

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

Ecole Nationale Supérieure de Management
Koléa



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المدرسة الوطنية العليا للمناجمت
القلية

MEMOIRE DE FIN D'ÉTUDES

En vue de l'obtention d'un Master académique en :

« Management des Ressources Humaines »

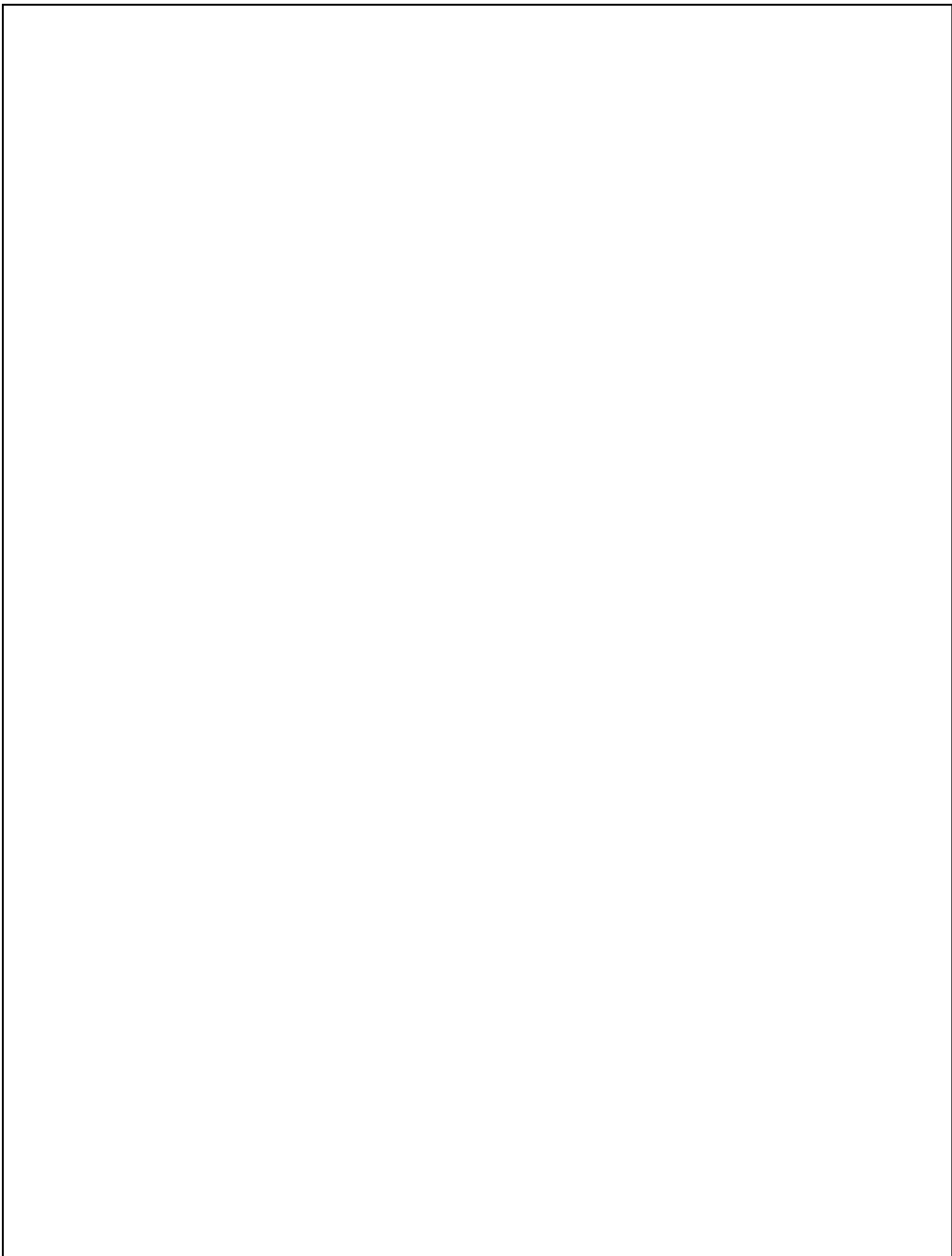
**Le rôle de l'allocation chômage dans l'incitation et la valorisation au travail
chez les primo-demandeur d'emploi
Cas pratique : Direction Générale de l'ANEM**

Elaboré par : Gherbi Lilia.

Encadrée par :

Dr, Mezaache Yazid.

Année : 2023/2024



Résumer :

Notre étude a examiné le rôle de l'allocation chômage dans la stimulation et le renforcement des emplois pour les demandeurs d'emploi pour la première fois. Pour atteindre cet objectif, nous avons choisi d'utiliser une méthodologie qualitative basée sur des entretiens semi-directifs avec les employés responsables de l'organisation de l'allocation et de recueillir leurs avis sur les comportements des bénéficiaires. Nous avons également analysé les statistiques fournies.

Notre étude a conclu que l'allocation chômage en Algérie est un acquis et un droit légitime pour les demandeurs d'emploi pour la première fois, et constitue une étape positive pour l'État. Cependant, plusieurs points soulevés à ce sujet nécessitent une révision et une attention particulière.

Mots-clés : allocation chômage, stimulation de l'emploi, bénéficiaires, demandeurs d'emploi pour la première fois, emploi.

Abstract:

Our study examined the role of unemployment benefits in stimulating and strengthening employment for first-time job seekers. To achieve this objective, we chose to use a qualitative methodology based on semi-structured interviews with the employees responsible for organizing the benefits and gathering their opinions on the behavior of the beneficiaries. We also analyzed the provided statistics.

Our study concluded that unemployment benefits in Algeria are an asset and a legitimate right for first-time job seekers, representing a positive step for the state. However, several points raised on this subject require review and special attention.

Keywords: unemployment benefits, employment stimulation, beneficiaries, first-time job seekers, employment.

ملخص:

تناولت دراستنا دور منحة البطالة في تحفيز وتعزيز الوظائف لدى طالبي العمل لأول مرة، ومن اجل تحقيق هذا الهدف، ارتأينا استعمال المنهج النوعي القائم على المقابلات الشبه موجهة مع الموظفين المسؤولين عن تنظيم المنحة واستطلاع آرائهم حول سلوكيات المستفيدين منها، كما قمنا بتحليل الإحصائيات الممنوحة،

توصلت دراستنا الى ان منحة البطالة في الجزائر مكسب وحق شرعي لطالبي العمل لأول مرة واه تعد خطوة إيجابية تسجل لصالح الدولة، إلا ان هناك العديد من النقاط المثارة بخصوصها والتي يجب مراجعتها والاهتمام بها.

الكلمات المفتاحية: منحة البطالة، تحفيز العمل، المستفيدين، طالبي العمل لأول مرة، الوظيفة.

Remerciement

Louanges à Allah, par Sa grâce, la bonne chose se réalisent pleinement

Avec une profonde gratitude, je tiens à exprimer mes sincères remerciements à toutes les personnes qui m'ont soutenu tout au long de la réalisation de ce mémoire.

Tout d'abord, je remercie chaleureusement mes parents, « Sekoura » et « Hassen », pour leur amour inconditionnel, leur soutien indéfectible et leurs encouragements constants. Sans leur présence et leurs sacrifices, ce travail n'aurait pas été possible.

À mes sœurs, « Amina » et « Rania », je suis également reconnaissant pour leur patience, leur soutien moral et leur compréhension tout au long de cette période exigeante. Leur réconfort et leur encouragement m'ont permis de garder le cap.

Je souhaite également exprimer ma gratitude à l'ensemble de ma famille, qui a su me fournir un environnement propice à l'étude et à la réflexion, ainsi que pour leur soutien affectif et leur compréhension.

Un remerciement spécial va à mon encadrant, « Mr Mezaach Yazid », pour sa guidance, sa patience et ses précieux conseils. Son expertise et son soutien ont été essentiels pour mener à bien ce projet. Ses commentaires constructifs et son engagement ont grandement enrichi mon travail et m'ont permis de développer des compétences précieuses pour mon avenir professionnel.

Enfin, je n'oublie pas mes amis et collègues qui m'ont soutenu tout au long de cette aventure. Leur aide et leur camaraderie ont rendu ce parcours plus agréable et stimulant.

Merci à tous.

[Lilia]

Table des matières

Résumer :	I
Remerciement	IV
Table des matières	V
Liste des figures :	VIII
Liste de tableaux	IX
Liste des abréviations	X
Liste des annexes :	XI
Introduction Générale	12
1. La problématique et questions de la recherche :	4
2. Les Hypothèses :	4
3. L'importance du thème :	5
4. Les motifs du choix du thème	5
5. Les objectifs du thème d'étude :	5
6. Les limites spatiales et temporelles de l'étude :	6
7. Les difficultés :.....	6
8. Epistémologie et Méthodologie de recherche :	6
9. Plan de travail	9
Revue de littérature :	10
CHAPITRE I : Le système D'allocation chômage et Facteur de motivation au travail	14
Section 1 : Présentation des principes du système d'allocation chômage	16
1. Présentation de la notion allocation chômage en Algérie :	16
1.1. Définition d'allocation chômage :	16
1.2. Raisons de l'instauration de l'allocation de chômage :.....	17
1.3. Contexte législatif et réglementaire d'allocation chômage	17
1.3.1. Les conditions d'éligibilité à de l'allocation chômage :.....	17
1.3.2. Les engagements des demandeurs d'emploi pour l'obtention de l'allocation de chômage . 18	
1.3.3. Les modalités financières de la prise en charge l'allocation de chômage	19
1.3.4. Surveillance et régulation du système :	19
1.3.5. La distinction entre assurance chômage et allocation de chômage en Algérie	20
2. Comparaison entre l'expérience française et algérienne dans ce domaine :	21

2.1.	L'évolution de l'allocation chômage en France :	21
2.2.	Définition de l'allocation chômage en France (ARE) :	23
2.3.	Les conditions d'obtention d'une allocation chômage :	23
2.4.	Engagement envers l'obtention de l'allocation :	24
2.5.	Le calcul de la durée de l'allocation :	25
2.6.	Arrêt du paiement de l'allocation :	26
2.7.	Comparaison des Systèmes d'Allocation Chômage entre l'Algérie et la France :	27
	Section2 : les instruments de motivation au travail.	29
1.	La définition de la motivation :	29
1.1.	La motivation Au Travail :	30
1.2.	La motivation selon l'échelle de Maslow :	30
1.3.	Processus De La Motivation Au Travail :	32
1.4.	Les caractéristiques de la motivation :	33
1.5.	Les Facteurs de motivation :	34
1.6.	Le phénomène de démotivation :	35
2.	L'incitation Au Travail :	36
2.1.	Le problème de l'incitation au travail dans le modèle de l'économie de marché :	37
2.2.	Les mesures spécifiques d'incitation pour le retour sur le marché du travail :	38
2.3.	Conditions nécessaires pour réduire le chômage par les incitations au travail	38
3.	La valorisation au travail :	38
3.1.	Définitions de la reconnaissance au travail :	39
3.2.	Les formes de la reconnaissance :	40
3.3.	Évaluation des degrés de la qualité de la reconnaissance au travail :	42
4.	L'impact de l'allocation de chômage sur la motivation :	43
4.1.	L'effet positive d'allocation de chômage :	43
4.2.	L'effet désincitatif de l'assurance-chômage :	44
4.3.	Minimiser les désincitations liées à l'assurance-chômage :	45
	Chapitre 02 : Etude Pratique	47
	Section 1 : Présentation de l'agence nationale de l'emploi :	48
1.	Présentation Générale De L'ANEM :	48
1.1.	L'organisation administrative de l'ANEM :	49
1.2.	Les missions Et les objectifs de l'ANEM :	55

Section 2 : présentation et interprétation de résultat et discussion d'analyse qualitative :	57
1. Déroulement des entretiens :	57
2. Analyse et interprétation des résultats :	58
2.1. Interprétation des entretiens :	58
2.2. Interprétation des données :	62
3. Abats de L'interprétation :	63
4. Discussion des résultats :	65
Conclusion Générale	68
Suggestion :	73
Bibliographie	74
Annexes	81

Liste des figures :

Figure 1: la hiérarchie des besoins selon la pyramide de Maslow :	31
Figure 2: description du processus de la motivation au travail (porter et Lawler, 1968).....	32
Figure 3: Modèle simplifié du processus de motivation	33
Figure 4: Les Forme De La Reconnaissance.....	42
Figure 5: l'organigramme de l'ANEM.....	56
Figure 6: Rôle de l'allocation chômage dans l'encouragement des primo demandeur d'emploi	59
Figure 7: Obstacles rencontrés par l'Agence nationale pour l'emploi	60
Figure 8: Gestion et surveillance de l'allocation chômage.....	61
Figure 9: nombre du bénéficiaire et du placement dans le secteur public et privée entre 2022 et 2023	63

Liste de tableaux

Tableau 1: l'évolution de système d'allocation chômage en France	22
Tableau 2: Comparaison des Systèmes d'Allocation Chômage entre l'Algérie et la France :	27
Tableau 3: Les Forme De La Reconnaissance	41
Tableau 4: les caractéristiques des interviews	57
Tableau 5: Nombre des bénéficiaires de l'allocation chômage et le nombre du placement.....	62

Liste des abréviations

ANEM : Agence nationale d'emploi

ARE : Aide à Retour à l'emploi

CDD : Contrat à Durée Déterminée

PPAE : Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques

CICE : Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi

Unédic : Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

SPE : le service public pour l'emploi

Liste des annexes :

Annexes A : annexes locale d'emploi et antenne des wilayas.....	81
Annexes B : Attestation D'inscription Demandeur D'emploi	82
Annexes N°3 : promesse et engagement	83
Annexes N°4 : Le Guide D'entretien	84

Introduction Générale

Le chômage est l'un des problèmes et au même temps un des enjeux économiques et sociaux majeurs qui affectent considérablement les individus, les communautés et les États. Il ne conduit pas seulement à une baisse du niveau de vie et à une augmentation de la pauvreté, mais il affecte également la stabilité sociale et politique. Une réponse efficace au problème du chômage nécessite une coopération étroite entre les gouvernements, les employeurs et la société civile pour garantir un environnement économique durable et des opportunités d'emploi adéquates pour tous. Ainsi, il apparaît clairement que la lutte contre le chômage n'est pas une simple question économique, mais un enjeu global qui requiert une vision stratégique intégrée incluant des réformes économiques, des législations de soutien et des programmes de protection sociale.

Dans ce contexte, l'Algérie, comme d'autres pays, s'efforce de mettre en œuvre des réformes économiques et des programmes de protection sociale en application de l'idée que la protection des primo-demandeurs d'emploi, en difficulté d'accéder durablement à un poste de travail, ce principe et un engagement de la part de l'Etat découlant de valeurs constitutionnelles. Parmi les engagements de l'État consacrés dans la Constitution envers ses citoyens, on trouve la garantie du droit à la protection sociale, l'engagement à la formation professionnelle et à la création d'emplois. Ces engagements font partie intégrante du contrat social entre l'État et les citoyens, où le gouvernement s'efforce de fournir un environnement permettant aux jeunes d'entrer sur le marché du travail et de contribuer au développement économique du pays.

On peut citer notamment l'allocation chômage, qui a été mise application par la loi de finances de 2022 et dont la gestion a été confiée à l'Agence nationale de l'emploi. Conformément au décret exécutif 22-70 ,L'allocation chômage est l'un des outils économiques et sociaux visant à soutenir les chercheurs d'emploi pour la première fois et à fournir un revenu minimum afin de préserver la dignité des citoyens. Cette allocation ne se limite pas à un soutien financier, mais comprend également des programmes de formation et de qualification visant à augmenter les chances d'emploi.

À travers notre étude, nous constatons que, bien que l'allocation chômage soit un programme de protection offrant de nombreux avantages, elle peut aussi avoir un effet négatif sur la motivation au travail chez les primo demandeurs d'emploi. En offrant un soutien financier sans conditionnalité stricte, certains bénéficiaires peuvent être incités à prolonger leur période de

Chômage, préférant toucher l'allocation plutôt que de chercher activement un emploi. Ce phénomène, souvent décrit comme une trappe à chômage, réduit la pression économique qui pousserait autrement les individus à réintégrer rapidement le marché du travail, diminuant ainsi leur incitation à faire des efforts pour trouver un emploi.

De cette logique, la dite allocation chômage qui est conçu et instaurée *_en principe_* pour permettre un seuil minimum de satisfaction des besoins de la population non active dans la société, risque de détruire la valeur travail et devient contre-productif par voie de conséquence.

Ceci dit , l'intérêt de ce PFE à tendance identifier les risques et les facteurs d'incertitude de ce phénomène chez les primo-demandeurs d'emploi, du fait que le bénéfice de cette allocation peut, éventuellement tuer l'esprit de de recherche d'un emploi chez les jeunes.

D'un autre côté, la lecture des dispositions du décret exécutif n°22-70 attribue cette ressource d'une manière semble-t-il calme et continue, sans pour mettre pression sur les bénéficiaires, à l'effet de rechercher activement un travail. D'où il ya une problématique profonde

1. La problématique et questions de la recherche :

Problématique : Dans quelle mesure l'allocation chômage influence-t-elle l'incitation au travail et la valorisation professionnelle chez les primo demandeurs d'emploi ?

Pour mieux cerner notre sujet et répondre à notre question principale, nous avons subdivisé en plusieurs questions secondaires :

- 1) Quel est l'impact de l'octroi de l'allocation chômage sur la motivation des primo demandeurs d'emploi quant à la recherche active du travail ?
- 2) Comment l'allocation chômage affecte-t-elle les choix professionnels des primo demandeurs d'emploi en termes de sélection d'offres d'emploi et de formation complémentaire en vue de l'obtention du vrai travail ?
- 3) Quels sont les facteurs socio-économiques qui influencent la manière dont les primo demandeurs d'emploi perçoivent l'allocation chômage comme un facteur incitant ou bien une réparation pour la non insertion professionnelle ?
- 4) Dans quelle mesure les politiques publiques relatives à l'allocation chômage peuvent-elles être adaptées pour mieux stimuler l'insertion professionnelle des primo demandeurs d'emploi tout en garantissant une protection de la dignité sociale adéquate ?

2. Les Hypothèses :

H1 : L'allocation chômage comme filet de sécurité permet aux demandeurs d'emploi de rechercher des postes correspondant à leurs compétences, évitant ainsi des emplois moins qualifiés par pression financière.

H2 : L'allocation chômage pourrait dissuader certains demandeurs d'emploi de chercher activement du travail, l'incitant à attendre de meilleures opportunités ou à être moins enclins à accepter des emplois moins attrayants.

H3 : L'allocation chômage offre aux demandeurs d'emploi la possibilité de se former et de bénéficier d'un soutien professionnel, renforçant ainsi leur valorisation au travail et leur employabilité à long terme.

3. L'importance du thème :

L'importance de cette étude réside dans la démonstration de l'impact de l'allocation chômage mise en place par l'État algérien sur la motivation individuelle au travail. Pour ce faire, nous examinerons en détail les différentes conditions et procédures associées à cette allocation. Cela inclut une analyse approfondie des critères d'éligibilité, des montants versés, et des démarches administratives nécessaires pour bénéficier de cette aide. En outre, nous comparerons ces éléments à l'expérience française en matière d'allocation chômage, en mettant en lumière les similitudes et les différences significatives entre les deux systèmes. Cette comparaison permettra de mieux comprendre comment chaque modèle peut influencer le comportement des individus face au marché du travail et d'identifier les meilleures pratiques pour optimiser l'efficacité de telles politiques sociales.

4. Les motifs du choix du thème

Le choix de notre thème justifié par

Nous avons opté pour l'étude du rôle de l'allocation chômage dans l'incitation et la valorisation au travail chez les primo demandeurs d'emploi en raison de :

- 1) La nécessité de comprendre comment les politiques d'allocation chômage peuvent influencer la motivation des nouveaux demandeurs d'emploi à rechercher activement du travail.
- 2) L'importance de mettre en lumière les mécanismes incitatifs qui encouragent l'engagement professionnel et la recherche active d'emploi malgré les défis du marché du travail.
- 3) La volonté de promouvoir une analyse approfondie des effets de l'allocation chômage sur la transition des individus vers le marché du travail et la réduction de la dépendance à long terme aux prestations sociales.

L'engagement à garantir une meilleure intégration des primo demandeurs d'emploi dans le monde professionnel, favorisant ainsi leur épanouissement personnel et économique

5. Les objectifs du thème d'étude :

Les objectifs de l'étude sur le rôle de l'allocation chômage dans l'incitation et la valorisation au travail chez les primo demandeurs d'emploi sont les suivants :

- 1) Evaluer l'impact de l'allocation chômage sur l'incitation au travail : cette recherche vise à comprendre comment l'allocation chômage influence la motivation des primo demandeurs d'emploi à rechercher activement du travail et s'engager dans des activités professionnelles.
- 2) Démontrer comment la dite allocation permet aux primo-demandeurs de rester à l'abri du besoin pour mieux rechercher poste de travail.
- 3) Analyser l'effet de l'allocation chômage sur la valorisation au travail : l'objective est d'explorer comment les perceptions des primo-demandeurs d'emploi à l'égard de l'allocation chômage affectent leur estime de soi professionnelle et leur volonté de s'intégrer durablement dans le marché du travail
- 4) les effets contraires de l'allocation de chômage conduisant à détruire la valeur travail chez cette catégorie de personnes.

6. Les limites spatiales et temporelles de l'étude :

- **Les limites spatiales :** L'objet de notre étude est la Direction Générale de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM), située à Alger.
- **Les limites temporelles :** La période de notre étude s'étend de 2022 à 2023.

7. Les difficultés :

Parmi celles-ci, la nouveauté du phénomène ou de la question, de sorte qu'il n'y a pas de références disponibles, et la confidentialité des informations auprès de l'Agence nationale pour l'emploi, c'est-à-dire le manque d'informations, ce qui a rendu l'étude plus difficile.

8. Epistémologie et Méthodologie de recherche :

Pour répondre à la problématique sur le rôle de l'allocation chômage dans l'incitation et la valorisation au travail chez les primo demandeurs d'emploi, nous adopterons la méthodologie suivante :

Dans la première phase, nous entreprendrons une recherche documentaire approfondie, en consultant divers ouvrages, articles, revues, mémoires, sites web, ainsi que les textes législatifs et réglementaires pertinents pour établir le cadre théorique de notre analyse.

Dans la deuxième phase, le choix de la méthodologie sera fortement influencé par les exigences de la recherche empirique, en l'occurrence les entretiens menés auprès des employés de l'Agence Nationale de l'Emploi. Nous opterons pour une approche qualitative afin de mieux explorer les expériences et les perceptions des demandeurs d'emploi vis-à-vis de l'allocation chômage.

Donc, nous allons entreprendre la méthode qualitative dans une approche épistémologique systémique selon l'optique de l'école structuraliste, afin d'analyser les fondements du système d'allocation chômage appréhendé comme une structure sociale. Du moment que L'allocation chômage en Algérie est instituée depuis l'avènement de la réforme constitutionnelle du 1er novembre 2020, comme une valeur suprême entre les composants des couches sociales. Ceci D'une part, et d'autre part elle constitue un tissu de solidarité pour permettre aux jeunes primo-demandeurs de pouvoir chercher un emploi dans un cadre de dignité, à l'abri du besoin.

Cette allocation peut être conçue comme une source de stabilité entre les structures économiques et démographiques de la société et garantir l'équilibre de la société, selon une légitimité désincitative des ressources, visant le maintien de l'ordre de l'État rentier, comme le précis bien **Michel Maille** dans son modèle d'analyse. Pour cette raison, il est vraisemblablement adéquat d'analyser et de suivre les effets de l'introduction de l'allocation chômage sur les valeurs de la société, l'environnement économique, et bien sûr, et le marché du travail en tant qu'institution structurante des groupes sociaux, par l'indemnisation des individus exclus du monde du travail provisoirement, parce que les structures de l'économie nationale ne leur permet pas d'accéder à un droit constitutionnel. Notre vision s'inscrit dans une démarche interprétativiste.

Pour tester les hypothèses de notre étude, nous privilégierons l'observation et les entretiens, permettant ainsi une compréhension approfondie des attitudes et des motivations des primo demandeurs d'emploi à l'égard du travail et de l'allocation chômage, et le suivi des impacts de cette allocation sur le concept de travail, ainsi que le phénomène de motivation chez ces jeunes pour devenir travailleur salarié, ou bien elle va former en eux un phénomène tout à fait contraire,

C'est-à-dire le désengagement à l'égard de la vie active et vivre qu'a traves les aides sociales de l'Etat

A. L'observation :

L'observation : Afin de répondre à nos questionnements, nous avons étudié de près le fonctionnement de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM), en mettant l'accent sur la gestion de l'allocation chômage et son impact sur l'emploi des primo-demandeurs. Notre stage au sein de l'ANEM nous a permis d'observer les procédures mises en place pour soutenir les chercheurs d'emploi, notamment les programmes de formation et de qualification visant à augmenter leurs chances d'insertion professionnelle. De plus, nous avons constaté les interactions et la collaboration entre les différents départements de l'ANEM pour promouvoir la recherche active d'emploi et la réintégration rapide des primo-demandeurs sur le marché du travail. Nous avons également observé les défis rencontrés par l'agence, tels que l'équilibre entre le soutien financier et l'incitation à la recherche active d'emploi, ainsi que les mesures de lutte contre la fraude dans le cadre du programme de l'allocation chômage.

B. L'entretien :

Le deuxième instrument de la collecte de données est les entretiens. Un guide d'entretien a été élaboré, organisé en trois (3) thèmes distincts. Il contient des questions semi-directives où nous avons posé aux enquêteurs des questions ouvertes et les avons laissés s'exprimer librement, tout en dirigeant la conversation pour obtenir des réponses pertinentes à nos questions et parvenir aux résultats recherchés. Notre guide d'entretien contient trois grands axes. Dans son premier thème, nous recueillons des informations générales sur nos interviewés, telles que leurs fonctions et leurs rôles au sein de l'ANEM. Le second thème du guide d'entretien concerne les défis auxquels l'ANEM est confrontée dans la gestion de l'allocation chômage et l'encouragement à la recherche active d'emploi pour les primo-demandeurs. Quant au troisième thème, il regroupe des questions relatives à l'évaluation de l'efficacité des politiques de l'ANEM, y compris la pertinence des mesures d'activation et la lutte contre la fraude. À la fin, une question ouverte permet aux interviewés de proposer des recommandations et des informations supplémentaires.

9. Plan de travail

Nous avons structuré notre travail de recherche en deux chapitres.

Le premier chapitre constituera la partie théorique et le second sera dédié à la partie pratique. Dans le premier chapitre, intitulé " Le système D'allocation chômage et Facteur de motivation au travail ", nous présenterons l'allocation chômage en Algérie et en France, en soulignant les différences entre ces deux pays dans une première section. Nous aborderons ensuite la motivation au travail (l'incitation et la valorisation au travail), en définissant ces concepts, leurs formes. Enfin, nous examinerons l'effet de l'allocation chômage sur l'incitation au travail, en synthétisant les deux variables principales.

Le deuxième chapitre, intitulé "Étude Pratique", commencera par une présentation du cadre organisationnel de l'ANEM (Agence Nationale de l'Emploi en Algérie), en détaillant les missions et objectifs de chaque service. Ensuite, nous analyserons les entretiens réalisés avec trois dirigeants de la direction générale de l'ANEM. Ce chapitre sera divisé en trois parties : la première présentera brièvement les résultats des entretiens, la seconde se concentrera sur l'analyse qualitative des résultats, et la discussion basée sur les constats de l'étude.

Revue de littérature :

L'étude de Khroubi et autre : L'objectif de l'étude était de comprendre les programmes sociaux adoptés par le gouvernement pour atténuer la crise du chômage, de clarifier la relation entre la protection sociale et le chômage, et les solutions adoptées par le gouvernement pour faire face à cette crise. Parmi ces solutions, on trouve l'allocation de chômage qui cible les demandeurs d'emploi pour la première fois. L'étude a expliqué le concept de l'allocation de chômage, ses conditions, les organismes responsables, les sources de financement, ainsi qu'une analyse de l'efficacité de ce programme gouvernemental. Enfin, cette étude a abouti à quelques recommandations, notamment la création d'un environnement favorable à l'emploi et la stimulation des secteurs pour l'emploi, en essayant de couvrir les programmes pour les groupes vraiment nécessaires, et à la fin en tirant parti des expériences internationales réussies dans la lutte contre le chômage, Sans oublier que cette étude s'est appuyée sur l'approche descriptive et analytique pour arriver aux résultats présentés devant nous. (خروي و بودلال ، 2023).

L'étude de Ali Mouzaoui : L'étude visait à identifier les limites de la protection juridique garantie aux chômeurs à la lumière de l'obstacle d'accès au marché du travail, ainsi qu'à identifier les mécanismes mis en place par l'État pour soutenir les réformes économiques et développer des politiques de lutte contre le chômage, en commençant par le système d'assurance chômage et en le comparant à l'allocation chômage et en les distinguant, car cette étude a abouti à certaines suggestions, y compris la nécessité d'amender la loi fondamentale sur l'assurance chômage, et l'étude a suggéré ce qui suit (Contrats préalables à l'embauche et contrats de travail à durée déterminée). (موزاوي , 2022).

L'étude de Yann Algan et autre , l'étude visait à identifier le système d'indemnisation du chômage et ses double objectif (fournir une assurance contre les risques spécifique du marché de travail et soutenir financièrement la recherche d'emploi des chômeurs, Notant que la littérature économique s'est concentrée sur l'aspect décourageant de l'allocation de chômage, malgré cela, des apports empiriques et théoriques ont été démontrés ces dernières années car il est possible que cette

allocation puisse avoir des avantages qui peuvent compenser le chômage, notant qu'elle peut également contribuer au financement de la recherche d'emplois adaptés et au choix des Méthodes à « Recherche efficace », Comme nous le constatons que L'approche suivie dans l'étude combine les approches analytiques et descriptives , s'appuyant aussi sur des données quantitatives pour étayer ses conclusions et analyses, ce qui en fait une étude essentiellement quantitative . (Algan , Cahuc, Decreuse, Fontine, & Tanguy, 2006)

L'étude de Jean –Louis et autre : L'article aborde les défis de la fraude aux allocations chômage, mettant en lumière les actions de Pôle emploi pour la prévenir et la détecter, ainsi que l'importance de fiabiliser les informations. Il vise à mettre en avant les méthodes et outils spécialisés utilisés par Pôle emploi, notamment en s'appuyant sur des auditeurs spécialisés et en utilisant la technologie pour détecter les comportements frauduleux ,à fin de préserver les deniers publics ,et ramener les demandeurs d'emploi à rechercher activement un travail. De plus, il souligne l'adaptation de Pôle emploi aux évolutions numériques pour améliorer la détection de la fraude tout en protégeant les données personnelles. Les résultats exposent les techniques de fraude telles que la reprise d'emploi non déclarée et l'utilisation de faux documents d'identité, soulignant leur évolution en fonction des avancées technologiques, réglementaires et organisationnelles. (Tazuin & Sabine, 2019)

L'étude de Gilles Joseph : cette étude adopte une approche quantitative (simulation) qui vise à mettre en lumière l'impact des critères d'attribution des allocations chômage au moment où les efforts de recherche et les rémunérations sont natif ,cette analyse indique que les rectification tels qu'une dégressivité des allocations chômage peuvent avoir des effet positifs sur l'emploi et le bien être agrégé, En outre, le modèle évoque que le profil optimal des allocations devrait être en rapport à une flexibilité salariale diverse en fonction des objectifs sociaux poursuivre ,les résultat dans cette étude reposent sur l'hypothèse de stationnarité des efforts de recherche et des salaires ,du moment que le jeune chômeur est pris en charge socialement et financièrement sur le budget d'état, ce qui réduit la volonté de se voir un jour devenir travailleur salarié . (Joseph, 2005).

L'étude de Cathel Kornig autre : Cet article examine l'évolution des politiques d'emploi depuis les années 90, caractérisées par une logique d'activation des dépenses passives pour encourager le retour à l'emploi et limiter les coûts de l'assurance chômage. Il se concentre sur le mécanisme

d'activité réduite en France, introduit en 1986 pour sécuriser les revenus des demandeurs d'emploi. L'article interroge le rôle des employeurs dans ce contexte et explore si les entreprises exploitent les règles de cumul salaire/indemnité chômage comme élément d'optimisation lors du recrutement. Il examine également si le développement des contrats courts découle en partie de ce régime et si cela influence la qualité de l'emploi. Pour répondre à ces questions, l'article propose une approche croisée entre les pratiques de recrutement des entreprises et les politiques d'incitation au retour à l'emploi. (Kornig & Recotillet, 2019)

Etude de Thierry Laurent et autre : Cet article examine les dynamiques du marché du travail en France, mettant en lumière l'existence de trappes à inactivité malgré la montée en régime des emplois précaires tels que le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée. Les études citées soulignent que de nombreux emplois n'offrent que peu ou pas de gains supplémentaires par rapport aux allocations de chômage, ce qui suscite des interrogations sur les motivations des travailleurs à accepter de tels emplois. Pour aborder cette question, l'article propose une approche microéconomique qui prend en compte les perspectives futures de rémunération et d'emploi. Les résultats de cette étude suggèrent que les choix individuels d'accepter ou de refuser un emploi ne se résument pas simplement à des considérations monétaires immédiates, mais dépendent également des opportunités futures sur le marché du travail et des préférences temporelles des individus. En remettant en question les évaluations statiques du chômage volontaire, cette approche offre des implications importantes pour la formulation des politiques économiques. Enfin, des simulations numériques sont présentées pour illustrer ces résultats. (Laurent, L'Horty , Maillé, & Ouvrard, 2002)

Etude de Sylvie Blasco et autre : Cet article met en lumière l'importance du service public pour l'emploi (SPE), regroupant les efforts de l'État pour gérer le chômage et faciliter la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Il examine d'abord le financement et l'organisation de l'assurance chômage, soulignant leur rôle crucial dans la pérennité du système. Deux évolutions récentes sont également analysées : la modulation des cotisations employeurs et le recours aux opérateurs privés de placement. Ensuite, les difficultés rencontrées par les demandeurs d'emploi pour accéder aux services disponibles sont exposées, soulignant la nécessité de renforcer l'accompagnement. Enfin, la mise en œuvre de cet accompagnement est étudiée pour

évaluer son efficacité dans la réintégration des chômeurs sur le marché du travail. (Blasco, Fontaine, & Malherbet, 2015)

Etude de Julien Sourie et autre : L'article explore en profondeur les concepts de motivation, d'engagement et de sens du travail, en les replaçant dans leur évolution historique et leur contexte socio-psychologique. À travers une analyse de la littérature académique, il décrit comment ces notions ont évolué et ont été utilisées pour justifier les comportements au travail et guider les pratiques de gestion des ressources humaines. De la motivation à l'engagement, puis au sens du travail, l'auteur met en lumière les changements sémantiques et les tendances sociales qui ont influencé ces concepts au fil du temps. Il souligne également l'individualisation croissante des processus de travail et la portée élargie des questionnements sur le sens de l'activité professionnelle dans le contexte de l'existence individuelle. En résumé, l'article offre une analyse détaillée de la manière dont ces notions sont intrinsèquement liées aux dynamiques sociales, historiques et psychologiques, façonnant notre compréhension et notre pratique du travail. (Sourie & Ferlazzo, 2023)

Drissa Bathily et autre : Cet article examine les défis auxquels les entreprises sont confrontées en raison des changements environnementaux, soulignant la nécessité d'améliorer leur capacité d'adaptation pour répondre aux évolutions du comportement des employés. Il met en avant l'importance de créer un système de motivation dynamique basé sur la satisfaction des besoins des salariés. En outre, il préconise l'intégration de l'aspect "compétence" dans chaque pratique de gestion des ressources humaines à travers une approche basée sur la démarche compétences en entreprise. En utilisant une méthode qualitative et une posture interprétativiste, cette recherche met en lumière les pratiques de gestion des ressources humaines dans lesquelles les salariés des entreprises maliennes réclament la reconnaissance de leurs compétences, sans engager de nouveaux débats sémantiques sur les concepts de "compétence" et "motivation au travail" (CAMARA, KAKA , & Bathily, 2022)

CHAPITRE I : Le système D'allocation chômage et Facteur de motivation au travail

Face à l'incapacité de la structure économique à réaliser un véritable développement économique, à dynamiser le marché du travail et à réduire le taux du chômage, l'État intervient pour mettre en place des politiques visant à lutter contre l'impossibilité d'accès au travail rémunéré.

Ainsi, le système d'allocation chômage est l'une des politiques les plus importantes visant à atténuer les effets sociaux et économiques du chômage, surtout chez les jeunes diplômés dépourvus d'expérience professionnelle.

Dans ce cadre-là, nous examinerons l'impact d'allocation chômage sur deux notions principales :

- L'incitation des primo demandeurs au travail et de ne pas rester tributaire de l'aide sociale de l'état
- la valorisation du travail du fait que l'obtention d'un revenu mensuel permet de réaliser l'autonomie de l'individu.

Dans ce chapitre nous allons présenter les fondements de l'allocation chômage, ses conditions d'attribution, son objectif, son cadre juridique, etc. en nous référant à l'expérience française, qui a été la première à mettre en œuvre ce système, et nous expliquerons les concepts de valorisation et d'incitation au travail et l'impact que peut avoir le système d'allocation de chômage

Section 1 : Présentation des principes du système d'allocation chômage

Pour bien comprendre le concept de l'allocation chômage et en appréhender tous les éléments, nous avons décidé de présenter Dans cette section le concept de l'allocation chômage, son objectif, son cadre légale, ainsi que expérience française dans la gestion de cette allocation.

1. Présentation de la notion allocation chômage en Algérie :

L'allocation chômage est un droit constitutionnel en Algérie, et non simplement une allocation du gouvernement dont il peut se rétracter. La constitution algérienne garantit le droit au travail et la protection sociale des citoyens.

Il convient de noter que la révision constitutionnelle de 2020 a explicitement stipulé que « le travail est un droit et un devoir » (constitutionnelle, 2020)

La stipulation que le travail est un "droit et un devoir" dans la révision constitutionnelle de 2020 reflète l'engagement de l'État algérien à fournir des opportunités d'emploi et une protection sociale aux citoyens, tout en soulignant la responsabilité des individus de participer activement au marché du travail et de contribuer au développement économique et social du pays. Cette révision renforce l'engagement de l'État à atteindre un équilibre entre les droits et les devoirs, contribuant ainsi à la construction d'une société plus juste et plus stable

1.1.Définition d'allocation chômage :

«Il est institué une allocation chômage au profit des chômeurs primo-demandeurs d'emploi inscrits auprès des services de l'agence nationale de l'emploi» **D'après cet article, nous comprenons que cette allocation de chômage a été établie par l'article 190 de Décret présidentiel 21/16 du 30 décembre 2021 contenant la loi de finances 2022. Il s'agit d'un montant financier accordé aux demandeurs d'emploi au chômage pour la première fois qui sont inscrits auprès de l'Agence nationale de l'emploi.** (art 190 du loi n°21/16, 2021)

1.2. Raisons de l'instauration de l'allocation de chômage :

L'instauration de cette allocation est une réparation provisoire de l'impossibilité de pouvoir obtenir un emploi descend, s'explique par plusieurs motifs :

- **Taux de chômage élevé :** Le taux de chômage en Algérie ne cesse d'augmenter compte tenu de plusieurs raisons, y compris des lacunes dans les mécanismes adoptés dans les politiques de l'emploi, des raisons objectives telles que les faibles niveaux de dépenses publiques, la fragilité de la structure industrielle et le retrait de l'État des investissements économique.
- **Soutien à la stabilité sociale et politique :** L'allocation chômage est l'un des mécanismes adoptés par l'Algérie à la suite de la récession économique qui a eu un impact négatif sur la stabilité sociale et politique de l'État. L'allocation chômage incarne la volonté de l'État de parvenir à l'inclusion sociale et de répondre aux besoins des groupes défavorisés de la société (عليوة & قريمس, 2023, p. 84_85)

Selon une déclaration du ministre du Travail et de l'Emploi, lors du Forum national de l'entrepreneuriat le 17 décembre 2023, le nombre de bénéficiaires de la subvention en novembre 2023 s'élevait à 2 433 000 bénéficiaires. Depuis le lancement de l'appareil jusqu'au 30 novembre 2023, En revanche uniquement 31 078 allocataires ont été installés dans le secteur économique, et le nombre d'orientés vers les centres de formation professionnelle depuis le lancement de l'appareil d'orientation s'élève à 349 504 (La chaîne YouTube officielle du ministère du travail, 17 déc. 2023)

1.3. Contexte législatif et réglementaire d'allocation chômage

1.3.1. Les conditions d'éligibilité à de l'allocation chômage :

Décret exécutif n° 22-70 du 9 Rajab 1443 correspondant au 10 février 2022 fixant les conditions, les modalités et le montant de l'allocation chômage ainsi que les engagements des bénéficiaires.

L'article 2 du décret exécutif en question fixe les conditions arrêtées par les pouvoirs publics devant les primo-demandeurs, à fin de bénéficier de cet allocation il s'agit à cet effet des conditions suivantes :

1. être de nationalité algérienne ;
2. être résident en Algérie ;
3. être âgé entre 19 et 40 ans ;
4. être inscrit comme chômeur primo-demandeur d'emploi auprès des services de l'agence nationale de l'emploi ;
5. ne pas disposer d'un revenu quelle que soit sa nature ;
6. justifier sa situation vis-à-vis du service national ;
7. ne pas être inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur ou de formation professionnelle ;
8. n'ayant pas bénéficié des dispositifs publics de soutien à la création et à l'extension d'activités, d'aide à l'insertion professionnelle et d'aide sociale ;
9. le conjoint ne dispose d'aucun revenu quelle que soit sa nature. (Décret exécutif n° 22-70 du 9 Rajab 1443 correspondant au 10 février 2022 fixant les conditions, 2022)

Ainsi, l'article 3 dispose qu'ils les Bénéficiaire également de cette allocation les détenus ayant purgé leur peine et ne disposant pas de revenu, dans les conditions prévues par le présent décret. Les modalités d'application du présent article sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et de l'emploi, du ministre de la justice et du ministre chargé des finances, cette disposition réglementaire est équitable pour promettre l'intégration sociale des anciens détenus et prévenir la société contre l'accentuation de la criminalité.

1.3.2. Les engagements des demandeurs d'emploi pour l'obtention de l'allocation de chômage

Cependant le cadre réglementaire définit les obligations sous forme de conditions imposées au bénéficiaire de la subvention, à savoir : se présenter aux services de l'ANEM à son lieu de résidence pour renouveler son inscription et répondre aux convocations desdits services, ne pas refuser des offres d'emploi correspondant à ses qualifications, ne pas refuser une formation visant à améliorer sa capacité d'emploi. De plus, le bénéficiaire de la subvention s'engage à répondre à l'invitation de l'Agence nationale de l'emploi pour participer à la formation proposée par cette dernière dans le but d'améliorer sa capacité d'emploi et de faciliter son intégration professionnelle, sachant que le bénéficiaire de la subvention continue de percevoir l'allocation de

chômage pendant la période de formation. En outre, le paragraphe trois de l'article 05 du décret exécutif n° 22-70 précité prévoit l'annulation de l'allocation de chômage en cas de renoncement du bénéficiaire à la formation.

1.3.3. Les modalités financières de la prise en charge l'allocation de chômage

L'article 6 du même décret exécutif stipule que les crédits alloués au financement de l'allocation chômage sont inscrits au budget de fonctionnement du ministère chargé du travail et de la sécurité sociale. Ces crédits sont gérés par l'agence nationale de l'emploi. Une quote-part de 1,5% des dépenses engagées pour l'allocation chômage est prévue pour couvrir les frais de gestion de l'agence, dont 0,5% dépend des résultats du dispositif.

Comme on peut le constater dans l'article 07, le montant de l'allocation chômage est fixé Initialement à 13.000 Dz que l'Etat est tenu de verser mensuellement selon les modalités déterminées par une décision conjointe du ministre chargé des finances, du ministre chargé de l'intérieur et du ministre chargé de la formation et de l'enseignement professionnels, de sorte que cet article a donc été modifié par le décret exécutif n° 23_60 que le montant de l'allocation de chômage à percevoir par le bénéficiaire est fixé 15000 Dz .autrement dit le montant de la dite indemnisation s'élève à l'ordre de 75% du SNMG (Décret exécutif n°22_70, 2022)

1.3.4. Surveillance et régulation du système :

L'ANEM assure le suivi et le contrôle de l'allocation chômage. L'article 9 stipule notamment la suspension du paiement de l'allocation dans plusieurs cas, notamment lorsque le bénéficiaire ou son conjoint est nommé à un poste de travail ou dans le cadre des services publics, ou à la demande du bénéficiaire. L'allocation est également suspendue, lorsque le bénéficiaire refuse deux offres d'emploi correspondant à ses qualifications, ou lorsqu'il refuse de suivre une formation visant à améliorer ses chances d'emploi. De même, elle est suspendue si le bénéficiaire ou son conjoint perçoit un revenu, quelle qu'en soit la nature, Enfin, en cas de décès de la personne concernée.

L'article 10 de ce même décret prévoit également les sanctions qui peuvent être infligées aux bénéficiaires qui ne respectent pas leurs engagements : Sous réserve des sanctions prévues par le code pénal, toute fausse déclaration ou falsification de

document en vue de bénéficier de l'allocation chômage entraînent l'arrêt du versement de l'allocation et le remboursement des sommes perçues indûment, selon la législation en vigueur. (Décret exécutif n°22_70, 2022)

1.3.5. La distinction entre assurance chômage et allocation de chômage en Algérie

Après avoir noté qu'il y avait une similitude entre ces deux termes similaires, nous avons estimé qu'une comparaison serait établie entre les deux catégories d'instrument de protection sociale :

➤ **L'assurance chômage :**

Il s'agit d'un régime d'assurance qui vise à fournir une protection financière aux personnes qui perdent leur emploi, L'assurance chômage requiert des cotisations de la part du travailleur et éventuellement de l'employeur aussi Le montant et la durée de l'indemnisation sont déterminés en fonction des conditions spécifiées dans le système, en outre, Pour pouvoir bénéficier d'une indemnisation, il est nécessaire de remplir des conditions préalables et de s'inscrire au système, sans oublier que L'assurance chômage est un système durable qui repose sur les contributions financières des particuliers et des entreprises.

➤ **L'allocation de chômage :**

Il s'agit d'une aide financière accordée par le gouvernement ou une autre entité aux chômeurs, ainsi en trouve qu'Elle est généralement financée par les impôts ou d'autres ressources publiques en plus de cela ,cette dernière peuvent être disponibles pour une période déterminée sans qu'il soit nécessaire de verser des cotisations initiales, Les allocations de chômage peuvent être soumises à des exigences moins strictes que l'assurance chômage et sont proposées comme une aide financière aux personnes en cas de perte d'emploi.

Pour conclure en dit que, l'assurance chômage est basée sur un système d'assurance qui exige des cotisations et une présélection, tandis que l'allocation de chômage est une aide financière fournie par le gouvernement ou un tiers sans qu'il soit nécessaire de payer des cotisations (موزاوي, 2022, p. 640)

2. Comparaison entre l'expérience française et algérienne dans ce domaine :

2.1. L'évolution de l'allocation chômage en France :

Le 31 décembre 1958, un accord interprofessionnel est conclu entre le Comité national du patronat français et les syndicats nationaux, visant à instaurer un système professionnel et national de subventions destinées aux travailleurs sans emploi, principalement dans les secteurs de l'industrie et du commerce. Cet accord prévoit que toutes les entreprises membres du Comité patronal français contribueront (Les employeurs verseront une contribution de 0,8% du salaire, tandis que les salariés verseront 0,2%). Ces fonds seront versés aux caisses régionales, regroupant des organismes de sécurité sociale des secteurs industriel et commercial, affiliés à un syndicat national, l'Union nationale des Travailleurs de l'industrie et du commerce. Les organismes régionaux de sécurité sociale sont spécialisés dans les conditions des travailleurs des secteurs industriel et commercial, ce qui assure une représentation équilibrée des travailleurs. Le Syndicat national des travailleurs des secteurs industriels et commerciaux est représenté par l'Institut des salariés, comprenant quatre sections sur chaque fédération syndicale et un institut des employeurs. Ce dispositif est également entériné par un décret gouvernemental du 7 février 1959, affirmant le principe de l'intervention des pouvoirs publics en faveur des chômeurs. Il fixe un cadre réglementaire pour les accords entre employeurs et salariés, rendant les dispositions de l'accord informatives pour tous les travailleurs dans le secteur professionnel et régional. (PIERRE & FRIENDMANN, 1985, p. 398)

Ce nouveau système a eu un impact majeur sur le traitement du problème du chômage et l'amélioration de la situation des chômeurs. Auparavant, l'indemnisation des chômeurs en France était limitée par rapport aux pratiques d'autres pays et à la couverture d'autres risques sociaux. (Bonici, 2010, p. 48)

La France s'est toujours caractérisée par sa préférence pour les solutions sociales au détriment du système d'assurance sociale. Avec l'introduction de la notion d'obligation dans le système d'indemnisation du chômage mis en place en 1958, la perception du chômage par la société et donc la situation des chômeurs changée. Pour la première fois, le travailleur qui perd son emploi bénéficie d'un revenu de substitution, d'un droit à l'indemnisation formel et public, d'un droit à l'indemnisation légalement garanti par

la société sous la forme de l'État. (Bonici, 2010, p. 11)

Depuis sa création, l'assurance chômage a subi de multiples transformations. De simple régime complémentaire à celui de l'assistance aux chômeurs, l'assurance chômage est devenu un régime de base après un court intermède au cours duquel assistance et assurance chômage ont été fondues dans un régime unique.

En 1958, l'assurance chômage a été créée pour améliorer la protection de salariés qui devaient faire face à un chômage quasi frictionnel et, au cours du temps, ce régime a dû être adapté pour faire front à la montée d'un chômage de masse. Ses missions ont évolué en conséquence et les responsabilités exercées, à ce sujet, par les partenaires sociaux confèrent à l'assurance chômage une place à part dans le système de protection sociale français,

Dans ce tableau, les étapes les plus significatives de ces évolutions ont été définies et peuvent être retracées comme suit :

Tableau 1:l'évolution de système d'allocation chômage en France

Période	Évènement Majeur	Description
1959-1978	Régime conventionnel	L'assurance chômage est un régime complémentaire à l'assistance chômage, géré par les partenaires sociaux.
1979	Régime de base	L'assurance chômage devient un régime de base obligatoire pour tous les salariés.
1979-1983	Fusion des régimes	L'assurance chômage et l'assistance chômage sont fusionnées en un seul régime d'indemnisation.
1984	Séparation des régimes	Distinction entre l'assurance chômage (réservée aux cotisants) et l'assistance chômage (aide sociale).
1984-1999	Élargissement des missions	L'assurance chômage élargit ses missions au-delà de l'indemnisation (accompagnement, formation, etc.).
2000-2008	Priorité au retour à l'emploi	Les interventions de l'assurance chômage sont toutes axées sur le retour à l'emploi des demandeurs.
2009-2014	Modernisation du marché du travail	L'assurance chômage participe à la modernisation du marché du travail (compétences, mobilité, etc.).
2014-2020	Sécurisation des parcours professionnels	L'assurance chômage vise à sécuriser les parcours professionnels et à limiter la précarité.
2023	Transformation de Pôle Emploi	Réforme 2023 : Transformation de Pôle Emploi en Agence France Travail.

Source : (Domergue , 2019, p. 22)

2.2. Définition de l'allocation chômage en France (ARE) :

L'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) est un revenu de remplacement versée par France Travail à la suite d'une perte d'emploi. L'ARE vise notamment à soutenir votre recherche d'emploi. Elle vous est attribuée en fonction de la réglementation en vigueur à la date de fin de votre dernier contrat de travail (ou à la date d'engagement de la procédure de licenciement) (l'allocation d'aide au retour à l'emploi en 7 questions)

2.3. Les conditions d'obtention d'une allocation chômage :

Les allocations de chômage doivent être satisfaites à plusieurs conditions :

➤ Inscription à France Travail (pôle emploi avant) :

- Inscription en ligne sur **francetravail.fr** dans les 12 mois suivant la fin du contrat de travail. À compter de la fin de votre contrat de travail, il est possible de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi France. Une période de 12 mois est accordée pour cette inscription, après quoi les droits à l'indemnisation sont perdus, comme illustré par l'exemple où, si le contrat a pris fin le 21 janvier 2017, l'inscription doit être effectuée au plus tard le 20 janvier 2018. (DOLEUX, 2018)

➤ Résidence sur le territoire national :

- Résidence permanente sur le territoire français pour bénéficier de l'assurance chômage.

➤ Non-éligibilité à la retraite à taux plein :

- Ne pas être éligible à une retraite à taux plein à l'âge légal de départ à la retraite.

➤ Aptitude physique à l'emploi :

- Capacité physique permettant de travailler.

➤ Recherche effective et permanente d'un emploi :

- Engagement à effectuer des actions pour retrouver un emploi, telles que participer aux rendez-vous et accepter les propositions de formation ou d'emploi.

➤ **Non-démission volontaire :**

- Ne pas avoir démissionné volontairement de son emploi, sauf dans des cas spécifiques justifiés.

➤ **Durée minimale de travail requise :**

- Avoir travaillé au moins 130 jours ou 910 heures (environ 6 mois) dans une période déterminée (24 ou 36 derniers mois selon l'âge).

Il est également mentionné que certaines périodes, comme les congés sans solde, les congés sabbatiques, les disponibilités pour les fonctionnaires, ou les périodes d'activité non salariée exclues du régime d'assurance chômage, ne sont pas prises en compte pour le calcul des droits à l'assurance chômage. (l'allocation d'aide au retour à l'emploi en 7 questions) (l'allocation)

2.4.Engagement envers l'obtention de l'allocation :

- Respecter les mesures convenues avec le conseiller de Pôle Emploi dans le cadre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE).

- Assister à tous les rendez-vous avec le conseiller, y compris les examens médicaux ou autres.

- Fournir des preuves de recherche d'emploi ou d'efforts pour créer ou reprendre une entreprise.

- Ne pas refuser à deux reprises une offre d'emploi raisonnable, définie avec le conseiller.

- Mettre à jour la situation chaque mois en déclarant les revenus d'activité perçus pendant la période.

- Informer rapidement Pôle Emploi de tout changement de situation dans un délai de 72 heures.

- Éviter les déclarations frauduleuses. Code de travail de France (français)

(Article L5421-1, modifié par loi n°2018-771 DU 5 septembre 2018 ART 49)

- **Surveillance de la recherche d'emploi :**

Pôle Emploi peut examiner le dossier pour vérifier les actions entreprises dans la recherche d'emploi, telles que l'envoi de CV ou la participation à des ateliers. Ces vérifications sont effectuées par un conseiller spécialisé en contrôle. Tout changement dans la recherche d'emploi sera discuté avec ce conseiller, et cela peut entraîner un ajustement de l'accompagnement proposé. (l'allocation)

- **Procédures à suivre :**

Lors de l'ouverture des droits, Pôle Emploi informe sur le montant, la durée de l'indemnisation et la date du premier paiement. Pour recevoir l'allocation, l'actualisation doit être faite chaque mois. Tout changement de situation doit être signalé à Pôle Emploi. (l'allocation)

2.5. Le calcul de la durée de l'allocation :

- **Étape 1 : Détermination de la période de référence :**

- Pour la plupart des demandeurs d'emploi, la période de référence correspond aux 24 mois (2 ans) précédant la dernière fin de contrat de travail.
- Pour les demandeurs d'emploi âgés de 53 ans et plus au moment de la dernière fin de contrat de travail, la période de référence est étendue à 36 mois (3 ans).

- **Étape 2 : Calcul du nombre total de jours éligibles :**

- Dans cette période de référence, France Travail calcule le nombre total de jours écoulés entre le premier jour en contrat de travail et la dernière fin de contrat de travail.
- Tous les jours sont pris en compte, qu'il s'agisse de jours travaillés ou non.
- Certaines périodes ne sont pas incluses dans ce calcul, notamment :
 - Les périodes d'activité professionnelle salariée non déclarées lors de l'actualisation.
 - Les jours correspondant à certains événements tels que les arrêts maladie de plus de 15 jours, les périodes de maternité, paternité ou d'adoption, les accidents du travail, et certaines formations.
 - Les jours d'inactivité entre les contrats, ne dépassant pas 75% du nombre de jours travaillés dans la période de référence.

- **Étape 3 : Application du coefficient :**

- Un coefficient de 0,75 est appliqué au nombre de jours obtenu à l'étape précédente

pour obtenir la durée d'indemnisation.

- Ce coefficient n'est pas appliqué si le demandeur d'emploi réside dans certaines régions spécifiques à la date d'ouverture des droits.

- **Compléments de durée d'indemnisation :**

- La durée d'indemnisation peut être complétée dans trois situations :

1. Si le demandeur d'emploi est en cours de formation qualifiante d'au moins 6 mois, inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

2. Si le taux de chômage augmente alors qu'il reste 30 jours ou moins de droits à recevoir.

3. Si le demandeur d'emploi déménage vers certaines régions spécifiques à la fin de ses droits.

- **Durée minimale et maximale d'indemnisation :**

- La durée minimale d'indemnisation est de 182 jours calendaires (6 mois).

- La durée maximale d'indemnisation (compléments de droits inclus) varie en fonction de l'âge du demandeur d'emploi à la date de fin de son contrat de travail :

- Moins de 53 ans : 548 jours calendaires (730 jours calendaires avec compléments de droits).

- 53 ans à moins de 55 ans : 685 jours calendaires (913 jours calendaires avec compléments de droits).

- 55 ans et plus : 822 jours calendaires (1095 jours calendaires avec compléments de droits). (QUESTIONS, 2024)

2.6. Arrêt du paiement de l'allocation :

L'allocation cesse d'être versée lorsque vous atteignez l'âge légal de départ à la retraite et que vous justifiez du nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein, lorsque vous atteignez l'âge maximal de départ à la retraite, lorsque vous bénéficiez d'une retraite à taux plein pour diverses raisons telles que carrière longue, pénibilité, incapacité permanente, travailleurs handicapés, amiante, ou si vous n'êtes plus inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. De plus, vos droits cessent d'être versés s'ils sont trop anciens et que vous avez dépassé le délai de déchéance, qui correspond à la durée

initiale de vos droits allongée de 3 ans. Ce délai peut être prolongé dans certains cas, comme les périodes d'emploi en CDD ou en service civique. Pour continuer à être indemnisé, assurez-vous de vous actualiser chaque mois auprès de France Travail entre le 28 et le 15, et de déclarer vos changements de situation mensuellement. (QUESTIONS, 2024)

2.7. Comparaison des Systèmes d'Allocation Chômage entre l'Algérie et la France :

Tableau 2: Comparaison des Systèmes d'Allocation Chômage entre l'Algérie et la France :

Caractéristique	Algérie	France
Type de système	Allocation de chômage	Assurance chômage (ARE)
Organisme gestionnaire	Agence nationale de l'emploi (ANEM)	France Travail (ex-Pôle Emploi)
Conditions d'éligibilité	-Nationalité algérienne- Résidence en Algérie- Âge entre 19 et 40 ans- Inscription comme chômeur primo-demandeur à l'ANEM- Absence de revenu- Situation vis-à-vis du service national régularisée- Non-inscription dans un établissement d'enseignement supérieur ou de formation professionnelle- Non-bénéficiaire de dispositifs publics d'aide à l'emploi ou d'aide sociale- Absence de revenu du conjoint	- Inscription à France Travail- Résidence sur le territoire national- Non-éligibilité à la retraite à taux plein- Aptitude physique à l'emploi- Recherche effective et permanente d'un emploi- Non-démission volontaire- Durée minimale de travail requise
Engagements du bénéficiaire	- Se présenter à l'ANEM pour renouveler son inscription et répondre aux convocations - Ne pas refuser des offres d'emploi correspondant à ses qualifications- Ne pas refuser une formation visant à améliorer sa capacité d'emploi	- Respecter les mesures convenues avec le conseiller de France Travaux et Fournir des preuves de recherche d'emploi- Ne pas refuser à deux reprises une offre d'emploi raisonnable- Mettre à jour la situation chaque mois- Informer France Travail de tout

		changement de situation- Éviter les déclarations frauduleuses
Montant de l'allocation	15 000 DA	Variable en fonction du salaire antérieur et de la durée d'affiliation (détails complexes) ,Ce montant est encadré par un plancher et un plafond Il ne peut être inférieur à un plancher égal à 31,59 € (depuis le 01/07/2023) ; Il ne peut être supérieur à un plafond égal à 75 % de votre salaire journalier.
Durée d'indemnisation	-du 19ans jusqu'à 40ans (renouvellement chaque 6mois)	Variable en fonction de l'âge et de la durée de travail (des calculs spécifique)- Minimum : 6 mois- Maximum : 2 ans (3 ans pour certaines catégories)
Suspension de l'allocation	- Obtention d'un emploi- Refus d'une offre d'emploi adéquate- Refus d'une formation- Perte de la qualité de chômeur- Fraude	- Atteindre l'âge légal de la retraite- Bénéficiaire d'une retraite à taux plein- Ne plus être inscrit comme demandeur d'emploi- Dépassement du délai de déchéance- Fraude

Source : Réaliser par moi-même selon les informations précédant

- De la comparaison entre les deux expériences ne s'avèrent que la logique algérienne dans la perception du système d'attribution de l'allocation chômage est de type administrative, voir rentière ; alors qu'en France l'allocation chômage exprime une logique purement économique ,parce que l'environnement est dynamique (il Ya offre d'emploi) .alors qu'en Algérie la

dite allocation est destinée à fournir une stabilité (dignité) à la population concernée .

- L'esprit du pouvoir réglementaire par les dispositions du décret exécutif 22-70, ne met pas une véritable pression sur le bénéficiaire de formuler les preuves d'une recherche active du travail sous peine de perte de l'allocation ; contrairement à ce qui est appliqué en France.
- En France, le financement de l'allocation chômage émane de la fiscalité de l'entreprise économique ; alors que chez nous l'argent alloué émane de la rente pétrolière (budget d'Etat)
- L'article 66 de la constitution du 1^{er} novembre 2020, considère le travail en Algérie à la fois comme un droit et un devoir, d'où l'attribution de l'allocation chômage est conçue comme une réparation aux chômeurs qui ne trouvent pas encore, la possibilité d'accès au marché d'emploi, donc il s'agit d'une lésion au sens de l'article 124 du code civile algérien, du fait que le primo-demandeur n'a pas pu atteindre un droit protégé constitutionnellement, alors que en France l'assurance chômage est versée ay travailleur ayant déjà participé par des cotisations à la caisse des assurances sociales, au moment de l'exercice d'une activités salariale avant de perdre son poste de travail.
- En Algérie, la dépense en matière d'allocation chômage est une dépense à concours définitive elle s'accroît à chaque fois qu'il y a arrivée de nouveaux primo-demandeurs d'emploi, aussi cet ouvre droit peut aller jusqu'à l'âge de 40 ans, en plus du paiement, en plus du paiement des couvertures cotisations CNAS des bénéficiaires, à la charge du trésor public, elle risque d'être économiquement contre-productive.

Section2 : les instruments de motivation au travail.

1. La définition de la motivation :

La notion de motivation est souvent évoquée sans réelle compréhension de sa définition. Terence R. Mitchell propose sa propre définition : « le processus psychologique qui engendre l'apparition et le maintien d'actes volontaires orientés vers des objectifs » .Le psychanalyste français Daniel Lagache offre une perspective plus complète : « Un sujet est motivé par un objet lorsqu'il perçoit que la possession de cet

objet est susceptible de satisfaire ses besoins ». Cette définition suggère que c'est l'objet qui motive le sujet. Cette nouvelle conception remet en question nos idées préconçues sur la motivation. (Hassen-Bey, 2006, p. 101)

Selon AMBLARD la motivation peut être décrite comme la force qui initie un comportement et le dirige vers un objectif, dont l'accomplissement procurera une réponse satisfaisante à un besoin. Cette définition envisage la motivation comme un processus par lequel un individu est incité à agir pour répondre à un besoin, Quant à SEKIOU et ses collaborateurs (1998), ils illustrent la motivation à travers l'anecdote des trois tailleurs de pierre. Lorsqu'on leur demande ce qu'ils sont en train de faire, le premier répond : "Je taille une pierre", le second : "Je gagne ma vie", tandis que le troisième dit : "Je construis une cathédrale". Cette anecdote met en évidence la différence dans la perception de leur travail : pour le premier, c'est une tâche isolée et pour le second, c'est un moyen de subsistance, mais pour le troisième, c'est une contribution à quelque chose de plus grand et de significatif, ce qui reflète une motivation plus profonde et englobant. (SEMUHOZA, 2009, p. 21)

1.1. La motivation Au Travail :

La motivation au travail englobe divers éléments personnels, économiques, sociaux et environnementaux qui influencent les employés à s'engager pleinement et efficacement dans l'accomplissement de leurs tâches, contribuant ainsi à la réussite et à la prospérité générale de l'entreprise. Les facteurs personnels, tels que la volonté de bien faire et l'investissement, sont des aspects sur lesquels l'entreprise a peu de contrôle et peut difficilement agir pour les développer. Cependant, il existe d'autres facteurs sur lesquels l'entreprise peut directement agir (Gervoise, 2019)

1.2. La motivation selon l'échelle de Maslow :

La pyramide des besoins d'Abraham Maslow est basée sur la théorie motivationnelle de la psychologie humaniste. Selon cette théorie, les besoins humains se manifestent de manière hiérarchique, où il est nécessaire de satisfaire les besoins d'un niveau inférieur avant de passer aux besoins d'un niveau supérieur. Voici une reformulation des différents niveaux de besoins de la pyramide de Maslow :

- **-Besoins physiologiques :** Ces besoins sont liés à la survie et au bien-être

physique, tels que la faim, la soif, le sommeil, la sexualité et la santé. La satisfaction de ces besoins procure un sentiment de confort et de plaisir sensoriel.

- **Besoin de sécurité** : Ce besoin concerne la recherche de stabilité, de sécurité et de protection contre les dangers physiques et psychologiques. Il englobe l'absence de peur, la prévention des risques et la recherche de comportements rassurants.
- **Besoin d'appartenance** : Il s'agit du besoin d'établir des relations sociales, d'appartenir à un groupe et de ressentir de l'affection et de l'amour. Ce besoin se manifeste lorsque l'individu se sent rejeté, inutile, seul ou abandonné.
- **Besoin d'estime** : Ce besoin concerne la valorisation de soi, la reconnaissance et l'estime de la part des autres. Il englobe le désir d'être apprécié, approuvé et respecté, ainsi que la confiance en soi et la satisfaction de ses compétences.
- **Besoin d'accomplissement personnel** : Ce niveau supérieur de la pyramide représente le besoin de réaliser son plein potentiel, de se développer, de s'épanouir et de trouver un sens à sa vie. Il comprend la recherche de la croissance personnelle, la créativité, l'apprentissage et la réalisation d'objectifs significatifs. (Fenouillet, 2012, p. 89)

Figure 1: la hiérarchie des besoins selon la pyramide de Maslow :

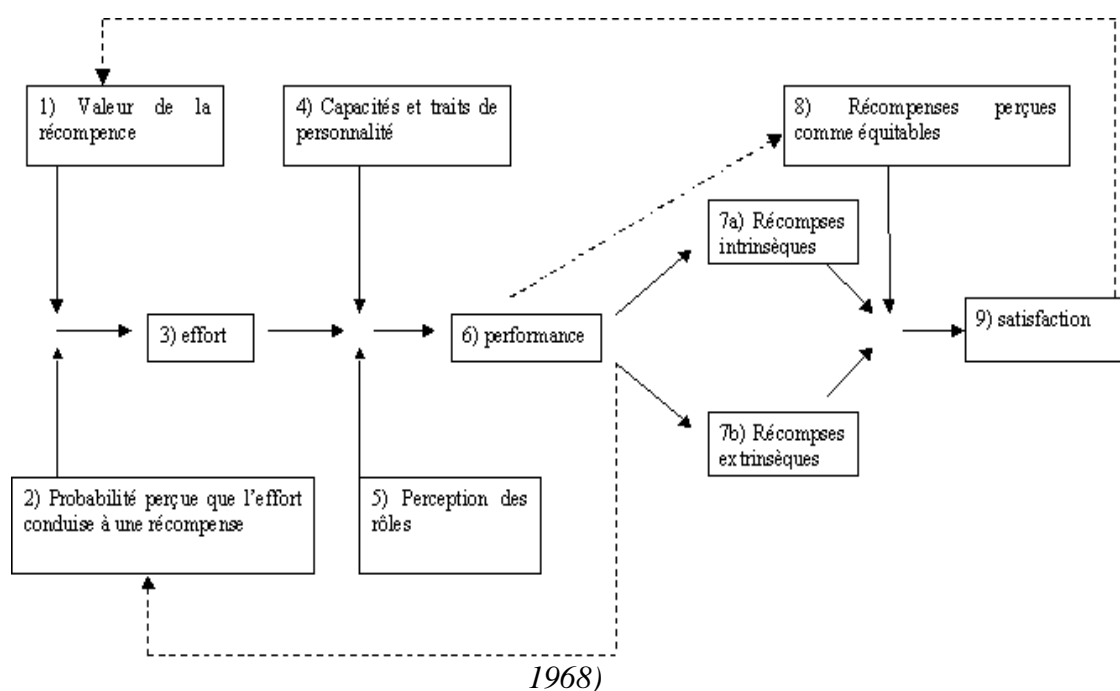


Source : démarche QSE et motivation au travail, g .Christophe, afnor éditions, 2015, p22.

1.3.Processus De La Motivation Au Travail :

En complément, Porter et Lawler développent et valorisent une des théories de la motivation, afin d'obtenir la maîtrise efficace d'une évolution en productivité et en rentabilité dans l'entreprise, Il pourrait manquer le rôle (caractère et traits de personnalité) du manager ou du pilote de processus dans la motivation au travail., Ce facteur peut être essentiel aujourd'hui pour la motivation au quotidien du salarié, Même si Porter et Lawler démontrent que la motivation provient de sources interne (capacité [s] intellectuelle[s]) et externe à l'individu, actionnées et reliées à une récompense à obtenir, si la performance est atteinte Il faut fondamentalement entendre que la satisfaction engendre aussi la notion de plaisir, La notion de motivation est alors intégrée dans chaque niveau L'individu peut aussi rencontrer ces besoins lors de l'une ou plusieurs étapes de sa vie personnelle ou professionnelle. (Gonzalez, 2015, p. 21_22).

Figure 2: description du processus de la motivation au travail (porter et Lawler,

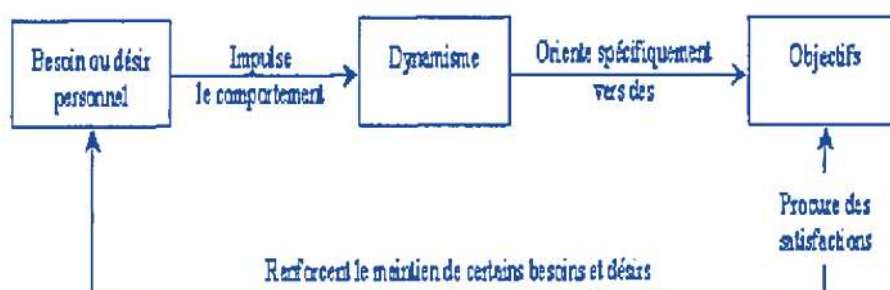


Source : Démarche QSE et motivation au travail, G .CHRISTOPHE, AFNOR EDITIONS, 201p21

Ce schéma illustre un modèle de motivation basé sur l'effort, la performance et la satisfaction. La démarche commence par la valeur de la récompense et la probabilité

perçue que l'effort conduise à une récompense, qui influencent l'effort déployé par un individu. Cet effort est modéré par les capacités et traits de personnalité et la perception des rôles, conduisant à une performance. La performance donne lieu à des récompenses, divisées en récompenses intrinsèques et récompenses extrinsèques, perçues comme équitables. Finalement, ces récompenses perçues équitables aboutissent à la satisfaction de l'individu. Ce modèle met en évidence l'interaction entre la perception de la valeur et la probabilité des récompenses, l'effort et la performance, et comment ces éléments mènent à la satisfaction par le biais de récompenses justes.

Figure 3: Modèle simplifié du processus de motivation



Source : Théories de la motivation au travail, **Etienne Serupia Semuhoza** , 2009, p22

L'optimisation de la performance individuelle nécessite une prise en compte globale des facteurs mis en lumière par ce diagramme. Il ne suffit pas de se concentrer uniquement sur les compétences des employés, mais également de veiller à leur motivation, à la clarté de leurs missions et à la reconnaissance de leurs efforts. En adoptant une approche tenant compte de ces différents aspects, les organisations peuvent créer un environnement de travail propice à l'épanouissement et à la réussite de leurs collaborateurs.

1.4. Les caractéristiques de la motivation :

Ces définitions mettent en lumière plusieurs aspects communs qui nous aident à caractériser la motivation :

- Un besoin intérieur qui stimule et active le comportement humain,
- le dynamisme comme force interne orientant le comportement, et les objectifs

comme incitations renforçant la satisfaction personnelle et assurant la continuité des besoins. (SEMUHOZA, 2009, p. 22)

La motivation peut être aussi définie comme un comportement actif orienté vers un but. Les psychologues identifient quatre éléments essentiels qui composent ce concept :

- **Déclenchement du comportement** : il s'agit du passage de l'inactivité à l'exécution de tâches qui nécessitent une dépense d'énergie physique, intellectuelle ou mentale. la motivation fournit l'énergie nécessaire pour initier ces actions.
- **Direction du comportement** : c'est la force initiale qui oriente à la fois l'énergie requise pour atteindre les objectifs et les efforts déployés pour accomplir ce qui est attendu. Elle guide le comportement vers un but spécifique.
- **Intensité du comportement** : elle incite à mobiliser l'énergie en fonction des objectifs à atteindre. Cela se traduit par l'intensité des efforts physiques, intellectuels et mentaux déployés pour poursuivre le but fixé.
- **Persistance du comportement** : elle se manifeste par la continuité dans le temps des caractéristiques de direction et d'intensité de la motivation. Cela implique de maintenir l'engagement et les efforts sur la durée pour atteindre le but visé. (SEMUHOZA, 2009, p. 23)

1.5. Les Facteurs de motivation :

- **Reconnaissance** : Il est essentiel de montrer de la gratitude en félicitant personnellement les collaborateurs pour leur travail acharné, afin de les faire se sentir reconnus, valorisés et motivés.
- **Autonomie** : Accordez de l'autonomie à vos collaborateurs pour leur permettre de s'épanouir. Faites-leur confiance en leur donnant plus d'espace dans l'organisation du travail. Encouragez également la délégation de tâches importantes pour favoriser le développement des compétences et la confiance en soi.
- **Bien-être au travail** : Créez un environnement agréable en favorisant les rencontres informelles, en célébrant les événements spéciaux, en organisant des activités sportives et en proposant des séances de réduction du stress, comme

des massages en entreprise. Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est également important.

- **Perspectives d'évolution** : Assurez-vous de proposer des opportunités de formation, de mobilité interne, d'augmentation de salaire et de promotion pour permettre aux collaborateurs de continuer à apprendre, à évoluer et à progresser dans leur carrière. (Vallini, 2023)

Après avoir examiné les différents éléments de motivation, Il est important de reconnaître les signes de démotivation chez soi ou chez les autres afin de pouvoir y remédier.

1.6.Le phénomène de démotivation :

La démotivation au travail peut être définie comme l'attitude et l'état interne que l'on ressent lorsque l'on perd toute envie de faire, d'agir et de progresser dans son activité professionnelle. Les facteurs qui contribuent à cette démotivation peuvent être multiples, qu'ils agissent de manière isolée ou combinée, et ils suscitent des réactions de la part des individus au sein de l'entreprise (Gonzalez, 2015, p. 11)

La démotivation ne se réfère pas seulement à un état de manque de motivation, mais plutôt à un processus destructeur dans la relation entre l'individu et le travail. Selon Michel (1989, p. 112), la démotivation est caractérisée par ce processus destructeur, La démotivation peut se manifester à différents degrés d'intensité. On peut parler d'une démotivation légère qui affecte la valorisation que l'individu accorde à sa situation de travail, ainsi que d'une démotivation plus prononcée qui peut aller jusqu'à altérer l'image que l'individu a de lui-même. Ainsi, la démotivation peut avoir des conséquences significatives sur la perception de soi de l'individu, La motivation au travail peut être intrinsèque, c'est –à-dire qu'elle provient de l'individu lui-même ou extrinsèque, c'est-à dire qu'elle provient de facteurs extérieure à l'individu, comme les incitations et la valorisation (la reconnaissance) au travail au travail. (Cobut & Bomal, 2009, p. 21)

Parmi les facteurs potentiels, on retrouve :

- Un travail pénible et/ou répétitif.
- Un mauvais management, incluant des horaires de travail contraignants, un poste susceptible de créer l'isolement et une surcharge de travail.
- L'absence d'évolution professionnelle, caractérisée par une faible rémunération, des objectifs inatteignables, un manque de reconnaissance professionnelle et une incertitude quant à son avenir.
- Une mauvaise ambiance ou une rivalité avec les collègues.
- Un déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. (Gonzalez, 2015, p. 12)
- La motivation au travail peut être intrinsèque, c'est -à-dire qu'elle provient de l'individu lui-même ou extrinsèque, c'est-à-dire qu'elle provient de facteurs extérieure à l'individu, comme les incitations et la valorisation (la reconnaissance) au travail.
- Le stress et l'ennui au travail.

Il est opportun de clôturer qu'il est impératif, pour toute organisation de lutter contre par l'accomplissement des moyens d'incitation au travail

2. L'incitation Au Travail :

L'expression "incitation au travail" est généralement comprise comme tout ce qui encourage les individus à rechercher et à conserver un emploi. Elle est souvent considérée comme un élément crucial pour assurer le bon fonctionnement de l'économie, avec une connotation positive. Ainsi, tout ce qui favorise cette incitation est généralement perçu comme bénéfique, tandis que les éléments qui la diminuent, appelés "désincitatif" au travail, sont considérés comme nuisibles et doivent être minimisés (Plourde, 2021)

Les incitations à l'emploi comme d'ailleurs à l'investissement procède d'une philosophie générale qui est celle de réduire le coût des accroissements de production cependant elle n'atteigne leur objectif que de façon indirecte et peuvent engendrer quelquefois des effets pervers quant à la structure de la force de travail ou de la composition barrage du capital aussi n'est-ce pas en raison de la perfection du marché des biens capitaux que l'État ne devrait pas subventionner l'investissement mais parce qu'une telle intervention pourrait aboutir à un résultat contraire à son projet : les investissements remplacement

pourrait être favorisé par rapport aux investissements d'expansion accélérant ainsi l'obsolescence des équipements et aggravant le problème de l'emploi (Fitoussi, 1980, p. 26)

2.1. Le problème de l'incitation au travail dans le modèle de l'économie de marché :

Il est difficile d'atteindre une politique d'incitation au travail dans le cadre d'une politique globale de lutte à la pauvreté. Le gouvernement présente la prime au travail comme une politique visant principalement à valoriser l'effort de travail et favoriser la sortie des personnes de l'aide sociale (GODBOUT & ARSENEAU, 2005, p. vi),

La persistance des taux de chômage élevés dans les pays de l'OCDE a suscité de nombreuses études qui ont mis en évidence diverses explications. Parmi celles-ci, on retrouve la croissance économique insuffisante, les changements technologiques et la rigidité du marché du travail. Alors que ces facteurs mettent en avant la demande de travail comme principale responsable du nombre élevé de personnes sans emploi, certains estiment que la cause réside en partie du côté de l'offre de travail. En effet, l'existence d'un chômage volontaire, attribuable à des incitations insuffisantes à la reprise d'un emploi, pourrait en partie expliquer la persistance du chômage. (GODBOUT & ARSENEAU, 2005, p. 04)

Les travaux des économistes sur les gains du retour à l'emploi se concentrent souvent sur la comparaison des avantages immédiats associés au travail ou à l'absence d'emploi, en identifiant une potentielle "trappe à l'inactivité" lorsque le travail semble offrir des gains monétaires faibles par rapport à l'absence de travail. Cependant, cette approche ne tient pas compte de la dimension temporelle et dynamique des choix effectués par les chômeurs. Une perspective dynamique, illustrée par l'enquête Emploi 2001, démontre que les incitations différées peuvent influencer les décisions au-delà des calculs immédiats. Les politiques économiques doivent donc s'adapter en favorisant non seulement la réforme des prestations sociales, mais aussi la promotion de la mobilité professionnelle ascendante par le biais de politiques actives sur le marché du travail. (Thierry t & L'Horty, 2004, p. 67)

Par extension, sur l'économie. L'argument sous-jacent est simple : si les gens reçoivent

un revenu sans travailler, ils auront moins d'incitation à occuper un emploi, ce qui pourrait entraîner une pénurie de main-d'œuvre et nuire à la croissance économique. (Plourde, 2021)

2.2. Les mesures spécifiques d'incitation pour le retour sur le marché du travail :

La valorisation de l'effort des travailleurs actifs peut sembler peu efficace pour inciter les personnes inactives à rejoindre le marché du travail. En revanche, des mesures spécifiques ciblant les chômeurs de longue durée peuvent être plus rentables. Par exemple, le "Projet d'autosuffisance" a démontré l'efficacité de telles mesures en offrant un supplément de revenu en échange d'un emploi, ce qui a conduit à une réduction du recours à l'aide sociale, à une augmentation des revenus d'emploi et à une diminution de la pauvreté. Bien que les coûts aient été partiellement compensés, les avantages ont diminué lorsque les participants n'étaient plus éligibles au supplément.

2.3. Conditions nécessaires pour réduire le chômage par les incitations au travail

Pour réduire le chômage par le biais de mesures d'incitation au travail, trois conditions doivent être remplies :

Premièrement, il doit y avoir des individus inactifs qui sont dissuadés de travailler en raison de la faiblesse de la rémunération comparée à leurs revenus sans emploi.

Deuxièmement, ces individus doivent être incités à travailler davantage par le biais d'avantages fiscaux, ce qui soulève des questions sur l'efficacité de la fiscalité en tant qu'outil d'incitation.

Troisièmement, ces individus doivent avoir accès à des emplois disponibles, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés, qui sont plus touchés par le chômage. Cependant, l'équilibre entre l'incitation au travail et la protection sociale est délicat, surtout pour les personnes à faible revenu. Il est crucial de concilier l'aide aux plus démunis avec les incitations à l'emploi et à l'insertion professionnelle pour garantir que le travail soit rémunérateur. (Périer, 2003, p. 282)

3. La valorisation au travail :

Est le processus de reconnaissance et d'appréciation des efforts, des compétences et des

réalisations des employés

3.1. Définitions de la reconnaissance au travail :

La notion d'identité de reconnaissance, issue des travaux d'Erik H. Erikson, explore les fondements de notre perception de nous-mêmes. C'est une construction subjective composée des traits que nous identifions comme étant les nôtres. Cette identité est intrinsèquement liée à notre besoin de nous identifier plutôt que de nous définir de manière exacte. Elle se compose des éléments distinctifs qui nous permettent de nous reconnaître et d'être reconnus par les autres, caractérisée par son unicité, sa stabilité et sa durabilité. (Scharnitzky, 2021, p. 02)

L'approche éthique est une approche qui considère la reconnaissance des employés comme une question de dignité humaine et de justice sociale. Selon cette perspective, les employés ne sont pas des variables d'ajustement à utiliser pour atteindre les objectifs de l'organisation, mais des fins en soi. La valorisation implique de traiter les personnes comme des êtres égaux, en les respectant dans leur intégralité. Cette approche peut contribuer à améliorer le bien-être au travail, à favoriser la motivation et la satisfaction des employés, et à renforcer la culture collaborative et l'intelligence collective (De Konink , 1999, p. 2_5)

De sorte que la perspective de l'école « psycho-dynamique du travail » définit la reconnaissance que c'est un outil efficace de motivation au sein de l'entreprise, car elle encourage les collaborateurs à continuer à fournir des efforts et à accomplir des actions qui contribuent à la performance globale de l'entreprise (Nougé, 2012, p. 19) (BRUN J.-P. , 2012)

La reconnaissance au travail implique d'apprécier les efforts, les compétences et les réalisations des employés de manière personnalisée, renforçant ainsi le lien entre l'employeur et les employés. Cette reconnaissance doit être constante à tous les niveaux de l'organisation, opportunément et immédiatement après une performance notable, même si une reconnaissance formelle ou monétaire peut intervenir ultérieurement. Cette approche favorise un sens du travail, renforce le sentiment d'appartenance des employés à l'entreprise et stimule leur motivation et leur satisfaction (La reconnaissance au travail Source d'énergie et de motivation des employés!, p. 04)

3.2. Les formes de la reconnaissance :

- La forme de reconnaissance concerne la valorisation de notre existence en tant qu'êtres émotionnels et ayant des besoins. Cette reconnaissance est obtenue à travers l'amour dans un sens large, qui englobe les exigences bienveillantes du care (une combinaison de sollicitude, de préoccupation et de soin), telles que définies par certaines théories féministes de la justice ;
- La forme de reconnaissance concerne la valorisation de notre liberté, et se manifeste par une reconnaissance morale et juridique. Elle relève du domaine traditionnel de la justice ;
- La forme de reconnaissance concerne la valorisation sociale de nos capacités, ou plus précisément, de notre aptitude à être utiles à la société dans son ensemble ou à des groupes sociaux spécifiques. Cette demande de reconnaissance ne s'adresse plus à un individu spécifique comme dans le car, ni à l'ensemble des individus formant une société comme dans les revendications de justice, mais plutôt à la société ou au groupe social considéré dans son ensemble. Cette forme de reconnaissance est étroitement liée à une demande de solidarité. (Renault, 2007, p. 123_124)

La forme de reconnaissance concerne la valorisation sociale, concerne spécifiquement l'économie et le domaine professionnel. Toutefois, il est important de reconnaître que les institutions liées à l'intimité et aux relations primaires ont également un intérêt dans la reconnaissance du travail. De plus, les normes relatives au care et au respect de la liberté s'appliquent également aux institutions du travail.

En conséquence, la valeur du travail comme une marchandise n'est possible sur le marché de l'emploi que dans le cas où le travail proprement dit est socialement reconnue

Tableau 3: Les Forme De La Reconnaissance

Caractéristique	Relations primaires	Relations secondaires	Communauté
Type de reconnaissance	Reconnaissance mutuelle	Reconnaissance formelle	Reconnaissance de valeurs communes
Rapport	Confiance, intimité	Respect, distance	Estime, solidarité
Dimension personnelle	Affects et besoins	Responsabilité morale	Capacité et qualité

Source : Reconnaissance Et Travail, Renault, Emmanuel

Reconnaissance de la personne : La reconnaissance se concentre sur l'individu en tant que personne, et non seulement en tant qu'employé. Elle implique des actions telles que saluer ses collègues à son arrivée, consulter les employés avant de prendre une décision ou les tenir informés des décisions.

Reconnaissance des résultats : Cette forme de reconnaissance se concentre sur les résultats observables, mesurables et contrôlables du travail. Elle est considérée comme une récompense en réponse à l'atteinte des objectifs, et peut prendre la forme d'intéressement aux bénéficiaires ou de primes.

Reconnaissance de l'effort : Il est important de reconnaître les efforts investis dans le travail, même lorsque les résultats ne sont pas directement liés. Cela se traduit par des remerciements pour les efforts accomplis et pour l'investissement personnel quotidien. La délégation efficace est également une forme de reconnaissance, car elle reconnaît les contributions individuelles.

Reconnaissance des pratiques de travail : Cette forme de reconnaissance se concentre sur la qualité du travail et sur la manière dont il est réalisé. Elle met en valeur des éléments tels que la justesse d'un argument de vente, la précision des soudures d'un plombier, ou encore l'empathie d'une infirmière prodiguant des soins à une personne

Figure 4: Les Forme De La Reconnaissance



Source : (La reconnaissance au travail ,source d'énergie et de motivation des employés, p. 5)

3.3.Évaluation des degrés de la qualité de la reconnaissance au travail :

- Sincérité : L'expression de la reconnaissance doit être authentique et sincère, en reconnaissant à la fois les faiblesses et les forces des employés.
- Réactivité : La reconnaissance doit être exprimée rapidement après un acte, un résultat ou un comportement de travail.
- Proximité hiérarchique : En général, la reconnaissance est plus efficace et fructueuse lorsqu'elle provient d'un supérieur hiérarchique proche. Cependant, il peut y avoir des exceptions, par exemple lorsque la reconnaissance émane d'une personne occupant un niveau hiérarchique nettement supérieur, ce qui peut être une grande source de fierté, comme les remerciements d'un sous-ministre au personnel d'une direction régionale.
- Variabilité : Il est important de maintenir une certaine diversité dans les formes et les pratiques de reconnaissance, en les réinventant constamment, car les attentes des individus évoluent en fonction des circonstances, Il est important de trouver un équilibre entre les différentes formes de reconnaissance, par exemple, en équilibrant la reconnaissance des résultats avec la reconnaissance de l'existence.
- Personnalisation : La reconnaissance doit être adaptée aux caractéristiques des individus et des groupes, car il y a peu de pratiques de reconnaissance

universelles.

- **Légitimité** : Les sources de reconnaissance doivent être significatives et crédibles aux yeux des personnes qui la reçoivent. Par exemple, pour souligner une belle réalisation d'un ouvrier, la reconnaissance sera mieux perçue si elle émane d'une personne connaissant bien le métier plutôt que d'un supérieur éloigné.
- **Spécificité** : La reconnaissance doit être formulée de manière précise, en mettant en évidence une réalisation, un effort ou un événement particulier.
- **Cohérence** : Les pratiques de reconnaissance, en particulier lorsqu'il s'agit de récompenses, doivent être alignées sur les objectifs et les priorités de l'organisation. De plus, les paroles et discours des membres de l'organisation doivent être cohérents avec leurs actions et les mesures qu'ils prennent. (BRUN & DUGAS, 2002, p. 19)

4. L'impact de l'allocation de chômage sur la motivation :

4.1. L'effet positive d'allocation de chômage :

Certains économistes soutiennent que la disponibilité des allocations chômage accorde aux demandeurs d'emploi davantage de temps pour sélectionner une offre d'emploi qui correspond à leurs critères, ce qui entraîne une durée moyenne plus longue du chômage. Dans ce contexte, le demandeur d'emploi est considéré comme responsable de la durée de sa période de chômage et les aides comme les allocations chômage l'encouragent à ne pas accepter d'offre d'emploi tout de suite, puisqu'il n'est pas pressé par l'absence de revenu du travail. D'un point de vue microéconomique, il semble que l'existence d'un système d'assurance chômage plus généreux améliore les conditions de recherche d'emploi et favorise une meilleure correspondance entre les emplois et les préférences des demandeurs d'emploi. Au-delà des effets statistiques, les économistes mettent en évidence que ce qui importe le plus ce ne sont pas tant la générosité ou la durée des prestations de chômage, mais plutôt l'encadrement et les règles qui entourent la recherche d'emploi, tels que l'accompagnement, la formation et le suivi des demandeurs d'emploi (Manuel, 2020, p. 46)

4.2. L'effet désincitatif de l'assurance-chômage :

La désincitation à travailler causée par l'assurance-chômage provient du fait que, en l'absence d'un système d'incitation, toute activité rémunérée entraîne la suppression des allocations chômage, indépendamment du nombre d'heures travaillées.

Par conséquent, la reprise d'un emploi à temps partiel, c'est-à-dire avec une durée de travail réduite et/ou un faible salaire horaire, peut entraîner une diminution du revenu disponible. (Alibay & Arnaud, 2003, p. 62)

Jacques Rueff, « l'assurance chômage, cause du chômage permanent » (1931), Il comparait les politiques britannique et française et concluait que le niveau élevé des allocations chômage en France avait un effet négatif sur l'emploi. D'autres économistes ont également souligné que les allocations chômage permettent aux chômeurs de prendre plus de temps pour choisir un emploi, ce qui prolonge en moyenne leur période de chômage. Ainsi, les aides comme les allocations chômage peuvent encourager le chômeur à retarder l'acceptation d'une offre d'emploi, puisqu'il n'est pas sous pression financière pour le faire.

Actuellement, la vitesse du retour à l'emploi est bien corrélée négativement à la durée d'indemnisation des chômeurs. Plus la durée d'indemnisation n'est longue, plus le retour à l'emploi prend du temps. Mais il est plus difficile d'établir un constat définitif sur les effets du montant de l'assurance chômage sur le niveau du chômage (Manuel, 2020)

4.3.Minimiser les désincitations liées à l'assurance-chômage :

Une critique persistante à l'égard des systèmes d'indemnisation du chômage est qu'ils entravent le retour à l'emploi en réduisant les incitations financières à reprendre une activité. En autorisant un cumul partiel, un système d'intéressement peut rétablir ces incitations. Cependant, les opportunités de cumul varient en fonction du type d'emploi retrouvé et du niveau d'indemnisation initiale du chômeur. Ainsi, il est nécessaire d'analyser les types d'emplois pour lesquels les chômeurs seront le plus enclins à reprendre et d'identifier les sous-groupes de chômeurs les plus susceptibles d'être intéressés par une reprise d'emploi dans le cadre d'un tel dispositif de cumul, .Il est également essentiel de prendre en compte les implications financières d'un tel système d'incitation, ainsi que son impact sur les finances publiques. Une approche équilibrée qui tient compte à la fois des besoins des chômeurs et des contraintes budgétaires est nécessaire pour concevoir un système d'indemnisation du chômage efficace et équitable.

Conclusion

L'allocation chômage agit comme un filet de sécurité, similaire à d'autres types de rentes, en fournissant un revenu de remplacement pour les individus sans emploi. Cependant, comme toute rente, elle peut également avoir des implications sur les incitations au travail et la motivation à trouver un emploi. L'allocation chômage représente un soutien financier crucial offert par le gouvernement aux individus sans emploi, notamment les primo demandeurs d'emploi, pour atténuer les pressions financières pendant la transition vers le marché du travail. Bien conçue, elle peut non seulement encourager activement la recherche d'emploi en réduisant les craintes liées à la perte de revenu, mais aussi renforcer la valorisation du travail en le percevant comme une source de stabilité financière et de réalisation personnelle.

Cependant, l'allocation chômage peut également engendrer des effets négatifs si elle est mal structurée. Une générosité excessive ou une durée prolongée peuvent décourager certains individus de rechercher activement un emploi, créant ainsi un cycle de dépendance et de désengagement du marché du travail. De plus, une allocation chômage mal équilibrée peut induire des désincitations au travail en offrant un niveau de revenu comparable ou supérieur à celui d'un emploi peu rémunéré, conduisant à une stagnation professionnelle et à un sous-emploi chronique. Enfin, une stigmatisation sociale associée aux bénéficiaires de l'allocation chômage peut compromettre leur intégration socio-professionnelle et affecter négativement leur valorisation personnelle et sociale.

Ainsi, il est essentiel de concevoir des politiques d'allocation chômage qui soutiennent financièrement les primo demandeurs d'emploi tout en encourageant activement la recherche d'emploi et en minimisant les effets négatifs sur l'incitation au travail et la valorisation du travail.

Chapitre 02 : Etude Pratique

Dans un contexte économique marqué par des taux de chômage fluctuants et des politiques publiques en constante évolution, l'allocation chômage représente un instrument essentiel de soutien pour les individus en transition professionnelle. Cependant, son impact sur l'incitation au travail et la valorisation de l'emploi, notamment chez les primo demandeurs d'emploi, reste un sujet complexe et controversé. Cette étude se propose d'explorer le rôle de l'allocation chômage dans ces dynamiques, en se concentrant particulièrement sur les interactions observées au sein de la direction générale de l'agence nationale d'emploi. En combinant théorie et pratique, elle vise à éclairer les enjeux associés à cette politique sociale cruciale et à proposer des pistes de réflexion pour son optimisation dans le cadre de l'insertion professionnelle.

Pour rendre les concepts abordés dans la partie théorique plus concrets, ce deuxième chapitre est subdivisé en deux sections : dans la première, nous allons présenter l'ANEM ainsi que ses missions et activités, en mettant en lumière les principaux dispositifs mis en place pour accompagner les primo demandeurs d'emploi. Dans la deuxième section, nous nous concentrons sur la présentation et l'analyse des données recueillies, en examinant comment l'ANEM gère, évalue et mesure l'impact de ses programmes d'allocation chômage sur l'incitation au travail et la valorisation de l'emploi.

Section 1 : Présentation de l'agence nationale de l'emploi :

1. Présentation Générale De L'ANEM :

L'Agence Nationale de l'Emploi est considérée comme un établissement public à "gestion privée soumis aux dispositions du décret exécutif n°06/77 du 17 Muharram 1427, correspondant au 18 février 2006. Elle possède une personnalité juridique et une indépendance financière, et elle est placée sous la tutelle du

ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Son rôle principal est de faciliter la mise en relation entre les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi enregistrés dans sa base de données. Elle contribue également à la collecte



الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

d'informations sur l'état et l'évolution du marché du travail national. L'Agence est considérée comme un outil essentiel de l'État pour agir en tant qu'intermédiaire sur le marché de l'emploi. De plus, elle met en œuvre la politique nationale de l'emploi en tant que plan d'action visant à promouvoir l'emploi et à lutter contre le chômage.

1.1. L'organisation administrative de l'ANEM :

La mission principale de la Direction Générale de l'Agence Nationale pour l'Emploi consiste à coordonner et superviser les activités de l'agence dans le but de mettre en place des relations efficaces entre les différents acteurs du marché de l'emploi. Elle assure également la fourniture de conseils juridiques pertinents et de suivi technique de qualité. Par ailleurs, la Direction Générale joue un rôle essentiel dans la collecte et l'analyse d'informations précises et actualisées sur le marché du travail, en s'appuyant sur ses structures à la fois centrales et décentralisées. Cette approche permet d'obtenir une vision globale de la situation de l'emploi et de faciliter la prise de décisions stratégiques en matière de politique de l'emploi :

« Selon l'Arrêté du 16 Moharram 1441 correspondant au 16 septembre 2019 portant l'organisation interne de l'agence nationale de l'emploi »

❖ Structures centrales :

Les structures centrales de l'Agence nationale d'emploi, selon les dispositions du décret exécutif suscité comprennent les compartiments suivants :

➤ Directions Centrales :

- **Direction de la Régulation et du Contrôle du Marché du Travail :**

« Selon l'article 5 de l'Arrêté du 16 Moharram 1441 correspondant au 16 septembre 2019 portant l'organisation interne de l'agence nationale de l'emploi »

Cette structure assure les prérogatives de régulation et l'exercice du contrôle sur le marché du travail au nom de l'Etat, il s'agit :

- ✓ D'organiser les activités d'intermédiation et de gestion du marché de l'emploi
- ✓ De normaliser et de développer les méthodes de gestion du marché de l'emploi ;

- ✓ De participer à l'organisation et à la mise en œuvre des programmes d'emploi décidés par l'état ;
- ✓ De suivre l'application, dans le cadre de la mise en œuvre des accords de principe, des dispositions législatives et réglementaires relatives à la main-d'œuvre nationale ;
- ✓ De prospecter toutes les opportunités permettant le placement à l'étranger des travailleurs algériens ;
- ✓ D'appliquer les mesures découlant des conventions et accords internationaux relatifs aux placements des travailleurs algériens à l'étranger
- ✓ D'assurer la gestion et l'exploitation des services en ligne ;
- ✓ D'assurer les missions de contrôle qui lui sont dévolues conformément à la réglementation en vigueur ;
- ✓ D'animer, de coordonner, de suivre et d'évaluer les activités des antennes de wilayas et annexes locales de l'emploi ;
- ✓ De conduire et de développer les actions de partenariat avec les organismes privés agréés exerçant des activités de placement ;
- ✓ De suivre, dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur, la situation de la main-d'œuvre étrangère en Algérie.

Comme elle comprend quatre **(4) sous directions** :

- La sous-direction du placement et de la compensation ;
 - La sous-direction de la gestion et du suivi des dispositifs d'emploi ;
 - La sous-direction de la préservation de l'emploi et de la reconversion professionnelle
 - La sous-direction de la main d'œuvre étrangère et du placement des travailleurs algériens à l'étranger
-
- **Direction des Systèmes d'Information, des Etudes et des Statistiques :**

« Selon Art 6 de de l'Arrêté du 16 Moharram 1441 correspondant au 16 septembre 2019 portant l'organisation interne de l'agence nationale de l'emploi »

- ✓ D'organiser la gestion, le fonctionnement et le développement des systèmes d'information, et d'en assurer la sécurité ;

- ✓ De recueillir les données et les informations statistiques relatives à l'activité du réseau des structures locales ;
- ✓ D'assurer la connaissance de la situation et de l'évolution du marché national de l'emploi et de la main-d'œuvre ;
- ✓ D'entreprendre toutes études, analyses et enquêtes relatives à l'emploi ;
- ✓ D'exploiter les données statistiques produites par les différentes sources.

Elle comprend **4 sous –directions** :

- La sous-direction de l'administration du réseau informatique
- La sous-direction de l'exploitation et développement du réseau informatique
- La sous-direction des études
- La sous-direction des statistiques
- **Direction de l'Activation du Réseau des Structures Locales :**

« **Article 7** de l'Arrêté du 16 Moharram 1441 correspondant au 16 septembre 2019 portant l'organisation interne de l'agence nationale de l'emploi »

- ✓ De développer le réseau des structures locales citées
- ✓ De normaliser et de développer les méthodes de gestion du marché de l'emploi au niveau local ;
- ✓ D'animer, de coordonner, de suivre et d'évaluer les activités des antennes de wilayas de l'emploi et des annexes locales de l'emploi.

- **La Direction du Partenariat et de la Coopération est chargée :**

« **Selon l'article 8** de l'Arrêté du 16 Moharram 1441 correspondant au 16 septembre 2019 portant l'organisation interne de l'agence nationale de l'emploi »

- ✓ D'établir et de développer le partenariat avec les organismes employeurs et d'établir les rapports y afférent ;
- ✓ De développer le partenariat avec les organismes privés agréés de placement ;
- ✓ D'assurer la participation de l'agence lors des manifestations liées à l'emploi ;
- ✓ D'assurer les missions de l'agence relatives à la mise en œuvre de la stratégie de coopération internationale en matière d'emploi ;
- ✓ D'assurer la représentation de l'agence auprès des partenaires étrangers ;

- ✓ D'organiser la concertation et la réflexion prospective sur le développement de la coopération en matière d'emploi.

Elle comprend deux **sous-directions** :

- La sous-direction du partenariat
- La sous-direction de la coopération
- **La Direction De l'administration Générale Est Chargée, Notamment :**

« Selon L'article 9 de l'Arrêté du 16 Moharram 1441 correspondant au 16 septembre 2019 portant l'organisation interne de l'agence nationale de l'emploi »

- ✓ D'assurer la gestion et l'évolution des carrières des personnels de l'agence ;
- ✓ D'assurer la formation et le développement des compétences et des ressources humaines de l'agence ;
- ✓ D'assurer la dotation des différentes structures en moyens humains, matériels et d'équipement ;
- ✓ D'assurer la gestion du patrimoine mobilier et immobilier de l'agence ;
- ✓ D'organiser et de gérer la documentation et les archives de l'agence.

- **La Direction des Finances et de la Comptabilité est chargée, notamment :**

« Selon L'article 10 de l'Arrêté du 16 Moharram 1441 correspondant au 16 septembre 2019 portant l'organisation interne de l'agence nationale de l'emploi »

- ✓ D'élaborer le projet de budget prévisionnel de l'agence et d'en assurer le suivi et l'exécution, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur ;
- ✓ De tenir et de suivre les situations périodiques relatives à la gestion des finances et du budget de l'agence ;
- ✓ De tenir la comptabilité de l'agence
- ✓ De gérer, d'animer et de coordonner les structures chargées des opérations financières et comptables de l'agence ;
- ✓ De concevoir, de développer et de mettre en œuvre les systèmes d'information intégré de la comptabilité financière de l'agence ;

- **Inspection Générale :**

«Selon L'article 11 de l'Arrêté du 16 Moharram 1441 correspondant au 16 septembre 2019 portant l'organisation interne de l'agence nationale de l'emploi »

L'inspection générale, dirigée par un inspecteur général, est chargée, notamment :

- ✓ D'élaborer un programme annuel d'inspection et de contrôle concernant l'organisation et le fonctionnement des structures de l'agence ;
- ✓ De réaliser des missions d'inspection et de contrôle commandées par le directeur général ;
- ✓ De mener toute mission d'inspection et de contrôle inopiné ou rendue nécessaire par une situation particulière ;
- ✓ D'établir un bilan annuel des missions de contrôle et d'inspection ;
- ✓ D'établir un rapport annuel de ses activités.

«Selon L'article 14 de l'Arrêté du 16 Moharram 1441 correspondant au 16 septembre 2019 portant l'organisation interne de l'agence nationale de l'emploi »

- ❖ **Structures locales :**

Structures locales constituées de branches d'emploi étatiques et d'annexes locales d'emploi :

« Selon Art 13 du même arrêté »

- **Les antennes de wilayas de l'emploi sont chargés, notamment :**

- ✓ D'assurer l'organisation et la gestion du marché local de l'emploi
- ✓ D'assurer la gestion des moyens humains, matériels et financiers
- ✓ D'assurer la gestion et l'exploitation du réseau informatique local
- ✓ D'assurer l'appui technique aux annexes locales de l'emploi
- ✓ De participer à la mise en œuvre des dispositifs et des programmes d'emploi dans la wilaya
- ✓ De produire et d'exploiter toutes données et informations relatives au marché local de l'emploi et d'établir des rapports mensuels sur l'activité de l'antenne de wilaya
- ✓ De suivre et de coordonner les activités des annexes locales

- ✓ D'étudier les demandes d'accord de principe relatives à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère
- ✓ D'assurer l'écoute sociale et la communication.

L'antenne de wilaya de l'emploi comprend quatre **(4) services** :

- ✓ Le service de gestion des dispositifs de promotion de l'emploi
- ✓ Le service de gestion informatique et des statistiques
- ✓ Le service de l'organisation, l'animation, la coordination et le suivi de l'activité des annexes locales relevant de l'antenne de la wilaya
- ✓ Le service de l'administration, des finances, de la comptabilité et des moyens.

L'antenne de wilaya de l'emploi est dirigée par un chef d'antenne. (**VOIRE ANNEXE N°A**)

➤ **Les annexes locales de l'emploi :**

Qui est considérée comme la cellule de base de l'organisation de l'Agence Nationale pour l'Emploi, dans la mesure où elle accueille ses clients, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou salariés, et est spécifiquement chargée des missions suivantes :

« Selon l'article 14 du même arrêté »

- ✓ D'assurer l'intermédiation dans le marché local de l'emploi
- ✓ D'assurer l'organisation et la gestion du marché local de l'emploi en procédant, notamment, au rapprochement des offres et demandes d'emploi
- ✓ De mettre en œuvre des dispositifs et programmes nationaux de l'emploi au niveau local
- ✓ D'exploiter toutes données et informations relatives au marché local de l'emploi
- ✓ De produire, mensuellement, toutes données et informations relatives au marché local de l'emploi et d'établir un rapport annuel sur ses activités.

L'annexe locale de l'emploi comprend quatre **(4) services** :

- ✓ Le service des demandeurs d'emploi
- ✓ Le service des employeurs
- ✓ Le service des dispositifs d'emploi

Le service de traitement de l'information. (VOIRE ANNEXE A)

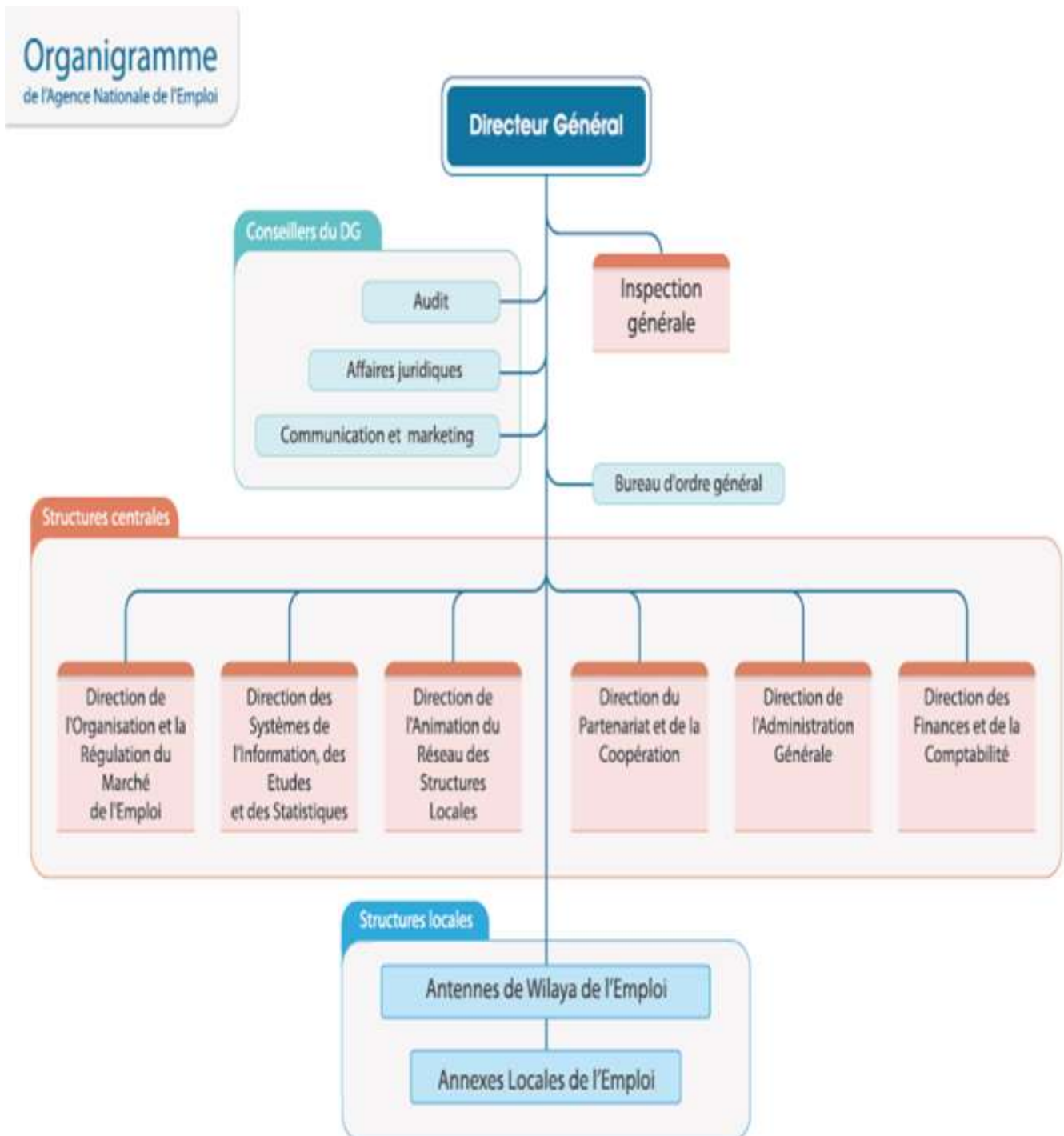
1.2. Les missions Et les objectifs de l'ANEM :

« Selon le **décret exécutif n°06-77** du 19 Moharram 1427 correspondant au 18 février 2006 fixant les missions, l'organisation et le fonctionnement de l'Agence Nationale de l'emploi »

La Direction Générale de l'Agence Nationale pour l'Emploi a pour mission de :

- ✓ D'organiser et d'assurer la connaissance de la situation et de l'évolution du marché national de l'emploi et de la main-d'œuvre.
- ✓ Collecter et mettre en relation les offres et demandes d'emploi, favorisant ainsi la mise en contact entre les employeurs et les chercheurs d'emploi.
- ✓ Assurer le suivi de la mise en œuvre des engagements des employeurs liés au recrutement de travailleurs nationaux, conformément aux accords de principe pour l'emploi de main-d'œuvre étrangère délivrés par l'administration centrale chargée de l'emploi.
- ✓ Appliquer les mesures découlant des conventions et accords internationaux en matière d'emploi.
- ✓ Veiller à l'application des mesures de contrôle stipulées par la loi n° 04-19 du 13 Dhou El Kaada 1425 correspondant au 25 décembre 2004, qui concerne le placement des travailleurs et le contrôle de l'emploi.
- ✓ Contribuer à l'élaboration et à la mise à jour de la nomenclature Algérienne des métiers et des emplois en lien avec tous les secteurs d'activité.
- ✓ Développer des partenariats avec des organismes privés agréés de placement dans le but de renforcer les possibilités d'emploi et de placement des travailleurs.

Figure 5: l'organigramme de l'ANEM



Source : Document interne de l'ANEM

Section 2 : présentation et interprétation de résultat et discussion d'analyse qualitative :

Avant d'analyser et d'interpréter les résultats Il aurait été préférable d'expliquer l'échantillon sélectionné lors de l'entretien et de présenter les caractéristiques des personnes interviewées

1. Déroulement des entretiens :

Pendant notre étude sur le rôle de l'allocation chômage dans l'incitation et la valorisation au travail chez les primo-demandeurs d'emploi, nous avons mené des entretiens avec des professionnels clés de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANEM), conformément à un guide d'entretien détaillé (**voir annexe N°4**). Les personnes interrogées, au nombre de trois (3), occupent des postes variés, allant **du sous-directeur chargé du suivi et de la disposition, aux chargés d'études** et à **l'ingénieur d'État en statistique**.

Ces interviewés possèdent une vaste expérience dans leurs domaines respectifs, leur conférant une expertise approfondie en matière de gestion des ressources humaines et des politiques d'emploi. Le tableau ci-dessous présente un résumé des profils des personnes interrogées

Tableau 4: les caractéristiques des interviews

personnes interrogées	sexe	Fonction occupée
Mr. T	homme	sous-directeur chargé du suivi et de la disposition,
Md .S	femme	l'ingénieur d'État en statistique.
Md. f	femme	chargés d'études

Source : réalisé par moi-même suivant le guide d'entretien

2. Analyse et interprétation des résultats :

- Interprétation des entretiens avec les employés de l'ANEM : Analysez les réponses des employés de l'ANEM concernant leur expérience avec les demandeurs d'emploi et leur perception de l'allocation chômage. Explorez leurs observations sur la façon dont l'allocation chômage influence la motivation et l'engagement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'un emploi.
- Présentation de la réalité de l'emploi des primo demandeurs d'emploi en se basant sur les informations fournies par les employés de l'ANEM : Utilisez les informations recueillies auprès des employés de l'ANEM pour décrire la situation actuelle des demandeurs d'emploi, les défis auxquels ils sont confrontés et les facteurs qui influencent leur transition vers l'emploi.
- Mesure des indicateurs de la performance du système d'allocation chômage à partir des perspectives des employés de l'ANEM : Évaluez l'efficacité du système d'allocation chômage en tenant compte des observations et des recommandations des employés de l'ANEM. Explorez comment le système pourrait être amélioré pour mieux soutenir les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'un emploi durable, En utilisant les entretiens avec les employés de l'ANEM comme base, cette méthodologie vous permettra d'obtenir des perspectives précieuses sur le rôle de l'allocation chômage dans l'incitation et la valorisation au travail chez les primo demandeurs d'emploi.

2.1. Interprétation des entretiens :

L'analyse thématique manuelle des entretiens explore le rôle de l'allocation chômage dans l'incitation et la valorisation du travail chez les primo-demandeurs d'emploi. Elle cherche à comprendre l'impact de cette allocation sur leur perception du travail et leur motivation à rejoindre le marché de l'emploi. L'objectif est de dégager des insights sur la façon dont cette allocation influence leur parcours professionnel et leur relation avec le marché du travail.

Figure 7: Obstacles rencontrés par l'Agence nationale pour l'emploi



Source : réaliser par moi-même avec Nvivo

La figure schématisée en nuage de mots, illustrant les termes les plus fréquemment utilisés dans les réponses des trois employés concernant les obstacles rencontrés par l'ANEM pour soutenir les primo-demandeurs d'emploi (emploi, défis, allocation, chômage), offre un contexte visuel pour cette analyse approfondie. En commentant cette représentation, cette analyse met en lumière plusieurs défis majeurs. La visualisation révèle les préoccupations et les thèmes récurrents qui émergent des réponses, offrant ainsi un aperçu des défis principaux identifiés par le personnel de l'agence. Parmi ces défis, le manque de qualifications des demandeurs d'emploi entrave leur intégration sur le marché du travail, soulignant l'importance des programmes de formation et de développement des compétences. De plus, l'inadéquation entre le profil des demandeurs d'emploi et les offres disponibles nécessite une meilleure coordination entre l'agence et les employeurs pour une meilleure adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Le refus des offres d'emploi correspondant aux qualifications des demandeurs d'emploi soulève également un besoin de sensibilisation sur l'importance de saisir les opportunités disponibles, même si elles ne correspondent pas exactement aux attentes initiales. Les perceptions et attitudes des bénéficiaires envers le travail et les allocations peuvent également nécessiter une intervention psychosociale pour promouvoir une culture du travail et de l'effort. Enfin, la difficulté à détecter les emplois informels souligne les lacunes dans la collecte de données et la compréhension du marché du travail dans son ensemble. Il est crucial d'explorer des

d'effort. Ne pas accepter les offres du demandeur d'emploi qui correspondent à ses qualifications peut également poser problème. Il est difficile de détecter les métiers informels car ils ne sont pas affiliés à la sécurité sociale. Chaque entreprise à sa propre politique d'embauche, et l'ANEM agit en tant qu'intermédiaire entre l'entreprise et les demandeurs d'emploi, sans pouvoir intervenir dans les prérogatives de l'entreprise. Bien que l'allocation de chômage ait des effets à la fois positifs et négatifs, elle a permis à de nombreux bénéficiaires sans niveau d'éducation de suivre une formation et de passer du statut de chômeur à celui de demandeur d'emploi. Des ateliers sur les techniques de recherche d'emploi peuvent fournir aux chercheurs d'emploi des informations sur les meilleures pratiques pour rechercher activement des opportunités d'emploi, y compris l'utilisation efficace des plateformes en ligne, la rédaction de CV efficaces, et la préparation aux entretiens d'embauche. Bien que détecter les emplois informels soit difficile, l'inspection du travail effectue des inspections régulières et croise ses bases de données avec celles de l'ANEM. La surveillance des personnes bénéficiant de l'allocation comprend un contrôle mensuel, et les bases de données de l'ANEM sont croisées avec celles de plusieurs autres organismes pour assurer une distribution équitable et efficace des fonds.

2.2. Interprétation des données :

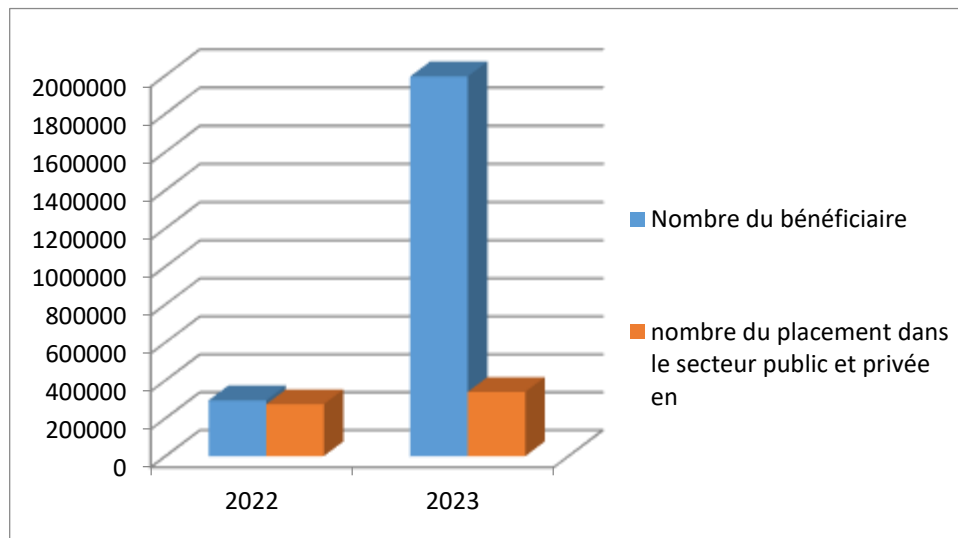
Tableau 5: Nombre des bénéficiaires de l'allocation chômage et le nombre du placement

L'année	2022	2023
Nombre du bénéficiaire	293912	1994348
nombre du placement dans le secteur public et privée en 2022	273875	338095

Source : document interne de l'ANEM

Ce tableau présente des données concernant le nombre de bénéficiaires et le nombre de placements dans les secteurs public et privé pour les années 2022 et 2023.

Figure 9: nombre du bénéficiaire et du placement dans le secteur public et privée entre 2022 et 2023



Source : réaliser par moi-même avec Excel

Le graphique ci-joint représente le nombre de bénéficiaires de l'allocation chômage par rapport au nombre d'embauches dans les secteurs public et privé réunis au cours des deux dernières années, 2022 et 2023. On observe à travers le graphique présenté et le tableau précédent, qui ont été établis sur la base des statistiques de la Direction générale de l'Agence nationale de l'emploi, que :

En 2022, le nombre de bénéficiaires de l'allocation chômage était de 293 912 tandis que le nombre d'embauches était de 273 875. En 2023, le nombre de bénéficiaires de l'allocation chômage a atteint 1 994 348 bénéficiaires. On remarque également que le nombre d'embauches sur le marché du travail a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente, l'agence ayant enregistré 338 095 personnes. Il y a une augmentation notable du nombre d'embauches, mais cette augmentation est relativement moins importante par rapport à l'augmentation du nombre de bénéficiaires de l'allocation chômage.

3. Abats de L'interprétation :

Lors de la Première partie de nos résultats est consacrée à l'étude qualitative, nous avons mené des entretiens avec des employés de l'ANEM dans le service d'allocation chômage, on a posé des questions sur :

- **Importance de l'Allocation Chômage** : L'allocation chômage est cruciale pour soutenir financièrement les primo-demandeurs d'emploi, leur permettant de se

concentrer sur la recherche d'emploi et le développement de leurs compétences.

- **Impact sur l'Employabilité** : L'allocation facilite l'accès à des opportunités de formation et de développement des compétences, améliorant ainsi l'employabilité des bénéficiaires.
- **Défis de Motivation** : Certains demandeurs d'emploi montrent une démotivation à accepter des offres de travail, préférant rester au chômage pour diverses raisons, telles que des conditions de travail difficiles ou des salaires bas.
- **Coordination avec les Employeurs** : Il existe une inadéquation entre les profils des demandeurs d'emploi et les offres disponibles, nécessitant une meilleure coordination entre l'ANEM et les employeurs pour aligner l'offre et la demande sur le marché du travail.
- **Perceptions et Attitudes** : Les perceptions négatives des bénéficiaires envers le travail et l'allocation peuvent nécessiter des interventions psychosociales pour promouvoir une culture du travail et de l'effort.
- **Détection des Emplois Informels** : La difficulté à détecter les emplois informels met en évidence les lacunes dans la collecte de données et la compréhension globale du marché du travail. Des stratégies innovantes sont nécessaires pour intégrer ces travailleurs dans les politiques de développement économique et d'emploi.
- **Surveillance et Contrôle** : La surveillance des bénéficiaires de l'allocation chômage comprend un contrôle mensuel, et les bases de données de l'ANEM sont croisées avec celles de plusieurs autres organismes pour assurer une distribution équitable et efficace des fonds.
- **Effets Positifs et Négatifs** : Bien que l'allocation ait des aspects positifs en aidant les bénéficiaires à se former et à chercher activement un emploi, elle peut aussi inciter certains à ne pas accepter les offres d'emploi correspondant à leurs qualifications.

Dans la deuxième partie, nous avons analysé les statistiques sur le nombre de bénéficiaires et les placements dans les secteurs public et privé en 2023, ainsi que les témoignages montrant comment l'allocation chômage encourage et valorise le travail chez les nouveaux demandeurs d'emploi en Algérie. Les chiffres révèlent un grand écart entre le nombre de personnes touchant l'allocation chômage et les emplois disponibles

sur le marché du travail. Pour combler ce fossé, il faudra des efforts coordonnés, notamment l'amélioration des politiques économiques et du marché du travail, la mise en place de programmes de formation, la stimulation du secteur privé, ainsi qu'une analyse approfondie des causes sous-jacentes de cette augmentation significative du nombre de bénéficiaires de l'allocation chômage. Il est crucial que les décideurs prennent des mesures efficaces pour résoudre cette problématique complexe. En investissant dans l'éducation et la formation professionnelle, en encourageant l'entrepreneuriat et en créant un environnement favorable aux affaires, l'Algérie pourrait progressivement réduire sa dépendance à l'égard de l'allocation chômage. De plus, une collaboration étroite entre le gouvernement, le secteur privé et la société civile est indispensable pour concevoir des solutions durables et inclusives qui favorisent l'emploi et la croissance économique.

4. Discussion des résultats :

De l'interprétation des résultats de l'étude, on s'aperçoit que l'estimation d'étendue le rôle de l'allocation chômage dans l'incitation et la valorisation au travail chez les primo-demandeurs d'emploi est difficilement quantifiable pour les raisons suivantes :

- Le système d'allocation chômage est récent, ce qui complique la possibilité de l'étudier de manière précise et exhaustive du fait que l'observation directe n'est guère offerte ce qui rend l'observation indirecte à travers les interviewés, d'où l'authenticité de l'information reste subjective.
- L'impact de ce système sur la motivation des demandeurs d'emploi repose sur des aspects psychologiques et mentaux complexes, difficiles à maîtriser et à étudier avec précision malgré les avancées significatives en psychologie.
- Il existe de nombreux aspects nécessitant une étude approfondie dans ce contexte. L'un de ces aspects est l'incapacité à détecter les emplois non déclarés que les bénéficiaires de l'allocation chômage pourraient exercer. En d'autres termes, le bénéficiaire pourrait percevoir l'allocation en plus d'un revenu provenant d'un travail non déclaré, ce qui signifie qu'il exploite les ressources de l'État. Ces emplois non déclarés ne sont pas soumis aux cotisations sociales, aux impôts ou aux taxes, ce qui a un impact négatif sur l'économie nationale.
- De plus, la forte dépendance à l'allocation chômage soulève des questions sur la durabilité de cette politique budgétaire. Il est nécessaire de se demander si le

budget d'Etat peut supporter ce fardeau croissant à long terme, surtout dans un contexte de conditions économiques changeantes et de pressions financières continues.

- Par conséquent, il est impératif de mener des études approfondies et complètes pour évaluer tous les aspects psychologiques, sociaux et économiques associés au système d'allocation chômage. Ces études peuvent contribuer à améliorer la compréhension de l'impact de l'allocation chômage sur les demandeurs d'emploi et à développer des politiques qui soutiennent plus efficacement les objectifs de ce système.
- Ces études devraient également inclure des méthodes plus efficaces pour détecter les emplois non déclarés et garantir le paiement des cotisations fiscales, ce qui renforce l'équité économique et protège les ressources nationales. En outre, il est crucial que ces études examinent la capacité du budget national à supporter les coûts de ce système à long terme, afin d'assurer la durabilité de cette politique financière et d'atteindre ses objectifs de manière pérenne.
- L'analyse des résultats de l'étude sur le rôle des allocations chômage dans la motivation des primo-demandeurs d'emploi révèle plusieurs défis et nuances qui trouvent écho dans la littérature existante. La difficulté à quantifier précisément l'effet de l'allocation chômage, en raison de la nouveauté du système et de l'absence de données d'observation directe, est soulignée par Khroubi et Boudlal (2023), qui indiquent que l'efficacité des programmes gouvernementaux en matière de chômage repose sur une approche descriptive et analytique. Leur étude met en avant la nécessité de créer un environnement favorable à l'emploi, une recommandation qui résonne avec les conclusions de notre étude sur la complexité psychologique et mentale de la motivation des demandeurs d'emploi.
- Les travaux d'Ali Mouzaoui (2022) offrent une perspective complémentaire en examinant les limites de la protection juridique et les mécanismes étatiques pour soutenir les réformes économiques. Mouzaoui distingue entre l'assurance chômage et l'allocation chômage, et propose des amendements législatifs pour améliorer l'efficacité des systèmes de soutien. Cette distinction est pertinente par rapport aux résultats de notre étude, qui mettent en lumière l'importance de politiques durables et adaptées aux conditions économiques changeantes.

- L'étude de Yann Algan et al. (2006) aborde le double objectif du système d'indemnisation du chômage : fournir une assurance contre les risques du marché du travail et soutenir financièrement la recherche d'emploi. Ils soulignent que, malgré les critiques fréquentes concernant l'effet décourageant de l'allocation chômage, il existe des avantages potentiels à ce système, notamment en facilitant la recherche d'emplois adaptés. Cette perspective est corroborée par nos résultats, qui suggèrent que l'allocation chômage peut, dans certains contextes, avoir des effets bénéfiques sur l'emploi et le bien-être agrégé.
- Les travaux de Gilles Joseph (2005) et Cathel Kornig et Recotillet (2019) examinent respectivement l'impact des critères d'attribution des allocations chômage et l'évolution des politiques d'emploi visant à encourager le retour au travail. Joseph propose des rectifications telles que la dégressivité des allocations pour stimuler l'emploi, une suggestion qui trouve un écho dans nos résultats concernant l'incapacité à détecter les emplois non déclarés et la nécessité d'une gestion plus stricte des allocations. Kornig et Recotillet, quant à eux, interrogent le rôle des employeurs dans l'optimisation des règles de cumul salaire/indemnité chômage, ce qui correspond aux enjeux soulevés par notre étude sur les impacts économiques des politiques d'allocation chômage.
- Enfin, l'étude de Sylvie Blasco et al. (2015) sur le service public pour l'emploi (SPE) et l'efficacité de l'accompagnement des demandeurs d'emploi rejoint les préoccupations de notre étude concernant l'importance d'un soutien systématique pour la réinsertion professionnelle. Les défis de l'accès aux services et la nécessité de renforcer l'accompagnement sont des thèmes récurrents qui apparaissent également dans nos conclusions.

Donc, La comparaison entre les résultats obtenus et la revue de la littérature montre une cohérence notable, bien que chaque étude apporte des nuances spécifiques qui enrichissent la compréhension globale du sujet.

Conclusion Générale

L'étude Affirmé que l'allocation chômage, approuvée par le président pour soutenir les primo demandeurs d'emploi jusqu'à leur insertion professionnelle, et gérée par l'Agence nationale d'emploi, a eu des répercussions sur les secteurs public et privé ainsi que sur les individus. Certains bénéficiaires ont renoncé à travailler, notamment dans des emplois temporaires, en raison de la condition requise que le bénéficiaire soit un primo demandeur d'emploi. De plus, nombreux sont ceux qui perçoivent cette allocation non pas comme un soutien pendant la recherche d'emploi, mais comme une aide sociale. Ainsi, l'allocation a évolué d'un instrument à dimensions économiques, sociales et politiques à un dispositif à vocation purement sociale.

Il est indéniable que l'allocation de chômage a eu un impact positif sur les membres de la société, leur permettant d'atteindre une autonomie financière qui leur permet de subvenir à leurs besoins, notamment en période de hausse des prix des produits de base. Cet impact positif s'est également traduit par une augmentation de la productivité de certains biens. De plus, l'allocation de chômage a permis de déterminer le taux réel de chômage, après que l'Agence nationale pour l'emploi (ANEM) ait été chargée de sa gestion. Cette mesure a incité les chômeurs à s'inscrire, permettant ainsi à l'agence de les recenser de manière précise.

De plus, parmi les impacts de l'allocation chômage, on constate qu'elle a légèrement affecté le secteur public, en particulier le secteur de l'éducation. Les établissements éducatifs sont aujourd'hui incapables de combler le déficit des postes temporaires (remplacements). En effet, il est presque impossible pour une personne de renoncer à l'allocation chômage, qui est temporaire mais de longue durée, (de 19 à 40 ans) et d'accepter un poste d'enseignement temporaire dont la durée maximale est de trois mois.

En ce qui concerne le financement des allocations de chômage, nous avons constaté que, contrairement à l'Algérie, où un budget est alloué à partir du Trésor public, en France, le financement des allocations de chômage se fait par le biais d'un système d'assurance chômage. Ce système repose sur les contributions des travailleurs et des employeurs. Il est géré par une organisation connue sous le nom de "Unédic" (Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce), qui est un partenariat entre les syndicats et les organisations patronales, Les contributions à l'assurance chômage

proviennent des salaires sous forme de prélèvements, où un certain pourcentage est déduit des salaires des employés, et un autre pourcentage est imposé aux employeurs dans le cadre de leurs obligations sociales. Ces contributions sont utilisées pour financer les allocations de chômage et d'autres aides destinées aux demandeurs d'emploi, La France a encouragé les entreprises à embaucher des chômeurs en offrant des exonérations et des réductions fiscales, ainsi qu'un soutien financier direct à travers des programmes tels que le "CICE" (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi) et les "Emplois d'Avenir". En outre, des subventions financières sont fournies pour couvrir les coûts d'embauche et de formation. Ces politiques visent en particulier l'emploi des jeunes, des seniors et des groupes les plus vulnérables au chômage, aidant ainsi les entreprises à réduire les charges liées à l'embauche et à favoriser l'intégration des chômeurs sur le marché du travail.

Sur le plan économique, l'allocation de chômage a entraîné une pénurie de main-d'œuvre, de nombreux jeunes se contentant de l'allocation sans chercher de travail, ce qui a contraint le pays à importer de la main-d'œuvre, épuisant ainsi considérablement le budget national. Cette dépendance excessive à l'égard de l'allocation soulève des questions sur la durabilité de cette politique face à la volatilité des prix du pétrole, qui est la principale ressource de l'économie algérienne.

La question du rôle de l'allocation chômage dans l'incitation et la valorisation au travail chez les primo-demandeurs d'emploi est complexe et multidimensionnelle, D'une part, l'allocation chômage sert de filet de sécurité essentiel pour les personnes récemment entrées sur le marché du travail, offrant un soutien financier temporaire qui leur permet de subvenir à leurs besoins de base tout en cherchant activement un emploi. Cette aide peut réduire la pression économique immédiate et permettre aux demandeurs d'emploi de prendre le temps nécessaire pour trouver une position qui correspond à leurs compétences et à leurs aspirations, ce qui peut finalement conduire à une meilleure adéquation entre les travailleurs et les emplois.

Les pouvoirs publics sont interpellés de mettre en place une politique d'intensification des investissements, en plus des avantages fiscaux et parafiscaux à offrir au secteur privé, dans la perspective de dynamiser le marché du travail.

Le cas échéant, l'allocation chômage peut provoquer des effets pervers sur

l'organisation de la société, du fait que le montant de la dite allocation reste insuffisant pour couvrir les besoins de la vie, comme le précise bien **Michel Crozier** dans l'ouvrage *la société bloquée*

Suggestion :

- Il est donc important que les politiques de chômage trouvent un équilibre entre fournir un soutien adéquat et encourager la recherche active d'emploi. Des mesures complémentaires, telles que des programmes de formation et d'accompagnement personnalisé, peuvent jouer un rôle déterminant en aidant les primo-demandeurs d'emploi à améliorer leurs compétences et à s'intégrer durablement sur le marché du travail.
- La création de nouveaux emplois, en mettant l'accent sur l'optimisation de la production.
- La fourniture d'opportunités d'emploi réelles qui correspondent aux qualifications et compétences des chercheurs d'emploi.
- La révision des conditions d'admissibilité aux allocations de chômage, en particulier pour ceux qui étaient précédemment assurés.
- L'application rigoureuse des lois spécifiques aux allocations de chômage pour garantir la transparence et l'équité.
- Le développement de projets visant à réduire le chômage en soutenant les petites et moyennes entreprises.
- L'augmentation des salaires des travailleurs à bas revenus pour améliorer leur niveau de vie.
- La modification de certaines lois et conditions du secteur privé afin de faciliter le recrutement et d'attirer davantage d'investissements.

Bibliographie

1. Ouvrage :

A. Ouvrages Généraux :

De Konink Thomas, (1999). L'humain un être de dignité, Presses Universitaires de France, 258 pages

Fenouillet Fabien, (2012). Les théories de la motivation, Paris, DUNOD, 328 pages.

Naville Pierre, Friedmann Georges, (1985). Traité de sociologie du travail, France, 1er Editions, OUEIDAT, 583 Pages.

Scharnitzky Patrick, (2021). Être Soi En Entreprise, Estime, confiance, engagement et reconnaissance. Mardaga, 208 PAGES.

Serupia Semuhoza Etienne, (2009). Théories de la motivation au travail, l'Harmattan, 250p.

B. Ouvrages spécialisés :

Cobut Eric., Bomal, Géraldine, (2009). Motiver, être motivé et réussir ensemble, Edi pro, 157 pages.

Doleux Catherine. (2018). Chômage Tous Vos droits, Ed 17 éme édition, France, Prat éditions, 208 Pages.

Domergue, Jean-Paul, 2019. Histoire de l'assurance chômage, Paris, Comité d'histoire de la sécurité sociale, 284 pages.

Godbout, Luc, Arseneau, Matthieu, 2005. *La prime au travail du Québec : Un véritable outil d'incitation au travail ou une simple façon de baisser l'impôt ?*, Sherbrooke, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques, 82 pages.

Gonzalez, Christophe. 2015. *Démarche QSE et motivation au travail*. Paris, AFNOR Éditions, 294 p.

Hassen-Bey, Mustapha. 2006. Entreprise algérienne : Gestion, mise à niveau et

performance économique. Alger : Thala Editions, 294 p.

La reconnaissance au travail : Source d'énergie et de motivation des employés ! (s.d.). Québec : Envirocompétences Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement.

Nougé, Geoffrey, 2012. La Reconnaissance au travail, De l'opérationnalisation à sa mise en œuvre. Paris, Société des Écrivains, 150 pages.

2. Périodique et revue :

Algan, Yann, Pierre Cahuc, Bruno Decreuse, François Fontaine, and Solenne Tanguy. 2006. "L'indemnisation du chômage : au-delà d'une conception 'désincitative'." *Revue d'économie politique*, vol. 116, no. 3, pp. 297-326.

Alibay Nadia, Lefranc Arnaud, 2003. Les effets de l'activation des dépenses d'indemnisation chômage, *Revue française d'économie*, vol. 18, n° 2, pp. 55-110.

Bathily, Drissa, Kaka, Zakari Yaou, Camara, Farouk, 2023. GRH dans les entreprises maliennes & Logique de compétences : analyse des pratiques qui contribuent à la motivation au travail, *Revue Française d'Economie et de Gestion*, vol. 3, n° 2, 212 p.

Blasco, Sylvie, Fontaine, François, Malherbet, Franck, 2015. Améliorer l'efficacité du service public pour l'emploi, *Revue française d'économie*, vol. XXX, n° 1, pp. 67-97.

Brun, Jean Pierre., Dugas, N., Tison, M., 2002. La reconnaissance au travail : une pratique riche de sens, *Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations*, 22 p.

Fitoussi, Jean-Paul, 1980. Incitation à l'emploi ou à la croissance de la production ?, *Revue économique*, vol. 31, n° 1, pp. 26-29.

Joseph Gilles, 2005. "Critères d'attribution des allocations chômage et performances du marché du travail," *Annales d'Économie et de Statistique*, vol. 78, n° 117-141, pp. 25.

Kornig, Cathel, & Recotillet, Isabelle. (2016). Transition chômage-emploi : employeurs et demandeurs d'emploi face à l'activité réduite. Céreq Echanges, 1, pp.127-140.

Kornig, Cathel, & Recotillet, Isabelle. (2016). Transition chômage-emploi : employeurs et demandeurs d'emploi face à l'activité réduite. Céreq Echanges, 1, pp.127-140.

Lemoine, Claude, Sourie, Julien, & Ferlazzo, Edoardo. (2023). Motivation, engagement et sens du travail. Action publique. Recherche et pratiques, 2023/2 (N° 17), p. 42.

Manuel, p, (2020, 05 11). Comment lutter contre le, chômage ?

Paquet, Y., Carbonneau, N., & Vallenar, R. (2016). La théorie de l'autodétermination, Aspects théoriques et appliqués. Boek supérieur.

Pérvier, Hélène. (2003). Les mesures fiscales d'incitation au travail des personnes non qualifiées. Revue de l'OFCE, 2003/4 (n° 87), p. 281-336.

Renault, Emmanuel. (2007). Reconnaissance et travail. Travailler, 2007/2 (n° 18), pp. 119-135.

Tauzin, Jean-Louis, & Royer, Sabine. (2019). Les enjeux de la lutte contre la fraude aux allocations chômage. Gestion & Finances Publiques, 2019/1 (N° 1), pp. 47-55.

Laurent, Thierry, L'Horty, Yannick. (2004). Incitation au retour à l'emploi : une perspective dynamique. Travail et Emploi, n° 98, PP 67-75.

3. Thèse :

Bonici, C. (2010). L'indemnisation du chômage aux XIX et XXe siècles, Thèse de doctorat en histoire du droit, des institutions et des faits sociaux. France, Lyon 3 : imprimé par le service édition de l'université Jaen Moulin

4. Source Officielle :

A. Constitution :

République Algérienne Démocratique Et Populaire, La Révision Constitutionnelle du 30 Décembre 2020 (JO N°82)

B. Loi :

Ministère des finances, loi n°21-16, du 30 Décembre 2021 portant la loi de finance pour 2022

(Français, c. d. (s.d.). Article L5421-1, modifié par loi n°2018-771 DU 5 septembre 2018 ART 49. France. Récupéré sur : [https:// : www. legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIA RTI000037368552/2018-09-07/](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIA-RTI000037368552/2018-09-07/)).

C. Décret :

Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, Décret exécutif 22-70 du 10 Février 2022, fixant les conditions et les modalités et le montant de l'allocation chômage ainsi que les engagements des bénéficiaires (JO N°11 DU 27 février 2022).

Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, Décret exécutif n°22-254, du 06 juillet 2022 ,Modifiant et complétant le Décret exécutif 22-70 Fixant les conditions, les modalités et le montant de l'allocation chômage ainsi que les engagements des bénéficiaires. Algérie (JO N°25 DU 06 juillet 2022).

Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, Décret exécutif n°23-60, du 26 Janvier 2023 ,Modifiant le Décret exécutif 22-70 Fixant les conditions, les modalités et le montant de l'allocation chômage ainsi que les engagements des bénéficiaires. Algérie (JO N°05 DU 26 Janvier 2023).

Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, décret exécutif n°06-77 du 19 février 2006, fixant les missions, l'organisation et le fonctionnement de l'Agence Nationale de l'emploi .Algérie, P 19(JO n°09 du 19 février 2006).

D. Arrêté :

Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale l'Arrêté du 16 Moharram 1441 correspondant au 16 septembre 2019 portant l'organisation interne de l'agence nationale de l'emploi, Algérie, P 22(JO n°05 du 29janvier 2020).

5. Site Web :

BRUN, J.-P. (2012, 02 20). Carrefour RH. Consulté le 04 25, 2024 à 03:21 , sur <https://carrefourrh.org/ressources/revue-rh/archives/la-reconnaissance-au-travail-de-la-gratitude-a-l-integration>

L'allocation d'aide au retour à l'emploi en 7 questions. (s.d.). Consulté le 04 11 à 18:22, 2024, sur France travail (Pôle Emploi, auparavant) : <http://www.francetravail.fr>

La chaîne YouTube officielle du ministère du travail, d. l. (Réalisateur). (17 déc. 2023) . أكثر من 2 مليون مستفيد من منحة البطالة [Film]. Consulté le 04 25, 2024

Gervoise, A. (2019, octobre 23). Culture RH. Consulté le 05 01, 2024, sur <https://culture-rh.com/>

Palourde, A. (2021, mai 5). Économie 101 : Qu'est-ce que l'incitation au travail ? Consulté le 04 15, 2024 à 23:14, sur <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/economie-101-quest-ce-que-lincitation-au-travail>

Vallini, L. (2023, Oct 19). Glady Blog. Consulté le 05 01, 2024, sur <https://www.glady.com/blog/ressources-humaines/quels-sont-les-facteurs-et-outils-principaux-de-motivation-au-travail>

L'allocation, c. (-j. (s.d.). Consulté le 04 11 à 19:30, 2024, sur <http://www.francetravail.fr>

6. Article En Arabe :

خروبي، ن، & بودلال، ع. (2023). دور برامج الحماية الاجتماعية في الحد من البطالة في الجزائر. مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة (العدد 02).

قريمس، م، & عليوة، م. (2023). سياسة منحة البطالة والاستقرار الاجتماعي والسياسي. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات, 84_85.

موزاوي، ع. (2022, 06 30). حدود الحماية القانونية للبطالين في القانون الجزائري. المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية (العدد 17).

Annexes

Annexes A

ANNEXE (suite)

ANTENNES DE WILAYAS	NOMBRE D'ANNEXES	ANNEXES LOCALES DE L'EMPLOI	COMPETENCE TERRITORIALE
CONSTANTINE	7	CONSTANTINE	Communes : CONSTANTINE / AIN SMARA.
		SIDI MEBROUK	Commune : CONSTANTINE.
		AIN ABID	Communes : AIN ABID / BEN BADIS.
		ALI MENDJELI	Commune : ALI MENDJELI.
		EL KHROUB	Communes : EL KHROUB / OULED RAHMOUNE.
		HAMMA BOUZIANE	Communes : HAMMA BOUZIANE / IBN ZIAD / MESSAOUD BOUDJERIOU / DIDOUCHE MOURAD.
		ZIGHOUD YOUCEF	Communes : ZIGHOUD YOUCEF / BENI H'MIDENE.
MEDEA	8	MEDEA	Communes : MEDEA / DRAA ESMAR / TAMESGUIDA / TIZI MAHDI / OUZERA / EL HAMDANIA / BEN CHICAO / OUAMRI / OUED HARBIL / HENNACHA / SI EL MAHDJOURB / OULED BOUACHERA / BOUAICHOUNE.
		AIN BOUCIF	Communes : AIN BOUCIF / KEF LAKHDAR / OULED MAARAF / SIDI DAMED / EL AOUNET.
		BENI SLIMANE	Communes : BENI SLIMANE / BOUCHRAHIL / SIDI ERRABIA / SOUAGUI / DJOUAB / BOUSKENE / KHAMS DJOUAMAA / GUELB EL KEBIR / SEDRAYA / BIR BEN ABED.
		BERROUAGHIA	Communes : BERROUAGHIA / OULED DEIDE / REBAIA / SEGHOUANE / ZOUBIRIA / THLETH DOUAIR / EL OMARIA / OULED BRAHIM / BAATA / SIDI NAAMANE.
		BOUGHEZOUL	Communes : BOUGHEZOUL / CHAHBOUNIA / BOUAICHE.
		CHELLALAT EL ADHAOURA	Communes : CHELLALAT EL ADHAOURA / AIN OUKSIR / CHENIGUEL / TAFRAOUT / SIDI ZAHAR / SIDI ZIANE.
		KSAR EL BOUKHARI	Communes : KSAR EL BOUKHARI / OULED ANTAR / OULED HELLAL / OUM EL DJELLIL / BOUGHAR / SANEG / MEFTAHA / MEDJEBAR / DERRAG / AZIZ.
		TABLAT	Communes : TABLAT / MEZGHENA / DEUX BASSINS / EL AISSAOUIA / AZZIZIA / MIHOUB / MEGHERAOUA.

Annexes B

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
AGENCE NATIONALE DE L'EMPLOI



وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
الوكالة الوطنية للتشغيل

الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

شهادة تسجيل طالب العمل Attestation d'Inscription

DEMANDEUR D'EMPLOI

* Demande cloturée

N°Demandeur :	رقم التسجيل :
Date Inscription :	تاريخ التسجيل :
Agence d'affiliation :	وكالة الانتساب :

Nom :	اللقب :
Prénom :	الاسم :
Date de Naissance :	تاريخ الميلاد :
Lieu de Naissance :	مكان الميلاد :
N° de téléphone : 0698585352	

Profil		
Métier Principal :	Juriste	المهنة المطلوبة :
Métier Alternatif :	/	المهنة البديلة :
Diplômes et Spécialités :	Licence LMD / Droit	شهادات التخصص :

Informations		
Date de la dernière Revalidation :	/	تاريخ اخر تجديد :
Date d'expiration Demande :	/	تاريخ إلغاء الطلب :

Annexe C

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère du Travail, de l'Emploi et de La Sécurité Sociale
Agence Nationale de l'Emploi



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
الوكالة الوطنية للتشغيل

تعهد والتزام

أنا الموقع أدناه السيد (ة)	2022/01/01
تاريخ الميلاد	2000/01/01
رقم بطاقة الترخيص	2000/01/01
بلدية الإقامة	Alger
الهاتف	021 23 23 23
رقم الترخيص	123456789
الفرع الولائي للتشغيل	Alger
الملحقة المحلية للتشغيل	Alger

أصرح بشرفي أنه أثناء تقديمي للوكالة الوطنية للتشغيل للإستفادة من منحة البطالة أنني :

- أقر بتوافري على شروط الأهلية للإستفادة من المنحة .
- أتعهد بالإلزام بجميع شروط الاستفادة من المنحة .
- لم أمارس أي نشاط مأجور .
- لا أملك أي مداخيل تتجاوز مبلغها 13000 دج ناتجة عن معاشات أو ريع أو منح التقاعد المنقولة .
- لم استفد من الأجهزة العمومية .
- لست تلميذ على مستوى مؤسسات التربية الوطنية .
- لست متربصا أو أتابع تكوينا على مستوى مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين .
- لست طالبا على مستوى مؤسسات التعليم العالي .
- لست منتسبا الى أي من الغرف الوطنية أو المحلية (الصيد البحري ، الفلاحة، الصناعة التقليدية، المهن،...) في إطار ممارسة نشاط .
- لست مستفيدا من محل ذا طابع تجاري .
- لا أملك أي مركبة من الصنف 0 الى غاية صنف 8 .
- الزوج /ة غير منتسب/ة إلى إحدى الأسلاك النظامية .
- أخذت علما أن رفضي لتوجيهين (2) في عروض العمل المقترحة من طرف الملحقة المحلية للتشغيل يعرضني للإقصاء من الإستفادة من المنحة .
- أتعهد بالتزامي بكل نشاطات المرافقة التي تقرها الوكالة والمتزامنة مع منحة البطالة (المشاركة في ورشات تقنيات البحث عن عمل TRE، المشاركة في دورة تكوينية لنادي البحث عن عمل CRE، التوجيه إلى تكوينات تكميلية، التوجيه إلى التكوين المكثف) .
- لا أملك أي وسيلة نذر دخلا .
- أتعهد بتبليغ الملحقة بأي تغيير في وضعيتي أثناء الاستفادة من المنحة .
- أصادق على صحة المعلومات و الوثائق المرفقة .
- و إثباتا على ذلك أوقع على التعهد و الإلتزام .

وقعت في تاريخ :

تتكرر قانوني تطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم 70-22 مؤرخ في 10 فبراير 2022، يحدد شروط وكيفية الاستفادة من منحة المحل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 254-22 الصادر في 2 جويلية 2022 لاسيما:
المادة 10: دون الإخلال بالمقويات المنصوص عليها في أحكام قانون العقوبات، يترتب على كل تصريح كاذب أو تزوير في الوثائق من أجل الاستفادة من منحة البطالة وقف دفع المنحة واسترداد المبالغ المحصلة دون وجه حق، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به.

Annexe D

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DE MANAGEMENT



Bonjour monsieur /madame, permettez-nous de Vous présenter, je m'appelle Gherbi Lilia, étudiante en deuxième année master spécialisée en Management des ressources humaines à l'Ecole Nationale Supérieure de Management (ENSM, Koléa), je vous remercie d'avoir accepté de participer à cet entretien, et Nous souhaitons recueillir votre avis sur le rôle de l'agence nationale d'emploi dans la gestion de l'allocation chômage et son impact sur l'emploi des primo demandeurs,

Vos réponses contribueront à mieux comprendre les défis et les perspectives dans ce domaine.

Première partie

1. Comment l'agence nationale d'emploi envisage-t-elle le rôle de l'allocation chômage dans l'encouragement à la recherche active d'emploi pour les primo demandeurs d'emploi ?

Deuxième partie :

2. Quels sont les principaux défis auxquels l'agence nationale d'emploi est confrontée en matière de promotion entre le soutien aux demandeurs d'emploi et la promotion de la reprise d'activité ?

3. Comment l'agence nationale d'emploi évalue-t-elle l'efficacité des mesures d'activation et des politiques liées à l'allocation chômage pour favoriser l'emploi durable des primo demandeurs d'emploi ?

Troisième partie :

4. Selon votre expérience, comment l'ANEM évalue –t-elle la pertinence de ses politiques mises en œuvre visant à favoriser l'emploi durable des primo-demandeurs d'emploi ?

5. Dans le cadre du programme de lutte contre la fraude Votre organisme peut-il détecter les métiers informels ?

Merci infiniment pour votre temps et vos réponses précieuses. Vos insights seront extrêmement utiles pour orienter les futures politiques de l'agence nationale d'emploi. Si vous avez d'autres remarques ou suggestions, n'hésitez pas à les partager.