

L'entreprise publique en Algérie : logique économique et logique de l'emploi face au développement économique

Par Khaled TAHARI
Université d'Oran (Algérie)
khaled.tahari@caramail.com

Le taux de chômage se maintient actuellement à un niveau très élevé du fait du ralentissement de l'investissement et de la restructuration des entreprises dans le secteur public. L'entreprise publique est donc au cœur du questionnement, elle doit contribuer à la solution de l'emploi qui hypothèque le développement du pays. Toutefois cette contribution au développement et à la solution de la question de l'emploi s'opère dans un contexte d'économie de marché où le respect de la contrainte productive est vital. La question sera abordée sous l'angle de la relation d'emploi et son évolution en entreprise publique.

Introduction

L'Algérie, à l'instar des autres pays du tiers-monde, est à la recherche de la voie et des moyens permettant d'assurer un développement durable de son économie. Ce caractère durable du développement en fait un fait structurel, continu au plan de la durée. En effet le développement doit répondre «aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs».

L'Homme est au centre du développement durable dans le sens de la continuité du processus par des actions qui jouent le rôle de passerelle entre les générations tout en préservant la santé et l'environnement écologique de la population.

Incontestablement, la situation qui consiste à maintenir une frange importante de la population sans perspective d'emploi conduisant à leur exclusion économique et sociale est dangereuse sur le plan politique et inacceptable au plan social.

Le début des années 90 a vu la régression du niveau de l'emploi dans l'industrie (et donc d'un monté du niveau de chômage dans le pays) conséquence du programme d'ajustement structurel. Le rétablissement des équilibres jugés prioritaires, sur le marché monétaire, le marché des biens et services et extérieurs (inflation et taux de change) avait généré une augmentation du taux de chômage du fait du ralentissement de l'investissement et des restructurations des emplois dans les entreprises publiques.

La question de l'emploi est donc d'actualité car la reprise économique qui semble s'amorcer depuis quelques années ne s'accompagne pas d'un niveau de création d'emplois significatif.

Le taux de chômage se maintient actuellement à un niveau très élevé. Cette déconnexion entre le niveau de l'emploi (donc du chômage) et l'état général de l'économie est déjà vécu par les grands pays industriels. Elle tient, entre autre au fait que la relation entre l'investissement et l'emploi se trouve inversée. Elle traduit la mutation, sur le plan de la technologie et des modalités de mise en œuvre, du procès de travail industriel.

Elle a conduit de nombreux économistes à explorer de nouvelles voies explicatives orientées vers des variables endogènes relatives au fonctionnement du marché du travail (insiders-outsiders, théories de la segmentation)¹ et à la formation du chômage (hystérésis du taux de chômage)².

L'entreprise est au cœur de ce questionnement dans la mesure où « la plupart des gens sont employés par des firmes, que la majeure partie de la production a lieu au sein de firmes et que l'efficacité du système économique dans son entier dépend largement de ce qui se passe dans ces microcosmes économiques ». (R.

¹ DOERINGER P. et PIORE M., (1971) internal labour markets and manpower analysis, LEXINGTON.
KEMPT H., (1990), externalités et contrats salariaux, Economie et Prévision n°92-93.

² COTIS J. P. et MIHOUBI R., (1990), l'hystérésis du taux de chômage en Europe, Economie et prévision n°92-93.

H.Coase, 1997 page11) ; les explications relèvent de l'état des ressources humaines et des stratégies des groupes sociaux.

Notre propos consistera à nous intéresser à la question de l'emploi, qui est au centre du développement, partant de la réalité de l'entreprise publique en Algérie plus précisément des caractéristiques de la relation d'emploi d'une entreprise qui passe d'une régulation administrative, propre aux économies planifiée, à une régulation par les mécanismes de marché avec de nouvelles exigences au plan de la performance. L'analyse sera à la fois factuelle et théorique.

1. L'entreprise et la question de l'emploi

Le développement économique doit solutionner progressivement la question de l'emploi partant de l'hypothèse forte qu'il ne saurait y avoir développement sans emploi et que le chômage est la forme de violence sociale la plus forte qu'exerce la société sur les individus. Toutefois ce développement ne peut se faire que s'il se conjugue avec une efficacité économique des entreprises publiques désormais soumise à la contrainte budgétaire.

La relation entre l'entreprise et le marché de l'emploi trouve sa concrétisation dans une relation d'emploi que l'on peut lire comme un simple échange de la capacité de production contre un salaire et l'acceptation par le salarié de se mettre temporairement sous l'autorité de l'entreprise.

Cette lecture particulière du rapport salariale est celle de la théorie standard qui construit son raisonnement autour des paradigmes suivants :

Tout d'abord, l'entreprise et le travailleur sont des agents économiques guidés par la recherche de l'optimum économique dans l'utilisation technique des ressources dont ils disposent et dans les termes de l'échange avec le système global.

Pour ce faire nos agents économiques ont besoin du marché, comme abstraction, espace de confrontation, d'agrégation et de sanction des différentes décisions individuelles par les prix.

Le système économique présente une faculté à l'autorégulation par le « main invisible ».

La théorie économique dans sa version standard nie toute spécificité à la relation de travail ; elle n'aborde la question du chômage que par l'euphémisme de chômage volontaire.

Dans ce cas le fait de ne pas travailler relève d'un acte individuel volontaire qui tient au caractère non attractif du salaire réel et non de l'absence de postes de travail. La variation du niveau de salaire va rétablir rapidement l'équilibre.

Les analyses récentes de la réalité du travail en entreprise inscrivent la relation d'emploi dans la durée et introduisent le fait du chômage involontaire.

La théorie des contrats implicites par exemple, part du constat que la relation d'emploi ne peut être assimilée à une rencontre instantanée entre un employeur et un employé, elle relève d'une démarche contractuelle avec des éléments implicites et s'inscrit dans la durée. La préoccupation du salarié consiste, compte tenu de la situation, à se prémunir contre un licenciement en acceptant un salaire inférieur au salaire d'équilibre ou de s'assurer un revenu en progression supérieur au salaire d'équilibre avec l'acceptation du licenciement en période creuse.

Ces deux propositions correspondent à la réalité de l'administration publique et du secteur concurrentiel.

Toutefois cette discrimination salariale (deuxième cas) s'adresse exclusivement aux actifs humains spécifiques que l'entreprise s'est constitués et qu'elle veut à tout prix préserver et développer. Elle inscrit la politique salariale de l'entreprise dans une logique de salaires d'efficience dans la mesure où l'entreprise, en acceptant de payer des salaires élevés, attend en contrepartie des productivités du travail élevées.

Deux interprétations du chômage découlent de cette nouvelle lecture de la relation de travail en entreprise :

- la première est de type Keynésien, elle s'appuie sur la spécificité de la relation de travail particulièrement la rigidité du salaire nominal à la baisse suite à l'arrangement contractuel entre l'entreprise et les travailleurs à titre individuel ou collectif. Nécessairement, dans ce cas nous sommes confrontés à un chômage involontaire qu'il faut gérer au plan macro-économique ;
- La deuxième lecture est celle du modèle standard qui récuse toute idée de chômage involontaire.

Le chômage est volontaire dans le sens où il est un produit joint du contrat de travail, donc à charge pour le salarié de l'assumer.

2. Le caractère atypique de la relation d'emploi en entreprise publique

Ce dispositif théorique trouve son illustration dans la réalité de l'entreprise publique particulièrement durant la période de gestion administrative de l'économie qui dure jusqu'au début des années 1990.

En effet, la relation d'emploi en entreprise publique peut être identifiée à une situation de contrat implicite atypique dans la mesure où elle s'affranchit de la contrainte productive.

Elle s'articule principalement autour des principes suivants :

- La pérennité de l'emploi sans exigences particulières au plan de la production et de la productivité ;
- Un salaire plus élevé que dans le secteur privé et dans l'administration ;
- Une importante protection sociale dans le sens de l'assurance maladie et assurance vieillesse mais aussi au plan de l'action sociale.

Ce contrat ne pouvait fonctionner que grâce à l'intervention de l'Etat qui avait la capacité de neutraliser la contrainte productive et libérer l'entreprise de l'obligation de résultat sur le plan financier.

Les déficits récurrents des entreprises étaient pris en charge par l'Etat et la sanction en dernière instance s'exerçait sur la rente pétrolière ou sur le champ monétaire.

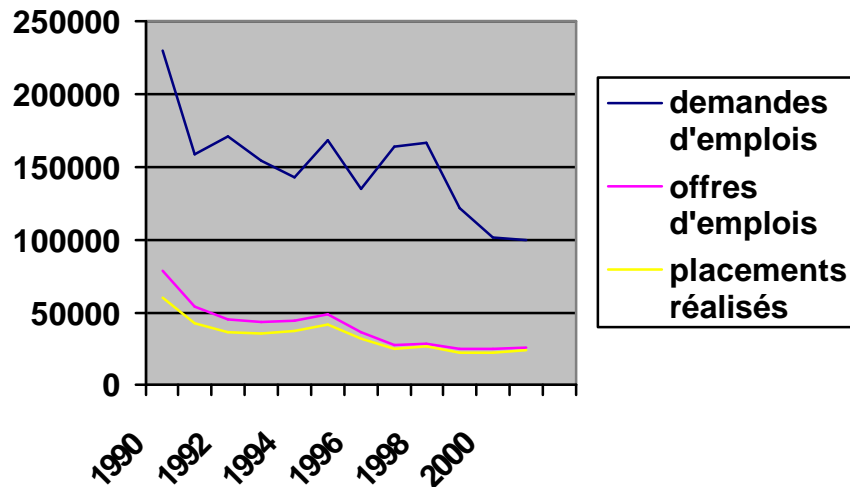
Le contre-choc pétrolier de 1986 marque la prise de conscience brutale de la fragilité du régime d'accumulation dans le secteur public industriel. Des tentatives d'aménagement du système ont lieu, elles ne touchent pas à la relation d'emploi. Elles se traduisent essentiellement par des restructurations organiques des entreprises accompagnées d'un assainissement financier.

Toutefois, le ralentissement de l'investissement va produire des effets sur le marché de l'emploi par la baisse de création d'emplois nouveaux par les entreprises ; le stock d'emplois existants n'étant pas menacé.

C'est la lancement du PAS qui va marquer la rupture dans la gestion de l'économie et de l'entreprise publique par la remise en cause des modes de régulations.

Ainsi la pérennité de l'emploi au sein de l'entreprise publique est remise en cause. Pour la première fois les entreprises publiques procèdent à des compressions d'effectifs remettant ainsi en cause un des points fondamentaux de l'ancien contrat social. Des personnes ayant travaillé dans le secteur public se retrouvent sans emploi malgré elles. La création d'emplois devient inférieure à la demande ce qui augmente le stock de population en chômage.

Figure 1 : Evolution du marché du travail selon ONS



Ce graphe retrace l'évolution du marché du travail à partir des données de l'agence national de l'emploi. Il révèle un décalage entre l'offre et la demande d'emplois mais aussi le niveau d'inadéquation entre les deux grandeurs que traduit la non concordance entre les offres et les placements.

L'enquête sur l'emploi de 1989, évalue le taux de chômage à 19 % de la population active soit 1035 000 personnes avec 66 % DE SRT2 (nouveaux demandeurs) et 34 % DE SRT1 (personnes ayant déjà travaillé).

Cette population au chômage a augmenté régulièrement lors de la décennie, elle est estimée actuellement à 29 % de la population active.

La nouveauté tient dans l'émergence d'un chômage d'une population qualifiée (formation initiale supérieure) renforcé par une plus grande féminisation de la population active. La frange de population féminine vient augmenter la pression sur le marché du travail dans la mesure où les secteurs traditionnels dans lesquels les femmes avaient tendance à s'employer (éducation, santé) connaissent une saturation.

Cette situation est la conséquence logique d'un régime d'accumulation totalement dépendant du niveau de valorisation des hydrocarbures avec un rapport salarial qui garantit la pérennité de l'emploi sans lien entre le niveau de rémunération et la productivité du travail.

Le passage à l'économie de marché impose à l'entreprise le respect de la contrainte productive car elle devient vitale ; de ce fait la question de la mise au travail devient la préoccupation principale. Il s'agit de transformer et d'inscrire la relation d'emploi dans l'entreprise publique dans la seule logique économique autour du couple contribution-rétribution.

3. Gestion de la contrainte productive ou gestion de l'emploi

La stratégie que développent les entreprises publiques à ce sujet est différente d'une entreprise à une autre selon la spécificité de l'activité, sa taille et son environnement institutionnel. On peut toutefois identifier deux grandes approches du problème.

La première interne à l'entreprise consiste à « rationaliser » la relation de travail en agissant sur les effectifs dans le sens de leur réduction mais aussi dans l'option pour une relation de travail discontinue assurant une flexibilité numérique du collectif et tel que le permet la nouvelle législation du travail.

La deuxième solution opère sur le plan extérieur à l'entreprise, elle se traduit par un transfert d'une partie de l'activité sur les sous-traitants.

Le premier cas de figure se fonde sur l'hypothèse forte que le dysfonctionnement de l'entreprise s'explique par la présence d'emplois redondants qui participent au déficit financier et à la faible productivité du travail. L'expérience de TPL.TREFAL en est une illustration. Le personnel de cette entreprise passe de 304 à 198 employés entre 1992-2002. Cette restructuration des effectifs touche principalement la maîtrise qui passe de 111 à 24 employés sur la même période. Le départ volontaire des personnels qualifiés n'affecte pas le niveau de la production, au contraire on constate une augmentation de la productivité des facteurs qui affecte positivement le résultat financier de l'entreprise. L'explication de cette situation, à priori paradoxale, tient dans la faiblesse des exigences techniques de l'activité. En effet, le processus de production ne requière pas de main d'œuvre qualifiée ; l'intervention de l'ouvrier consiste à approvisionner les machines en fil machine ce qui n'exige aucune qualification particulière.

Le deuxième exemple conjugue les deux solutions puisque l'entreprise de bâtiment TRAVOSIDER articule flexibilité numérique et sous-traitance. L'entreprise a « déparmanisé » la totalité de son collectif en remplaçant les anciens CDI par des CDD. Cette discontinuité de la relation de travail permet d'adapter les effectifs au plan de charge de l'entreprise. Cette opération a été menée en 1998 par l'entreprise avec le concours de l'Etat sur le plan financier et la bénédiction du syndicat de l'entreprise. Paradoxalement l'entreprise n'a pas réduit ses effectifs au contraire elle a recruté sur la période puisque on est passé de 1000 salariés en 1986 à 3500 en 2001. Toutefois la totalité de l'effectif de l'entreprise sont des CDD ce qui laisse la latitude de moduler les effectifs au plan de charge particulièrement dans le sens de la baisse. L'entreprise a restreint son intervention directe dans le gros œuvre du fait de la continuité de la production au plan technique, de la spécificité des investissements en capital fixe et de leur importance. L'activité de second œuvre est totalement sous-traitée. Cette externalisation trouve sa justification dans le fait que les activités du second œuvre sont une agrégation de métiers qu'il est possible de dissocier. Dans les activités de béton qui sont au cœur du métier de l'entreprise, la discontinuité formelle de la relation de travail n'est pas incompatible avec la relative continuité sur le plan technique de l'activité de l'entreprise.

La récurrence des CDD fait que la relation d'emploi n'est discontinue que sur le plan formel, elle n'est pas vécue en tant que telle aussi bien par l'entreprise que le salarié.

Le troisième cas de figure est illustré par deux unités du secteur liquéfaction gaz (GL2Z et GP2Z). Activité stratégique, elle se caractérise par la continuité sur le plan technique du processus de production, elle utilise des équipements de production spécifiques et complexes qui nécessitent une main d'œuvre qualifiée et permanente. Cette spécificité des actifs interdit le recours aux CDD ne serait-ce qu'au vu du coût de formation que l'entreprise est obligée d'engager. Le collectif des deux entreprises révèle une prépondérance des cadres et maîtrise (plus de 80 % des effectifs dans chacune des deux unités). Compte tenu de la spécificité des actifs matériels et humains, la réponse aux exigences de la contrainte productive s'opère nécessairement autrement que dans les deux exemples précédents. Une gestion par la contrainte et la précarisation de la relation de travail ne peut être envisagée.

Conclusion

L'avènement de l'économie de marché a fait de l'entreprise publique une entreprise dans le sens de PERROUX c'est-à-dire un lieu de combinaison de coûts en vue d'un résultat différentiel le profit.

La pratique de l'emploi devient alors GRH c'est dire s'approprier du travail humain pour produire et faire du profit et au plan de la gestion prospecter, acquérir, développer et conserver les ressources humaines compte tenu des besoins de la production. L'expérience des entreprises algériennes révèle un processus complexe et paradoxal.

Toutefois on peut opposer :

- Les entreprises « actives » qui réagissent positivement au changement contextuel pris comme nouveau challenge ;
- Aux entreprises « molles » où les différents acteurs sociaux ont pour seul souci la préservation des rentes de situation attachées à l'économie administrée.

Ces entreprises vivent le changement comme une agression, elles ont tendance à disparaître du fait du désengagement de l'Etat sur le plan financier. La montée du chômage est en partie liée à la disparition de ces entreprises.

Bibliographie

- ARROW K, 1976, les limites de la firmes, PUF
- ARTHUS P, 1987, salaire réel et emploi, revue économique n°3 vol 38.
- AZARIADIS C, 1975, implicit contracts and fixed price equilibria, journal of political economy, 83.
- COASE RH, 1997, la firme, le marché et le droit, DIDEROT.
- CORIAT B et WEINSTEIN O, 1995, les nouvelles théories de la firme, PUF.
- COTIS JP et MIHOUBI R, 1990, l'hystérésis du taux de chômage en Europe, économie et prévision 92-93.
- DOERINGER P et PIORE M, 1971, internal labour markets and manpower analysis, LEXINGTON.
- GAZIER B, 1991, Economie du travail et de l'emploi, DALLOZ.
- HADJ-MOURY M, 1999, conflit de rationalité et construction de GRH dans le contexte des économies en transition : le cas des entreprises publiques algériennes, thèse de doctorat en sciences de gestion, IAE-lille.
- KEMPT H, 1990, externalités et contrats salariaux, Economie et prévision 92-93.
- LAVOIE M, 1986, chômage classique et chômage keynésien : un prétexte aux politiques d'austérité, Economie appliquée n°2.
- PERROT A, 1992, les nouvelles théories du marché du travail, LA DECOUVERTE.
- SALAIS R et THEVENOT L, le travail, marché, règles et conventions, ECONOMICA.
- STANKIEWICZ F, 1988, la stratégie des entreprises face aux ressources humaines : l'après taylorisme, ECONOMICA.
- TAHARI K, 2001, La flexibilité quantitative est-elle une réponse adéquate à la crise de l'entreprise publique ? Communication au colloque international sur les relations de travail, faculté de droit et des sciences administratives, université d'Oran-Es-Sénia.
- TAHARI K, 2002, La GRH et la question de la mise au travail en économie de transition : le cas des entreprises publiques en Algérie, communication au colloque international sur « l'entreprise à l'heure de la GRH : pratiques réelles et approches théoriques » faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales, Université d'Oran-Es-Sénia.
- WEISS D, 1988, La fonction ressources humaines, ed D'ORGANISATIONS.