

Université Abderrahmane Mira Bejaïa
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des sciences sociales

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention du Diplôme de Master en Sciences Sociales

Option : Sociologie du Travail et des Ressource Humaines

Thème

La représentation du travail aidé chez les salariés insérés dans le cadre de l'ANEM, Cas des employés des entreprises ALCOVEL et MAC-SOUM d'Akbou.

Réalisé par :

M^f: SARADOUNI Mohammed

M^f: TIGHERMET Hakim

Encadré par :

M^m: IDRIS BAHLOUL Souhila

**Année universitaire
2014-2015**



Remerciements

Avant tout nous remercions ALLAH qui nous a donné la volonté et surtout le courage de pouvoir faire ce travail.

Nous remercions principalement notre promotrice M^{me} IDRIS-BAHLOUL Souhila qui a été toujours présente à nos cotés pour nous aider et nous guider, ses conseils et ses critiques nous ont permis d'enrichir nos connaissance acquises et aussi de les développer.

A tous ceux qui nous ont aidés de près et de loin.



Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

A mes chers parents.

A mes frères Said et Lyas.

A mes sœurs Chafia et Kamilia.

A toute ma famille et paerticulierment les petits :

Abed EL Ghani, Tinhinan et Iman.

A mon cher binôme et sa famille.

Et tous mes amis Hichem, Khaled, Mahfoud, Nounour, Said, et Sofian.

Mouhand

Mouhand.

Mohammed.

.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

A la femme la plus courageuse, sensible, généreuse, la plus belle à mes yeux, à celle qui a su me donner l'amour et joie de vivre, à celle qui a toujours montré l'affection et compréhension à mon égard, ma mère que j'aime.

A l'âme de mon père et ma grande sœur

A mes très chères frères Christian, Belkacem et Arezki.

A mes très chères sœurs Zineb, Malika ainsi leur mari Mourad et Saddek.

Dédicace particulière à ma nièce Tinhinane et mon neveu Ilyes.

Mes dédicaces s'adressent aussi à toute la famille Tighermet et Chachoua.

A tous mes copains de chambre K207 et H305 et surtout Hichem, Khaled et Salim

A mes amis les plus fidèles Farid et Moumouh.

A mon cher binôme et sa famille.

Hakim.

Sommaire

Remerciement

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Sommaire

Introduction

LA PREMIERE PARTIE : LA PARTIE THEORIQUE

CHAPITRE I : le cadre méthodologique de la recherche

1. Les raisons choix du thème	03
2. Les objectifs de la recherche	03
3. La problématique.....	04
4. Les hypothèses.....	07
5. Les définitions des concepts.....	07
6. Les méthodes et les techniques utilisées.....	12
7. La population d'enquête et l'échantillonnage.....	17
8. Les difficultés rencontrées	17

CHAPITRE II : le chômage en Algérie :

Préambule

I. Définition, cause et type de chômage

1) Définition de chômage	20
2) Les causes de chômage.....	21
3) Les types de chômage	25

II. Chômage de longue durée

1) La définition et naissance de chômage de longue durée.....	26
2) Les phases du chômage de longue durée.....	27
3) Les lacunes et les problèmes du chômage de longue durée	28

III.L'évolution de chômage en Algérie, caractéristique et effet

- 1) Evolution de chômage en Algérie.....29
- 2) Les caractéristiques de chômage en Algérie.....35
- 3) Les effets de chômage37

Synthèse

CHAPITRE III : Travail précaire et politique d'emploi en Algérie

Préambule

I. Les dispositifs d'emploi

- 1. Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAS).....40
- 2. Agence de Développement Social (ADS).....41
- 3. L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes.....42

II. Agence Nationale de l'Emploi

- 1. Mission et objectif.....43
- 2. Contrat d'insertion.....45
- 3. Le rôle des dispositifs d'insertion des jeunes46
- 4. Les conditions d'accès à ce dispositif.....46
- 5. Les catégories concernées47
- 6. La rémunération dans le cadre de ce dispositif.....48

III. La précarité au travail

- 1. Définition du travail précaire.....49
- 2. Comment qualifier un travail comme travail précaire50
- 3. Les effets du travail précaire.....51
- 4. Différentes approches de la précarité de l'emploi.....52

Synthèse54

LA DEUSIEMME PARTIE : LA PARTIE PRATIQUE

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil et l'échantillon

Préambule

1. Présentation de l'organisme d'accueil ALCOVEL57
2. Présentation de l'organisme d'accueil MAC-SOUM.....60
3. Présentation de l'échantillon.....61

Chapitre V : Analyse et interprétation des données.

Préambule

1. La représentation du chômage chez nos enquêt.....72
2. Le recours à l'ANEM, comme solution au chômage.....76
3. Vérification des hypothèses90

Conclusion

La liste bibliographique.

Les annexes.

Liste des abréviations

Liste des abréviations

A.D.S : Agence de Développement Social.

A.N.E.M : Agence Nationale de l'Emploi.

A.N.E.P : Agence Nationale Pour Emploi [France]

A.N.S.E.J : Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes.

B.I.T :Bureau International du Travail.

C.A.P : Certificat d'Aptitude Professionnelle.

C.D.D : Contrat à Durée Déterminée.

C.F.I : Contrat de Formation Insertion.

C.F.P.A :Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage.

C.I.D :Contrat d'Insertion des Diplômés.

C.I.P :Contrat d'Insertion Professionnelle.

C.N.A.S : Caisse Nationale d'Assurance Chômage.

C.T.A : Contrat de Travail Aidé.

D.A.I.P : Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle.

D.E.F.M :Demande d'Emploi en Fin du Mois.

F.E.M :Fédération Européenne de Métallurgie.

I.N.S.E.E : Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques (français).

O.C.D.E :Organisation de Coopération et de Développement Economiques.

O.N.S : Office National des Statistiques.

P.A.S :Programme d'Ajustement Structurel.

P.E.J :Programme d'Emploi des Jeunes.

Liste des tableaux

La liste des tableaux

Numéro	Titre de tableau	Page
01	L'évolution de chômage en Algérie entre 1966 et 1986.	30
02	L'évolution du taux de chômage en Algérie entre 1987 et 1993.	31
03	L'évolution du taux de chômage en Algérie entre 1994 et 1998.	32
04	L'évolution du taux de chômage en Algérie entre 1999 et 2005.	33
05	L'évolution du taux de chômage en Algérie entre 2005 et 2014.	33
06	L'évolution du taux de chômage des jeunes en Algérie entre 2010 et 2014.	36
07	L'évolution de nombre d'entreprise et emplois créés par l'ANSEJ.	43
08	Présentation de la population d'enquête selon le sexe.	62
09	Répartition de la population étudiée selon l'âge.	63
10	Le rapport entre situation matrimoniale et l'âge des enquêtés.	64
11	La répartition des enquêtés selon le sexe et leur diplôme.	65
12	La répartition de la population d'étude selon le type de contrat de travail et le diplôme obtenu.	66

13	La répartition de la population d'étude selon le type de contrat de travail et le sexe.	67
14	La répartition des enquêtés selon la nature de leur poste de travail.	68
15	La répartition de la population d'étude selon la rémunération.	69
16	La répartition de la population selon leur passage par le chômage.	72
17	le rapport entre la durée du chômage et les difficultés rencontrées durant la période chômage	74
18	la répartition de la population enquêtée selon les causes de choix d'ANEM	76
19	La répartition de population d'étude selon le problème rencontré durant la période d'insertion professionnelle.	78
20	La répartition de la population d'enquête selon le genre de problèmes rencontrés.	79
21	la répartition de la population d'étude selon l'adéquation de poste de travail à la formation initiale.	80
22	rapport entre le sexe et l'état de satisfaction du contrat de travail.	81
23	la répartition de la population d'étude selon les causes de leur insatisfaction.	82
24	la relation entre le sexe et le développement personnel et professionnel	83
25	le rapport entre le sexe et l'intention de quitter le poste de travail.	84
26	La répartition de la population d'étude selon leur espoir pour devenir titulaire	85

27	la répartition de la population d'étude selon la vision envers le travail par l'ANEM.	87
28	la répartition de la population d'étude selon leurs projets concernant le travail.	88
29	La répartition de la population d'étude selon leur avis par rapport au dispositif de l'ANEM.	89

Introduction

Introduction :

La lutte contre le chômage dans les économies en développement reste une préoccupation majeure pour les décideurs politiques et économiques de ces pays, le but d'arriver à une économie forte, stable, productive et qui peut absorber la force de travail fournie par la population active représente un défi pour tous les responsables, une attestation de leur réussite dans la lutte contre ce phénomène de chômage.

On ne peut pas cerner les effets ou les impacts du chômage dans un domaine sans l'autre, l'expérience montre que le chômage touche toutes les parties dans la société, c'est « un cancer qui détruit les cellules des sociétés » en touchant les jeunes qui représente la force la plus efficace de travail, ou bien le moteur de développement de chaque pays.

« Le chômage est un phénomène insupportable tant pour l'individu qui le subit que pour la société dans laquelle il évolue, il menace aussi l'équilibre de notre société par les différences de revenu qu'il crée entre ses membres¹ »

Sur le plan économique, « le chômage est synonyme de gaspillage de cette ressource principale dont dispose le pays : une main d'œuvre jeune ; bien que non formée ou très peu ; pour s'insérer dans le monde de travail, (toutes les richesses que l'on pouvait créer avec ce facteur humain)² »

La situation en Algérie n'est pas calmante même si les statistiques officielles montrent une évolution favorable du marché du travail en Algérie, le chômage qui est l'ennemi principal de son économie a reculé de 21% entre 1999 et 2014.

¹CLAUD Trottier : « questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes », article n°43, 2000, Page 93, in : [http:// id. erudit.org/ id érudit /005242](http://id.erudit.org/id/erudit/005242)

²CLAUD Trottier : op.cit, P 94

Dans une large mesure, cette situation est directement liée aux différents dispositifs de création d'emploi et d'activité mis en place depuis l'adaptation du plan d'ajustements structurels en 1994 et bien sûr ceci est accompagné avec une forte augmentation des revenus nationaux suites à l'évolution favorable des prix des hydrocarbures .

Toutefois il est à signaler que la nouvelle tendance du marché du travail est marquée par la progression rapide des emplois temporaires, l'inadéquation entre la formation suivie et le poste occupé, une rémunération très insuffisante qui empêche les salariés d'avoir une vie digne, calme et noble , plus un secteur informel sans cesse en expansion , ce qui rend la nouvelle politique d'emploi en Algérie inscrite dans le social puisque elle ne contribue pas à l'amélioration des conditions de vie des jeunes destinataires de la plus part des dispositifs mis en place (ANEM, ADS , ANSEJ...etc.).

Notre thème de recherche s'articule sur la représentation de travail aidé chez les salariés insérés dans le cadre de l'ANEM, on veut définir leurs situations avant le recrutement et après le recrutement ainsi de montrer leur vision sur ce dispositif d'insertion.

Pour répondre à nos interrogations nous avons réparti notre travail en cinq chapitres :

- ❖ Le premier chapitre : concerne le cadre méthodologique de notre recherche, il contient les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, la méthode et les techniques utilisées, puis la population d'étude, la pré-enquête, le déroulement de l'enquête et enfin les problèmes rencontrés durant la recherche.

- ❖ Le deuxième chapitre : expose la définition du chômage et le chômage de longue durée, ensuite ces origines, ces caractéristiques, son évolution, ses effets
- ❖ Le troisième chapitre : présenter les différents dispositifs de lutte contre le chômage en Algérie. On commence par la Caisse Nationale d'Assurance Chômage, ensuite l'Agence de développement Social, après Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes, et la dernière l'Agence Nationale de l'Emploi. et en fin on explicite les effets du travail précaire.
- ❖ Le quatrième chapitre : on a procédé à la présentation des deux organismes d'accueil ; l'entreprise ALCOVEL et l'entreprise MAC-SOUM par rapport à leurs historiques et structures.
- ❖ Le dernier chapitre : est consacré à l'analyse et l'interprétation des données collectées.
- ❖ A la fin de ce mémoire, une conclusion qui répond à la problématique de notre recherche.

Partie théorique

Chapitre I

Le cadre

méthodologique de la

recherche

1- Les raisons du choix du thème :

Le choix de notre thème n'est pas fait au hasard, c'est-à-dire chaque chercheur est motivé par plusieurs raisons qui le poussent à choisir son thème de recherche. Maurice Angers en 1997 écrit « l'esprit scientifique est observateur et il peut être éveillé si on prend le temps de s'arrêter à ce qu'on regarde quotidiennement de façon distraite »¹

Quant à nous, ce qui nous a motivés à choisir ce thème est :

- Elargir nos connaissances dans le domaine de l'insertion professionnelle.
- Le thème a été déjà traité selon la perspective économique, nous essayerons de le traiter selon la perspective sociologique.
- Acquérir de nouvelles connaissances dans le domaine de l'emploi et particulièrement les politiques de luttres contre le chômage.
- L'emploi est une question d'actualité et plusieurs tentatives de la part du pouvoir public Algérien mis en place pour trouver une solution pour ce problème.

2- les objectifs de la recherche :

Notre travail vise les objectifs suivants :

- Essayer de mettre la lumière sur la situation psychosociologique des jeunes recrutés par le dispositif de l'ANEM.
- Avoir l'accès au terrain (monde de travail), en accédant à l'une des organisations étatiques qui est l'entreprise ALCOVEL et MAC-SOUM d'Akbou, et essayer de concrétiser nos connaissances.
- Dégager la vision des jeunes insérés à l'égard du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes.

¹ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales, édition Casbah, Alger, 1997, p 79.

3-Problématique :

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

La maîtrise de ce phénomène conditionne la paix sociale et garantit les conditions de progrès économique, de même que sa gestion est devenue un étalon de la réussite des politiques économiques et de la stabilité des pouvoirs publics.

En effet, la dégradation de la situation de marché de travail, en Algérie, s'est affirmée au cours de la décennie 90, avec l'annonce des réformes économiques et le passage à l'économie du marché et toutes les autres conséquences qui résultaient de ce traitement de choc pétrolier, le programme d'ajustement structurel. Dans un contexte économique de faible croissance et une conjoncture des plus défavorables conduit à l'aggravation de la situation de l'emploi, la persistance du chômage et l'apparition d'un important marché de travail informel rendant ainsi les outils statistiques insuffisants pour mesurer la réalité du chômage.

Le taux de chômage en Algérie a atteint 10%, soit 1076000 personne sans emploi selon une estimation arrêtée au quatrième trimestre 2010 par l'office nationale des statistiques (O.N.S) Le chômage touche particulièrement les jeunes, avec cela, le taux de chômage des (16-24ans) atteint 21,5%, soit près d'un jeune actif sur cinq, alors que celui des adultes (25 ans et plus) s'établit à 7,1%¹.

La politique de l'emploi et de lutte contre le chômage devient une action plus qu'urgente. Le chômage des jeunes pèse fortement à travers le monde, et l'Algérie n'échappe pas à cette réalité, l'amélioration des dispositifs d'insertion

¹ www.ons.dz

qui existent déjà. Les différents programmes mis en œuvre depuis une décennie, le plan d'action pour la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage (adopté en 2008), celui-ci consacre à la création des emplois et l'intégration des chômeurs dans la vie professionnelles.

Face à cette situation, les autorités algériennes dès les premières années de l'indépendance ont entrepris des actions dans le sens d'améliorer la situation et les conditions de vie des citoyens et d'aborder le chômage. Pour cela l'Etat a fait des dispositifs d'aide tel que : l'ANSEJ pour les projets de création de micro-entreprises, la Caisse nationale d'assurance chômage (CNAS) et son dispositif de soutien à la création et l'extension d'activité pour les chômeurs de 30 à 50 ans et plus récemment le DAIP, dispositif d'aide à l'insertion professionnelle et l'ANEM (Agence nationale de l'emploi).

Nous focalisons notre recherche sur le dispositif de l'ANEM lancé par l'Etat en 08 septembre 1990. L'agence Nationale du l'Emploi est chargée de l'organisation et la connaissance de la situation et de l'évolution de marché de l'emploi et de la main-d'œuvre ; du recueil et la mise en relation de l'offre et de la demande de travail ; de la participation aux divers dispositifs de promotion de l'emploi¹.

En fait, la première expérience de la vie active va être déterminante par la suite dans le processus d'insertion et souvent sur l'ensemble de la carrière professionnelle de l'individu. C'est dans un contexte difficile marqué par la transition à l'économie de marché et les restructurations profondes du système productif que l'Etat Algérien a eu recours à l'institutionnalisation de système de l'assurance chômage en vue de recherche une adéquation entre assurance chômage et la gestion de marché du travail. L'objectif prioritaire est de fournir une protection juridique aux travailleurs soumis à la précarité, à l'exclusion

¹Décret exécutif n° 90-259 du 08 septembre 1990, portant sur la loi régulatrice de dispositif de l'ANEM.

sociale et aux tribulations du marché. Ce régime pour permettre aux employeurs publics et privés de disposer d'un instrument pour faire face aux difficultés économique, technique et financière pouvant mener à une réduction des effectifs.

La nouvelle stratégie de l'emploi destinée à favoriser l'accès des jeunes chômeurs en difficulté sur le marché du travail. Pour cela, la nouvelle politique de l'emploi se veut plus incitative et audacieuse que les précédentes et qui consiste en ce nouveau dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeune qui est géré par l'ANEM (Agence Nationale de l'Emploi), au niveau local dénommé ALEM (Agence Locale de l'Emploi).

ALCOVEL (unité de l'Algérienne des textiles) et MAC-SOUM (entreprise manufacture d'articles chausseurs), sont parmi ces entreprises qui recourent à l'ANEM pour satisfaire ses besoins en matière de main d'œuvre, pour le cas D'ALCOVEL dans 26,31% de l'ensemble de ses salariés sont insérés dans le cadre de l'ANEM.

Dans cette perspective, nous tenterons d'appréhender ce sujet sous thème : « La représentation du travail aidé chez les salariés insérés dans le cadre de l'ANEM, Cas des employés des entreprises d'ALCOVEL et MAC-SOUM d'Akbou ».

Comment se représente le travail aidé, spécifiquement le travail dans le cadre de l'ANEM chez ses bénéficiaires insérés au sein des entreprises d'ALCOVEL et MAC-SOUM?

Notre attention dans cette présente recherche sera portée sur les questions suivantes :

- Les salariés d'ALCOVEL et MAC-SOUM insérés par le dispositif ANEM considèrent-ils le travail aidé comme moyen d'assistance provisoire qui leur permet de sortir de chômage ?
- Les salariés d'ALCOVEL et MAC-SOUM insérés par le dispositif ANEM considèrent ils leur travail comme travail précaire ?

4-Les hypothèses :

« L'hypothèse est une explication provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes, l'hypothèse scientifique doit être confirmée ou infirmée, après une vérification scientifique sur le terrain »¹

QUIVY Raymond et Luc Van Campenhoudt définissent l'hypothèse comme suit : « Une proposition qui anticipe une relation entre deux termes, qui selon les cas peuvent être des concepts ou des phénomènes, une hypothèse est donc une réponse provisoire, une présentation qui demande à être vérifiée ».²

Pour répondre aux questions précédentes nous proposons les hypothèses suivantes :

- Les salariés envisagent le travail aidé comme moyen d'assistance provisoire qui leur permette de sortir du chômage.
- Les salariés d'ALCOVEL et MAC-SOUM insérés par le dispositif de l'ANEM conçoivent leur travail comme un travail précaire.

5-Définition des concepts :

Avant d'appréhender l'aspect méthodologique proprement dit de notre travail de recherche, nous allons définir quelques concepts clés sur lesquels nous sommes appuyés dans le cadre de notre étude.

Par définition l'analyse conceptuelle est « un processus graduel de concrétisation de ce qu'on veut observer dans la réalité. On débute en faisant ressortir les concepts de son hypothèse ou de son objectif de recherche, il se poursuit en décomposant chaque concept pour dégager les dimensions ou les

¹B.MONTROY et D. Crozet, Gestion des ressources humaines, Ed organisation, Paris, 1996, p141.

² QUIVY Raymonde et Luc Van Campenhoudt, Manuel de recherche en sciences sociales, Ed Dunod, Paris, 1988, p : 129.

aspects à considérer, puis chaque dimension est décortiquée pour être traduite en indicateurs ou phénomènes observables ».¹

Donc, c'est une étape très indisponible dans toute recherche scientifique, pour la nôtre, les principaux concepts sont : Contrat de travail aidé, précarité, travail précaire, représentation sociale, chômage, assistance.

➤ **Contrat de travail aidé :**

« Le Contrat de Travail Aidé (CTA) est un contrat de travail au sens de la loi n°90-11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail, il rentre dans le cadre de recrutement des jeunes insérés auprès des entreprises publiques et privées, il donne lieu à une contribution de l'Etat fixée à :

- " 12.000 DA net par mois pour les universitaires pour un contrat de (03) années renouvelables.
- " 10.000 DA net par mois pour les techniciens supérieurs pour un contrat de (03) années renouvelables. "
- 8.000 DA net par mois pour les contrats de travail aidé conclus dans le cadre du contrat d'insertion professionnelle pour un contrat de (03) années renouvelables ».²

➤ **La précarité :**

« L'idée de précarité s'applique aux populations assujetties à ces emplois atypiques, mais elle s'étend plus largement aux groupes touchés par les nouvelles formes du paupérisme, associant à la fois misère et désaffiliation ».³

¹SILEM Ahmed et autres, lexique d'économie 7eme Ed, édition Dalloz, Paris, 2002, P112.

²<http://www.anem.dz.le> (22/04/2015) à 17h25.

³ANDRE AKNOUN et PIERRE ANSART, Dictionnaire de sociologie, Paris, 1999, p 417.

« Est le sentiment d'absence ou d'affaiblissement des protections face aux principaux risques sociaux, notamment le chômage et la pauvreté. Elle renvoie aussi aux rapports sociaux et aux formes de domination qui caractérisent. La précarité renvoie à l'instabilité, à la fragilité des situations, à l'incertitude face à l'avenir et constitue un ensemble de risques qui peuvent conduire à la pauvreté, voir à l'exclusion ». ¹

« Il s'agit d'un sous ensemble d'emploi hors norme (emploi à durée déterminée, intérim, stage...) parfois encore c'est l'emploi hors norme plus le chômage, parfois enfin, la précarité désigne l'ensemble du système d'emploi considéré comme déstabilisé par diffusion rapide des nouvelles formes d'emploi ». ²

➤ **Le travail précaire :**

Le travail précaire est un moyen pour les employeurs de déplacer les risques et les responsabilités vers les travailleurs. Il s'agit de travail effectué dans l'économie formelle et informelle qui se caractérise par un niveau et des degrés variables de caractéristiques objectives (le statut juridique) et subjectives (les sentiments) d'incertitude et d'insécurité. L'emploi précaire à se présenter sous de nombreux aspects, il est habituellement défini par l'incertitude sur la durée de l'emploi, l'éventualité d'employeurs multiples ou d'une relation de travail déguisée au ambiguë, l'absence d'accès à la protection sociale et aux avantages habituellement associés à l'emploi, une rémunération faible, et des obstacles juridiques et pratiques considérables pour adhérer à un syndicat et négocier collectivement.

« Le travail précaire se caractérise également par l'insuffisance, voir l'absence totale de droits syndicaux. L'accès au droit à la négociation collective et le flou

¹SYLVIE MESURE et PATRICK SAVIDAN, dictionnaire des sciences humaines, 1ere Ed, Quadrige, Paris, 2006, p900.

²MARYSE BRESSON, sociologie de la précarité, Armand Colin, 2^{eme} Ed, Paris, 2010, p 11.

juridique représentent un défi législatif important tant pour les travailleurs que les syndicats ».¹

➤ **représentation sociale :**

« Elle signifie l'acte de la pensée qui permet d'évoquer un objet absent. Cette notion est un ensemble d'attitude et d'information qui influencent les conduites et les communications sociales et individuelles ».²

Par la définition globale la notion de représentation sociale se représente comme une « forme de connaissance courante, qui est socialement élaborée et partagée, qui a une visée pratique d'organisation, de maîtrise de l'environnement (matériel, social) et d'orientation des conduites et communications, elle concourt à l'établissement d'une vision de la réalité commune à l'ensemble social (groupe, classe, etc.) ou culturel donné ».³

Dans un autre sens du terme « la représentation sociale est un processus, un statut cognitif, permettant d'appréhender les aspects de la vie ordinaire par un recadrage de nos propres conduites à l'intérieur des interactions sociales ».⁴

➤ **le chômage :**

« C'est l'insuffisance de la demande globale, ou plutôt l'échec du marché du travail à s'adapter à l'évolution de la structure professionnelle entraînée par le progrès technique. Le chômage entraîne une condition anémique qui se traduit par l'expérience de l'humiliation, de l'ennui et de la désocialisation, il est donc peu susceptible de fonder une action collective ».⁵

¹ANNA JEANNET et ANDREAS BODEMER, Politiques et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire, Genève, 2011, p6.

²BRONO Alain, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Edition Ellipses, Paris, 2005, p397.

³CHRISTINE Bonardi et NICOLAS Roussiau, Les représentations sociales, Dunod, Paris, 1999, p20.

⁴FISCHER Gustave-Nicolas, Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, Presses de l'université de Montréal, Dunod. 1987, p118.

⁵RAYMOND BOUDON et autres, Dictionnaire de sociologie, 1ere Ed, Larousse, Paris, p29-30.

« Apparaît comme un phénomène familier et chacun connaît la signification que cette notion dénote, pourtant toute tentative de définition précise soulève désaccord contestations et polémique. Le chômage désigne une façon de mettre ensemble des phénomènes considérés par convention comme ayant la même signification ». ¹

Selon le BIT, le chômage comprend trois critères à savoir : « être sans travail », ce critère est très restrictif pour le BIT, car une personne qui est exclue du chômage au sens du BIT.

« Etes prêt à l'emploi ».

« Recherche effectivement un emploi ». ²

➤ **Assistance :**

Etymologie : « L'assistance est du verbe assister, venant du latin *assistere*, aide, assister, secourir ». « Assistanat est la fonction d'assistant, principalement dans l'enseignement supérieur ainsi que dans les métiers du spectacle comme le cinéma ou le théâtre ».

« L'assistanat est le fait d'être aidé, assisté ou secouru par des organismes publics ou privés. L'assistanat est un néologisme qui désigne un système de redistribution des richesses dont on veut souligner les effets pervers. Il est utilisé avec une connotation négative qui sous-entend que cette redistribution est trop importante, que les personnes aidées se complaisent dans leur situation d'assistées et ne sont pas disposées à faire d'efforts personnels pour s'en sortir. L'assistanat est vu comme un encouragement à la paresse. ³

¹SYLVIE MESURE et PATRICK, op.cit. p. 140.

² GUIDONI.J-P, « Dictionnaire des sciences économiques », Arman COLIN, Paris, 2002.

³<http://www.toupie.org/dictionnaire/Assistana.Htm>. (Le 30/04/2015 à 22h48).

6- Les méthodes et les techniques utilisées :

Pour vérifier nos hypothèses, afin de les confirmer ou de les infirmer, nous avons utilisé une méthode et des techniques adéquates pour rassembler les informations nécessaires à fin d'arriver à des résultats objectifs.

La méthode et les techniques se différent selon l'objet d'étude, la problématique et l'objectif qu'on veut atteindre.

6-1- La méthode adoptée :

« La méthode est un ensemble de pratique et de procédures mises en œuvre en vue d'obtenir des résultats scientifique ». ¹

Dans notre recherche, on a adopté la méthode quantitative, qui est un ensemble de procédure pour mesurer des phénomènes. Selon Alain Beitone « En sciences humaines et sociales, les méthodes quantitatives ont pour point commun de faire appel à des données chiffrées, elle peuvent servir à la simple mesure ou à l'analyse de la causalité, elle font à des traitements statistiques plus ou moins poussés ». ²

Cette méthode nous a permis de quantifier et de mesurer les données recueillies sur terrain avec l'utilisation de statistiques. Ainsi, elle nous permet d'établir des corrélations entre variables.

Notre choix s'est basé sur la méthode quantitative suite aux raisons suivantes :

La méthode quantitative sert à décrire le phénomène social tel qu'il est dans la réalité, l'interprétation de plusieurs avis à l'égard de ce dernies, donc la méthode quantitative nous permet de :

-Décrire et rassembler un grand nombre d'information liées au sujet ;

¹ANGERS Maurice, op.cit, P 58.

²ALAIN Beitone et autres, dictionnaire des sciences sociales, 2eme édition, DOLLAZ, Paris, 2000, p689.

-Interpréter les différents avis à l'égard de leur évolution, et les activités qui le permettent.

6-1-1- La pré-enquête :

La pré-enquête est la phase d'opérationnalisation de recherche théorique qui nous a permis de nous approcher du lieu d'investigation, dans le but de recueillir des informations nécessaires, pour la confirmation de nos hypothèses, et acquérir quelques idées spécifiques et générales sur la réalité de l'emploi et le chômage des jeunes précisément ceux qui sont insérés dans les nouveaux dispositifs d'insertion professionnelle (les prés-emplois).

Selon Gravel « le début de la pré-enquête est tout d'abord de vérifier sur le terrain si l'instrument élaboré d'une part, différent, une autre part correcte pour recueillir des données dont on a besoin, on verra donc si les questions sont comprises dans le sens où elles ont été élaborées ». ¹

Dans la pré-enquête, nous avons procédé à des entretiens. L'entretien est défini comme : « une technique d'investigation utilisant un processus de communication verbale, afin recueilli un certain nombre d'information en relation avec un sujet ou un thème donné ». ²

Ces entretiens nous a permis de rencontrer quelques responsables de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANEM), de la commune d'Akbou, ainsi que les responsables de l'entreprise d'ALCOVEL et MAC-SOUM d'Akbou. Afin de connaître le degré d'engagement de cette société dans le processus de recrutement selon le dispositif de l'ANEM et le déroulement de travail, ainsi que la situation professionnelle des bénéficiaires de l'ANEM dans les entreprises d'ALCOVEL et MAC-SOUM d'Akbou et en vue de cerner les facteurs relatifs à

¹GRAVEL Robert, Guide méthodologique de la recherche, édition PUQ Québec, 1978, p20.

²FERREOL Gilles et autre, Dictionnaire de sociologie, 2^{ème} édition ARMAND COLON, Paris, 1995, p97.

notre étude, nous avons réalisé plusieurs entretiens avec certains employés des différentes catégories (CID, CIP, CTA et CFI) durant notre pré-enquête autour des points suivants :

- Leur situation avant le recrutement
- Leur situation de travail et projection de l'avenir
- Leur pensée sur le travail avec contrat de l'ANEM
- Leur pensée sur le dispositif de l'ANEM en général

6-2-La technique utilisée :

« La technique de recherche est un moyen de procédés et d'instruments d'investigation utilisé méthodiquement ».¹

Afin de pouvoir recueillir les données relatives à notre thème de recherche, à tester nos hypothèses. Ainsi pour faciliter les résultats et de collecter des informations sur le terrain, questionnaire est la technique la plus adéquate à notre démarche, et considéré comme « la technique directe pour la recherche scientifique, qui permet de questionner les individus d'une manière directe pour collecte des informations et de constitue des relations méthodologiques et faire comparaisons numériques ».²

❖ Le questionnaire :

Le questionnaire est défini « comme une technique directe d'investigation scientifique, utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématique et de faire des comparaisons chiffrées ».³

¹ Angers Maurice, op.cit., p60.

² JEANE CLAUDE, l'enquête par questionnaire, éd Université de Bruxelles, Belgique, 1982, p29.

³ Angers Maurice, op.cit., p 146.

Donc l'utilisation de cette technique est liée à la méthode choisie, ainsi aux concepts utilisés dans l'hypothèse, donc le questionnaire répond à deux buts qui sont comme suit :

- Le questionnaire permet de clarifier nos hypothèses sur le terrain et de répondre statistiquement à quel point sont généralisées les informations obtenues, et de trouver les corrélations de causalité entre les variables.
- Il a pour fonction principale de décrire la population ciblée (faire apparaître les caractéristiques de l'échantillon étudié).

Pour être en contact avec nos enquêtés et leur permettre de comprendre questions posées d'une manière exacte et afin de pouvoir répondre aux questions et de connaître leurs réactions on a recouru au **questionnaire interview** qui consiste : « à poser verbalement les questions et à noter les réponses cela demande plus de temps et l'implication du côté de chercheur et ceux ou celle qui s'engagent à faire passer le questionnaire ».¹

6-3- l'enquête par questionnaire :

« Elle consiste à poser à un ensemble de répondus, le plus souvent représentatif d'une population, une série de question relative à leur situation sociale, professionnelles ou familiale, à leur attentes, à leur niveau de connaissance ou de conscience d'un événement d'un problème, ou d'un problème, ou encore sur tout autre point qui intéresse les chercheurs. L'enquête par questionnaire à perspective sociologique se distingue de simple sondage d'opinion par le fait qu'elle vise la vérification d'hypothèse et l'examen de corrélation que ces hypothèses suggèrent. De ce fait, ces enquête sont généralement beaucoup plus élaborées et consistantes que ne le sont les sondages. Compte tenu de grand nombre de personne généralement interrogées

¹opcit. p 148.

et du traitement quantitatif des informations qui devra suivre, les réponses à la plupart des questions sont normalement pré codées de sorte que les répondus doivent obligatoirement choisir leurs réponses parmi celles qui leur formellement proposées ». ¹

Notre questionnaire de recherche comporte 22 questions, réparties en 3 axes :

- le premier axe est relatif aux données personnelles telle que : le sexe, et le diplôme obtenu...etc.
- le deuxième axe aborde sur la situation des travailleurs avant le recrutement.
- troisième axe concerne la situation du travail précaire et projection dans l'avenir.

6-1-2- L'enquête :

L'enquête sur le terrain offre la possibilité d'être face au phénomène étudié, dont l'objectif de confirmer ou d'infirmer les hypothèses proposées comme réponse à la problématique de la recherche, elle permet aussi de se renseigner sur la réalité de dispositif d'insertion et les opinions des jeunes insérés dans le cadre de dispositif de l'ANEM.

✓ Déroulement de l'enquête :

Selon J.C COMBESSY (1999) : « le concept de terrain désigne ce qui est à la fois objet d'étude et lieu de séjours ». ²

Notre enquête s'est déroulée au niveau des entreprises ALCOVEL et MAC-SOUM d'Akbou pendant 58 jours, soit du 02/03/2015 au 28/04/2015. Durant cette période, nos interlocuteurs étaient les jeunes insérés dans le cadre de l'ANEM. L'enquête a été fructueuse de ce point de vue. Des questionnaires ont

¹QUIVY Raymonde et Luc Van Campenhoudt, Manuel de recherche en science sociale, 2emeEd, Dunod, Paris, 1995, p190

²COMBESSY Jean Claude, la méthode en sociologie, édition la découverte, Paris, 1999, P13.

été distribués sur ces jeunes insérés au niveau de l'entreprise ALCOVEL et MAC-SOUM dans le but d'acquérir des informations.

7- La population d'enquête et échantillonnage :

Dans le but concrétiser notre enquête sur le terrain nous avons délimité notre population à l'étude des jeunes insérés dans le cadre de l'ANEM au niveau des entreprises d'ALCOVEL et MAC-SOUM.

La population d'étude se définit comme suite « un ensemble d'individus provenant d'une population qui serve de support à l'étude que l'on réalise ». ¹« C'est sélectionné les catégories de personnes que l'on veut interroger, et à quel titre ; déterminer les acteurs dont on estime qu'ils sont en position de répondre aux questions que l'on pose ». ²

Après avoir eu l'accord de l'entreprise ALCOVEL et MAC-SOUM d'Akbou pour effectuer notre recherche, nous avons visé une population de (115 personnes) qui représentent les jeunes insérés dans le cadre de l'ANEM, avec un échantillon non probabiliste volontaire de 80 effectifs.

Alors, on a distribué 80 questionnaires sur l'ensemble des bénéficiaires de ce dispositif, mais on n'a pu récupérer que 56 questionnaires.

7- les difficultés rencontrées :

La réalisation d'un mémoire n'est pas facile, on rencontre toujours un certain nombre d'obstacles et les difficultés dès le début jusqu'à la fin du travail.

On peut résumer les obstacles rencontrés au cours de la réalisation de notre recherche dans les points suivants :

¹ANDER AKNOUN et ANSET PIERRE, op.cit, p165.

²BLANCHET. A GOTMAN, l'enquête et ses méthodes, l'entretien, Nathan, Paris, 1997, p50

- Difficulté à rencontrer les responsables de l'ANEM et de la direction de l'emploi, ainsi que l'accès à la documentation et les données statistiques.
- La difficulté de trouver un terrain de recherche et le refus des agences d'emploi dans la wilaya de Bejaïa ou dans la commune d'Akbou de nous accepter au niveau de leurs agences.
- La passation des questionnaires s'est effectuée dans des conditions difficiles.
- La perte d'un nombre important de questionnaires (24 questionnaires).

Chapitre II
Chômage en Algérie

Préambule :

Parmi les problèmes de l'heure, il semble que la question du chômage revient le plus souvent au premier rang tant que ce phénomène a pris de l'ampleur. Actuellement, le chômage et son corollaire et le ralentissement de capacité de création d'emploi sont les caractéristiques les plus notables de l'économie et de la société algérienne. Certaines analystes et observateurs vont même jusqu'à considérer qu'il constitue le plus important.

Dans ce chapitre, nous essayerons de définir le chômage, le chômage de longue durée, ses origines, ses caractéristiques, son évolution et ses effets.

I: Définition, causes et types de chômage :**1-1-Définition du chômage :**

Le chômage fait l'objet de plusieurs définitions. Parmi ces définitions on distingue : la définition du bureau International du travail (BIT) et celle de l'Agence National Pour l'Emploi (ANEP) en France, mais avant ça nous pouvons définir le chômage comme suite :

Etymologie : du latin «caumar », se repose pendant la chaleur, venant de grec «kauma » qui veut dire chaleur brulante¹.

En sociologie : le chômage c'est l'inactivité forcée, totale ou partielle, d'un individu ou d'une partie de la main-d'œuvre d'un pays².

¹<http://www.toupie.org/dictionnaire/index.html>, (le 15/01/2015 à 18H54).

² FERREOL Grille et autre, Dictionnaire de sociologie, 3^{em} édition, Armand Colin, Paris, 2008, p : 19.

En économie :

«Etat de personne sans emploi, disponible pour travailler, recherchant effectivement un emploi ».¹

Selon le BIT, le chômage comprend trois critères à savoir : « être sans travail », ce critère est très restrictif pour le BIT, car une personne qui est exclue du chômage au sens du BIT.

« Etes prêt à l'emploi ».

« Recherche effectivement un emploi ».²

Quant à la définition de l'ANPE, elle consiste à comptabiliser les demandes d'emploi en fin du Mois (DEFM). L'ANPE distingue trois catégories de demandes d'emploi :

Catégorie01 : Personnes sans emploi, immédiatement disponible à la recherche d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée.

Catégorie02 : Personnes sans emploi, immédiatement disponible, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée.

Catégorie03 : Personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier.

2-Causes du chômage :

Il existe plusieurs causes qui peuvent expliquer l'accroissance et l'augmentation des taux de chômage à travers le monde, car il s'agit d'un phénomène mondial qui touche tous les pays du monde.

¹ CAUP Jean-Yves, GARNIER Olivier, Dictionnaire d'économie et sciences sociales, édition Hatier, Paris, 2008, p :50.

²<http://www.Mouvement pour un développement humain.fr> (page consulté le 15/05/2015 a 18h :25).

En premier lieu, il faut souligner que les causes de chômage ne sont pas de même nature dans toutes les sociétés, dans ce cas il est tout à fait normal de trouver des causes différentes entre les régions ou les pays, on peut classer les causes de chômage selon leurs natures : soit sociologiques, économiques, ou techniques....etc.

2-1 : causes sociologiques :

Plusieurs fois, les entreprises se sont trouvées devant une situation dans laquelle elles offrent des emplois mais elles ne trouvent pas des preneurs pour exercer ces tâches malgré le nombre élevé des demandeurs d'emploi, généralement cette situation concerne les travaux manuels qui demandent un effort physique important et qui ne donne pas en contrepartie un bon salaire, ces travaux manuels sont devenus malheureusement des travaux dévalorisés par la société.

2-2 : causes économiques :

Les différentes crises économiques qui frappent le monde ont eu un effet négatif sur la capacité des entreprises dans la création des emplois destinés aux chômeurs, ces situations poussent les entreprises à geler les opérations d'investissements ce qui influence sur le nombre des postes d'emplois créés.

2-3 : Le progrès technique et les nouvelles technologies :

La période post-seconde guerre mondiale a connu une grande évolution technologique qui a ciblé l'amélioration des moyens de production afin d'augmenter la production, cette situation a amené à produire des machines et des instruments plus efficaces et plus rapides mais de l'autre côté elle a remplacé l'homme avec la machine ce qui provoque le chômage dit chômage technologique. Les technologies de pointe (informatique, robotique) sont souvent qualifiées comme tueuses d'emplois car, si elles créent d'autres

emplois, elles ne le font pas dans la même proposition (elle en créant moins), et offrent de nouveaux types de postes requérant des qualifications spécifiques.¹

Une autre raison tient au fait qu'il n'y a pas d'adéquation entre la formation suivie et l'emploi. Les autres explications sont inhérentes d'une l'évolution rapide de la population active qui a tendance à suivre une progression géométrique.

En fin, on ne peut pas manquer d'évoquer les causes de nature conjoncturelle, elles s'expliquent notamment par une baisse de l'investissement, par conséquent la baisse de la production, l'absence du dynamisme dans le secteur productif, qui représente le moteur incontestable dans la création de l'emploi et par la suite dans la résolution de chômage.

En Algérie, un certain nombre de causes directes et indirectes expliquent réellement le taux de chômage élevé de la population et sont réparties en cause directe et en cause indirecte.²

2-4- LES CAUSES DIRECTE :

Le problème de chômage n'est pas une fatalité pour l'Algérie, parmi les raisons qui expliquent le nombre important des chômeurs dans la population active, notons celle qui se manifestant directement sur le niveau des emplois déjà créés, nous trouvons : les fins des chantiers, les fins de contrat, les licenciements collectifs et individuels, la cessation d'activités des entreprises. Dans ce cas, les travailleurs quittant leur poste d'emploi et rentrant dans le chômage malgré eux. Accotée de ces raisons involontaires, il y a aussi le chômage volontaire c'est-à-dire les démissions.

¹<http://www.ecossimo.com/45-les-causes-du-chomage.html> (page consulté le 15/05/2015).

²ARHAB.B, « les effets sociaux de la mise en application du PAS », les cahiers du CREAD, 1999.

Les causes liées aux fins des chantiers se manifestant par l'arrêt ou la clôture d'un projet d'investissement, ce qui conduit inévitablement au départ au chômage de l'ensemble de personnel qui y travaillait.

Quant aux causes inhérentes aux fins des contrats, elle trouve leur explications dans la conclusion de contrat a durée limitée ou déterminée. A la fin de ces dits contrats, les employeurs cherchent à se débarrasser automatiquement de leurs employés.

S'agissant des licenciements collectifs et individuels, ils sont pour la plupart la conséquence du programme d'ajustement structurel (PAS) imposée par le fond monétaire international (FMI) en 1994, politique qui préconisait la fermeture des entreprises nationales défailtantes.

En dernier lieu, les démissions ou chômage volontaire qui peuvent avoir comme origine, la dégradation des conditions sociales des travailleurs au sein des entreprises.

2-5-LES CAUSES INDERECTES :

Dans cette catégorie de causes se présentent les causes structurelles et les causes conjoncturelles.

a) LES CAUSES STRUCTURELLES :

- Le manque de dynamisme de secteur productif, qu'il soit agricole ou industriel.
- Le ralentissement et même dans beaucoup de cas l'arrêt des investissements productifs, sachant que l'investissement a pour but de créer de nouveaux emplois.

b) LES CAUSES CONJONCTUELLE :

- Le chômage actuel est aussi, la conséquence d'un certain nombre de conjonctures économiques.
- Le choc pétrolier de 1986, qui a contribué à une chute des recettes d'exportations de l'Algérie et qui s'est traduit par une réduction de la capacité d'importations et par la suite une baisse de l'activité qui a eu comme conséquence majeur une incapacité d'absorption du chômage actuel.

3- LES types du chômage :

Nous pouvons distinguer entre quatre différents types de chômage¹ :

3-1 : Le chômage frictionnel : le chômage frictionnel correspond au temps nécessaire qui sépare la cessation volontaire d'une activité professionnelle et la reprise d'une autre activité professionnelle ; l'exemple de ce type de chômage concerne le chômage saisonnier, lié notamment aux activités de tourisme ou encore les activités agricoles. Il s'agit d'un chômage de plein emploi qui correspond à un fonctionnement optimal du marché du travail.

3-2 :Le chômage déguisé : le chômage déguisé désigne les situations d'emploi dans lesquelles les individus occupent des postes qui ne font pas appel à toute leurs capacités ou des emplois dans lesquels leurs productivité est faible, comme c'était le cas en Algérie par exemple, lorsque les entreprises publiques embauchent des personnes même si elles n'avaient pas vraiment besoin d'employés supplémentaires.

¹ SADDOUK Sahli, Démographie : problème de la jeunesse et l'enfance magrébine, colloque, Alger, 1991, p.428.

3-3 : Le chômage structurel : ce type de chômage provient de l'évolution de la structure de production ; durant les périodes de mutation industrielles, certains secteurs déclinent rapidement au profit de nouveaux secteurs en développement. Ces mutations peuvent provenir de l'innovation technologique.

3-4 : Le chômage conjoncturel : le chômage conjoncturel est celui qui résulte d'un ralentissement, plus ou moins durable, de l'activité économique lorsque le cycle économique connaît un ralentissement, celui-ci peut être causé de chômage, par exemple, le cas lorsque le volume de production excède la demande consommateur. Si cette situation touche non pas une seule entreprise mais un ou plusieurs secteurs d'activité, le volume de chômage peut être important.

II) Le chômage de longue durée :

1- Définition et naissance du chômage de longue durée :

La notion du chômage de longue durée est introduite en 1968 par l'O.C.D.E, qui la délimite à partir du seuil mois de chômage. Dans les années 80, le seuil passe à 12 mois. L'application de cette nouvelle catégorie affecte la signification du chômage : le chômage de longue durée ne rentre pas dans la sphère du chômage tout court. Mais sa diffusion est plus récente, et s'appuie notamment sur le lancement des politiques publiques spécialisées, qui autonomisent le chômage de longue durée par rapport au chômage. En ce sens même si le chômage de longue durée est souvent considéré comme une catégorie identifiant une population spécifique, il est en fait, une convention administrative, une catégorie à visée pratique.

Selon la définition de l'I.N.S.E.E, un chômeur de longue durée est un actif au chômage depuis plus d'un an. A partir de vingt-quatre mois, on parle de chômage de très longue durée.

L'application de cette nouvelle catégorie affecte la signification du chômage : désigner des individus durablement privés d'emploi comme chômeurs de longue durée, c'est les situer dans la sphère productive, tout en les assignant à une position périphérique, puisque distincte du chômage tout court, de courtes durées.

Le chômage de longue durée redessine les contours du chômage au sens moderne de privation temporaire, et involontaire, d'emploi. Mais cet aménagement demeure marginal puisqu'il se traduit par l'autonomisation relative d'une catégorie nouvelle, dont les rapports avec celle de chômage sont, partants, ambigus et flous. D'autre catégorie ont émergé aux frontières du marché du travail.

2- les phases du chômage de longue durée :

Le chômage est considéré comme toute autre situation de perte de gain. Il conduit l'individu à faire face à cette situation et à affronter le changement et à transformer ses représentations du monde. Pour ce faire, le chômeur passe par des phases bien successives qui sont comme suite :

A. La première phase :

Elle correspond à la phase de perte d'emploi et d'entrée en chômage. Le chômeur subit un choc vis-à-vis de son entrée au chômage dont il ne développe pas de réaction immédiate, quelle que soit son ampleur. Ce dernier refuse la réalité de sa perte d'emploi puis s'efforce par la suite de maintenir la réalité comme si elle ne s'était pas produite.

B. La deuxième phase :

C'est une phase de la prise de conscience de la rupture. L'acceptation de la rupture s'accompagne par un pessimisme dépressif. La vie du chômeur, est défini par la dépression, il s'installe dans le chômage et suit le rythme de vie

d'un statut de chômeur. L'individu est abattu, il ne témoigne aucune réaction face à sa situation et n'a aucune capacité d'action. Du fait, il se laisse aller avec un sentiment de culpabilité qui le domine.

C. La troisième phase :

Cette phase correspond à la réappropriation subjective de la perte. Les chômeurs reprennent conscience des changements de leur situation dont ils essaient de leur procurer un sens en réaménageant leurs attitudes et comportements. Ils sont notamment dans une phase où ils s'apprêtent à l'installation dans le chômage tout en intériorisant de nouveaux cadres de référence. Ces derniers supposent une nouvelle interprétation du monde et de leur place dans la société.¹

3-Les lacunes et les problèmes du chômage de longue durée :

Avec la prolongation de la durée du chômage, une probabilité d'insertion s'avère très faible et leur droit est en mesure de disparaître. Ces difficultés d'insertion sont remis en cause par des facteurs différents ; tels que le comportement des demandeurs d'emploi eux-mêmes qui se marquent au premier rang par les caractéristiques suivantes :

- Découragement des chômeurs.
- La dégradation des capacités et des aptitudes professionnelles.
- L'interprétation et la vision négative vis-à-vis des politiques d'emploi.

Les critères de sélection de cette catégorie de chômeurs se tiennent: étant classé comme un indicateur négatif d'aptitudes et de qualifications professionnelles.

La principale composante est fournie pour ceux qui sont dits « âgés », catégorie dont les frontières s'élargissent avec l'avancement de l'âge de la retraite et la

¹DEMAZIERE Didier, la sociologie du chômage, édition la Découverte, Paris, p.94.

multiplication des dispositifs de cessions d'activités.¹ Les chômeurs de longue durée sont confrontés à des difficultés particulières (troubles comportementaux et psychologique, dégradations des conditions de vie, etc.) et les mesures de cette catégorie ancienne sont complexes s'appuyant sur des procédures clairement codifiées, dont une incertitude et une possibilité que ces conventions permettent une bonne appréhension.²

III) Evolution de chômage en Algérie, caractéristiques et effets :

1-Evolution de chômage en Algérie :

L'équilibre du marché de travail en ce qui concerne l'offre et la demande d'emploi représente une préoccupation urgente ou un défi majeur pour les responsables de chaque pays, car l'importance et la nécessité de répondre aux demandes de d'emploi ou bien la capacité d'absorber la force de travail fournie par les gens chercheurs d'emploi est confédérée comme clé dans les mains des acteurs économiques, une clé indispensable dans la régulation du marché de travail. La faiblesse de processus de créations des nouveaux postes d'emploi stable et additionnel en Algérie ; liée aux plusieurs facteurs telle que la crise de la chute de prix de pétrole à la fin des années 80, la crise sécuritaire des années 90, est devenue une préoccupation majeur pour les autorités Algériennes.

En Algérie la lutte contre le chômage est commencé dès la période poste indépendance qui a connu une forte abondons des entreprises et usines dirigées par les français, ce qui a explosé le chômage en Algérie ; sachant que le chômage a était déjà massif dans les rangs des Algériens, ce qui a poussé l'ALGERIE à faire des recrutements massif sans tenir compte de la demande réelle de l'emploi.³

¹GREFFE Xavier, autre, Encyclopédie économique, Edition Economica, Paris, 1990, p873

²DEMAZIERE Didier, op.cit., p 05.

³TAHARI Khaled, l'entreprise publique en Algérie : logique économique et logique de l'emploi face au développement, Université d'Oran, p, 198.

Pour bien comprendre le phénomène de chômage en Algérie, on va essayer de l'expliquer à travers des périodes bien précises afin de bien comprendre ce phénomène, mais avant de commencer l'analyse il faut rappeler que l'Algérie a adopté le socialisme comme model ou system économique, dans ce cas il est nécessaire de dire que l'économie Algérienne était une économie dirigée et que la propriété des moyens de production revienne à l'Etat, veut dire que tout le marché du travail est contrôlé par les services Etatiques, cette situation va nous produire un secteur privé très fragile incapable de répondre aux défis économiques, ce qui va aggraver la situation et augmenter les taux de chômage. Pour consolider notre recherche avec des critères scientifiques on a choisi l'utilisation des données d'office national des statistiques.

1-1 : La période avant le plan d'ajustement structurel :

•Entre 1966-1986 :

Tableau N 01 : Evolution de chômage en Algérie entre 1966 et 1986.

Années	1966	1979	1982	1983	1984	1985	1986
Chômage en %	32,9	22	16,3	13,1	8,7	9,7	10,7

Source : ONS

Les chiffres de ce tableau nous indiquent que cette période connaît une baisse des taux de chômage et une augmentation des taux d'emploi, depuis 1966 on peut remarquer le recul des taux de chômage de (32,9%) à (22%) en 1979, c'est une période marquée par une politique d'investissement publique lancée par le président HAOURI BOUMEDIAN .La période post BOUMEDIAN a connu aussi une continuation de baisse des taux de chômage de (16,3%) en 1982 à (8,7%) en 1984.

A partir de l'année 1985 on remarque une augmentation de taux de chômage (9,7%) en 1985 a (10,7%) en 1986 ici il faut dire que l'économie algérienne a commencé de subir les influences de la chute des prix du pétrole sachant que l'économie algérienne est une économie rentière basée sur l'exportation des hydrocarbures.

Cette période difficile a poussé le gouvernement algérien à lancer des réformes politiques, accompagnées par des réformes économiques pour relancer l'économie et pour récupérer de postes de travail perdus.

•Entre 1987-1997 :

Tableau N 2 : Evolution de taux de chômage en Algérie entre 1987 et 1993.

Années	1987	1989	1990	1991	1992	1993
Chômage en %	21,4	18,1	19,7	21,2	23,8	23,2

Source : O N S

Les données de ce tableau montrent les taux de chômage à partir de l'année 87, le taux de chômage a connu un accroissement brutal et n'a pas cessé d'augmenter. En effet, il atteint un pourcentage de (21,4%) en 1987, et il a dépassé le (23,8%) en 1992. Cette augmentation des taux de chômage est la conséquence de la crise pétrolière de 1986.

Le niveau de chômage s'aggravait à partir des années 90, puisque non seulement l'économie ne crée plus des poste d'emploi à cause des difficultés financières, mais le plus grave c'est que ces entreprises n'arrivent plus à assurer les postes de travail existant déjà, c'est à partir de cette période que les entreprises procèdent à des licenciements à cause des réformes économiques adoptées par l'Algérie, c'est une forme de chômage involontaire.

Un autre élément marque cette période et qui est la fin de l'emploi permanent par la loi de 1990 qui a fixé les nouvelles formes de rémunérations, abrège le statut général des travailleurs et introduit le contrat à durée déterminée.

1-2-La période après le plan d'ajustement structurel :

Comme conséquence de la crise pétrolière des années quatre-vingt et tous les conséquences subit par l'économie Algérienne (licenciement des travailleurs, dégradation de pouvoir d'achat des familles Algériennes...) l'Algérie se retrouvait obligée d'appliquer les réformes du plan d'ajustement structurel imposé par le fonds monétaire international (FMI) après l'incapacité de paiement des dettes cumulées.

•Entre les 1994-1998 :

Tableau N 03 :l'évolution de taux de chômage en Algérie entre 1994 et1998.

Années	1994	1995	1996	1997	1998
Chômage en %	24 ,4	28,1	28,3	29,5	28

Source : O N S

Les chiffres de ce tableau nous donnent une image sur ce qui s'est passé dans cette période, notamment après l'application de plan d'ajustement structurel, cette époque a connu une grande hausse des taux de chômage .S'est passé de 24,4% en 1994 à 28% en 1998.

•Entre 1999-2005 :

Tableau N 04 : l'évolution de taux de chômage en Algérie entre 1999 et 2005.

Années	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Chômage en %	30	29	27	25,9	23,7	17,7

Source : O N S

Les chiffres de ce tableau indiquent qu'il y a une grande évolution du phénomène de chômage durant cette période, on constate alors une baisse de (30%) en 1999 à (15,3) en 2005. Cette baisse de taux de chômage renvoie essentiellement aux prix de pétrole élevé dans le marché mondial, et c'est ça qui a permis à l'Etat de relancer plusieurs chantiers afin d'absorber le chômage.

•Entre 2005 -2014

Tableau N 05 : l'Evolution de taux de chômage en Algérie entre 2005 et 2014.

Années	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Chômage en %	15,3	12,3	13,8	11,3	10,2	10	9,8	9,7	9,3	9

Source : O N S

Dans cette période entre 2006 et 2014, les chiffres indiquent que le taux de chômage a continué sa baisse avec la continuité des chantiers et les différentes politiques de l'emploi lancées par l'Etat.

- **Entre 2005 et 2007** : est marqué par la création de 3 198 000 emplois équivalents à une moyenne annuelle de 399 750 postes, la baisse du taux

de chômage trouve ses explications dans la mise en application d'un programme complémentaire de soutien à la croissance économique (2005-2009), auquel sont venus s'ajouter les programmes spéciaux des hauts plateaux et du sud, le programme des travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre, le nombre d'emploi créés est de 2934 en 2006 et 2913 en 2007. Le lancement de 2933 chantiers, période qui s'est aussi traduit par une amélioration du niveau d'investissement privé et étranger.

Encouragement de l'entrepreneuriat et le financement des dispositifs de création d'activités a connu une évolution durant cette période, en termes de résultats dans le cadre des dispositifs de création d'activités (ENSEJ,CNAC),le bilan de la période 1999-2007 fait ressortir le financement de 94000 projets de micro entreprise ayant généré près de 260.000 emplois.

- **Entre 2008-2011** : la baisse de taux de chômage durant cette période s'explique par le lancement du gouvernement d'un nouveau mécanisme intitulé le dispositif de l'ANEM qui l'aide à l'insertion professionnelle des jeunes , qui a comme objectif de favoriser l'insertion professionnelle jeunes primo-demandeurs d'emploi .En 2010 environ 277618 jeunes primo –demandeurs d'emploi ont été placés auprès d'entreprises et autre institutions au titre de DAIP dont près de 50% sont universitaires , le placement de 110000 primo-demandeurs dans le cadre de CID :70.0000 sont des universitaires et 40.000 TS et 200.000 CIP.
- **Entre 2012 -2014** : cette période n'a pas marqué d'un autre caractère, le taux de chômage a commencé de stabiliser au pourcentage de 9,7% en 2012 et 9% en 2014, les différents dispositifs d'aide à l'emploi sont engagés à appliquer les plans de gouvernement concernant la création des emplois destinés aux jeunes.

2 : Les caractéristiques de chômage en Algérie :

L'évolution de chômage en Algérie a fait apparaître quelques caractéristiques qui peuvent être résumé par :

2-1 Le chômage des jeunes :

Ce qu'on peut porter comme remarque sur le chômage en Algérie c'est le taux élevé de chômage des jeunes par rapport aux autres catégories de la population active en Algérie, le taux de chômage des jeunes (16-24ans) atteint 21,5% soit près de jeune actif occupé sur cinq. Le programme Emploi des Jeunes (PEJ), adopté en 1987, devait contribuer à réduire du travail, dans cette démarche que l'Etat Algérien à s'engager afin de réduire l'écart entre les taux de chômage de différentes catégories sachons que le taux de chômage des jeunes est de 24,8% en 2013, ce pourcentage n'a pas beaucoup changé en 2014 avec 25,2%, il est clair que le taux de chômage des jeunes en Algérie n'a pas été réduit malgré tous les efforts de l'Etat, ou au moins d'une façon suffisante, il est passé de 21,5% en 2010 à 22,4% en 2011 puis à 27,5 en 2012 afin qu'il connaît une baisse à 24,8 en 2013 puis en 2014 le taux de chômage repart à la hausse avec un pourcentage 25,2 %.

En comparant le chômage des jeunes par rapport aux pays de la région dont le taux de chômage des jeunes au niveau mondial était le 12% en 2008. L'Algérie a occupé la seconde place (24%) après le Maroc (18) devant la Tunisie (31%)¹ qui atteignait le taux alarmant.

¹BAD, Chômage des jeunes au Maghreb: qualité contre quantité de la formation? Atelier de l'emploi du 7 février 2012, in, <http://www.manpowergroup.fr/diplôme/> (page consulté le 13/03/2015 à 15 :42).

Tableau N° 06 : l'évolution des taux de chômage des jeunes en Algérie entre 2010 et 2014 :

Années	2010	2011	2012	2013	2014
Jeunes (16-24)	21,5	22,4	27 ,5	24,8	25,2

Source : O N S

Comme on peut ajouter quelques caractéristiques de chômage en Algérie :

- 2/3 des chômeurs sont des primo demandeurs d'emploi, c'est-à-dire sans aucune expérience professionnelle, ils ont jamais exercé un travail en terme d'emploi.
- Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieurs tend à progresser.
- Les non qualifiés sont principalement touchés (près de 1 million des chômeurs s'accroît et près de 37% des chômeurs qui ne sont dotés d'aucune qualification).
- La tendance du chômage de longue durée qui s'aggrave dont cumulent des difficultés et la recherche d'emploi qui prend des mois.
- 1/3 des chômeurs de réinsertion sont nés par la perte de leurs emplois au cours de dernières années.

3: Les effets de chômage :

Selon le Bureau International de Travail le chômage a des effets économiques, sociaux et psychologiques¹.

A) Les effets économiques :

- La démobilisation et la déresponsabilisation qui ont des effets non seulement à l'intérieur de l'économie, mais aboutissent à créer ou à aggraver un phénomène qui est devenu une réalité en Algérie, nous mettons l'accent ici sur la fuite des cerveaux.
- Le non ou la faible utilisation de la ressources humaine, ce qui est considéré la ressource génératrice des ressources.

B) Les effets sociaux et psychologiques :

- La détérioration du niveau de vie de catégories sociales touchées par le phénomène de chômage, en ajoutant de cela l'apparition de quelques phénomènes qui caractérisent l'activité des ménages en Algérie : pauvreté, suicide, pression.
- En absence de revenu stable, la personne concernée vit dans une situation d'infériorité et de marginalisation et bien vite d'exclusion.

Synthèse :

L'ensemble de ce chapitre nous donne une idée sur la réalité de chômage dans le monde, une réalité qui montre le chômage comme un problème dont souffrent toutes les sociétés de monde et l'Algérie ne s'échappe pas à cette règle, ce qui

¹<http://www.mouvement pour un développement humain.fr/quelles-sont-les-causes-et-consequence-de-chomage.html> (page consulté le 15/05/2015 à 18h :40).

rend urgent l'étudier sociologiquement afin de comprendre ses causes et ses caractéristiques.

On a constaté aussi que le phénomène du chômage en Algérie touche beaucoup plus la catégorie des jeunes avec un taux de chômage qui dépasse le 24% en 2014, un taux de chômage alarmant qui nécessite un plan de travail urgent pour trouver des solutions.

Chapitre III

Travail précaire et
politique d'emploi en
Algérie

Préambule :

Après avoir parlé sur le chômage en Algérie, on va essayer dans ce chapitre, de présenter les différents dispositifs d'emploi mis en place par le pouvoir public algérien pour lutter contre le chômage et permettre la création de poste d'emploi.

Le deuxième élément de ce chapitre a fait l'objet de présentation le dispositif de l'ANEM. En dernier lieu on exposera les effets du travail précaire sur le travailleur.

I-Les dispositifs d'emploi en Algérie

L'emploi et la recherche des moyens efficaces pour lutter contre le chômage afin de répondre aux demandes d'emploi fournies par la population active représentent l'une des préoccupations majeures de gouvernement Algérien. L'Algérie a choisi ou adopté des stratégies de lutte contre le chômage de l'indépendance, la crise des années quatre-vingts a poussé l'Algérie à créer plusieurs dispositifs de création d'emploi et d'insertion professionnelle des chômeurs sur tout le territoire national. La majorité de ses dispositifs sont destinés aux jeunes chômeurs, du fait qu'ils sont la catégorie la plus touchée par ce phénomène dans notre pays.

2-1- Caisse nationale d'assurance chômage (C N A C) :

La caisse nationale d'assurance chômage a été créé le 06/07/1994 correspond au décret exécutif N 94 -188 portant statut de la CNAC.

Le décret exécutif N 94-1988 institue l'assurance chômage en faveur des salariés susceptible de perdre de façon involontaire et pour des raisons économiques leur emploi. Elle gère le régime d'assurance-chômage mis en place en mai de la même année.

A côté du versement des indemnités, la CNAC a mis en place des mesures d'aide à la recherche d'emploi et à la reconversion. Depuis l'avènement du dispositif, environ 200 000 anciens salariés ont bénéficié d'une indemnité d'assurance chômage pendant une durée moyenne de 23 mois.

Depuis 2004 la CNAC est chargée de la mise en œuvre d'un dispositif de soutien à la création d'activités pour chômeurs âgés de 35 à 50 ans (âge a baissé à 30 ans à partir de 2010). Depuis sa création la CNAC en 1994, en tant qu'institution publique de sécurité a engagé pour rendre les effets sociaux consécutifs aux licenciements massifs des travailleurs salariés de secteur économique décidé en application du plan d'ajustement structurel(PAS) moins grave sur la situation socio-économique de ces salariés, la CNAC a connu différents étapes dans son parcours, caractérisée à chaque fois par la prise en charge de missions nouvelles qui leur sont confiées par les pouvoirs publics.¹

2-2 : Agence de développement social :

L'agence de développement social (ADS) est une institution à caractère spécifique, créée en 1996 par décret exécutif n 96/232 du 29 juin 1996, l'Agence de développement social(ADS) est venue renforcer le dispositif institutionnel mis en place par l'Etat en matière d'intervention sociale, afin d'atténuer les retombées économiques et sociales engendrées par la mise en œuvre du plan d'ajustement structurel durant la décennie 1990, depuis 2008 l'ADS est sous la tutelle du Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme (décret présidentiel N 08-09 du 27 Janvier 2008).

Le suivi opérationnel de l'ensemble des activités de l'agence est exercé par le ministre chargé de l'emploi et de la protection social, l'ADS a des missions et rôle différent de celle de la CNAC, elle est pour mission de recherche, acquérir et recueillir toutes les aides financiers ,que soit de caractère

¹<http://www.cnac.dz>,(Le 21 /03/2015 à 16H33).

national ou étranger, international ou multilatéral nécessaire à l'accomplissement de son objet social¹, elle a pour objet de sélectionner, de choisir et de financer totalement ou en partie, par voie de subvention ou tout autre moyen adéquat afin de développer les micro-entreprises sachant que les experts économiques disent que l'Algérie a besoin de deux millions de petites entreprises pour absorber le chômage.

2-3 : L'agence Nationale de Soutien à l'Emploi des jeunes (L'ENSEJ) :

Créée en 1996, l'ENSEJ est une institution publique chargée de l'encouragement, du soutien et de l'accompagnement des jeunes chômeurs porteurs d'idée de projet de création d'entreprise.

Depuis la mise en œuvre du dispositif jusqu'à Décembre 2014 a financé des centaines de milliers de micro-entreprises dans 783 activités différentes, tout cela fait de l'ENSEJ un acteur incontournable dans la création d'emploi répondant ainsi aux aspirations de la société dans le développement de l'économie nationale.

Présent sur l'ensemble du territoire national avec un réseau de 51 antennes et 165 annexes dont 47 chefs-lieux de wilayas, l'ENSEJ assure à tous ses promoteurs à travers 789 accompagnateurs ; conseils, formation et un suivi adaptés à leurs besoins pour assurer la pérennité de leurs micro-entreprises.²

¹<http://ww.ADS.dz>, le (21/03/2015 à 18H05).

²<http://www.ensej.dz>, le (23/03/2015 à 18H30).

Tableau N° 07 : Evolution de nombre d'entreprises et emplois créés par l'ANSEJ

Années	1997-2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Projets financés	86380	10634	20848	22641	42832	65812	43039	59679
Emplois crée	243308	31418	57812	60132	92682	129203	96233	113417

Source : statistique d'ANSEJ

II- Le dispositif de l'Agence National de l'Emploi (ANEM)

L'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) est un établissement public à caractère administratif institué par le décret exécutif n° 90-259 du 8 septembre 1990, modifier et complétant l'ordonnance de 17 juin 1971 portant organisation de l'Office Nationale de la Main-d'œuvre (ONAMO) et changement la dénomination de cet établissement. A la fin de l'année 2004, une loi relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi est promulguée en Algérie. Elle est instituée par décret exécutif n° 06-77 du 18 février 2006 fixant les missions, l'organisation et le fonctionnement de l'A.N.E.M.

1) Missions et objectifs de l'ANEM :

L'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) a pour mission :

D'organiser et d'assurer la connaissance de la situation et l'évolution du marché national de l'emploi et de la main d'œuvre et de garantir à tout demandeur et à toute entreprise un service de recrutement efficace et personnalisé¹.

¹Recherche des mécanismes de suivi et de mise en œuvre d'un programme d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur : Colloque international sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des diplômés2010, Guelma Alger, 2010.

Selon le texte officiel¹, l'ANEM est chargée de :

- Mettre en place un système d'information permettant de renseigner de manière précise régulière et fiable sur les fluctuations du marché de l'emploi et de la main d'œuvre.
- Procéder à toute analyse et expertise en matière d'emploi et de main d'œuvre.
- Entreprendre toutes études et enquêtes à l'accomplissement de sa mission.
- Développer et normalisé les instruments et outils permettant le développement de la fonction observation du marché de l'emploi.
- Recueillir, approcher, réunir et en mettre en relation l'offre et la demande de travail et à ce titre elle est chargée :
- D'assurer l'accueil, l'information, l'orientation et le placement des demandeurs d'emploi.
- Organiser la compensation des offres et des demandes d'emploi au niveau national régional et local.
- Orienter et informer les chômeurs.
- Favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi.
- Influence sur l'activité des services de l'emploi.

A ce titre l'ANEM a pour objectif :

D'assurer une mise en marche maximale des candidatures des demandeurs et maximiser la réussite des démarches de recrutement des entreprises et de les épauler efficacement dans le recrutement de candidates et de candidats

¹Le décrit exécutif n°90-259 du 8 septembre 1990.

2-Le contrat d'insertion :

2-1-Les types de contrat :

L'insertion des catégories des demandeurs d'emploi cité à l'article 3 de ce dispositif, donne lieu à l'établissement de contrats d'insertion entre les services relevant de l'administration chargé de l'emploi de l'employeur ou l'organisme formateur et le bénéficiaire. Les contrats d'insertion prennent la forme de¹ :

- **Le contrat d'insertion des jeunes diplômés (CID) :**

Pour la première catégorie, concerne les jeunes primo-demandeurs d'emplois diplômés de l'enseignement supérieur et aux techniciens supérieurs issus des centres de formation professionnelle (INSFP). Les bénéficiaires de ce contrat sont placés auprès des entreprises publiques et privées et des institutions et des administrations publiques.

- **Le contrat d'insertion professionnelle (CIP) :**

C'est la deuxième catégorie, c'est-à-dire les jeunes sortant de l'enseignement secondaire ou des centres de formation professionnelle (CFPA) et ayant obtenu un certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Les bénéficiaires de ce contrat sont placés auprès des entreprises publiques et privées et des institutions et des administrations publiques.

- **Le contrat de formation d'insertion (CFI) :**

C'est la troisième catégorie, destiné aux demandeurs d'emploi sans formation, ni qualification. Les bénéficiaires de ce contrat sont placés auprès des entreprises publiques et privées.

¹ Décret exécutif n°06-77 de 18 février 2006, article n° :04. Journal officiel N°22 p16.

2-2-La durée de contrat d'insertion :

La durée du contrat d'insertion est fixée comme suit¹ :

- Une année renouvelable dans le secteur économique.
- Trois années renouvelables dans les établissements et organismes publics à la gestion spécifique.
- Une année non renouvelable pour les formations auprès de maître artisans.

3- Le rôle des dispositifs d'insertion des jeunes :

Le dispositif vise à :

- a- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs d'emploi.
- b- Encourager toutes formes d'action et tendant à promouvoir l'emploi des jeunes, à travers notamment des programmes de formation emploi et de recrutement.

4-La condition d'accès à ce dispositif :

L'article 13^{de} décret exécution n°08-124 du 09 rabieAthani1429 correspond au 15 avril 2008 fixant les attributions du ministre du travail de l'Emploi et de sécurité Sociale stipule que, pour bénéficier des contrats d'insertion prévus dans le cadre du dispositif, les primo-demandeurs d'emploi doivent être².

a- De nationalité algérienne.

b- Agés de 18 à 35 ans.

¹Décret exécutif n°11-105 de 06 Mars 2011, complétant le décret exécutif n°08-126 du avril 2008, article n° :06. De journal Officiel de la république Algérien N°14, Mars, 2011, p16.

² Décret exécutif n°08-de 124 de 185, avril 2008, article n° :13. journal office de la république Algérienne N°22 p16.

c- Justifier de leur situation vis-à-vis du service national.

d- Fournir les titres et diplômes et les justificatifs du niveau d'insertion, de qualification et d'acquis professionnels.

e- Inscrits comme demandeur d'emploi auprès de l'agence locale de l'emploi de leur lieu de résidence.

5- Les catégories concernées :

Le dispositif est destiné à trois catégories de primo-demandeurs d'emploi. Décret exécutif n°06-77 de 18 février 2006, Article n°03 dans le journal officiel de la république Algérienne N°22 p16

1ère catégorie : les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs issus des établissements nationaux de formation professionnelles.

2ème catégorie : les jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale et les centres de formation professionnelle, ou ayant suivi un stage d'apprentissage.

3ème catégorie : les jeunes sans formation ni qualification l'exemple.

Remarque :

Dans les articles 9, 10, 11, 16 de (DAIP) les insérés sont tenus à :

- Les jeunes insérés dans le cadre du dispositif s'engagent à achever la période d'insertion fixée dans le contrat y afférent. Ils ne peuvent prétendre au bénéfice d'un nouveau contrat d'insertion, que dans le cas où la rupture de contrat est due à motif justifiés indépendants de leur volonté.
- Les jeunes insérés dans le cadre du dispositif sont tenus de respecter le règlement intérieur de l'organisme d'accueil.

- Les bénéficiaires d'un contrat d'insertion ne peuvent faire l'objet d'une rupture de contrat sans motif justifié.
- La rupture de contrat d'insertion entraîne la suspension de versement de la rémunération ou la bourse.
- Toutes ruptures de contrat non justifier par l'employeur entraîne la perte de son éligibilité ou dispositifs.

6-La rémunération dans le cadre de dispositif :

Les bénéficiaires des contrats d'insertion des diplômés et insertion professionnel, perçoivent une rémunération mensuelle fixé par référence au traitement de base des catégories et des indices prévus par le décret présidentiel n°07-304 du 17 Ramadhan 1428 correspondant au 29 septembre 2007,

Bénéficient d'une rémunération comme suit¹ :

- 55% de la catégorie 11, indice 498 pour les diplômés de l'enseignement supérieur.
- 50% de la catégorie 10, indice 453 pour les techniciens supérieurs.
- 36% de la catégorie 8, indice 379 dans les administrations et les collections locales.
- 47% de la catégorie 8, indice 379 dans les entreprises économiques ou privées.

Les jeunes insérés dans le cadre des contrats formation insertion bénéficient² :

D'une bourse mensuelle de 4000 DA, lorsqu'ils sont placés en stage de formation auprès de maitre artisan.

¹ Décret exécutif n°07-304 de 29 septembre 2007, complètement le décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008, article n° :16 et 17 du journal Officiel de la république Algérienne N°14, Mars, 2011, p16.

² Décret exécutif n°07-304 de 29 septembre 2007, complètement le décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008, article n° :18 du journal Officiel de la république Algérienne N°14, Mars, 2011, p16.

Les jeunes insérés dans le cadre des contrats d'insertion des diplômés et des contrats d'insertion professionnelle et les jeunes placés en formation, auprès des maîtres artisans bénéficient des prestations d'assurances sociales en matière de maladie, de maternité, d'accident du travail et de maladie professionnelle conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

III) La précarité au travail :

Même si le terme de travail précaire revient de plus en plus souvent au niveau international, sa définition reste un peu vague et pas claire et ça revient aux caractéristiques de chaque pays (modèle économiques, modèle de rémunération...etc.), dans ce cas il est important de rappeler que les employeurs cherchent toujours à augmenter leur profits, et avec la mondialisation et le système de capitalisme on peut remarquer l'apparition et la montée de ce type de travail.

1 : Définition du travail précaire :

Selon la Fédération Européenne de Métallurgie (FEM) :« Le travail précaire est un terme utilisé pour décrire l'emploi non conventionnel qui est mal rémunéré, dépourvu de sécurité, de protection et qui ne permet pas à un ménage de vivre»¹

Le travail précaire est habituellement défini par l'incertitude sur la durée de l'emploi, l'éventualité d'employeurs multiples ou d'une relation de travail déguisée ou ambiguë, l'absence d'accès à la protection sociale et aux avantages habituellement associés à l'emploi, une rémunération faible, et des obstacles juridiques et pratiques considérables pour adhérer à un syndicat et négocier collectivement.

¹ ANNA Jeannette et ANDREAS Bodmer, politiques et réglementations visant à lutter contre l'emploi précaire, colloque, Genève, 2001, p 6.

2 : Comment qualifier un travail comme travail précaire ? :

Le travail précaire se caractérise également par l'insuffisance, voir l'absence total de droits syndicaux. L'accès au droit à la négociation collective et le flou juridique représente un défi législatif important tant pour les travailleurs que pour les syndicats, le colloque d'ACTRAV a tenté de limiter la portée à quelques catégories permettant d'englober la majorité des travailleurs qui sont le plus touchés par le travail précaire, il se concentre sur deux catégories de dispositifs contractuels caractérisés quatre conditions de travail précaire :

✓ Dispositifs contractuels :

- a) La durée limitée du contrat (à durée déterminée, à court terme, temporaire, saisonnier, journalier, ou travail occasionnel)
- b) La nature de la relation de travail (triangulaire ou déguisée, faux emploi indépendant, sous-traitance et agence d'intérim)

✓ Les conditions précaires :

- a) Les bas salaires
- b) Le faible niveau de protection par rapport au licenciement
- c) Le manque d'accès à la protection sociale et aux prestations habituellement associées à l'emploi conventionnel à temps plein
- d) L'impossibilité ou les possibilités limitées pour les travailleurs d'exercer leurs droits au travail¹

¹ ANNA Jeannette et ANDREAS Bodemier, opcit, p 7.

3 : Les effets de travail précaire sur le travailleur :

Le travail précaire influence sur le travailleur d'une façon négative, cette influence touche également tous les côtés de vie, soit de ce que concerne le côté financier ou bien de côté psychologique¹.

- **Un niveau de vie instable :**

Un des principaux risques associé à la précarité concerne la dégradation du niveau de vie sachant que la plupart des travailleurs de ce genre de travail est de la classe moyenne ce que veut dire que leur revenue est généralement faible sur une courte et même sur une longue durée ,cette situation pousse le travailleur à minimiser ses dépenses ce que va lui interdire de l'accès à la consommation.²

- **Souffrance social et psychique :**

Avant de parler de la souffrance sociale et psychique qui touche le travailleur précaire, il faut dire que la souffrance s'est imposée à la cour des années 1990 comme un concept majeur dans l'analyse des processus subjectifs de précarisation³ et ça suite à une vision qui vue la précarité comme un phénomène négatif associée d'une part, à un mal être global dans la société, d'autre part, à un vécu douloureux des individus.

Le travailleur précaire souffre de non reconnaissance de la part de la société, à cause de son travail non instable qui produit un revenu inférieure, la vision de la société envers lui reste toujours une vision qui manque de son statut social, bien sûr ici il faut toujours rappeler que les sociétés de XXI siècle sont basées sur la rentabilité économique, alors cette situation met le travailleur précaire dans des cas où il se trouve isolé de son environnement.

¹ ANNA Jeannette et ANDERAS Bodemier, opcit.p 7.

² MARYSE Bresson, sociologie de la précarité, Armand Colin Editeur, Paris, 2010, p 45.

³ ANNA Jeannette et ANDEREAS Bodemier ,opcit ; p 99.

Le travailleur précaire souffre d'une angoisse et inquiétude sur son avenir, le travail précaire prive les gens de la stabilité pour prendre des décisions à long terme et planifier leur vie. Les travailleurs temporaires en particulier sont dans l'incapacité de prévoir de se marier, d'avoir des enfants, ou d'acheter une maison.

4- les différentes approches de la précarité de l'emploi :

Il est malaisé de proposer une lecture comparative des phénomènes de précarité de l'emploi dans le monde. En effet, contrairement à d'autres thématiques sociales, tels la retraite, la santé, voire le chômage, le concept de précarité de l'emploi est loin de constituer, d'un pays à l'autre, une catégorie homogène. Le qualificatif même de précarité n'a pas toujours d'existence ni même d'équivalent ailleurs.

La précarité de l'emploi se définit avant tout en référence à la nature du contrat de travail et, secondairement, au contenu même du travail. Même si l'émergence du concept de précarité est antérieure à la crise de l'emploi du milieu des années 1970, il n'en demeure pas moins que c'est depuis cette période que la question refait surface dans le débat social. Dès les premiers effets de la crise, la volonté d'assouplir le code du travail pour répondre aux besoins supposés de flexibilité des entreprises s'est traduite par l'essor de ce que l'on a longtemps qualifié de « nouvelles formes d'emploi ». Au modèle de l'emploi standard est venue s'ajouter une palette d'emplois qui ne sont pas encore désignés à la fin des années 1970 comme des emplois précaires mais comme des « emplois atypique », signifiant par là même qu'ils restent cantonnés à un segment particulier du salariat, dont la figure dominante reste le salarié à temps plein et à durée indéterminée.¹

¹CAROLE TUCHSZIRER, « les différentes approches de la précarité de l'emploi dans le monde », in revue l'IREES, N°97, Europ, 2005, p 23.

C'est à partir du début des années 1980 que l'adjectif « précaire » est utilisé pour caractériser la nature instable et discontinue des emplois s'écartant de la norme classique sur laquelle était calé le système de protection sociale des chômeurs. En effet, alors qu'apparaissent les premiers signes de nouveaux risques sociaux liés au développement les instables, le régime d'assurance-chômage, loin de les couvrir, va au contraire voir son champ d'action se rétracter sur la norme d'emploi classique issue de la période fordiste. Au cours de cette décennie, la précarité de l'emploi semble également faire écho à des questions plus anciennes renvoyant à la pauvreté dans la sphère familiale. Apparaît ainsi la figure du « travailleur pauvre » qui malgré l'obtention d'un contrat stable vit au-dessous du seuil de pauvreté et se voit même parfois contraint de recourir aux minima sociaux pour compléter le revenu de son travail.¹

Ce travailleur pauvre est la synthèse de réalités sociales auparavant distinctes puisque l'on peut être pauvre et précaire tout en travaillant.

C'est peut-être ce rapprochement dans les figures de la précarité qui a conduit certains sociologues à intégrer dans le champ de la précarité de l'emploi des thématiques renvoyant plus directement au monde du salariat. C'est ce à quoi s'est employé Serge Paugam (2002) dans son ouvrage « le salarié de la précarité ». Paugam s'attache ainsi à élargir les contours du concept de précarité de l'emploi en intégrant à l'analyse les conditions de travail et d'intégration des salariés dans l'entreprise. Cette posture correspond assez bien à ce qui semble caractériser la période actuelle pour laquelle de nombreux auteurs s'accordent à reconnaître qu'à travers la précarité c'est la société dans son ensemble qui pourrait être déstabilisée. Pour Robert Castel, « nous sommes dans une période où par les marges commencent à s'institutionnaliser ces

¹CAROLE TUCHSZIRER, Opcit, p24.

nouvelles formes d'activité (CDD, temps partiel, intérim, emploi aidés) qui redéfinissent ce que signifie être employé.

CAROLE TUCHSZIRER note que « Si ce processus prenait de l'ampleur, nous irions vers une sortie de la société salariale ». Sur le plan sémantique, on notera d'ailleurs qu'un nouveau terme a fait son apparition, notamment dans la presse. La précarité, notion apparue dans les journaux lors de la mobilisation sociale des chercheurs en 2004, semble désigner une nouvelle forme de relation de travail qui pourrait signifier, comme le craint Robert. Castel (2003), l'émiettement de la condition salariale.¹

Synthèse :

La lutte contre le chômage a souvent été considérée comme la préoccupation majeure des gouvernements Algériens, trouver une solution pour ce phénomène n'est pas une chose facile dans une société qui évolue d'une façon très rapide ce qui a créé un déséquilibre entre l'offre et la demande de travail.

L'Algérie a engagé dans un processus de création des emplois, elle a adopté plusieurs dispositifs d'insertion des demandeurs d'emplois dans le marché de travail, parmi ces dispositifs l'ANEM qui sert à jouer le rôle de coordinateur entre les entreprises et les chômeurs demandeurs d'emploi.

Le rôle de l'ANEM est de sortir les jeunes chômeurs de leurs situations de chômage, en proposant des contrats de travail dans les entreprises publiques et privées pour avoir un salaire, une expérience et un certain statut professionnel.

L'ANEM se retrouve aujourd'hui dans le défi de prouver l'humanité des postes fournies par ses diverses directions distribuées sur le territoire national, ces postes-là qui offrent un travail aux profits des chômeurs mais qui risquent de s'inscrire dans le travail précaire.

¹CAROLE TUCHSZIRER. Opcit.p25.

La partie pratique

Chapitre IV

PRESENTATION DES ORGANISMES D'ACCEUIL

Préambule :

Avant d'entamer l'analyse et l'interprétation des données de l'enquête sur le terrain sous le thème « la représentation du travail aidé chez les salariés insérés dans le cadre de l'ANEM », on va d'abord, à travers ce chapitre, présenter les deux organismes d'accueil ALCOVEL et MAC-SOUM, et une présentation de notre échantillon.

I. Présentation de l'organisme d'accueil ALCOVEL:**1- Présentation de l'entreprise mère (SONITEX).**

La sonitex a été créée par l'ordonnance n° 66-128 du 21/07/1966, fait partie des premières à mettre en application le système de gestion socialisation en 1977. Pour ce faire, la société nationale des industries textiles a mis en place un réseau dense d'unité de production de commercialisation.

La société a pris une dimension telle qu'elle ne peut plus gérer par sa seule direction ; c'est alors que les pouvoirs publics ont entamé des réformes au sein de l'entreprise mère en 1983 ces réformes ont donné plusieurs entreprises qui sont :

- INDITEX.
- ECOTEX.
- SOITEX.
- DISTRITEX.
- COTITEX.

Au terme de la deuxième réforme économique du 07/1986, la sonitex donne naissance à quatre entreprises qui sont :

- COTITEX Batna.
- COTITEX de Sebdou.
- COTITEX de Draa Ben Khedda.

- CONTITEX de Laghouat.

2- Présentation de l'organisme d'accueil (AL.CO.VEL) :

Le complexe velours d'Akbou est inscrit comme projet au deuxième plan quadriennal signé le 30/09/1977 entre la SONITEX et l'association SYBERTRA le peigné de Belgique.

L'individualisation du projet est intervenue le 15/05/1978 et la mise en vigueur du projet le 15/09/1978 et les travaux de réalisation sont débutés le 11/1978, par contre la réception définitive est le 07/11/1984 et la date de la mise en complexe au régime de croisière dont la période est établit jusqu'à 1985.

A partir du 28/01/1988 le complexe velours d'Akbou unité de Laghouat est transformé en S.P.A Dénommée « Algérienne des cotonnades et velours », AL.CO.VEL par abréviation.

3- Données générales :

Le complexe est situé à environ 7KM du chef-lieu de la daïra d'Akbou et à 70km du chef-lieu de la wilaya de Bejaia à superficie est de 158 400 m² couverte. L'effectif total de ses employés est estimé à 898 salariés en 2015.a sa création en 1977 Le complexe était l'unique en son genre dans le tiers monde, et le quatrième dans le monde.

Actuellement le complexe est composé d'un pavillon administratif, trois magasins de produits chimiques, pièces de rechanges, marchandise et trois ateliers de filature, tissage, finissage et un bloc services généraux et un centre de formation et d'orientation. Sa capacité de production est de 05 millions de mètres linéaires de velours par année.

4- statut juridique et organigramme de l'entreprise :

AL.CO.VEL est une société par action (SPA) à caractère industriel et commercial : sur le plan commercial ; une fois les matières premières transformées en produits finis, l'entreprise procède à leur commercialisation après avoir déterminé leur prix. Sur le plan industriel ; Elle achète des matières premières et fourniture qu'elle transforme en produits finis.

Outre la transformation et la commercialisation, l'entreprise réalise aussi des prestations de services ou elle reçoit des matières premières comme le tissu pour le traitement (teinture) et le coton et l'acrylique pour sa transformation en file.

L'entreprise ALCOVEL se compose de plusieurs directions et départements :

➤ Direction administrative et finance :

1-sous-direction de ressource humaine.

- Service personnel.
- Service social.
- Service des moyens généraux.

2- sous-direction finance et comptabilité.

➤ Direction commercial et approvisionnement :

1-sous-direction des approvisionnements.

- Service de gestion des stocks.
- Service d'achat.

2-sous-direction commerciale.

- Service commerciale.
-

➤ Direction production et maintenance :

1-sous-direction technique.

- Service contrôle de qualité.
- Service de programmation.

2-sous-direction recherche et développement.

Le complexe ALCOVEL emploi un effectif global de **310 salariés** dont **107 salariés non permanents** (pré-emploi- CDD) à la fin de l'année 2014 (31/12/2014).

II. présentation de l'organisme d'accueil MAC-SOUM :

1- Création de l'entreprise :

Au milieu des années soixante-dix, grâce à l'embellie financière du pays, due essentiellement aux retombées des exportations des hydrocarbures, et dans le but de relancer certains secteurs industriels, diversifier et densifier la production nationale, plusieurs unités industrielles ont vu le jour. C'est dans ce contexte que l'unité SONIPEC d'Akbou est née.

SONIPEC d'Akbou est entrée en production le 26/01/1979. Elle était une grande entreprise à l'époque, elle alignait en son sein plusieurs entreprises tel que : les tanneries, les unités de distribution et de commercialisation (DISTRICH), les maroquineries et les unités de production de chaussures. En 1983 l'état a décidé de décentraliser la SONIPEC et la scinder en unités, ce qui a donné naissance à plusieurs entreprises à savoir :

- ENIPEC
- EMAC
- MAROQUINERIES
- DISTRICH

Dans les années 1990, le passage d'une économie dirigée à une économie du marché a introduit des nouvelles données; l'EMAC subit une nouvelle dérivation en donnant naissance à l'entreprise MAC-SOUM, jouissant d'une autonomie de décision et d'un nouveau statut juridique.

2-Statut juridique et identification de l'entreprise :

L'entreprise de manufacture des chaussures par abréviation MAC-SOUM (ex EMAC) est une société par action, sa personnalité morale est née le 08/02/1998.

L'entreprise MAC-SOUM est une personne morale dotée d'une autonomie de gestion et affiliée au groupe industriel du cuir (Leatherindustry).

2- position géographique :

Le complexe MAC-SOUM est implanté dans la zone industrielle de la commune d'Akbou dans la wilaya de Bejaia. Son implantation géographique est stratégique, du côté nord de la route nationale n°26, un des principaux axes routiers algériens

- 8km d'Akbou.
- 13km de Tazmalt.
- A proximité du complexe velours cotitex.

L'entreprise de MAC-SOUM se compose de plusieurs directions et départements, à savoir :

Direction générale, direction commerciale, direction des ressources humaines, direction de comptabilités et finance, département de production et département de maintenance.

Le complexe MAC-SOUM emploie un effectif de **232 salariés**, parmi eux on trouve **50 salariés qui travaillent dans le cadre du dispositif de L'ANEM**.

II- présentation de l'échantillon :

Pour étudier les représentations du travail aidé chez les salariés insérés dans le cadre de l'ANEM dans les entreprises étatiques ALCOVEL et MAC-SOUM, nous avons choisi la catégorie des jeunes recrutés par le nouveau dispositif ANEM comme population d'étude.

Rappelant que notre « échantillon de volontaires » est composé de 56 enquêtés, le nombre des questionnaires qu'on a récupérés.

Tableau N° 08 : présentation de la population d'enquête selon le sexe :

Sexe	Nombre	(%)
Masculin	25	44,65
Féminin	31	55,36
Total	56	100

D'après le tableau N°10 on constate que la majorité des enquêtés sont du sexe féminin ce qui représente une fréquence de **31** de la population étudiée avec un pourcentage de **55,36 %** de l'échantillon, par contre le sexe masculin est représenté par **25** enquêtés de la population étudiée ce qui correspond à un taux de **44,65 %**.

Ici il faut rappeler que notre échantillonnage non probabiliste est de type « des volontaires », ce sont les femmes qui ont exprimés le plus leurs dispositions pour répondre à notre questionnaire ce qui explique leur présence majoritaire dans notre échantillon.

En plus de cette donnée, on souligne, à la suite de l'un de nos enquêtés dans le questionnaire n° 23, que les femmes sont plus favorables à ce travail que les hommes « *la plupart des hommes n'acceptent pas de travailler en pré-emploi surtout avec la création de l'ANSEJ, c'est la plupart qui préfèrent créer leurs propres entreprises, par contre pour les femmes il vaut mieux travailler avec l'ANEM que de rester sans rien faire, et ce pour avoir de l'expérience professionnelle. En plus un homme accepte un travail pénible qui nécessite beaucoup d'efforts physiques qui dépassent la capacité de la femme (par exemple, le nettoyage des routes et une activité destinée seulement pour le sexe masculin), le sexe féminin arrive à achever un cursus universitaire plus que le sexe masculin* ». Par ailleurs, même la famille empêche la femme de choisir ce

type de travail et préfère les postes administratifs qu'ils jugent valorisés, honorables et respectés.

Tableau N° 09 : Répartition de la population étudiée selon l'âge :

Age	Nombre	%
[23-28[27	44,21
[28-33[20	35,72
[33-38[06	10,15
Total	56	100

A travers la lecture de ce tableau N°11, on remarque que la majorité des salariés enquêtés ont un âge qui varie entre **23-28** ans avec un taux de **(44,21%)**, **(35,72 %)** des enquêtés ont un âge qui varie entre **28-33** ans, enfin **(10,15 %)** leur âge varie de **33 à 38** ans.

Ces résultats confirment que la plupart des salariés insérés par l'ANEM sont des jeunes qui n'ont pas perdus l'espoir de trouver un poste de travail. Ils veulent entrer dans la vie active pour faire leurs premiers pas dans le monde du travail et acquérir de l'expérience professionnelle. En fait, plus la durée du chômage s'allonge, plus la chance de trouver un emploi diminue et par conséquent le risque de l'exclusion totale du marché du travail.

Tableau N°10 : le rapport entre situation matrimoniale et l'âge des enquêtés :

Catégorie D'âge	Situation matrimoniale				Total	
	Célibataire		Marié(e)		FR	%
	FR	%	FR	%		
[23-28[07	63,64	04	36,37	11	100
[28-33[31	86,12	05	13,89	36	100
[33-38[02	22,23	07	77,78	09	100
Total	40	71,42	16	28,56	56	100

Selon les données de ce tableau, nous remarquons que la majorité des membres de nos enquêtes sont des célibataires, ce qui représente un pourcentage de **(71,42%)**. Tandis que **(28,56%)** sont mariés.

Ce tableau indique que la majorité des enquêtés célibataires représente un pourcentage de **(86,12%)** dans la catégorie d'âge **28-33ans**, suivi de **(63,64%)** dans la catégorie d'âge **23-28** ans, par contre les **(77,78%)** qui sont mariés sont dans la catégorie d'âge **33-38** ans, et **(36,37%)** dans la catégorie d'âge **28-33ans**.

Donc la plupart de nos enquêtés sont célibataires, ça on peut le expliquer par leur situation précaire d'emploi, car d'une part ailleurs est difficile de fonder une famille avec un salaire en pré-emploi, d'autre part ils ne peuvent pas rendre le risque de se trouver au chômage avec une famille à charge. Par ailleurs, ceux qui sont mariés dans notre échantillon sont pour la plus part des femmes et non pas des hommes.

Tableau N°11 : la répartition des enquêtés selon le sexe et leur diplôme :

Sexe	Diplôme obtenu				Total	
	Universitaire		Formation professionnelle			
	FR	%	FR	%	FR	%
Masculin	08	14,29	17	30,35	25	44,64
Féminin	28	50	03	5,35	31	55,36
Total	36	64,29	20	35,71	56	100

Suite aux chiffres insérés dans le tableau, reflétant les diplômes de nos enquêtes, on constate que la majorité d'entre eux ont un diplôme universitaire avec un pourcentage de **(64,29%)**, suivi de **(35,71%)** de ceux qui ont un diplôme de formation professionnelle.

Concernant les diplômés universitaires on voit que le sexe féminin est majoritaire avec un pourcentage de **(50%)**, suivi par le sexe masculin avec un pourcentage de **(14,29%)**. **(30,35%)** des enquêtés qui ont un diplôme de formation professionnelle sont du sexe masculin, le sexe féminin pour le même diplôme représente **(5,35%)** de la population d'étude.

Ces données montrent que le sexe féminin est plus présent dans les diplômes universitaires, cela s'explique par le fait que l'échec scolaire touche les hommes beaucoup plus que les femmes qui arrivent à terminer leur cursus éducatifs. Un autre élément explicatif concerne l'abandon des études (soit volontairement ou involontairement) par les hommes pour suivre des formations dans les activités manuelles qui leurs permettent d'avoir un revenu beaucoup plus élevés que les

salaires donnés par les entreprises sachent que ces travaux demandent des efforts physiques que les femmes ne peuvent pas fournir.

Tableau N°12 : la répartition de la population d'étude selon le type de contrat de travail et le diplôme obtenu

Contrat Diplôme	Type de contrat						Total	
	CID		CIP		CTA			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Diplôme Universitaire	36	64,28	-	-	02	3,57	38	67,85
Diplôme Formation Professionnelle	-	-	18	32,14	-	-	18	32,15
Totale	36	64,28	18	32,15	02	3,57	56	100

Le tableau ci-dessus montre que tous nos enquêtés avec le contrat CID sont des universitaires avec un pourcentage de **(64,28%)** alors que tous les enquêtés diplômés de formation professionnelle travaillent avec le contrat CIP qui représentent un pourcentage de **(32,15%)**. enfin on trouve un pourcentage inférieur **(3,57%)** qui concerne les enquêtés qui travaillent avec le contrat CTA, rappelant que ces derniers sont des universitaires qui ont déjà passés par le contrat CID.

On peut expliquer ces données par la loi régulatrice de l'ANEM qui explique les mesures et les procédures de chaque type de contrat selon le niveau d'instruction et le diplôme obtenu.

Tableau N°13 : la répartition de la population d'étude selon le type de contrat de travail et le sexe:

Contrat	Type de contrat						Total	
	CID		CIP		CTA			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Homme	08	14,28	17	30,35	00	00	25	44,64
Femme	28	50	01	1,78	02	3,57	31	55,35
Total	36	64,28	18	32,14	02	3,51	56	100

Le tableau ci-dessus montre que la majorité de notre population d'étude est insérée avec un contrat de CID avec un pourcentage de **(64,28%)** suivi par le contrat de CIP **(32,14%)** et enfin les CTA avec **(3,51%)**.

La répartition de la population d'étude selon les contrats de travail renvoie aux types des diplômes obtenus et ça explique le pourcentage élevé des contrats de CID **(64,28%)** c'est l'effectif élevé des universitaires soit l'effectif de **36**. Pour les contrats de CIP **(32,14%)** soit l'effectif de **18** diplômés d'un diplôme de formation professionnels.

Les données de ce tableau montrent aussi la domination de sexe féminin dans les contrats de CID avec un pourcentage de **50%** est ça revient au nombre élevé des diplômés dans les rangs de sexe féminin dans notre échantillon, c'est ce que

explique aussi de l'autre façon la domination de sexe masculin dans les contrats de CIP avec le nombre élevé de sexe masculin dans les diplômés des formations professionnels.

Tableau N° 14 : la répartition des enquêtés selon la nature de leur poste de travail :

Poste de travail	Fréquence	%
Poste administratif	20	35,71
Poste exécutif	36	64,28
Total	56	100

Le tableau ci-dessus montre que les postes exécutifs sont majoritaires avec un pourcentage de **(64,28%)** suivi par celles de l'administration avec **(35,71%)**.

Ce résultat peut être expliqué par la nature d'activité de l'entreprise où on peut trouver dans l'atelier de production des diplômés universitaires notamment pour les diplômés des spécialité techniques (électromécanique, électrotechnique) plus les gents qui ont font des formations dans des centres de formations , alors que les postes administratifs sont destinés uniquement aux diplômés universitaires.

Tableau N°15 : la répartition de la population d'étude selon le salaire :

Rémunération	Fréquence	%
[10000-15000[35	62,5
[15000-20000[19	33,92
[20000-25000[02	3,57
Total	56	100

Les données du tableau ci-dessus montrent que la majorité des membres de nos enquêtes reçoivent un salaire entre 10000 à 15000 DA avec un pourcentage de **(62,5%)**, suivi par la catégorie des enquêtés qui ont un salaire entre 15000 à 20000 DA avec un pourcentage de **(33,92%)**. enfin **(3,57%)** des enquêtés touchent un salaire mensuel de 20000 à 25000 DA.

Le salaire des insérés dans le cadre de l'ANEM est directement lié au type du contrat. La présence élevée des enquêtés qui touchent un salaire entre 10000 à 15000 DA s'explique par l'application de la loi liée à ce dispositif .

On constate que le salaire de la majorité de nos enquêtés ne dépasse pas le Salaire national minimum garanti (SNMG), ce qui nous amène à s'interroger sur le pouvoir d'achat de nos enquêtés et sur le statut précaire de l'emploi aidé.

Synthèse :

Nous avons effectués notre terrain au sein de deux organismes d'accueil situés à AKBO : ALCOVEL, une entreprise de textile et MAC-SOUM entreprise manufacture d'article chaussure.

Sur les 140 Salariés insérés par le dispositif ANEM exerçant au sein de ces deux entreprise nous avons sélectionné, en suivant la méthode d'échantillonnage non probabiliste de type échantillon des volontaires, un échantillon de 56 enquêtés dont : 55,36% femmes, 44,65% hommes, 71,42% parmi eux sont des célibataires et 28,56 % des mariés. 64,29 % de nos enquêtés dispose des diplômes universitaires et 35,71% des diplômes de formation professionnels,

64,28 % de nos enquêtés sont insérés dans des contrats de CID, 32,15 % dans des contrats de CIP et 3,57 % dans de contrats de CTA, pour les poste de travail on constatés que 35,71% de nos enquêtés occupe des postes administratifs et 64,28% occupe des postes exécutifs.

Chapitre V

Analyse et

interprétation des

données

Vérification des

hypothèses

Préambule :

Dans le cadre de répandre au notre questionnement qui déroule sur la représentation de travail aide chez les salaries insérés par l'ANEM dans les entreprises publiques ALCOVEL et MAC-SOM nous allons vérifier nos hypothèses :

1 : les salaries envisagent le travail aidé comme moyen d'assistance provisoire qui leur permet de sortir du chômage.

2 : les salariés d'ALCOVEL et MAC-SOUM insérés par le dispositif de l'ANEM conçoivent leur travail comme travail précaire.

Dans ce qui suit, nous allons présenter, analyser et interpréter les différents résultats obtenus à partir de notre enquête de terrain.

I- La représentation du chômage chez nos enquêtés :

Tableau N°16 : la répartition de la population selon leur passage par le chômage:

Durée du chômage	Fréquence	%
- de 6 mois	14	25
[6moins-1an [12	21,42
[1an-2ans [18	32,14
[2ans-3ans [07	12,5
[3ans-4ans]	05	08,92
Total	56	100

Le tableau ci-dessus montre que trois quart (**3/4**) de nos enquêtés sont passé par une période du chômage de longue durée (plus de 6 mois) : la durée du chômage de longue durée la plus représentée est celle de 1ans à 2ans avec un pourcentage

de **(32,14%)**, ensuite on trouve la période de 6 moi à 1 ans avec un pourcentage de **(21,42%)** suivie par la période de 2ans à 3ans qui nous donne un pourcentage de **(12,5%)** et enfin **(08,92%)** des salariés enquêtés ont vécus une période de chômage de 3ans à 4ans.

Les données de ce tableau montrent que notre population d'étude a beaucoup souffert de chômage puisque dans la totalité des enquêtés on trouve que la majorité a passé par le chômage de longue durée avec un pourcentage de **(75%)** ce qui explique leur acceptation de travailler dans le cadre de dispositif d'emploi ANEM.

ce tableau montre, aussi, la difficulté de trouver un travail en Algérie, un phénomène qui touche beaucoup plus les nouveaux diplômés et ça qui explique le pourcentage élevé de cette catégorie (entre 6 mois et 2 ans en un pourcentage de **(53,56%)**) et ça renvoi a plusieurs facteurs comme le manque d'expérience de ces jeunes, la chose qui laisse les entreprises préfèrent de recruter un autre travailleur plus expérimenté par rapport aux nouveaux diplômés.

Tableau N°17 : le rapport entre la durée du chômage et les difficultés rencontrées durant la période chômage :

Difficultés rencontrées	Difficultés rencontrées								Total	
	Difficultés financières		Difficultés psychologiques		Difficultés sociales		Pression familiales			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Durée de chômage										
-6mois	08	5,71	09	6,42	-	-	-	-	17	12,14
[6mois-1an]	09	6,42	10	7,14	11	7,85	01	0,71	31	22,14
[1an- 2ans]	18	12,85	15	10,71	12	8,57	04	2,85	49	35
[2 ans-3 ans]	07	5	05	3,57	06	4,28	05	3,57	23	16,42
[3ans-4ans]	05	3,57	05	3,57	05	3,57	05	3,57	20	14,28
Total	47	33,57	44	31,42	34	24,28	15	10,71	140*	100

- Le nombre des réponses dépasse le nombre des répondants car il s'agit d'une question à choix multiple.

A partir des données de ce tableau on constate que la plupart des enquêtés ont rencontré des difficultés financières avec un pourcentage de **(33,57%)**, suivi par les problèmes psychologiques avec un pourcentage de **(31,42%)**, puis les problèmes sociaux avec un pourcentage de **(24,28%)**, enfin on trouve les pressions familiales avec un pourcentage de **(10,71%)**

Concernant le rapport entre les difficultés rencontrées et la durée de chômage on trouve que la période entre **[1 an -2 ans]** est la plus touchée par les problèmes avec un pourcentage de **(33,57%)** composé comme suit :

Difficultés financières **(11,85%)**, on peut expliquer ce genre de problèmes avec l'absence d'une source de revenu permanente pour les chômeurs, ce que les empêche de réaliser leurs projets soit personnels (fonder une famille, acheter une maison, une voiture...etc.) ou bien professionnels (exercer un travail). Les problèmes psychologiques sont représentés avec un pourcentage de **(10,71%)**, ce genre de problèmes se manifeste dans l'angoisse, le stress... etc. on a aussi les problèmes sociaux avec un pourcentage de **(8,57%)**, ils sont liées essentiellement au statut social non reconnu qui laisse le chômeur se sentir comme un élément marginalisé, ce qui va lui rendre l'intégration dans la société difficile. Enfin, on constate que les pressions familiales ne sont pas fortement présentées puisque leur pourcentage ne dépasse pas le **(2,85%)** mais on peut expliquer l'existence de ce genre de difficultés par la nécessité de trouver un travail sachant que parmi notre population d'étude il y a des personnes qui ont perdu leur père.

Ce qu'on peut porter comme remarque dans ce tableau c'est la complexité des problèmes par rapport aux durées de chômage autrement dit, plus la durées de chômage est longue, plus les problèmes se compliquent. Notons aussi que les problèmes qui touchent également tous nos enquêtés, aucune différence n'a été enregistrée en fonction du niveau d'instruction et du sexe.

II-Le recours à l'ANEM, comme solution au chômage :

Tableau N° 18 : la répartition de la population enquêtée selon les causes de choix d'ANEM :

Les causes	Fréquence	%
Un choix par défaut	40	71,42
Conseil d'un proche	10	17,85
Il est efficace	04	7,14
Non réponse	02	3,57
Total	56	100

Le tableau ci-dessus montre que la majorité de la population enquêtée qui travaille dans le cadre du l' ANEM a choisi ce dispositif à cause de manque des choix ou choix par défaut avec un pourcentage qui touche(71,42%) des enquêtés soit l'effectif de 40, suivi par les gens qui ont pris les conseils de leurs proches avec un pourcentage de (17,85%) soit l'effectif de 10, après on arrive à ceux qui ont fait une confiance dans ce dispositif avec un pourcentage de (7,14%) soit l'effectif de 04 personnes, enfin en a enregistré un pourcentage de (3,57%) de non réponses.

Les résultats de ce tableau montrent que la majorité des enquêtés qui travaillent avec ce dispositif d'emploi ont le fait à défaut de choix (75%) ; le choix ici se représente dans le travail avec le système classique, ou bien de travailler avec le CDD, un autre choix est celui de créer des micros entreprises avec un autre dispositif (ANSEJ par exemple), l'un des enquêtés affirme que « *la situation familiale et financière de quelque travailleurs ne leurs permet pas de penser à créer sa propre entreprise* », aussi on a trouvé des réponses comme « *devenir un patron ne m'intéresse pas*» cette réponse veut dire que le travailleur n'a pas la volonté de créer une entreprise. On peut aussi évoquer un autre point

essentiel, c'est la forte présence du sexe féminin dans notre population d'étude, sachant que les femmes acceptent de travailler dans ce genre de travail, alors le travail dans le cadre ANEM est considéré comme le seul choix pour sortir de chômage.

Le pourcentage faible des enquêtés entrant dans le choix de l'ANEM à la suite d'un « conseil d'un proche » avec **(17,85%)** affirme que la politique de communication adoptée par le dispositif ANEM est moins efficace, le manque qui pousse les gens à s'informer en utilisant des canaux informels, enfin on a ce qu'on peut considérer comme un résultat alarmant ; il s'agit du pourcentage de **(7,14%)** des enquêtés qui justifient leurs choix du dispositif ANEM par « il est efficace », ce qui reflète un manque de confiance dans ce dispositif.

Synthèse :

A partir de ces tableaux on remarque que la majorité des enquêtés ayant vécu une période de chômage de longue durée, ont beaucoup souffert des problèmes de plusieurs natures, ce que les oblige à recourir au dispositif d'ANEM comme le seul choix qui peut les faire sortir de la situation de chômage.

Ce constat confirme notre première hypothèse : « Les salariés envisagent le travail aidé comme moyen d'assistance provisoire qui leur permet de sortir de chômage ».

3- la représentation du contrat du travail aidé et problèmes rencontrés :**Tableau N° 19 : la répartition de population d'étude selon le problème rencontré durant la période d'insertion professionnelle :**

Avez-vous rencontrés des problèmes dans la période d'insertion	Fréquence	%
Oui	48	85,71
Non	08	14,28
Total	56	100

Les données de ce tableau montrent que parmi les **56** enquêtés de notre population d'étude, **48** parmi eux ont rencontrés des problèmes durant la période d'insertion avec un pourcentage de (**85,71%**), alors que le pourcentage de ceux qui n'ont pas rencontré ce genre de problèmes ne dépasse pas le (**14,28%**) soit l'effectif de **08** personnes.

Le tableau ci-dessous expose le genre de problèmes rencontrés lors de l'insertion.

Tableau N°20 : la répartition de la population d'enquête selon le genre de problèmes rencontrés

Genre de problème d'insertion	Fréquences	%
Manque d'expérience	07	14,58
Manque de considération de la part des responsables	31	64,58
Problèmes d'intégration aux équipes de travail	10	20,83
Total	48	100

Les données de ce tableau nous montrent que les problèmes rencontrés durant la période d'insertion se répartissent comme suit :

(**64,58%**) soit l'effectif de **31** évoquent le manque de considération de la part des responsables, (**20,83%**) soit l'effectif de **10** ont rencontré des problèmes dans l'intégration aux équipes de travail, enfin le genre de problèmes de manque d'expérience ne représente qu'un pourcentage de (**14,58%**) soit l'effectif de **7**.

L'analyse sociologique des deux tableaux précédents montre que la majorité de notre population d'étude rencontre des problèmes avec un pourcentage de (**85,71%**) qui sont répartis entre la mauvaise vue des responsables envers ces nouveaux recrutés par l'ANEM avec un pourcentage de (**64,58%**), cette non considération se manifeste dans la façon avec laquelle les responsables s'adressent et se comportent avec ces salariés, dans plusieurs cas on a trouvé des réponses comme « *ils nous considèrent comme des esclaves* » ou bien « *il me vois (le supérieur hiérarchique) comme une durée de temps et il attend la fin de*

contrat pour qu'il me mette dehors ». alors toutes ces réponses montrent un mauvais comportement des responsables envers ces salariés .

La difficulté de s'adapter au lieu du travail est présente avec un pourcentage de **(20,83%)**, ces difficultés concernent beaucoup plus les gens qui ne travaillent pas selon leurs diplômes. en dernier lieu, on enregistre les problèmes qui concernent le manque d'expérience professionnelle avec un pourcentage de **(14,58%)**, ce genre de problème touche les personnes qui n'arrivent pas à pratiquer leurs connaissances théoriques sur le terrain.

En fait, Tous ces problèmes indiquent un problème de fonctionnement dans ce dispositif d'emploi, ce qui nous pousse à s'interroger sur le futur de ce dispositif.

Tableau N° 21: la répartition de la population d'étude selon l'adéquation de poste de travail à la formation initiale :

Adéquation de formation au poste de travail	Fréquence	%
Oui	38	67,85
Non	18	32,14
Total	56	100

Les données de ce tableau montrent que la majorité des enquêtés travaillent selon leurs domaines de formation, avec un pourcentage de **(67,85%)** soit l'effectif de **38**, alors que le pourcentage de ceux qui le poste de travail occupé ne s'adéquat pas avec leurs formation initiale atteint les **(32,14%)** soit l'effectif de **18**.

L'explication de ces données se retrouvent dans les entreprises d'accueil ; ALCOVEL et MAC-SOUM sont considérées comme des grandes entreprises qui offrent plusieurs types d'emploi suite à leurs activités et leurs processus de production qui incluent des spécialités diversifiées (techniques, administratifs...etc.).

Tableau N° 22 : rapport entre le sexe et l'état de satisfaction du contrat de travail :

satisfaction	Satisfaction du contrat de travail				Total	
	Oui		non			
	F	%	F	%	F	%
Masculin	-	-	25	44,64	25	44,64
Féminin	11	19,64	20	35,71	31	55,36
Total	11	19,64	45	80,35	56	100

Les données de ce tableau montrent une insatisfaction de contrat de travail de la part des salariés enquêtés avec un pourcentage de **(80,35%)**, alors que le pourcentage de ceux qui sont satisfaits de leurs contrats ne dépasse pas le **(19,64%)**.

Le pourcentage de non satisfaction est **(44,64%)** pour le sexe masculin et **(35,71%)** pour le sexe féminin. Ces données indiquent que le travail dans le cadre d'ANEM est devenu dure et difficile, mais surtout provisoire, précaire et sans avenir.

On remarque aussi que tous les enquêtés du sexe masculin sont inscrits dans l'insatisfaction, par contre on trouve un pourcentage de **(19,64%)** de satisfaction chez les femmes. Ce pourcentage dévoile la différence entre l'homme et la femme dans le domaine de travail puisque la femme accepte de travailler même

avec un salaire insuffisant, c'est ce que les hommes n'acceptent pas facilement alors ils essaient d'opter pour d'autre choix.

Tableau N°23 : la répartition de la population d'étude selon les causes de leur insatisfaction :

Le non satisfaction du contrat de travail	Fréquence	%
Instabilité de l'emploi	26	32,09
Un salaire insuffisant	30	37,03
Le poste de travail ne correspond pas aux formations initiales	10	12,34
Blocage et impossibilité de promotion professionnelle	15	18,51
Total	81*	100

***Le total est de 81 réponses en raison du choix multiple des réponses données par chaque salarié.**

Les données de ce tableau montrent que les causes d'insatisfaction du contrat de travail liées au salaire insuffisant occupe la première position avec un pourcentage de **(37,03%)**, suivies par l'instabilité de l'emploi avec un pourcentage de **(32,9%)** , puis les causes liées au blocage et l'impossibilité de promotion professionnelle avec un pourcentage de **(18,51%)**, enfin on a les causes liées poste de travail qui ne correspond pas aux formations initiales avec un pourcentage de **(12,34%)**.

L'analyse sociologique de ces données dévoile à quel point le côté matériel (le salaire) reste l'élément clé dans la détermination de degré de satisfaction car on

ne peut pas avoir une vie digne et noble avec un salaire misérable, la deuxième cause c'est l'instabilité de l'emploi qui laisse le salarié comme un otage de durée de contrat d'insertion. Aussi le blocage et l'absence de perspective professionnelle démotivent les salariés et renforcent le sentiment d'un statut professionnel non reconnu, autrement dit le statut professionnel d'un travailleur qui exerce ses activités dans un cadre de travail aidé (le cas de notre échantillons) ne lui donne pas des avantages telles que celles d'un travailleur titulaire en ce qui concerne la promotion, les formations, les primes...etc.

4- la perception de l'avenir professionnel chez nos enquêtés :

Tableau N° 24: la relation entre le sexe et le développement personnel et professionnel :

sexe	Développement personnel et professionnel				Total	
	Oui		Non			
	F	%	F	%	F	%
masculin	09	16,07	16	28,57	25	44,64
féminin	15	26,72	16	28,57	31	55,35
total	24	42,85	32	57,14	56	100

Les données de ce tableau montrent que la majorité de ceux qui pensent que leur travail avec un CTA ne leur offre pas la possibilité d'un développement personnel et professionnel avec un pourcentage de (57,14%) alors que la vision contraire est présentée avec un pourcentage de (42,85%).

Nous pouvons remarquer ici que le sexe masculin est plus prudent et négatif dans cette question car sur 25 effectifs on trouve que 16 enquêtés ont répondu

avec non, contrairement au sexe féminin dont on a enregistré une certaine équivalence dans les réponses : **15** pour oui et **16** pour non.

Généralement les travailleurs expliquent la possibilité du développement personnel et professionnel par l'expérience acquise durant la période de travail, aussi on peut évoquer le point de la connaissance du monde de travail, autrement dit avoir des informations sur le formel et l'informel de travail, mais le fait d'être un travailleur d'ANEM empêche l'accès à beaucoup d'informations et données.

Tableau N° 25: le rapport entre le sexe et l'intention de quitter le poste de travail :

Sexe	Désistement du poste de travail				Total	
	Oui		Non			
	F	%	F	%	F	%
Masculin	19	33,92	06	10,71	25	44,64
Féminin	6	10,71	25	44,64	31	55,35
Total	24	44,68	31	55,35	56	100

Les données de ce tableau montrent que la majorité de nos enquêtés ne pensent pas à quitter leurs postes de travail avec un pourcentage de (**55,35%**), alors que le pourcentage de ceux qui ont l'intention de quitter leurs postes de travail atteint les (**44,68%**).

Malgré les difficultés et les conditions difficiles de travail (salaire insuffisant, manque de considération, blocage de promotion professionnelle...etc.) on trouve que le nombre des salariés enquêtés qui veulent quitter leur poste de travail est

inférieur à celui de ceux qu'ils veulent rester en travail, on peut expliquer ce constat par l'absence de choix, on peut aussi évoquer la nouvelle réglementation de l'ANEM qui oblige les bénéficiaires de rester jusqu'à la fin de leur contrat.

Si on fait une lecture sur le sexe et l'intention de se désister du poste de travail, on trouve que le sexe masculin est plus aptes pour le désistement de leur poste, et ça renvoie au fait que l'homme peut chercher de travail dans d'autres régions (la Sahara par exemple) avec un salaire plus élevé même ou un travail plus pénible, par contre les femmes ne peuvent pas ou ne veulent pas quitter leurs régions pour travailler sauf s'il s'agit de certaines activités comme l'enseignement supérieur.

Tableau N°26 : la répartition de la population d'étude selon l'espoir pour devenir titulaire :

Sexe	L'espoir pour devenir titulaire				Total	
	Oui		Non		F	%
	F	%	F	%		
Masculin	-	-	25	44,65	25	44,65
Féminin	02	3,57	29	51,78	31	55,35
Total	02	3,57	54	96,43	56	100

Les données de ce tableau montrent que la majorité des enquêtés n'ont pas d'espoir de devenir titulaires avec un pourcentage de **(96,43%)** par contre que **(3,57%)** des enquêtés gardent l'espoir pour devenir titulaire.

Par ailleurs, **(51,35%)** de nos enquêtés femmes et **(44,65%)** des enquêtés masculin n'ont pas l'espoir pour devenir titulaires.

Les jeunes recrutés dans le cadre du pré-emploi ne portent pas l'espoir de devenir titulaire car la période du contrat est limitée. Après trois ans d'insertion dans le cadre de l'ANEM, les jeunes se retrouvent pour la majorité dans des situations de sans emploi, ils retournent à la case de départ tout simplement. C'est vrai que d'un côté les jeunes peuvent acquérir une certaine expérience mais ils demeurent des salariés précaires et exploités.

5- la représentation de l'ANEM chez les enquêtés :**Tableau N°27 : la répartition de la population d'étude selon la vision envers le travail par l'ANEM :**

La vision envers l'ANEM	Fréquence	%
Une forme d'assistance provisoire	15	13,88
Statut social non reconnu	18	16,66
Statut professionnel non reconnu	18	16,66
Situation financière fragile	18	16,66
Difficultés sociales	14	12,96
Difficultés à se projeter dans l'avenir	10	9,25
Sentiment de disqualification et d'infériorité sociale	15	13,88
Total	108*	100

***Le total est de 108 réponses en raison du choix multiple des réponses données par chaque salarié.**

Les données de ce tableau montrent la vision de nos enquêtés envers le dispositif de l'ANEM. On remarque une équivalence entre les représentations de « situation financière fragile », « statut professionnel non reconnu », « statut social non reconnu » avec un pourcentage de **(16,66%)** suivi par les visions de « forme d'assistance provisoire », « sentiment de disqualification et

d'infériorité » avec un pourcentage de **(13,88%)**, suivi par « difficultés sociales » avec un pourcentage de **(12,96%)**, enfin on trouve « difficulté à se projeter dans l'avenir » avec un pourcentage de **(9,25%)**.

Les données de ce tableau confirment un jugement négatif de la part de la population enquêtée vis-à-vis de dispositif ANEM, ce jugement négatif est le résultat de la situation financière fragile des bénéficiaires de ce dispositif en premier lieu, suivi par le statut professionnel non reconnu à cause de la marginalisation au travail, plus le statut social non reconnu ainsi les difficultés sociales concernant la vie sociale de travailleurs (logement, prêt bancaire...) . Toutes ces données indiquent que les mécanismes de ce dispositif restent loin à satisfaire les bénéficiaires de ce dispositif.

Tableau N°28 : la répartition de la population d'étude selon leurs projets concernant le travail :

Projets concernant le travail	Fréquence	%
Continuer le travail et essayer d'avoir un contrat classique	31	55,35
Quitter le poste de travail et changer l'activité	06	10,71
Essayer d'accrocher un poste de travail d'autre part	19	33,92
Total	56	100

Les données de ce tableau montre que la majorité des salariés préfèrent de rester au travail en espérant d'avoir un contrat classique (CDI) avec un pourcentage de **(55,35%)**, suivi par les personnes qui préfèrent chercher un poste de travail aux d'autres places avec un pourcentage de **(33,92%)**, enfin on trouve la

troisième catégorie « quitter le poste de travail, changer d'activité » avec un pourcentage de **(10,71 %)**.

La majorité qui veulent « continuer le travail » ne reflète pas une satisfaction de travail mais bien un manque de choix en dehors de l'entreprise, sachant que notre question était une question ouverte et d'après les réponses qu'on a récupéré on a constaté que la majorité écrasante de nos enquêtés ne sont pas satisfaits de leur travail.

Tableau N°29 : la répartition des enquêtés selon leur avis par rapport au dispositif de l'ANEM :

Leur avis sur le dispositif de l'ANEM	Fréquence	%
Un travail précaire	30	53,58
Eliminer le dispositif d'insertion professionnelle de l'ANEM	21	37,5
Esclavage moderne	05	8,92
Total	56	100

Les données de ce tableau montrent que les bénéficiaires du dispositif ANEM considèrent le travail au sein de l'entreprise comme un travail précaire avec un pourcentage de **(53,58 %)**, suivis par **(37,5 %)** qui estiment que le dispositif d'insertion professionnelle doit être éliminé, enfin on trouve **(8.92 %)** des enquêtés qui considèrent que ce dispositif est un esclavage moderne.

De ce tableau on remarque que les salariés sont contre ce dispositif, certains le considère comme un travail précaire car le travail au sein de l'entreprise n'est pas un travail stable, il constitue à leurs yeux une forme d'exploitation puisque le contrat n'oblige en aucun cas les employeurs à titulariser ces jeunes, les recruteurs profitent ainsi des lacunes de cette procédure pour mettre fin au contrat initial et faire appel à l'ANEM pour engager d'autres primo demandeurs d'emploi gratuitement. Pour cette raison, les salariés sont contre ce dispositif.

En fait, travailler avec un salaire qui ne couvre même pas la moitié du mois pose un vrai problème sur la situation économique de ces jeunes, les besoins de vie nécessitent un revenu stable et suffisant, ce que le dispositif ANEM n'offre pas à ces jeunes, ce qui va influencer négativement sur le niveau de vie ainsi les loisirs de ces jeunes.

6- Discussion des résultats de la recherche :

D'après les données recueillies auprès de notre échantillon constitué de 56 jeunes insérés dans le cadre dispositif de l'ANEM au niveau des entreprises ALCOVEL et MAC-SOUM De la commune d'Akbou, et dans le but de vérifier les deux hypothèses proposées au départ de notre recherche, il en a résulté ce qui suit :

Concernant la première hypothèse :

1^{er} Enoncé : Les salariés envisagent le travail aidé comme moyen d'assistance provisoire qui leur permette de sortir du chômage».

Pour confirmer ou infirmer cette hypothèse nous avons utilisé plusieurs indicateurs qui ont servi à vérifier cette dernière. Nous avons constaté après avoir analysé et interpréter les différents tableaux proposés que l'hypothèse est confirmée par notre étude.

La pluparts des enquêtés ont eu recours à l'ANEM par défaut de choix, cela veut dire que le choix d'ANEM est un choix imposé par les circonstances dures, et malgré que les jeunes insérés portent un avis négatif sur ce dispositif mais quand même ils ont accepté de travailler dans le cadre de ce dispositif juste pour ne pas rester en chômage.

Pour les salariés enquêtés le revenu financier est très faible, mais ça ne les empêchent pas de sortir avec une expérience professionnelle et une connaissance sur le monde de travail.

A travers de ces résultats nous avons déduit que les jeunes ne comptent pas rester dans la même situation pour long temps (travailler dans le dispositif de travail aidé) ce qui confirme qu'ils conçoivent le travail aidé comme une forme d'assistance provisoire.

Concernant la deuxième hypothèse :

2^{ème} Enoncé : « Les salariés insérés par le dispositif ANEM conçoivent leur travail comme un travail précaire ».

D'après les données recueillies sur le terrain, les enquêtés confirment que le travail sous le cadre de l'ANEM est un travail précaire, ce qui confirme notre hypothèse.

En fait, les enquêtés pensent que leur responsables ne les considèrent pas comme les autres travailleurs ce qui engendre plusieurs problèmes durant la période d'insertion ; en plus de ça, la plupart de nos enquêtés ne sont pas satisfaits de leurs contrats du travail à cause de leurs salaire très faible mais également à cause de l'impossibilité de promotion professionnelle, l'impossibilité d'avoir une vie digne, aussi ils voient que leur travaux ne leur offre pas la possibilité d'un développement professionnel et personnel.

La majorité de la population enquêtée affirme que le travail proposé par l'ANEM est un travail précaire caractérisé par un statut social non reconnu, un statut professionnel non reconnu, situation financière fragile...etc.

Conclusion

Conclusion :

La thématique de notre recherche traite une question d'actualité en l'occurrence celle ayant pour l'objet : « La représentation du travail aidé chez les salariés insérés dans le cadre de l'ANEM ». Notre étude a été réalisée au niveau des entreprises ALCOVEL et MAC-SOUM.

Nous avons consacré un effort pour comprendre la réalité de représentation du travail aidé chez les salariés insérés dans le cadre de l'ANEM.

Afin d'arriver à notre objectif, nous avons distribué un questionnaire auprès de 56 jeunes insérés par ce dispositif de l'ANEM au sein des deux entreprises ALCOVEL et MAC-SOUM dans le but de savoir si les salariés enquêtés considèrent-ils ce travail comme une assistance provisoire et un travail précaire.

Au terme de cette recherche on conclut :

En premier lieu, et durant la vérification de la première hypothèse, nous avons constaté que les jeunes insérés dans le marché du travail par le dispositif de l'Agence National de l'Emploi (ANEM) ont choisis ce dispositif d'aide à l'emploi pour sortir d'une situation très difficile caractérisée par un chômage de longue durée qui a un impact négatif sur tous les côtés de vie de ces jeunes (psychologique, financier, social...etc.).

Les jeunes qui ont optés pour ce choix considèrent que le dispositif ANEM, et malgré tous ses défauts, comme une solution, un chemin qui offre une issue pour sortir de leur chômage.

En deuxième lieu, on a constaté que les salariés avec le dispositif ANEM conçoivent ce travail aidé comme « un travail précaire » à cause des conditions désagréables du travail en ce qui concerne le salaire misérable, la fragilité et l'instabilité du contrat du travail, les droits du travail, la reconnaissance professionnelle.

Ces données confirment notre deuxième hypothèse : les salariés de ALCOEL conçoivent leur travail dans le dispositif ANEM comme travail précaire qui ne leurs garantis pas de vivre « décentement » dans la société, d'une façon qui procure un statut social et professionnel valorisé. Ce qui les pousse à vivre dans une inquiétude et stress sur leur futur et avenir.

Il est nécessaire de dire que notre travail ni pas un jugement sur l'efficacité de du dispositif ANEM dans la lutte contre le chômage, mais un essai de maitre la lumière sur les représentations sociales du travail aidéet les situations difficiles ou se trouvent les jeunes Algériens, dans l'espoir que les responsables prennent d'autres mesures plus efficaces et plus sérieuses pour régler ce problème d'emploi et du chômage en Algérie.

Enfin, pour conclure notre travail, il faut reconnaître que le thème que nous avons traité dans ce mémoire de master est d'actualité, car il s'agit d'un sujet très sensible et très important ayant des dimensions qui dépassent un domaine sans l'autre, c'est pour cette raison qu'on invite nos camarades étudiants des prochaines promotions a approfondir dans le sujet de notre recherche, pour une meilleure connaissance de notre société.

Liste bibliographique

La liste bibliographique

I. Les ouvrages :

1. ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales, édition Casbah, Alger, 1997.
2. BLANCHET. A GOTMAN, l'enquête et ses méthodes, l'entretien, Nathan, Paris, 1997.
3. BRESSON MARYSE, sociologie de la précarité, Armand Colin, 2^{ème} Ed, Paris, 2010.
4. CHRISTINE Bonardi et NICOLAS Roussiau, Les représentations sociales, Dunod, Paris, 1999.
5. COMBESSY Jean Claude, la méthode en sociologie, édition la découverte, Paris, 1999.
6. DEMAZIERE Didier, la sociologie du chômage, éd la Découverte, Paris, 1995.
7. FISCHER Gustave-Nicolas, Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, Presses de l'université de Montréal, Dunod. 1987.
8. GRAVEL Robert, Guide méthodologique de la recherche, édition PUQ Québec, 1978.
9. GREFFE Xavier, autre, Encyclopédie économique, Edition Economisa, Paris, 1990.
10. JEANE CLAUDE, l'enquête par questionnaire, édition Université de Bruxelles, Belgique, 1982.
11. MONTROY. B.et D. Crozet, Gestion des ressources humaines, Ed organisation, Paris, 1996.
12. QUIVY Raymond et Luc Van Campenhoudt, Manuel de recherche en sciences sociales, Ed Dunod, Paris, 1988.
13. SILEM Ahmed et autres, lexique d'économie 7^{ème} Ed, édition Dalloz, Paris, 2002.

II. la liste des dictionnaires :

1. ALAIN Beitone et autres, Dictionnaire des sciences sociales, 2^{ème} édition, DOLLAZ, Paris, 2000.
2. ANDRE AKNOUN et PIERRE ANSART, Dictionnaire de sociologie, Paris, 1999.
5. ARHAB.B, « les effets sociaux de la mise en application du PAS », les cahiers du CREAD, 1999.
4. BRONO Alain, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Edition Ellipses, Paris, 2005.
6. FERREOL Gilles et autre, Dictionnaire de sociologie, 2^{ème} édition ARMAND COLON, Paris, 1995.
7. GUIDONI.J-P, « Dictionnaire des sciences économiques », Arman COLIN, Paris, 2002.
8. RAYMOND BOUDON et autres, Dictionnaire de sociologie, 1^{er} Ed, Larousse, Paris.1999.
9. SYLVIE MESURE et PATRICK SAVIDAN, dictionnaire des sciences humaines, 1^{ère} Ed, Quadrige, Paris, 2006.

III. Revus et articles :

1. ANNA JEANNET et ANDREAS BODEMER, Politiques et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire, Genève, 2011.
2. BAD, Chômage des jeunes au Maghreb: qualité contre quantité de la formation? Atelier de l'emploi du 7février 2012.
3. CAROLE TUCHSZIRER, « les différentes approches de la précarité de l'emploi dans le monde »,in revue l'IRES, N°97, Europ, 2005.
4. Recherche des mécanismes de suivi et de mis en œuvre d'un programme d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur : Colloque international sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des diplômés2010, Guelma Alger, 2010.

IV. Webographies :

1. site web de l'O.N.S : <http://www.ons.com>
2. site web de l'O.I.T : <http://www.ilo.org>
3. site web de C.N.A.C :<http://www.cnac.dz>
4. site web de l'A.D.S :<http://www.ADS.dz>
5. site web de l'E.N.S.E.J :<http://www.ensej.dz>
6. site web de l'A.N.E.M : <http://www.anem.dz>.
7. <http://www.ecossimo.com/45-les-causes-du-chomage.html>.
8. <http://www.manpowergroup.fr/diplôme/>.
9. <http://www.mouvement-pour-un-développement-humain.fr/quelles-sont-les-causes-et-conséquences-de-chômage>.
10. <http://www.toupie.org/dictionnaire/index.Html>.

V :Décrits :

1. Décret exécutif n° 90-259 du 08 septembre 1990, portant sur la loi régulatrice de dispositif de l'ANEM.
2. Décret exécutif n°06-77 de 18 février 2006, article n° :04. Journal officiel N°22.
3. Décret exécutif n°11-105 de 06 Mars 2011, complétant le décret exécutif n°08-126 du avril 2008, article n° :06. De journal Officiel de la république Algérien N°14, Mars, 2011.
4. Décret exécutif n°08-de 124 de 185, avril 2008, article n° :13.journal office de la république Algérienne N°22.
5. Décret exécutif n°07-304 de 29 septembre 2007, complétement le décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008, article n° :16 et 17 du journal Officiel de la république Algérienne N°14, Mars, 2011.
6. Décret exécutif n°07-304 de 29 septembre 2007, complétement le décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008, article n° :18 du journal Officiel de la république Algérienne N°14, Mars, 2011.

Annexes

Autre :.....
.....

7- Votre salaire est du :

- [10000-15000[[15000-20000[
 [20000-25000[plus de 25000 Da

Axe II : Situation des travailleurs avant le recrutement :

8- Avez-vous vécu une période du chômage de longue durée ?

- Oui Non

Si oui pour combien de temps ? (mois, années)

.....

9- Quel genre de difficultés avez-vous rencontré durant la période de chômage ?

- Aucune difficulté Pressions familiale
Difficultés financières problèmes sociaux
Problèmes psychologiques
Autres (précisez).....

10- Pourquoi avez-vous recouru à l'ANEM comme dispositif de l'aide à l'emploi ?

.....
.....
.....

11- Quelle est la durée entre le dépôt de dossier de demande d'emploi à l'ANEM et le début effectif du travail au sein de :mois

Axe III : Situation du travail et projection dans l'avenir :

12- Avez-vous rencontré des problèmes durant la période d'insertion LCOVEL?

- Oui Non

Si oui quels sont ces

problèmes :.....
.....
.....
.....

13- Pensez-vous que vos supérieurs vous considèrent-ils comme les autres travailleurs qui ne sont pas recruté par L'ANEM ?

- Oui Non

Si non pourquoi ?

.....
.....

14- Etes-vous satisfais de votre contrat du travail ?

Oui Non

Si non pourquoi :

- Instabilité de l'emploi
- Un salaire insuffisant
- Le poste de travail ne correspond pas aux formations initiales
- Blocage et impossibilité de promotion professionnelle
- Autre (précisez)

15- votre poste de travail au sein de l'entreprise correspond il à votre formation initiale ?

Oui Non

16- Le travail que vous exercez actuellement offre-t-il la possibilité du développement personnel et professionnel ?

Oui Non

Dans les deux cas dites comment :

.....
.....
.....

17- Actuellement pensez-vous quitter votre poste de travail ?

Oui Non

Pourquoi ?.....
.....
.....

18- avez-vous l'espoir de devenir titulaire (permanent) dans votre poste de travail ?

Oui Non

Si non pourquoi :

.....
.....
.....

19- Enfin pensez –vous que vous avez fait le bon choix en choisissant de travailler dans le cadre de l’ANEM?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....
.....
.....

20- Que Pensez-vous à propos du travail proposé par l’ANEM (contrat du travail aidé) ?
(Cochez les réponses qui vous conviennent)

- Une forme d’assistance provisoire.
- Don de l’état.
- Statut social non reconnu (marginalisation, stigmatisation)
- Statut professionnel non reconnu (marginalisation au travail)
- Situation financière fragile.
- Difficultés sociales (logement, prêt bancaire....)
- Difficulté à se projeter dans l’avenir.
- Sentiment de disqualification et d’infériorité sociale.
- Autres (précisez)

21- Quels sont vos projets concernant le travail :

.....
.....
.....
.....

22- Que pensez-vous du dispositif ANEM de manière générale ?

.....
.....
.....
.....

Merci pour votre collaboration.

ANNEXE N° 02: Processus de réalisation des produits finis au niveau du complexe :

Fournisseurs	
Achète de matière première	Phase 1 : approvisionnement en matière première.
Stock de matière	Phase 2 : stockage des matières premières.
Production	Phase 3 : transformation des matières premières.
Stock de production finis	Phase 4 : stockage de produits semi-fini.
Fin de cycle de production	Phase 5 : transformation du produit semi-fini en production.
Stock de produits fini	Phase 6 : stockage de produit finis.
commercialisation	Phase 7 : Mise en vente des produits finis.

Annexe n° 04 :

Organigramme MAC-SOUM

