (1970) les causes du chômage dans les pays peu développés et quelques sujets pour la recherche, *Revue internationale du Travail*, vol. 101, n° 5, pp. 601-609.

Lewis A. (1954) Economic Development with Unlimited Supplies of Labour, *The Manchester School of Economic and Social Studies*, vol. 22, n° 2, pp. 139-191.

L'Horty Y. (2013) Politiques de l'emploi : pourquoi ça ne marche pas ?, *Regards croisés sur l'économie*, n° 13, pp. 91-102.

L'Horty Y. (2008) Pourquoi le travail ne protège plus de la pauvreté, *Regards croisés sur l'économie*, vol. 2, n° 4, pp. 107-114.

L'Horty Y. (2006) *Les nouvelles politiques de l'emploi*, Paris, La Découverte.

Lindbeck A. and Snower D. (1988) *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, MIT-Press.

Linotte D. and Menna K. (2013) *Employment and Unemployment Issues in Algeria*, Munich, GRIN.

Lippman S. and McCall J. (1976) Job Search in a Dynamic Economy, *Journal of Economic Theory*, vol.12, n° 3, pp. 365-390.

Ljunqgvist L. and Sargent T. (1998) The European Unemployment Dilemna, *Journal of Political Economy*, vol. 106, n° 2, pp. 514-550.

Loko B. et Kpodar K. (2007) Algérie : questions choisies, Rapport du Fonds Monétaire International, n° 07/61, Washington.

Lucas E. (1988) On the Mechanics of Economic Development, *Journal of Monetary Economics*, n° 22, pp. 3-42.

Lundberg S. and Startz R. (1983) Private Discrimination And Social Intervention in a Competitive Labor Market, *American Economic Review*, vol. 73, n° 3, pp. 340-347.

Mac Donald I. and Solow R. (1981) Wage Bargaining and Unemployment, *American Economic Review*, vol. 71, n° 5, pp. 896-908.

Machin S. and Manning A. (1999) The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment, *Handbook of Labour Economics*,vol. 3C, chapter 47, pp. 3085-3139.

Madden J. (1973) *The Economics of Sex Discrimination*, Lexington MA: Lexington Books.

Malinvaud E. (1976) *Réexamen de la théorie du chômage*, Paris, Calmann-Lévy.

Malthus R. (1820) *Principes d'économie politique*, Calmann-Lévy, 1969.

Mankiw N. G., Romer D. and Weil D. (1992) A Contribution to the Empirics of Economic Growth, *Quarterly Journal of Econometrics*, CVII, pp. 407-437.

Manning A. (1993) Wage Bargaining and the Phillips Curve: The Identification and Specification of Aggregate Wage Equations, *The Economic Journal*, vol. 108, pp. 98-118.

Manning A. and Farzad S. (2010) Understanding the Gender Pay Gap: What's Competition Got to Do With it ?, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 63, n° 4, pp. 681-698.

Marimon R. and Zilibotti F. (1999) Unemployment vs. Mismatch of Talents: ReconsideringUnemployment Benefits, *The Economic Journal*, vol. 109, n° 455, pp. 266-291.

Martin A. (2004) L'analyse de données, polycopié de cours ENSIETA, Référence 1463.

Maruani M. (2003) *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.

Marx K. (1867) Le Capital, livre I, édition populaire, 1919. Accessible à l'adresse suivante : http://classiques.uqac.ca/classiques/Marx_karl/

Marx K. (1847) *Misère de la philosophie. Réponse à la philosophie de la misère de M. Proudhon.* Accessible à l'adresse suivante : http://classiques.uqac.ca/classiques/Marx_karl/

MDIPI (2013) Bulletin d'information statistique de la PME, n° 23, Ministère de l'Industrie, de la PME et de la Promotion de l'Investissement, Alger, novembre.

Méla L. (2007) Typologie des chômeurs : six trajectoires et peu de perspectives, Institut National de la Statistique et des Études Économiques (Insee), *Revue économie de la Réunion*, n° 129, pp. 6-9.

Meurs D. (2014) Hommes/Femmes, une impossible égalité professionnelle ?, Éditions Rue d'Ulm, Presses de l'École normale supérieure.

Mill J. S. (1848) *Principes d'économie politique*, éds. 1953, Paris, Dalloz,

Mincer J. (1993) *Studies in Human Capital: Collected Essays of Jacob Mincer*, vol. 1, Cambridge, Edward Elgar.

Mincer J. (1974) *Schooling, Experience and Earning*, New York, National Bureau of Economic Research.

Mincer J. (1958) Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, *Journal of Political Economy*, vol. 66, n° 4, pp. 281-302.

Mingat A. et Jarousse J. P. (1986) Un réexamen du modèle de gains de Mincer, *Revue économique,* vol. 37, n° 6, pp. 999-1032.

Mortensen D. and Pissarides C. (1994) Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment, *The Review of Economic Studies*, vol. 61, n° 3, pp. 397-415.

MSPRH (2008) Suivi de la situation des enfants et des femmes, Enquête nationale à indicateurs multiples, Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière, Alger, décembre.

MSPRH (2003) Population et Développement en Algérie, Rapport National CIPD+10, Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière, Alger, décembre.

MTESS (2014a) Conférence Maghrébine sur l'emploi des jeunes et l'adaptation des sortants de l'enseignement et de la formation professionnelle aux exigences du marché du travail, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, Alger, novembre.

MTESS (2014b) Autonomisation et emploi des jeunes dans les wilayas d'Adrar et Médéa, Document de projet, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, Alger.

MTESS (2013) Rencontre nationale des directeurs de l'emploi de wilaya, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, Alger, mars.

MTESS (2008) Le quatrième axe du plan d'action pour la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage : la promotion de l'emploi des jeunes, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, Alger.

Musette M. S. (2014) Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie, European Training Foundation (ETF), Alger.

Musette M. S. (2013a) Le marché du travail en Algérie : une vision nouvelle ?, *Journées de l'entreprise algérienne* : Emploi, Formation et Employabilité, Forum des Chefs d'Entreprises (FCE), CREAD, Alger, 29 octobre,

Musette M. S. (2013b) Employment Policies and Active Labor Market Programs in Algeria, European Training Foundation, July.

Musette M. S. (2012) Jeunes, Emploi et Migrations : la génération des « born-global», *Société Algérienne de Psychologie*, SARP n° 12, pp. 7-25.

Musette M. S. (2011) Au-delà de la structure insider-outsider du marché du travail, Algérie, Document d'information, Banque Mondiale, Alger, 31 juillet.

Musette M. S. (2010) Algérie : migration, marché du travail et développement, document de travail, Projet : Faire des migrations un facteur de développement : une étude sur l'Afrique du Nord et l'Afrique de l'Ouest, Organisation Internationale du Travail, Genève.

Musette M.S., Isli M.A. et Hammouda N. (2003) Marché du travail et emploi en Algérie, Eléments pour une politique nationale de l'emploi, Programme Des emplois en Afrique,Organisation Internationale du Travail, Genève, octobre.

Negadi G. (1975) La fécondité en Algérie. Niveaux- tendances-facteurs, Thèse de doctorat, École pratique des hautes études, Paris.

Neumark, D., Bank R.J. and Van Nort K. D. (1996) Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 111, n° 3, pp. 915-941.

Nickell S. (1998) Unemployment: Questions and Some Answers, *The Economic Journal*, n° 108, pp. 802-816.

Nickell S. (1997) Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, n° 3.

Nickell S. (1982) A Bargaining Model of the Philips Curve, *Discussion Paper*, n° 130, Center for Labor Economics, London School of Economics.

Nickell, S. (1979) Education and Lifetime Patterns of Unemployment, *Journal of Political Economy*, n° 87, pp. 117-131.

Nickell S., Nunziata L. and Ochel W. (2005) Unemployment in the OECD since the 1960s: what do we know, *The Economic Journal*, vol. 115, n° 500, pp. 1-27.

Oettinger G. (1996) Statistical Discrimination and the Early Career Evolution of the Black-White Wage Gap, *Journal of Labor Economics*, vol. 14, n° 1, pp. 52-78.

OCDE (2011) L'Autonomisation économique des femmes, document de réflexion, Organisation de Coopération et de Développement Economiques, Paris, avril.

OCDE (2008) Bébés et employeurs : concilier vie professionnelle et vie familiale, Synthèses, Organisation de Coopération et de Développement Économiques, Paris.

OCDE (2006) Stimuler l'emploi et les revenus, les leçons à tirer de la réévaluation de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi Organisation de Coopération et de Développement Économiques, Paris.

OCDE (1994) Étude de l'OCDE sur l'emploi, Organisation de Coopération et de Développement Économiques, Paris.

OECD (1997) Making Work Pay (MWP), Organization for Economic Co-operation and Development.

OIT (2003) Avant-propos, *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n° 4, pp. 431-432.

Okun A. (1980) The Invisible Handshake and the Inflationary Process, *Challenge*, vol. 23, pp. 5-12.

Okun A. (1962) Potential GNP: Its Measurement and Significance, *in Proceedings of the Business and Economics Statistics Section*, American Statistical Association, pp. 98-104.

ONS (2016a) Activité, emploi et chômage, avril 2016, *Données Statistiques*, n° 748, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2016b) Les comptes nationaux trimestriels, 1er trimestre 2016, *Données Statistiques*, n° 747, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2016c) Démographie algérienne, *Données statistiques*, n° 740, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2016d) Les comptes nationaux trimestriels, 4ème trimestre 2015, *Données Statistiques*, n° 739, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2016e) Indice des prix à la consommation, juin 2016, n° 247, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2015) Activité, emploi et chômage, sept. 2015, *Données Statistiques*, n° 726, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2014a) Activité, emploi et chômage, sept. 2014, *Données Statistiques*, n° 683, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2014b) Enquête emploi auprès des ménages, sept. 2013, *Collections Statistiques*, n° 185, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2014c) L'Algérie en quelques chiffres, n° 44, Résultats 2011-2013, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2014d) Annuaire Statistique de l'Algérie, Résultats 2010-2012, n° 30, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2014e) Revenus salariaux caractéristiques individuelles, Enquête sur les dépenses de consommation et le niveau de vie des ménages –2011–, *Collections Statistiques*, n° 189, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2014f) Résultats de l'enquête annuelle sur les salaires auprès des entreprises, mai 2013, *Données Statistiques*, n° 675, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2013a) Enquête emploi auprès des ménages, sept. 2012, *Collections Statistiques*, n° 181, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2013b) Enquête sur l'emploi du temps, ENET 2012, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2013c) Annuaire Statistique de l'Algérie, Résultats 2009-2011, n° 29, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2013d) Évolution annuelle de l'indice général des prix à la consommation 1969-2014, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2012a) Enquête emploi auprès des ménages, sept. 2011, *Collections Statistiques*, n° 173, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2012b) Enquête emploi auprès des ménages, oct. 2010, *Collections Statistiques*, n° 170, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2012c) Rétrospective Statistique 1962-2011, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2012d) L'Algérie en quelques chiffres, n° 42, Résultats 2009-2011, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2012e) Premier recensement économique, *Collections Statistiques*, n° 172, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2011a) Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2008, *Collections statistiques*, n° 163, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2011b) Natalité, fécondité et reproduction des femmes algériennes 2008, Collections Statistiques, n° 156, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2010) Enquête emploi auprès des ménages, oct. 2009, *Collections Statistiques*, n° 150, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2009) Enquête emploi auprès des ménages, déc. 2008, *Collections Statistiques*, n° 146, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2008) Enquête emploi auprès des ménages, oct. 2007, *Collections Statistiques*, n° 139, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2007a) Enquête emploi auprès des ménages, oct. 2006, *Collections Statistiques*, n° 132, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2007b) Annuaire Statistique de l'Algérie, Résultats 2003-2005, n° 23, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2006) Enquête emploi auprès des ménages, sept. 2005, *Collections Statistiques*, n° 126, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2005a) Enquête emploi auprès des ménages, sept. 2003 et sept. 2004, *Collections Statistiques*, n° 123, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2005b) Rétrospective Statistique 1970-2002, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2003a) L'Algérie en quelques chiffres, Résultats 2001, n° 32, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2003b) Annuaire Statistique de l'Algérie, Résultats 1999-2001, n° 20, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2002a) Enquête emploi auprès des ménages, sept. 2001, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2002b) Activité, emploi et chômage, sept. 2001, *Données Statistiques*, n° 343, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2001a) Activité, emploi et chômage, juin 2000, *Données Statistiques*, n° 330, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2001b) Annuaire Statistique de l'Algérie, Résultats 1997-1999, n° 18, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (2001c) Natalité, fécondité et reproduction des femmes algériennes 1998, *Données Statistiques*, n° 332, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (1998) Annuaire Statistique de l'Algérie, Résultats 1995-1996, n° 18, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (1996) Annuaire Statistique de l'Algérie, Résultats 1993-1994, n° 17, Office National des Statistiques, Alger.

ONS (1985) Démographie algérienne, *Données Statistiques*, n° 1, Office National des Statistiques, Alger.

Ouadah-Bedidi Z. et Vallin J. (2013) Différences socioéconomiques de fécondité en Algérie, le poids de l'âge au premier mariage. Apport des données individuelles du recensement de 1998, XXXVII IUSSP International Population Conference, Busan.

Pearson M. and Scarpetta S. (2000) An Overview: What do we Know about Policies to Make Work Pay?, *OECD Economic Studies*, n° 31.

Perrot A. (1992) *Les nouvelles théories du marché du travail*, Paris, La Découverte.

Perruchet A. (2005) Investir dans une thèse : capital humain ou capital culturel ?, Thèse de Doctorat, Université de Bourgogne**.**

Petit P. (2013) Evaluation de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail français, Stage APSES, Université d'Evry Val d'Essonne.

Petit P. (2004) Discrimination à l'embauche : une étude d'audit par couples dans le secteur financier, *Revue Économique*, vol. 55, n° 3, pp. 611-621.

Petit P. (2003) Comment évaluer la discrimination à l'embauche ?, *Revue Française d'Économie*, vol. 17, n° 3, pp. 55-87.

Petit P., Bunel M., Ene Jones E. et L'Horty Y. (2013) Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi, Travail, Emploi et Politiques Publiques (TEPP), Rapport de recherche, n° 26.

Petit P., Duguet E., L'Horty Y., Parquet L. et Sari F. (2011) Discriminations à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un *testing*, Document de recherche du centre d'Etudes des Politiques Économiques, Université d'Evry.

Phelps E. S. (1972) The Statistical Theory of Racism and Sexism, *American Economic Review,* vol. 62, n° 4, pp. 659-661.

Phelps E. S. (1967) Phillips Curves, Expectations of Inflation and Optimal Unemployment Over Time, *Economica,* vol.34, pp. 254-281.

Phillips A. (1958) The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957, *Economica*, vol. 25, n° 2, pp. 283-299.

Pierné G. (2012) Les effets du signalement du chômage sur la discrimination l'embauche liée à l'origine ethnique, les enseignements d'une expérience contrôlée en Ile de France, Document de travail, Centre d'Etudes des Politiques Économiques, Université d'Evry EPEE TEPP.

Pignatti N. (2010) Labor Market Segmentation and The Gender Gap in Ukraine, ESCIRRU Working Paper, n° 17, German Institute for Economic Research, Berlin.

Pissarides C. (2000) *Equilibrium Unemployment Theory*, 2nd eds., Cambridge, MA: MIT Press.

Pissarides C. (1992) Loss of Skill during Unemployment and the Persistence of Employment Shocks, *Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, vol. 107, n° 4, pp. 371-391.

Pissarides C. (1990) *Equilibrium Unemployment Theory,* New York, Basil Blackwell.

Plassard J. M. et Tran N. (2010) Pilotage et gouvernance des systèmes éducatifs, *Revue française d'économie*, n° 3, vol XXV, 147-184.

Polachek S. (1981) Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure**,** *Review of Economics and Statistics*, vol. 63, n° 1, pp. 60-69.

Ponthieux S. et Meurs D. (2004) Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe, effets de structures ou discriminations ?, *Revue de l'OFCE*, n° 90, pp. 153-192.

Premier Ministre (2012) Bilan des réalisations économiques et sociales de l'année 2011, Portail du Premier Ministre, Alger.

Premier Ministre (2009) Bilan des réalisations économiques et sociales de la période 1999-2008, Portail du Premier Ministre, Alger.

Pries M. and Rogerson R. (2005) Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows, *Journal of Political Economy*, vol. 113, n° 4, pp. 811-839.

Proudhon P. J. (1846) *Système des contradictions économiques ou Philosophie de la misère*. Accessible à l'adresse suivante : http://classiques.uqac.ca/classiques/Proudhon/

Puel H. (1995) *Les paradoxes de l'économie, l'éthique au défi*, Paris, Bayard Éditions.

Pyatt G. (1990) Accounting for Time Use, *Review of Income and Wealth*, vol. 36, n° 1, pp. 33-52.

Rakotomalala R. (2015) Pratique de la Régression Logistique, Régression Logistique Binaire et Polytomique, document de travail, Université Lumière Lyon 2. Accessible à l'adresse suivante : http://eric.univ-lyon2.fr/~ricco/cours/supports_data_mining.html

Reynaud B. (2013) L'invention du chômage, *Regards croisés sur l'économie*, n° 13, pp. 11-20.

Riach P. and Rich J. (2006) An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market, *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, vol. 5, n° 2 (Advances), pp. 1-22.

Riach P. and Rich J. (2002) Field experiments of Discrimination in the Market Place, *TheEconomic Journal*, vol. 112, n° 483, pp. 480-518.

Riach P. and Rich J. (1995) An Investigation of Gender Discrimination in Labor Hiring, *Eastern Economic Journal*, vol. 21, n° 3, pp. 343-356.

Riach P. et Rich J. (1991) Testing for Racial Discrimination in the Labour Market, *Cambridge Journal of Economics*, n° 15, pp. 239-256.

Riach P.and Rich J. (1987) Testing for Sexual Discrimination in the Labour Market, *Australian Economic Papers*, vol. 26, n° 49, pp. 165-178.

Roberts J. and Coutts J. A. (1992) Feminization And Professionalization: A Review of an Emerging Literature on the Development of Accounting in the United Kingdom, *Accounting, Organizations and Society*, vol. 17, n° 3/4, pp. 379-395.

Rosen A. (1998) Search, Bargaining and Employer Discrimination, Uppsala Working Papers Series, n° 13, June.

Rosenthal R. and Jacobson L. (1966) Teacher's Expectancies: Determinates of Pupil's IQ Gains, *Psychological Reports*, n° 19, pp. 115-118.

Ross M. L. (2008) Oil, Islam, and Women, *American Political Science Review*, vol. 102, n° 1, pp. 107-123.

Ross A. M. (1948) *Trade Union Wage Policy*, University of California Press, Berkeley and Los Angeles.

Rothschild M. and Siglitz J. (1982) A Model of Employment Outcomes Illustrating the Effect of the Structure of Information on the Level and Distribution of Income, *Economics Letters*, n° 10, pp. 231-236.

Rubenstein H. (1992) Migration, Development and Remittances in Rural Mexico, *International Migration,* vol. 30, n° 2, pp. 127-153.

Ruwanpura K. N. (2008) Multiple Identities, Multiple-Discrimination: a Critical Review, *Feminist Economics*, vol. 14, n° 3, pp. 77-105.

Sánchez García J., Feixa Pàmpols C. and Laine S. (2014) Contemporary Youth Research in Arab Mediterranean Countries: Mixing Qualitative and Quantitative Methodologies, CP/01, Researching Mediterranean Arab Youth: Towards a New Social Contract (SAHWA project).

Salais R., Baverez N. et Reynaud B. (1986) *L'invention du chômage. Histoire et transformation d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*, Paris, Presses Universitaires de France (PUF).

Say J. B. (1803) *Traité d'Économie Politique*, réédition, Paris, Calmann-Lévy.

Schultz T. (1961) Investment in Human Capital, *American Economic Review*, n° 51, pp. 1-17.

Seifert H. et Tangian A. (2008) Flexicurité : Quel équilibre entre flexibilisation du marché du travail et sécurisation sociale ?, *La Revue de l'Ires*, n° 56, pp. 41-59.

Smith A. (1776) *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*. Accessible à l'adresse suivante :http://classiques.uqac.ca/classiques/Smith_adam

Sofer C. (1990) La répartition des emplois par sexe : capital humain ou discrimination, *Économie & prévision*, n° 92-93, pp. 77-85.

Solow R. (1979) Another Possible Source of Wage Stickiness, *Journal of Macroeconomics*, vol. 1, n° 1, pp. 79-82.

Solow R. and Samuelson P. A. (1960) Problem of Achieving and Maintaining A Stable Price Level, *The American Economic Review*, vol. 50, n° 2, pp. 94-177.

Spence A. M. (1973) Job Market Signalling, *Quarterly Journal of Economics*, n° 3, pp. 355-374.

Stancanelli E. (2007) Evaluating the Impact of the French Tax Credit, OFCE,Working Paper, n° 33.

Stigler G. (1962) Information in the Labor Market, *Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, pp. 94-105.

Stiglitz J. E. (1974) Alternatives Theories of Wage Determination and Unemployment in LDCs: the Labour Turnover Model, *Quarterly Journal of Economics*, vol.88, n° 2, pp. 194-227.

Stiglitz J.E. (1973) Approaches to the Economics of Discrimination, *American Economic Review*, vol. 63, n° 2, pp. 287- 295.

Stiglitz J. E., Sen A. et Fitoussi J. P. (2009) Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social, Paris.

Sturn S. (2013) En quoi les marchés du travail corporatistes diffèrent-ils ? Régimes du marché du travail et chômage dans les pays de l'OCDE, *Revue internationale du Travail*, vol. 152, n° 2, pp. 255-274.

Subrahmanyam S. (2011) Comment lutter contre le chômage des jeunes au Maghreb, Note Économique, Banque Africaine de Développement, London.

Talahite F. (2010) Réformes et transformations économiques en Algérie, habilitation à diriger des recherches, Université Paris 13-Nord.

Talahite F. (2009) Algérie, l'emploi féminin en transition, Conférence internationale Inégalités et développement dans les pays Méditerranéens, GDRI DREEM, Université de Galatasaray, Turquie, 21-23 mai.

Taylor E. (1984) Egyptian Migration and Peasant Wives, *Merip reports*, n° 124, pp. 3-10.

Tchibozo G. (1998) *Économie du travail*, Paris, Dunod.

Thévenon O. (2009) L'augmentation de l'activité des femmes en Europe : progrès de la conciliation ou polarisation des comportements ?, *Population*, vol. 64, n° 2, pp. 263-303.

Teulon F. (1996) *Le chômage et les politiques de l'emploi*, Paris, Économica.

Thurow L. C. (1975) *Generating Inequality*, New York, Basic Books.

Todaro M. P. (1969) A Model of Labour Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries, *American Economic Review*, vol. 59, n° 1, pp. 138-148.

Topalov C. (1994) *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Paris, Albin Michel.

UNICEF (2015) Situation des enfants dans le monde 2015, tables statistiques. Récupéré du site de l'organisme : http://www.unicef.org/french/infobycountry/algeria_statistics.html

Van Der Velden R. and Wolbers M. (2003) The Integration of Young People into the Labour Market: The Role of Training System and Labor Market Regulation, *in* Muller W. and GangelM. (eds.), *Transitions from Education to Work in Europe*. The Integration of Youth into EU Labour Markets, Oxford University Press.

Vérez J. C. (2013) Les défis de l'éducation dans les pays riverains de la Méditerranée, *Mondes en développement*, n° 164, pp. 115-138.

Verger D. (2006) La difficile prise en compte de la production domestique dans la mesure de l'inégalité et de la pauvreté : problèmes conceptuels et empiriques. *Revue d'études comparatives Est-Ouest*, vol. 37, n° 2, Estimation du niveau de vie et de la pauvreté en France et en Russie, pp. 81-107.

Vuong Q. H. (1989) Likelihood Ratio Tests for Model Selection and Non-nested Hypotheses, *Econometrica*, vol. 57, n° 2, pp. 307-333.

Ward J. (1963) Hierarchical Grouping to Optimize an Objective Function, *Journal of the American Statistical Association*, n° 58, pp. 236-244.

Weber B. A. (2002) The Link Between Unemployment and Returns to Education: Evidence from 14 European Countries, *Education + Training*, n° 44, pp. 171-178.

Weichselbaumer D. (2004) Is it Sex or Personality? The Impact of Sex-Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection, *Eastern Economic Journal*, vol. 30, n° 2, pp. 159-186.

Weiss A. (1980) Job Queues and Layoffs in the Labor Markets with Flexible Wages, *Journal of Political Economy*, vol. 88, n° 3, pp. 526-538.

Willis R. J. (1973) A New Approach to the Economic Theory of Fertility Behavior, *Journal of Political Economy,* vol. 81, n° 2, pp. 14-64.

World Bank (2013) Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa, Washington.

World Bank (2011) Women, Business and the Law: Removing Barriers to Economic Inclusion, Washington.

Zajdela H. (2009) Comment et pour quoi activer les inactifs ?, *Travail et Emploi,* n° 78, pp. 69-76.

Annexes

Annexe 1 – Évolution des principaux indicateurs macroéconomiques (1990-2015)

	1990	2000	2010	2014	2015	2016	2017
PIB (mds USD)	62	54,8	161,2	213,5	-	-	-
Taux de croissance du PIB (% annuel)	0,8	2,2	3,6	4,1	3,9	3,6*	3,1***
PIB par habitant (USD)	2 394,4	1 757	4 473,5	5 484,1	-	-	-
Taux d'inflation (variation annuelle, %)	17,9	0,3	3,9	2,9	4,8	5,2**	4***
Stock de la dette extérieure (% du PIB)	45,5	46,5	4,5	2,6	-	-	-
Taux de change moyen pondéré (USD/DZD)	9	75,3	74,4	80,6	100,4	-	-
Réserves de change (mois importations)	1,5	11,9	38,3	28	23	-	-

***** Au premier trimestre 2016 ; ****** A juin 2016 ; ******* Prévisions Banque Mondiale
Sources : Banque d'Algérie (2015a ; 2015b) ; Banque Mondiale (2015b ; 2016b) ; FMI (2016a) ; ONS (années diverses)

Annexe 1.1 – Extraits de la résolution adoptée par la 19e CIST (Genève, 2013)

Le chômage

§160. Un certain nombre de précisions ont été introduites dans la définition opérationnelle du *chômage* et dans ses directives opérationnelles à partir des enseignements tirés des pratiques nationales. Tout d'abord, la définition a été changée à la lumière des modifications proposées pour le concept de l'*emploi*. Le chômage est donc maintenant défini par rapport au travail en échange d'une rémunération ou d'un bénéfice, ce qui se rapproche de l'idée que se fait habituellement le grand public du chômage. Cela implique que le chômage devrait refléter la recherche de tout type d'emploi correspondant à cette nouvelle définition, notamment l'emploi rémunéré et l'emploi indépendant, ainsi que l'emploi informel, occasionnel, à temps partiel, saisonnier ou d'autres emplois temporaires comme le travail effectué dans le cadre d'un apprentissage rémunéré, d'un stage ou d'une formation. De plus, puisque le travail effectué en échange d'une formation à un métier ou à une profession, sans rémunération en espèces ni en nature, est inclus dans l'emploi, la recherche de ce type d'emploi devrait également être prise en compte. De même, pour appréhender correctement l'offre de main-d'œuvre disponible dans un pays, le chômage devrait couvrir toutes les personnes qui remplissent les critères de mesure, qu'elles cherchent un emploi sur le territoire national ou à l'étranger.

La main-d'œuvre potentielle

§176. Afin d'identifier les situations où l'absorption de l'offre de travail est inadéquate, le projet de résolution introduit, en plus des personnes appréhendées comme des chômeurs, une définition de la *main-d'œuvre potentielle*. Il est proposé une définition qui couvre les personnes qui ont montré un intérêt pour l'emploi, en distinguant trois groupes qui s'excluent mutuellement :

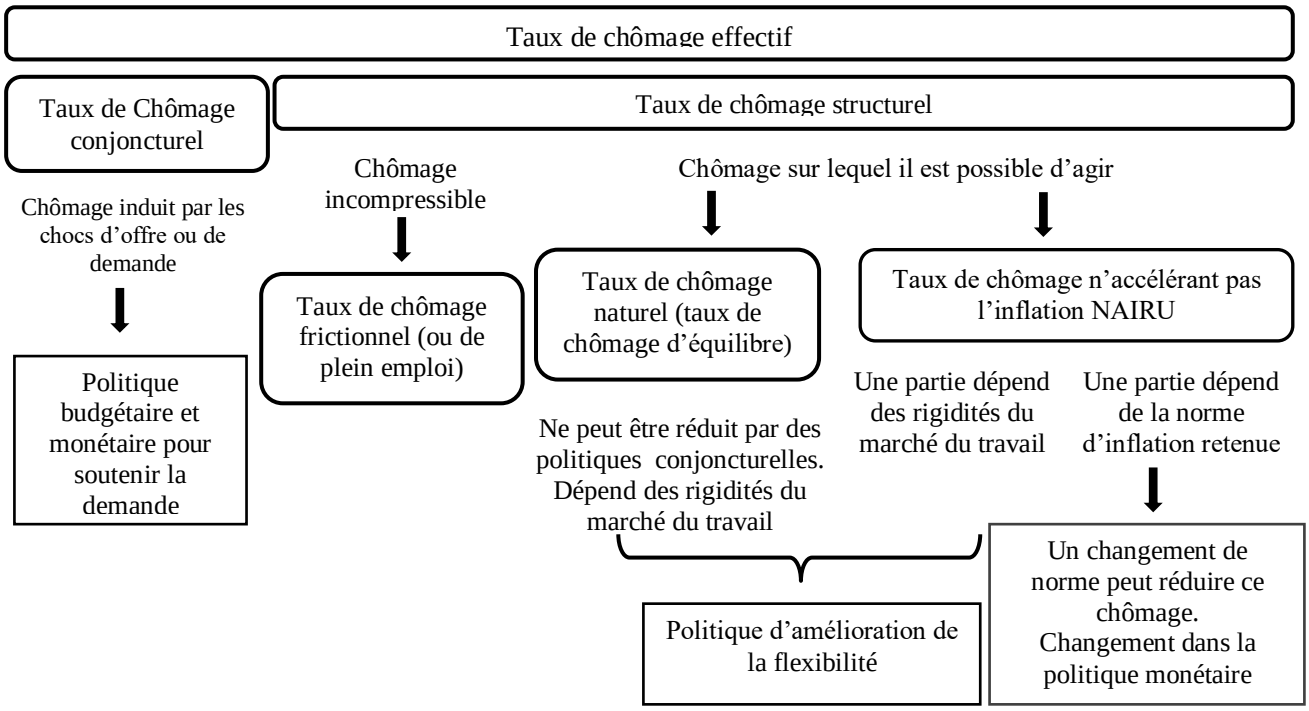
a) les *demandeurs d'emploi qui ne sont pas disponibles*, c'est-à-dire les personnes sans emploi qui cherchent un emploi mais ne sont pas disponibles ;

b) les *demandeurs d'emploi potentiels disponibles*, c'est-à-dire les personnes sans emploi qui ne cherchent pas d'emploi mais qui sont disponibles ; et

c) les *demandeurs d'emplois potentiels désireux de travailler*, c'est-à-dire les personnes sans emploi qui ne cherchent pas d'emploi et ne sont pas disponibles mais qui veulent avoir un emploi.

Source : BIT (2013b, 42 ; 45)

Annexe 1.2 – Les différentes formes de chômage



Source : Begg *et al.* (2002, pp.190-191)

Annexe 2.1 – Source et définitions

Source : Les enquêtes par sondage sur l'emploi réalisées par l'Office National des Statistiques (ONS) fournissent une mesure des concepts d'activité, chômage, emploi et inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT). Ces enquêtes sont réalisées annuellement auprès des ménages depuis l'année 2001 et portent sur toutes les personnes âgées de 15 ans et plus. La collecte des données a lieu durant le dernier trimestre de chaque année (2 mois), la période de référence étant la dernière semaine du mois qui précède la collecte. Ces enquêtes permettent des comparaisons annuelles de la structure et des évolutions du marché du travail algériens. En 2014 et 2016, l'ONS a réalisé des enquêtes semestrielles (avril et septembre), ce qui permet de saisir d'éventuelles fluctuations saisonnières de l'activité économique et contribue à une meilleure appréhension du marché de travail.
Une partie des résultats de ces enquêtes est disponible sur le site internet de l'organisme (http://www.ons.dz), le plus important de la documentation étant mis à disposition au niveau des cinq annexes réparties sur le territoire national (Alger, Constantine, Oran, Ouargla).

Définitions : L'enquête Emploi s'appuie fondamentalement sur les concepts et définitions permettant la mesure de l'activité selon les recommandations du (BIT), définis et adoptés lors des conférences internationales des statisticiens du travail (1954 et 1982), ce qui permet la comparabilité internationale. Nous reprenons ci-dessous la définition des indicateurs les plus pertinents :

1. La population active (main-d'œuvre) comprend la population occupée et les chômeurs.

2. Taux d'activité : rapport de la population active à la population en âge d'activité (15 ans et plus).

3. Taux d'emploi : rapport de la population occupée à la population en âge de travailler (15 ans et plus).

4. Taux de chômage : rapport de la population en chômage à la population active.

5. La définition internationale du sous-emploi lié au temps de travail a été adoptée à la 16^{e} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail en octobre 1998.

Les personnes considérées en situation de sous-emploi par rapport au temps de travail sont les personnes pourvues d'un emploi qui satisfont les trois critères suivants durant la période de référence utilisée pour la définition de l'emploi :
- disposés à effectuer des heures additionnelles ;
- disponibles à effectuer des heures additionnelles ;
- ayant travaillé moins que le seuil relatif au temps de travail : ce seuil pourrait être la limite

Ainsi, le taux de sous-emploi représente le rapport entre la population en sous-emploi et la population pourvue d'un emploi.

Source : composé par l'auteure

Annexe 2.2 (correspondante à la figure 2.5) – Taux d'analphabétisme de la population âgée de 10 ans et plus selon le sexe

Années	Hommes	Femmes	Ensemble
1966	62,3	85,4	74,6
1977	46,6	72,6	59,9
1987	30,7	56,7	43,6
1998	23,6	40,3	31,9
2008	15,6	29	22,6

Source : MSPRH (2003 ; 2008)

Annexe 2.3 (correspondante à la figure 2.6) – Taux de scolarisation des 6-14 ans selon le sexe

Années	Filles	Garçons	Ensemble
1966	36,9	56,8	47,2
1977	59,6	80,8	70,4
1987	71,6	87,7	79,9
1998	80,7	85,3	83,1
2006	93,5	95	94,3
2010	94,23	95,94	95,11

Source : 1966-2006 : MSPRH (2003 ; 2008) ; 2010 : Gouvernement algérien (2010)

Annexe 2.4 (correspondante à la figure 2.7) – Taux de scolarisation des 6-14 ans selon le sexe

	2003*	2004	2005	2006	2007	2008*	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Aucun	10,3	6,6	3,2	3,2	4,2	2,4	3	1,9	2,5	3	2,7	2,7	3,6	4,6
Primaire	20,5	15,7	11,4	9,8	10,9	7,4	7,2	7,6	6,3	8,3	6,7	7	7,7	7,1
Moyen	31,1	23,4	20	16,2	17,2	13,8	11,1	10,7	12,6	13,3	11,1	12	13,4	10,8
Secondaire	24	19,3	17,4	13	14,7	11,4	9,9	8,9	8,6	9,7	9,7	9,7	10,1	9,3
Supérieur	22,5	19,3	16,9	15,5	17	18	18,5	20,3	15,2	14,6	14	15,4	14,1	12,2

Source : MSPRH (2003 ; 2008)

Annexe 2.5 (correspondante à la figure 2.9) – Taux d'activité des femmes par groupes d'âge

Année	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 et+
2012	2,2	17,6	30,4	26,7	20,4	17,5	16,9	12,2	7,8	1,7
2013	2,3	17,3	31,4	26,1	22,2	22,3	17,5	12,7	7,2	1,8
2014	1,9	14,5	31	24,5	20,8	17,3	15,1	11,6	6,6	1,4
2015	2,8	14	32,9	27,4	23	19,7	16,8	12,8	6,4	2,1
2016	1,9	13	35,1	29	24,9	22,9	18,7	13,9	8	1,3

Source : ONS (2013a-2016a)

Annexe 2.6 (correspondante aux figures 2.1, 2.3, 2.10) – Évolution des principaux indicateurs du marché du travail selon le genre (2000-2016)

Année*	2000**	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Période de référence	Juin	Oct.	Sept.	Sept.	Sept.	Oct.	Oct.	Déc.	Oct.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	lirvA
Taille échantillon (nbr. ménages)	4050	6847	12000	13013	14939	14223	14866	15132	15104	14592	20314	20998	21502	21502	21839	21 877
Femmes																
Population active (milliers)	1 083	1 288	1 251	1 660	1 423	1 749	1 650	1 730	1 767	1 822	1 885	2 142	2 275	2 078	2317	2 470
Part dans la pop. active totale (%)	12,5	15,0	14,3	17,5	15,0	17,3	16,6	16,8	16,8	16,9	17,7	18,8	19,0	18,1	19,4	20,4
Taux d'activité (%)	9,8	12,4	11,5	14,9	12,4	14,8	13,6	14,1	13,9	14,2	14,2	15,8	16,6	14,9	16,4	17,3
Population occupée (milliers)	797	884	933	1 359	1 174	1 497	1 346	1 428	1 447	1 474	1 561	1 778	1 904	1 722	1934	2 062
Taux d'emploi (%)	7,2	8,2	8,5	12,2	10,2	12,6	11,1	11,6	11,4	11,5	11,8	13,1	13,9	12,3	13,6	14,4
Population au chômage (milliers)	286	405	318	301	250	253	303	302	320	348	324	365	371	355	384	408
Taux de chômage (%)	26,4	31,4	25,4	18,1	17,5	14,4	18,3	17,4	18,1	19,2	17,2	17	16,3	17,1	16,6	16,5
Hommes																
Population active (milliers)	7 608	7 280	7 511	7 810	8 069	8 360	8 319	8 585	8 777	8 990	8 777	9 281	9 689	9 376	9614	9 623
Part dans la pop. active totale (%)	87,5	85,0	85,7	82,5	85,0	82,7	83,4	83,2	83,2	83,1	82,3	81,2	81,0	81,9	80,6	79,6
Taux d'activité (%)	75,3	69,3	67,8	69,1	69,2	69,9	67,8	69	68,7	68,9	65,3	67,8	69,5	66,2	66,8	66,3
Population occupée (milliers)	5 383	5 345	5 751	6 439	6 870	7 372	7 247	7 717	8 025	8 261	8 038	8 392	8 884	8 517	8660	8 833
Taux d'emploi (%)	53,3	51,3	51,8	57,0	58,9	61,6	59,1	62	62,8	63,3	59,8	61,3	63,7	60,1	60,2	60,9
Population au chômage (milliers)	2 225	1 934	1 760	1 370	1 199	988	1 072	868	752	729	739	888	804	859	954	790
Taux de chômage (%)	29,2	26,6	23,4	17,5	14,9	11,8	12,8	10,1	8,6	8,1	8,4	9,6	8,30	9,2	9,9	8,2
Ensemble																
Population active (milliers)	8 699	8 568	8 762	9 470	9 493	10 110	9 969	10 315	10 544	10 812	10 661	11 423	11 964	11	11932	12 092
Taux d'activité (%)	40,2	41	39,8	42,1	41	42,5	40,9	41,7	41,4	41,7	40	42	43,2	40,7	41,8	42
Population occupée (milliers)	6 180	6 229	6 684	7 798	8 044	8 869	8 594	9 145	9 472	9 735	9 599	10 170	10 788	10	10594	10 895
Taux d'emploi (%)	30,5	29,8	30,4	34,7	34,7	37,2	35,3	37	37,2	37,6	36	37,4	39	36,4	37,1	37,8
Population au chômage (milliers)	2 511	2 339	2 078	1 672	1 448	1 241	1 375	1 170	1 072	1 076	1 063	1 253	1 175	1 214	1337	1 198
Taux de chômage (%)	29,5	27,3	23,7	17,7	15,3	12,3	13,8	11,3	10,2	10	10	11	9,8	10,6	11,2	9,9

* Absence d'enquête emploi en 2002 ; ** Issus de l'exploitation du volet « Activité » de l'enquête consommation (deuxième phase) ; Calculé par l'auteure

Sources : Enquêtes emploi auprès des ménages (ONS, 2000a-2016a) et Rétrospective Statistique (ONS, 2012c) / Chapitres *Démographie* et *Emploi*

Annexe 2.7 (correspondante aux figures 2.4 et 2.11) – Taux de chômage par groupes d'âges et sexe

	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Femmes															
16 - 24 ans	58	51	33	40	32	40	34	35	37	38	39	40	42	45	40
25 -29 ans	40	38	32	26	25	27	26	27	31	22	21	19	24	25	25
> 30 ans *	15	10	7	6	5	8	7	9	8	8	9	9	8	7	9
Total	31	25	18	17	14	18	17	18	19	17	17	16	17	17	17
Hommes															
16 - 24 ans	46	45	32	30	23	25	22	19	19	19	25	22	22	27	22
25 -29 ans	37	32	25	30	19	20	16	13	12	14	15	12	15	16	13
> 30 ans *	14	12	9	7	6	6	4	4	3	4	4	4	4	5	4
Total	27	23	18	15	12	13	10	9	8	8	10	8	9	10	8
Ensemble															
16 - 24 ans	48	46	32	31	24	27	24	21	21	22	27	25	25	30	25
25 -29 ans	38	33	27	23	20	21	18	16	17	16	16	13	17	18	17
> 30 ans *	14	11	8	7	6	7	5	5	4	5	5	5	5	5	5
Total	27	24	18	15	12	14	11	10	10	10	11	10	11	11	10

* Calculés par l'auteure à partir des données de l'ONS

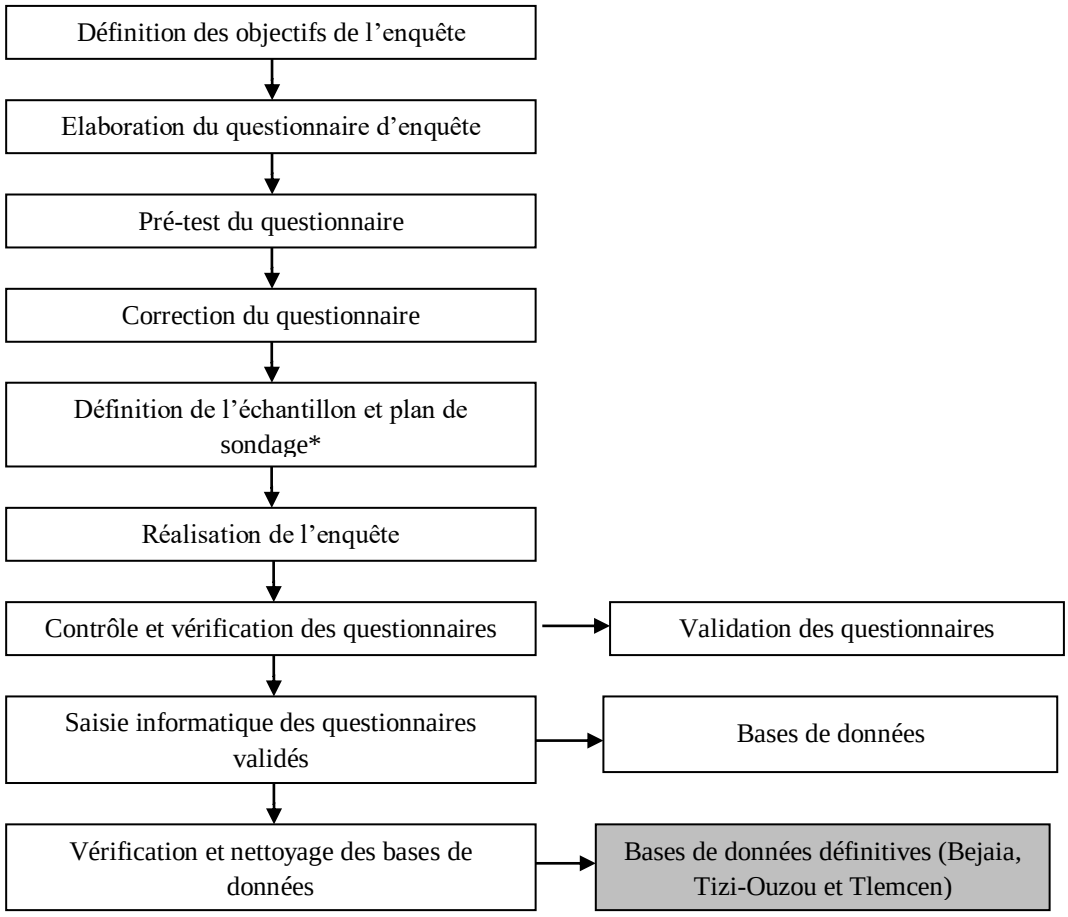
Source : Enquêtes ménages ONS (2000a-2016a) et Rétrospective Statistique (ONS, 2012c)

Annexe 2.8– Liste actualisée des Organismes Privés Agréés de Placement (OPAP)

OPAP		Awem réceptrice d'informations
1	HalKorb-RH	Alger
2	EL KACHEF	
3	Emploi Partner	
4	Prospect Plus Placement	
5	DZRH	
6	Emploitic	
7	EURL Arch Consilium	
8	Sviews Professional Service	
9	Interprofil	
10	Sarl Kit Direct Emploi	
11	Maghreb emploi	
12	LAPEM	Oran
13	RETRAPIDE	
14	Taseek	
15	Pro-emploi	Bejaia
16	EURL Offre d'Emploi Offre de Service	Boumerdes
17	EURL R-C-H	Skikda
18	Power Plus	

Source : ANEM (2015)

Annexe 3.1 – Etapes de réalisation des enquêtes auprès des ménages



* Point de départ des enquêtes de Tizi-Ouzou et Tlemcen (questionnaire enquête de Bejaia)
Source : Bellache (2010)

Annexe 3.2 – Description des variables mobilisées (échantillon chômeurs)

Variable	Type de variable	Modalité
Sexe	Variable qualitative	Masculin
		Féminin
Age	Variable quantitative	Année révolue
Lien avec le chef de ménage	Variable qualitative	Chef ménage
		Fils/fille
		Père/mère
		Grand père/mère
		Frère/sœur
		Petit fils/fille
		Autre lien de parenté
		Sans lien de parenté
État matrimonial	Variable qualitative	Marié (e)
		Célibataire
		Divorcé (e)
		Veuf (ve)
		Séparé (e)
		Non concerné(e
Niveau d'instruction	Variable qualitative	Aucun
		Primaire/école coranique
		Moyen
		Secondaire général
		Secondaire technique
		Supérieur
Qualification professionnelle	Variable qualitative	Oui
		Non
Taille ménage	Variable quantitative	Nombre d'individu (de 1 à 14)
Milieu de résidence	Variable qualitative	Urbain
		Rural
Wilaya de résidence	Variable qualitative	Bejaia
		Tizi-Ouzou
		Tlemcen
Total échantillon	9	31

Source : réalisé par l'auteure à partir du questionnaire d'enquête

Annexe 3.3 – Description des variables supplémentaires (échantillon Tizi-Ouzou)

Variable	Type de variable	Modalités de tri
Exercice d'une activité	Variable qualitative	Oui (occupé)
		Non (chômeur, inactif)
Si pas d'activité	Variable qualitative	Invalide ou malade de longue durée
		En cours de scolarité
		Retraité
		Pensionné
		Femme au foyer
		Au service national
		Rentier
		Dispose d'un emploi qui commence plus tard
		A la recherche d'un emploi
		Autre
Total échantillon	11	43

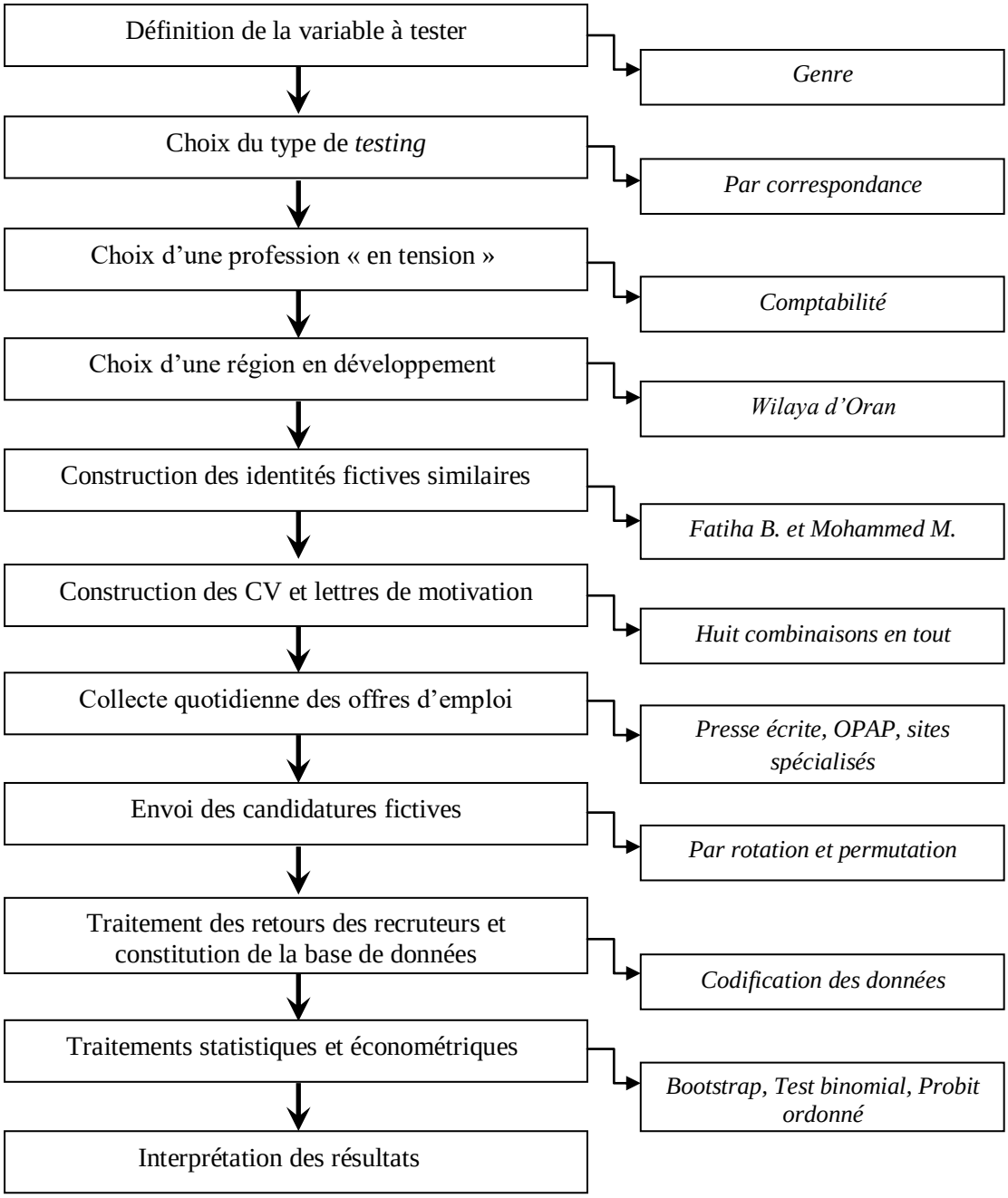
Source : réalisé par l'auteure à partir du questionnaire d'enquête

Annexe 3.4 – Évolution de l'Indice Synthétique de fécondité (ISF)

Année	ISF	Année	ISF
1966	7,4	1996	3,1
1970	8,4	1997	2,9
1977	7,4	1998	2,7
1978	7,3	1999	2,6
1979	7	2000	2,6
1980	6,9	2001	2,6
1981	6,4	2002	2,5
1982	6,4	2003	2,4
1983	6,3	2004	2,4
1984	6,3	2005	2,3
1985	6,2	2006	2,3
1986	5,5	2007	2,4
1987	4,8	2008	2,8
1988	5,3	2009	2,8
1989	4,6	2010	2,9
1990	4,5	2011	2,9
1991	4,4	2012	3
1992	4,3	2013	2,9
1993	4	2014	3
1994	3,9	2015	3,1
1995	3,5	2015-2020	2,23*

*Projections de l'ISF par interpolation linéaire, hypothèse haute (Gaid, 2011)
Sources : Annuaire Statistique de l'Algérie et Démographie algérienne (ONS, années diverses)

Annexe 4.1 – Protocole expérimental du *testing* (décembre 2014 - avril 2015)



Source : expérimentation conduite par l'auteure

Annexe 4.2 – Formats CV et LM administrés

NOM Prénom
Date de naissance (Lieu de naissance)
Adresse
Tél.
E-mail
Statut marital
Disponibilité

POSTE DE COMPTABLE
2 ANS D'EXPERIENCES

COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Gestion comptable et financière

- Maîtrise du nouveau Système Comptable et Financier (SCF)
- Traitement des écritures comptables
- Elaboration des états de rapprochement
- Gestion des comptes Clients et Fournisseurs
- Gestion de la Trésorerie

Gestion commerciale

- Contact avec les clients et fournisseurs
- Etablissements bancaires : négociations des conditions de banque et des demandes de financement

Gestion administrative

- Etablir les déclarations fiscales et parafiscales
- Assurer les relations avec les auditeurs internes, auditeurs externes et commissaires aux comptes

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

2012-2014 **GENEPI SARL** - 20 mois
Comptable

2012 **GENEPI SARL** - 3 mois
Stagiaire

2011 **BUREAU DE COMPTABILITE BOUZIANE** - 1 mois
Assistant comptable

FORMATION

2012 **Master en Sciences de Gestion, Mention Comptabilité** - Faculté des Sciences Economiques, Sciences de Gestion et Sciences Commerciales. Université d'Oran

2010 **Licence en Sciences de Gestion, Option Comptabilité et Finances** - Faculté des Sciences Economiques, Sciences de Gestion et Sciences Commerciales. Université d'Oran

2007 **Baccalauréat, Série Economie - Gestion -** Lycée Hammou Boutlilis - Oran

COMPETENCES

LINGUISTIQUE : **ARABE** : courant **FRANÇAIS** : courant **ANGLAIS** : notions

INFORMATIQUE: maîtrise de Microsoft Office : Word, Excel, Acess, Power Point

LOISIR : Sport, voyage, cinéma

Permis : catégorie B

Nom Prénom
Né(e) le …. à ….
Adresse : ….
Tél. : ….
E-mail : ….
Statut marital

CURRICULUM VITEA

Formations académiques

2010 - 2012 *MASTER EN SCIENCES DE GESTION, Option Finances et comptabilité*
Faculté des Sciences Economiques, des Sciences de Gestion et des Sciences Commerciales

2007 - 2010 *LICENCE EN SCIENCES DE GESTION, Option Finances et comptabilité*
Faculté des Sciences Economiques, des Sciences de Gestion et des Sciences Commerciales de l'université d'Oran

2004 - 2007 *BACCALAUREAT, Section* Gestion
Lycée Cheikh Ibrahim Tazi - Oran

Expériences Professionnelles

2012 - 2014 *COMPTABLE (18 mois) - SARL BEM*
- Elaboration d'états financiers
- Rapprochement comptable
- Rapprochement bancaire, traitement des chèques impayés et créances irrécouvrables
- Normes IAS-IFRS et maîtrise du SCF
- Déclarations fiscales et parafiscales
- Suivi de la Trésorerie

2012 *STAGE DE FIN D'ETUDES (4 mois) - Service comptabilité de la SARL BEM*
- Initiation à la comptabilité
- Traitement des Ecritures Comptables
- Mise en portefeuille des règlements clients
- Traitement des factures d'achats et règlements fournisseurs

2010 *STAGE D'OBSERVATION (2 mois), SONATRACH, RTO - Arzew*
- Déroulement et organisation du service comptabilité
- Méthodes comptables (Bilans, TCR)

Informations complémentaires

Informatique : Word, Excel, Access, PPT, Outlook
Langues : Arabe et Français : bonne maîtrise
Anglais : niveau intermédiaire (lu et parlé)
Loisirs : Lecture, musique
Permis de conduire

NOM Prénom
Adresse
Tél.
E-mail

A l'attention de M. / Mme
Société …..

Objet : Lettre de motivation / Annonce …..

Madame, Monsieur,

Je suis intéressé(e) par votre annonce et c'est tout naturellement que je vous propose ma candidature pour le poste de ….. au sein de votre société. En effet, votre annonce correspond parfaitement à mon domaine de compétences.

Titulaire d'un Master en Sciences de Gestion, option Comptabilité et Finance, je me suis forgé(e) une expérience professionnelle solide au cours de ces deux dernières années en exerçant ma fonction de comptable au sein de l'entreprise GENEPI SARL, après avoir effectué un stage de trois mois au sein de cette même entreprise. J'ai ainsi pu développer mes aptitudes opérationnelles en effectuant, notamment, des opérations comptables, des clôtures de comptes annuels ou encore des déclarations fiscales et sociales.

Rigoureux(se) et organisé(e), je suis convaincu(e) que mon profil correspond parfaitement à vos attentes. Etant disponible à partir de cette date, je serai honoré(e) de vous rencontrer pour vous faire part de ma profonde détermination et de mon envie de travailler avec votre équipe. En attendant, mon curriculum vitae pourra vous donner un aperçu de mon parcours professionnel.

Je vous remercie par avance de l'attention que vous porterez à ma candidature et me tiens à votre disposition pour un entretien à votre convenance.

Dans l'attente d'une réponse de votre part, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mon profond respect.

Oran. le …….

NOM Prénom
Adresse
Tél.
E-mail

A l'attention de M. / Mme ….
Nom de l'Entreprise

Objet : Candidature au poste de …

Oran, le……..

Madame, Monsieur,

Votre annonce parue ce jour sur …. a retenu toute mon attention. J'ai exercé le métier de Comptable pendant deux ans au sein de la société GENEPI SARL, j'ai su mettre à profit mon expérience en faisant partie intégrante du service de comptabilité et en m'adaptant à l'évolution de la réglementation, en l'occurrence le nouveau Système Comptable et Financier (SCF). Je maîtrise par ailleurs l'outil informatique ainsi que différents logiciels de comptabilité, notions primordiales dans ce domaine bien précis.

Il est utile de souligner que mes principes m'imposent de réaliser chaque mission dans le respect des règles de confidentialité, et avec le sens des responsabilités et la rigueur indispensables à l'exercice de cette profession. Ce sont donc ces connaissances que je souhaite mettre à disposition de votre entreprise et faire ainsi partie de votre équipe.

Je reste à votre disposition pour un éventuel entretient au cours du quel, je vous démontrerais mes compétences ainsi que mes connaissances professionnelles.

Dans l'attente d'une réponse favorable de votre part, je vous prie de bien vouloir agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Pièces jointes : Curriculum vitae

Annexe 4.3 – Méthodes statistiques et économétriques de traitement des résultats du *testing*

1. Statistiques descriptives et *bootstrap*

Les données que nous employons sont expérimentales. Pour cette raison, les statistiques descriptives constituent une bonne mesure de la discrimination. Nous comparons donc les taux de réussite, sur les mêmes offres, de candidatures qui diffèrent uniquement par le sexe. Afin de déterminer si ces écarts de taux de réussite sont significatifs ou non, nous employons la méthode du *bootstrap*. Il s'agit d'une méthode qui évite de faire des hypothèses fortes sur la distribution suivie par les données. On procède de la manière suivante : nous effectuons dix mille tirages avec remise dans notre échantillon puis nous calculons la statistique désirée sur chacun de ces dix mille échantillons. Les dix mille points ainsi obtenus nous donnent une estimation de la distribution de la statistique désirée. Nous pouvons ensuite calculer un *t* de Student en divisant la statistique par son écart-type, et calculer un intervalle de confiance en prenant les centiles correspondants de cette distribution. Nos statistiques sont donc robustes.

2. Estimations des modèles Logit et Probit ordonnés

Les statistiques descriptives permettent de mesurer la discrimination globale. Toutefois, il se peut que des caractéristiques du candidat ou du poste influencent l'intensité de la discrimination. On parle de discrimination conditionnelle quand la discrimination ne s'exerce que lorsqu'une variable explicative prend une valeur précise. De plus, dans un *testing*, l'expérimentateur ne peut contrôler que les caractéristiques des candidatures, pas celles des entreprises, car il répond à toutes les offres d'emploi. Il est donc possible que les caractéristiques des entreprises révèlent une discrimination conditionnelle. Le but des régressions Logit et Probit est le suivant : d'une part, vérifier si des caractéristiques de l'offre ou du candidat influencent significativement la mesure de discrimination; d'autre part, fournir une mesure corrigée de discrimination quand un problème est détecté.

Dans l'ensemble des *testings* réalisés, on compare deux candidatures. Trois solutions sont possibles : le premier candidat est choisi seul, le second candidat est choisi seul, ou les deux candidats reçoivent la même réponse. Ceci revient à étudier la différence entre les réponses qu'ils obtiennent. En codant 1 pour une réponse positive (0 pour une réponse négative), on obtient 0-1=-1 quand le second candidat est pris, 0-0=0 ou 1-1=0 quand les deux candidats obtiennent la même réponse et 1-0=1 quand le premier candidat est pris. La différence des réponses offre donc une mesure de la discrimination vis à vis du second candidat (-1 : il est favorisé, 0 : traitement égal; 1 : il est discriminé). Il s'agit d'une variable qualitative ordonnée, que l'on explique en fonction des variables explicatives disponibles dans l'étude. Pour estimer ce type de relation, les deux modèles les plus répandus sont les modèles Logit ordonné et Probit ordonné, qui reposent sur des hypothèses différentes de distribution (respectivement, logistique et normale). Nous estimons ces deux modèles par le maximum de vraisemblance, et faisons un test de Vuong pour les départager. Dans la majorité des cas, le test de Vuong conclut qu'ils sont équivalents, et dans certains cas que le modèle Probit ordonné offre un meilleur ajustement que le modèle Logit ordonné.

Dans le cas d'un modèle dichotomique (Logit ou Probit), on fait l'hypothèse que la réponse au candidat est générée par une comparaison d'utilités propres au recruteur. Soit $U_i(1)$l'utilité associée au recrutement du premier candidat et $U_i(2)$l'utilité associée au recrutement du second candidat. La différence d'utilité entre les deux recrutements est égale à :

$$y_i^* = U_i(1) - U_i(2)$$

Le modèle Probit ordonné fait les hypothèses supplémentaires suivantes :

$$y_i^* = b_0 + X_1 b_1 + u_i$$

où Xest un vecteur de variables explicatives et u une perturbation normale centrée et réduitequi représente les facteurs inobservables affectant l'utilité des recrutements (non corrélés avec X). La variable observable est définie par :

$$y_i = \begin{cases} -1 & \text{si} \quad y_i^* < a_0 (\text{candidat 2 préféré}) \\ 0 & \text{si} \quad a_0 \le y_i^* < a_1 (\text{candidats indifférents}) \\ 1 & \text{si} \quad y_i^* \ge a_1 (\text{candidat 1 préféré}) \end{cases}$$

où a_0, a_1 sont deux seuils inconnus. Si la différence d'utilité est forte entre les deux recrutements, seul un des deux candidats sera recruté. La probabilité que le premier candidat soit choisi est égale à :

$$\Pr[y_i = 1] = \Pr[y_i^* \ge a_1] = 1 - \Phi(a_1 - b_0 - X_1 b_1) = 1 - \Phi(\alpha_1 - X_1 b_1)$$

OùΦest la fonction de répartition de la loi normale centrée-réduite et $\alpha_1 = a_1 - b_0$est la première constante du modèle Probit ordonné.

Annexe 4.3 – Méthodes statistiques et économétriques de traitement des résultats du *testing* (suite)

La probabilité que le second candidat soit choisi est égale à :

$$\Pr[y_i = -1] = \Pr[y_i^* < a_0] = 1 - \Phi(a_0 - b_0 - X_1 b_1) = 1 - \Phi(\alpha_0 - X_1 b_1)$$

où $\alpha_0 = a_0 - b_0$est la seconde constante du modèle Probit ordonné. Le coefficient de discrimination au point moyen de l'échantillon est donc égal à :

$$D = \Pr\lfloor y_i = 1|\overline{X}\rfloor - \Pr\lfloor y_i = -1|\overline{X}\rfloor = 1 - \Phi(\alpha_1 - \overline{X}b_1) - \Phi(\alpha_0 - \overline{X}b_1)$$

avec$\alpha = (\alpha_0, \alpha_1)$et $g(\alpha) = 1 - \Phi(\alpha_1) - \Phi(\alpha_0)$

Nous utilisons des variables explicatives centrées pour toutes nos régressions $(\overline{X} = 0)$de sorteque le coefficient de discrimination au point moyen peut s'écrire :

$$D = 1 - \Phi(\alpha_1) - \Phi(\alpha_0)$$

ce que nous estimons par :

$$\widehat{D} = 1 - \Phi(\widehat{\alpha_1}) - \Phi(\widehat{\alpha_0})$$

Où $(\widehat{\alpha_0}, \widehat{\alpha_1})$sont les estimateurs du maximum de vraisemblance des constantes du modèle Probit ordonné. Le calcul de la variance asymptotique de $\widehat{D}$ est immédiate :

$$\widehat{V}as(\widehat{D}) = \frac{\partial g}{\partial \alpha}(\hat{\alpha}) Vas(\hat{\alpha}) \frac{\partial g}{\partial \grave{\alpha}}(\hat{\alpha})$$

Source : Duguet *et al.* (2010b), pp. 31-32

Annexe 4.4– Variables issues de l'expérimentation de *testing*

Type de variables	Variables	Modalités de tri
Variables relatives à l'entreprise	Statut juridique	1: Public 2 : Privé
	Localisation	1 : Oran 2 : Autres communes
	Secteur d'activité	Il s'agit des huit branches d'activités économiques selon les nomenclatures internationales (CITI Rév. 4 ; NACE Rév.1.1) : 1 : Agriculture (y compris Chasse, Sylviculture, Pêche et Aquaculture) 2 : industrie extractive 3 : industrie manufacturière (et production/ distribution électricité, gaz et eau) 4 : Construction/BTP/BTPH 5 : Commerce (et réparations automobile et d'articles domestiques) 6 : Transport et communication 7 : Autres services marchands (Hôtels et restaurants, Activités financières , Immobilier, location et services aux entreprises) 8 : Autres services non marchands (Administration publique, Défense, Education, Santé et action sociale, Services collectifs, sociaux et personnels, Activités des ménages, Activités extraterritoriales) 9 : Non précisé
	Appartenance à un groupe	1 : Oui 2 : Non 3 : Non précisé
	Moyen de candidature	1 : E-mail 2 : Via le site 3 : Fax uniquement 4 : Tél. uniquement 5 : Courrier uniquement
	Sexe du recruteur	1 : Masculin 2 : Féminin 3 : Non précisé

Variables relatives au poste	Poste proposé	1 : Comptable 2 : Assistant(e) ou aide comptable 3 : Secrétaire comptable
	Type de contrat offert	1 : CDD ou mission 2 : CDI 3 : ANEM (DAIP/CTA) - [Agence Nationale pour l'Emploi (Dispositifs d'Appui à l'Insertion Professionnelle /Contrat de travail aidé)] 4 : Non précisé
	Sexe demandé	1 : Masculin 2 : Féminin 3 : Les deux ou non précisé
	Diplôme requis	1 : Diplôme dans le domaine 2 : CMTC/CED 3 : Licence (Bac+3) 4 : Licence (Bac+4) 5 : Master 6 : Universitaire 7 : Non précisé
	Expérience requise	1 : Primo-demandeur 2 : de 1 à 2 ans 3 : de 3 à 5 ans 4 : > 5 ans 5 : Non précisé
	Niveau de salaire offert	1 : SNMG ; [≅ 180 €] 2 : de 20 000 à 50 000 DZD ; [200 €-500 €] 3 : > 50 000 DZD ; [> 500 €] 4 : Non précisé
Variables relatives au *testing*	Sources des offres d'emploi	1 : Presse écrite 2 : OPAP 3 : Autres sites internet spécialisés
	Ordre d'envoi candidatures	1 : Femme en premier 2 : Homme en premier
	Type de CV/LM	1 : CV1/LM1 2 : CV1/LM2 3 : CV2/LM2 4 : CV2/LM1
	Retour des employeurs (Méthode 1)	1 : Invitation à un entretien d'embauche (réponse positive) 2 : Pas de retour (réponse négative) 3 : Rejet (réponse négative)
	Ordre des réponses	1 : Femme en premier 2 : Homme en premier
	Délais de réponse	En nombre de jours
	Retour des employeurs (Méthode 2)	1 : Acceptation des deux candidats (pas de discrimination) 2 : Refus du candidat masculin (discrimination à son égard) 3 : Refus du candidat féminin (discrimination à son égard) 4 : Non retour ou refus des deux candidats (test non utilisable)

Source : expérimentation conduite par l'auteure

Liste des tableaux, figures, encadrés et annexes

Liste des tableaux

Tableau 1.1 – Typologie des équilibres à prix fixes sur les marchés des biens et du travail 33
Tableau 2.1 – Répartition de la population par âge et par sexe en 2015 (en %).....56
Tableau 2.2 – Effectifs inscrits par niveau d'enseignement de 2000/01 à 2013/14.....59
Tableau 2.3 – Bilan ANEM et programmes pour l'emploi des jeunes (2006-2014) 77
Tableau 2.4 – Répartition des placements de l'ANEM par tranches d'âge et sexe (2014) 77
Tableau 2.5 – Répartition des placements de l'ANEM par niveaux d'instruction (2014) 78
Tableau 2.6 – Bilan des dispositifs du filet social (2001-2012) 78
Tableau 2.7 – Bilan des dispositifs de création de micro-entreprises 79
Tableau 2.8 – Effet des dispositifs sur le niveau de l'emploi et du chômage (2000-2007) 80
Tableau 2.9 – Effet des dispositifs sur le niveau de l'emploi et du chômage (2008-2015).....80
Tableau 2.10 – Résultats de l'étude d'impact réalisée sur 1409 micro-entreprises.....81
Tableau 3.1 – Données générales relatives aux trois enquêtes 86
Tableau 3.2 – Répartition des individus selon le statut occupationnel et le genre.....87
Tableau 3.3 – Caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi par région 89
Tableau 3.4 – Sommaire ACM.....90
Tableau 3.5 – Mesure de discrimination sur les dimensions.....90
Tableau 3.6 – Répartition des clusters (ensemble de l'échantillon) 95
Tableau 3.7 – Typologie des jeunes demandeurs d'emploi.....97
Tableau 3.8 – Typologie des demandeurs d'emploi adultes 98
Tableau 3.9 – Influence des caractéristiques sociodémographiques sur la probabilité de chômage (régression logistique).....102
Tableau 3.10 – Régression logistique selon les classes d'âge (probabilité d'être au chômage).....103
Tableau 3.11 – Régressions logistiques selon le genre (probabilité d'être en chômage) 105
Tableau 3.12 – Influence des caractéristiques individuelles sur la décision d'être inactive (régression logistique sur l'échantillon de Tizi-Ouzou).....108
Tableau 3.13 – Régressions logistiques selon les classes d'âge (probabilité d'être inactive) 110
Tableau 4.1 – Identités des candidats fictifs.....127
Tableau 4.2 – Taux de succès des deux candidatures fictives.....131
Tableau 4.3 – Test binomial de discrimination 132
Tableau 4.4 – Coefficient de discrimination corrigé (modèle Probit).....136

Liste des figures

Figure 1.1 – Les frontières incertaines de l'emploi et du chômage 22
Figure 1.2 – L'équilibre sur le marché du travail néoclassique.....24
Figure 1.3 – Courbe de Beveridge 38
Figure 1.4 – Les contours des politiques de l'emploi 41
Figure 2.1 – Évolution des principaux indicateurs du marché du travail (2000-2016).....53
Figure 2.2 – Structure de la population occupée selon le secteur d'activité (2016) 54
Figure 2.3 – Évolution du taux de chômage selon le genre (2000-2016).....55
Figure 2.4 – Évolution du taux de chômage par groupes d'âge (2000-2016) 57
Figure 2.5 – Évolution du taux d'analphabétisme de la population de 10 ans et plus selon le sexe 58
Figure 2.6 –Évolution du taux de scolarisation des 6-14 ans selon le sexe.....58
Figure 2.7 – Évolution du taux de chômage global selon le niveau d'instruction (2003-2016).....60
Figure 2.8 – Taux d'activité, d'emploi et de chômage des 16-24 ans selon le sexe (2016).....62
Figure 2.9 – Taux d'activité des femmes par groupes d'âge (2012-2016).....63

Figure 2.10 – Évolution du taux d'emploi selon le sexe (2000-2016).....64
Figure 2.11 – Évolution du taux de chômage par groupes d'âges et sexe (2000-2016) 65
Figure 3.1 – Représentation des variables.....91
Figure 3.2 – Dendrogramme Classification Ascendante Hiérarchique (Ward).....94
Figure 3.3 – Etapes de réalisation de l'analyse de l'échantillon de Tizi-Ouzou.....100

Liste des encadrés

Encadré 1.1 – Le dilemme inflation-chômage : apports keynésiens et néoclassiques 36
Encadré 3.1 – Présentation du modèle de régression logistique.....100
Encadré 4.1 – Le coefficient de discrimination dans les modèles de Becker et Arrow 116
Encadré 4.2 – Le modèle de discrimination statistique de Phelps 118

Liste des annexes

Annexe 1 – Évolution des principaux indicateurs macroéconomiques (1990-2015).....169
Annexe 1.1 – Extraits de la résolution adoptée par la 19e CIST (Genève, 2013).....169
Annexe 1.2 – Les différentes formes de chômage.....170
Annexe 2.1 – Source et définitions 171
Annexe 2.2 (correspondante à la figure 2.5) – Taux d'analphabétisme de la population âgée de 10 ans et plus selon le sexe 171
Annexe 2.3 (correspondante à la figure 2.6) – Taux de scolarisation des 6-14 ans selon le sexe 171
Annexe 2.4 (correspondante à la figure 2.7) – Taux de scolarisation des 6-14 ans selon le sexe 172
Annexe 2.5 (correspondante à la figure 2.9) – Taux d'activité des femmes par groupes d'âge.....172
Annexe 2.6 (correspondante aux figures 2.1, 2.3, 2.10) – Évolution des principaux indicateur du marché du travail selon le genre (2000-2016).....173
Annexe 2.7 (correspondante aux figures 2.4 et 2.11) – Taux de chômage par groupes d'âges et sexe 174
Annexe 2.8 – Liste actualisée des Organismes Privés Agréés de Placement (OPAP) 174
Annexe 3.1 – Etapes de réalisation des enquêtes auprès des ménages 175
Annexe 3.2 – Description des variables mobilisées (échantillon chômeurs) 176
Annexe 3.3 – Description des variables supplémentaires (échantillon Tizi-Ouzou) 176
Annexe 3.4 – Évolution de l'Indice Synthétique de fécondité (ISF) 177
Annexe 4.1 – Protocole expérimental du *testing* (décembre 2014 - avril 2015) 178
Annexe 4.2 – Formats CV et LM administrés.....179
Annexe 4.3 – Méthodes statistiques et économétriques de traitement des résultats du *testing* 182
Annexe 4.4 – Variables issues de l'expérimentation de *testing* 183