

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA.

FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Département des Science Sociales

**Mémoire de fin de cycle
Pour l'obtention du diplôme de master en sociologie**

Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Thème :

**Le recrutement par l'ANEM auprès des jeunes
insères dans le cadre de l'ANEM
Cas pratique :Apc tizi n'berber et hôpital Aokas**

Réalisé par :

- BENALI Mustapha
- Mlle ABDENOURI Mabrouka

Encadreurs :

- Mme RAHMANI Soumia

Année 2015-2016

REMERCIEMENT

Nous remercions le Dieu de nous avoir donné du courage et de la détermination pour mener à terme ce travail.

Nous remercions notre encadreur Mme RAHMANI Soumia d'avoir accepté de diriger ce travail, pour sa présence permanente, et surtout pour ses précieux conseils donnés tout au long de la réalisation de ce travail.

Merci à tous les jeunes qui nous ont aidés à mener nos entretiens de recherche.

dédicace

Je dédie ce modeste travail à :

- ❖ *Mes très chers parents pour leurs sacrifices, conseils et soutiens.*
- ❖ *Mes adorables frères souhil, djigo et Yousef.*
- ❖ *Ma sœur Djamila.*
- ❖ *Toutes mes amies, ainsi que tous ceux qui m'ont aidé à la réalisation de ce mémoire.*



Mabrouka

dédicace

Je dédie ce modeste travail à :

- ❖ *Mes très chers parents pour leurs sacrifices, conseils et soutiens.*
- ❖ *Mes adorables sœurs.*
- ❖ *Tous mes amis, ainsi que tous ceux qui m'ont aidé à la réalisation de ce mémoire.*

Mustapha

La liste des abréviations

ANEM	Agence national de l'emploi et de la main d'œuvre
ANGACT	Agence national pour l'amélioration des conditions de travail
ARACT	Association régionales pour amélioration des conditions de travail
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminé
CDI	Contrat a durée indéterminé
CFPA	Centre de formation professionnelle
CHSCT	Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail
CID	Contrat d'insertion des diplôme
CIP	Contrat d'insertion professionnelle
GRH	Gestion des ressources humaines
MAS	Mutualité sociale agricole
RH	Resource humaine

La liste des tableaux :

N°	titre	Page
1	La répartition de l'échantillon selon le sexe	61
2	La répartition de l'échantillon selon l'âge	61
3	La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	61
4	La répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale	61
5	La répartition de l'échantillon selon l'ancienneté professionnelle	61
6	La répartition de l'échantillon selon le poste occupée	61

Sommaire

Introduction

Chapitre I

cadre méthodologique de la recherche

Préambule

1-Les raisons de choix du thème	6
2-les objectifs de la recherche	6
3-Problématique	7
4-Les hypothèses	7
5-Définition des concepts clés	9
6-La méthode et la technique utilisées	11
7-L'échantillon de l'étude	14
synthèse	15

Chapitre II

le processus de recrutement

Préambule	17
1-Processus de recrutement	17
2- L'importance de recrutement	28
3-les méthodes de recrutement	29
4-les stratégies de recrutement	33

5-Le différent mode et politique du recrutement	33
6 - Les conditions et modalités de recrutement en Algérie.....	35
synthèse	36

Chapitre III

les conditions de travail

Préambule	38
1-l’histoire des conditions de travail	38
2- les conditions générales de l’emploi	39
3-les effets des conditions de travail	43
4- la prévention des accidents du travail	45
5-les acteurs de l’amélioration des conditions de travail	47
6-l’importance d’amélioration des conditions de travail	49
synthèse	50

Chapitre IV

la stratégie de recrutement par ANEM

Préambule	52
1-Missions et objectifs de l’ANEM	52
2-Les types de contrat	53
3-La durée de contrat d’insertion	54
4-Le rôle des dispositifs d’insertion.....	54
5-Les conditions d’accès à ce dispositif.....	54

6-Les catégories concernées.....	55
7-La rémunération dans le cadre de dispositif	56
Synthèse.....	57

CHAPITRE V

L'analyse et interprétation des données

1-les caractéristiques socioprofessionnelles.....	60
2-Analyse et interprétation des données.....	64
Conclusion	77

La liste bibliographique

Annexe

Introduction

Après l'indépendance dans tout les secteurs que se soit économique, sociologie, culture. Parmi ces phénomènes on peut citer le chômage cela affect négativement la croissance provoquer souvent des crises sociales.

Le chômage est souvent la principale cause de mécontentement des populations, cependant l'Algérie à connu d'importantes mutations de sa situation de l'emploi, ainsi que avec l'arrivée chaque années sur le marché de travail d'un nombre considérable des jeunes, Ainsi l'Essor de l'activité des femmes, qui a conduit à une augmentation importante du chômage au développement de secteur informel et à l'apparition de nouvelles formes d'emploi, l'accroissement du chômage des jeunes et dans la période récent sur tout celui des jeunes diplômés, constitue un facteur de déstabilisation sociale.

A cet égard L'office nationale d'emploi à établit un système de recrutement par plusieurs agence national d'emploi comme ANEM, l'DAS, ENSJ.

Le recrutement un acte majeur qui engage l'entreprise pour une longue durée, le chargé du recrutement à une responsabilité de respecter la législation de travail.¹

Donc Le recrutement est une procédure gérée par la gestion des ressources humaines. Il existe deux méthodes de recrutements : interne et externe. Le choix entre ces deux types est décidé par la GRH en accord avec le responsable opérationnel et se base, essentiellement, sur la nature et les fonctions du poste et sur le profil du personnel que l'entreprise souhaite engager.

Aujourd'hui, le marché du recrutement par l'ANEM à changé et en conséquence, la conception du recrutement à évoluée elle aussi. Pour faire face à ces trop nombreuses tensions observées sur le marché de l'emploi, les entreprises sont désormais dans l'obligation de répondre rapidement aux nouveaux enjeux liés à ce processus.

¹ ANNICK COHEN-Haegel,toute la fonction RH ,2 éd, paris,2010,p100.

Introduction

Ce mémoire étudie la question de recrutement par l'ANEM : approche par enquête au pris des jeunes insérés par l'ANEM.

Pour éclaircir certains points relatifs a l'objet de notre étude sur le terrain nous avons opte un plan de travail compose deux parties :

Partie théorique : cette partie comporte quatre chapitres qui résument comme suit :

Le premier chapitre concerne le cadre méthodologique de la recherche dans le quel en développant les points suivants : les raisons de choix de thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, la méthode et la technique de recherche, la population d'étude.

Le deuxième chapitre porte sur le processus de recrutement qui contient Les étapes de recrutement, L'importance de recrutement, les méthodes de recrutement, les stratégies de recrutement, Le différent mode et politique du recrutement, Les conditions et modalités de recrutement en Algérie.

Dans le troisième chapitre présente les généralités de condition de travail qui contient : histoire des conditions de travail, les conditions général de travail, les effets des conditions de travail, la prévention des accidents, les auteures de l'amélioration des conditions de travail, l'amélioration des conditions de travail.

Quatrième chapitre nous allons présenter les stratèges de recrutement par l'ANEM qui contient les, Missions et objectifs de l'ANEM, Les types de contrat, La durée de contrat d'insertion, Le rôle des dispositifs d'insertion, Les conditions d'accès à ce dispositif, Les catégories concernées et La rémunération dans le cadre de dispositif.

Introduction

La partie pratique : concerner le cadre pratique nous allons fait l'analyse et l'interprétation des données, discussion des hypothèses et qui se termine par une conclusion.

Préambule :

Nous avons débute notre mémoire par une étude théorique qui contient trois chapitre.

Le premier chapitre comporte les raisons, les objectifs de la recherche, la problématique, l'hypothèse et la définition des mots clés.

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 motive par plusieurs raison qui le pousse à choisir son thème de recherche.

MAURISSE ANGERS en 1997 a écrit : « l'esprit scientifique est l'observateur et il peut être éveillé si prend le temps de s'arrêter a ce que regarde quotidiennement de façon discrète ». ¹

Le choix de notre thème est lie à plusieurs raisons qui se résument comme suit :

- il présente un phénomène très important dans l'organisation étatique au dans les entreprises prive qui mérite d'être étudié et de faire une recherche a ce propos.
- Un thème d'actualité, très peu abordé et traité par les chercheurs.
- Connaitre l'importance et le poids de recrutement par l'ANEM.
- Découvrir la stratégie utilisée par l'ANEM dans le processus du recrutement.

¹ANGERS Maurice, Initiation pratique a la méthodologie des sciences, éd casbah, Alger, 1997, p, 79.

2- Les objectifs de la recherche :

Chaque recherche scientifique consiste à préciser les buts à atteindre. Pour cela on peut résumer nos objectifs comme suite :

- Le principal objectif de notre est de savoir à ce que les bénéficiaires de l'ANEM sont satisfaits ou insatisfait de ce dispositif.
- Dévoiler la réalité de recrutement a travers l'ANEM
- Savoir est ce que le recrutement par ANEM diminuer le taux de chômage.
- Acquérir des nouvelles connaissances sur la réalité de recrutement par l'ANEM sur plan social et l'économique.

3-Problématique

Toutes les sociétés ont érigé leurs règles d'organisation et de management, a pour mobiliser et développer les ressources humaines de personnel

En effet, la gestion des ressources humaines est l'ensemble des activités qui permettent à une organisation de disposer les ressources humaines correspondant à ces besoins en quantité et qualité les activités en question sont la rémunération l'appréciation la mobilité, la gestion des carrières, la formation, la négociation collective et le recrutement

Ce dernier qui est la pierre angulaire de la réussite de toute organisation, elle permet de se dotes d'un personnel efficace et performant, mai aussi a la mobilité générale des ressources humaines¹.

Le recrutement pour une entreprise n'est pas un acte qu'il faut prendre à la légère, le recrutement est aujourd'hui au cœur des débats, en effet le taux de recrutement des entreprises est révélateur de la santé économique de pays. Un

¹MARCELIN.j,gestion de ressources humaines, 2004, p02.

pays qui recrute est signe d'un pays en croissance alors que dans le cas contraire il est révélateur de pays en crise qui nécessite de réformes sociales.

L'Algérie a connus dans les dernières années une transformation assez impotente ce qui marqué par l'essor des milliers des jeunes diplômés l'entre de ce dernières dans la vie active nécessite un passage par un champ de l'insertion professionnelle comme ce lui des jeunes issus de l'enseignement supérieure ouvre a l'évidence des perspectives de réflexion infiniment plus large que celle qui on pu être développée dans le présent avis.

L'insertion professionnelle est le processus qui conduit une personne sans expérience professionnelle à occuper position stabilisée dans le système d'emploi.¹

Chaque année des milliers des étudiants sortent des universités, d'autres des centre de formation professionnelle ,comme débouche ils rencontrait le chômage ,qui est devenus désormais un flou, a dimension mondiale ,qui touche pratiquement toutes les sociétés .notamment la notre pour lutter contre ce phénomène,des décisions on été mis en place, pour mètre en ouvre toute mesure de nature a encourager et promouvoir l'emploi ,l'état a mis en place agence national d'emploi et de la main-d'œuvre [ANEM]qui donne la chance de décrocher ,un contrat d'insertion au niveau des entreprises du secteur économique ,dans les institutions et administration publique para publique ².

Dans la wilaya de Bejaia comme dans toutes les autres wilayas de pays le taux chômage reste élevé toute fois d'après les chiffres avances par les responsables régionaux.ANEM a faitdes progrès très significatifs en passant d'un taux d'encadrement de16% en 2005 a ce lui de 65 % actuellement, donc d'après le placement classique l'effectif totale des recrutes dans le cadre de

¹ B, froucade,j-j paul,m,vercres, insertion professionnelle, dansles pays an développement, concept résultats, problèmes méthodologiques, p727.

²htt p://www,regarde sur la kabylie.com culture/ANEM,(consulté le 04-04-2016).

l'ANEM et 19373 employés 1897 insère dans le secteur publique et 17476 dans le secteur prive, et contribue malgré les moyennes du bord. Donc ils sont des centaines de milliers à être recrutés dans le cadre de l'ANEM.¹

Notre recherche comporte sur les bénéficiaire de dispositif ANEM au sein de l'Apctizi n'berber et l'hôpital de Aokas selon cette logique théorique, nous essayons de répondre a ces questions suivant :

- **Les bénéficiaires de l'ANEM sont-ils satisfait ou insatisfait de ce dispositif ?**
- **Est-ce que les recrutés dans le cadre de dispositif ANEM travaillent dans des conditions favorable ?**
- **Est-ce que les recrutés dans le cadre de ANEM ont les mêmes avantages sociaux professionnelle comme les permanents ?**

4-Les hypothèses :

Le rôle des hypothèses dans un travail de recherché est très important car elles apportent des réponses provisoire a la question posée.

L'hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs phénomènes.

Selon Madeleine Grawitz, elle anticipe la relation entre ces phénomènes et se présente comme une réponse provisoire a la question de départ de la problématique de recherche².

L'hypothèse est une explication provisoire de la nature des relations entre de plusieurs phénomènes, l'hypothèse scientifique doit être confirmée ou infirmée².

¹Agence national d'emploi et de le main d'œuvre de la wilaya de Bejaia.

²B-Mantroy et d-Crozet :gestion des ressources humaines, éd organisation, paris, 1996, p141.

² GRAWITZ. Madeleine, méthode des sciences sociales, 11^{eme} éd, Dalloz, paris, 2001, p398.

Pour bien mener notre recherche nous avons mis en œuvre une hypothèse générale et des hypothèses secondaires. qui sont les suivantes :

Les bénéficiaires de l'ANEM sont insatisfaits de ce dispositif.

Hypothèse : 01

Les recrutes dans le cadre de l'ANEM travaillent dans des conditions favorables.

Hypothèse : 02

Le manque des avantages sociaux professionnels des employés de l'ANEM contribue à la baisse de degré de leurs satisfactions professionnelle.

5-Définition des concepts :

5-1-Recrutement : pour DELLUF .R « le recrutement consiste à remplir les besoins del'organisation de l'homme a partir d'un segment de main d'œuvre identifier sont prélevés, parmi ceux qui le souhaitent, les individus les plus adéquats aux besoins pour les places aux endroits ou ils sont les plus utilise il convient probablement de ce souvenir qu'il s'agit d'un domaine ou les contraintes juridiques sont nombreuses étroites et sanctionner ». ¹

5-1- Le recrutement : est une mission de la gestion des ressources humaines qui vise à fournir a l'entreprise des individus possédant les qualifications les plus proche de celles requises pour le poste de travail vacant. ²

C'est un acte qui vise à fournir a l'entreprise un effectif qui répond au profil de l'emploi recherche et de choisir le candidat en fonction de ses compétence.

¹ DELUFF, R, encyclopédie et du management, édition Dalloz, paris, 2002, p108.

² EDICHOFFRE-J, R-et autre, économie d'entreprise : et technique, savoir, édition Nathan, paris, 1996, p223.

5-2-L'insertion professionnelle : C'est le processus qui conduit une personne sans une expérience professionnelle a occupé position stabilisée dans le système d'emploi.¹

-Processus qui conduit une personne à trouver une place reconnue dans la société. L'insertion professionnelle est la remise en contact avec le milieu de travail ou la réadaptation au marché du travail.

5-3-ANEM : L'agence nationale d'emploi est un établissement public à gestion spécifique régi par les dispositions du décret exécutif n° 06-77 du 18 février 2006. L'agence est dotée de la personnalité morale et jouit de l'autonomie financière, elle est placée sous l'autorité du ministère du travail.²

5-4-Les conditions de travail :

Ensemble des règles et des variables matérielles du milieu ou cadre dans lequel s'exécute le travail. On parle également de condition de vie au travail, les éléments constitutifs des conditions de travail matériel et juridique sont notamment : la durée de travail, le rythme de travail, le bruit, la lumière, l'humidité, la chaleur et la salubrité du cadre du travail, les conditions de sécurité, le règlement d'atelier, système de l'horaire de travail (horaire souple ou la carte, horaire fixe) certains auteurs sont figures le niveau et les systèmes de rémunération dans les conditions de travail.³

- Les conditions de travail sont un ensemble des paramètres qui influent sur la satisfaction.

¹ B.FOURCADE.J-J-Paul, m, vernires,op.cit p727.

² <http://www.anem.dz>(consulté le 10-04-2016 à 14h30).

http://www.gemass.fr/IMG/pdf/LES_JEUNES_DANS_LA_SOCIETE.pdf(consulté le 10-09-2016 à 16h00)

³ Lexis, *Jarousse de la langue française*, édition la rousse, paris, p56

5-5- satisfaction professionnelle :

C'est l'écart entre ce que l'individu attend de son œuvre et ce qu'il est également vrai qu'elle consiste en une attitude favorable ou défavorable d'un employés vis –à-vis de son travail.¹

-la satisfaction au travail est le résultat des attentes et des objectifs visés par le salarié, et réalisées à travers les différents aspects du travail, c'est-à-dire ces derniers peuvent déterminer le niveau de satisfaction professionnelle d'une pe

6-Méthodes et techniques utilisées :

L'utilisation d'une méthode de recherche est indispensable dans chaque recherche scientifique, elle permet de découvrir l'aspect de la réalité que le chercheur doit suivre pour mener à bien sa recherche Mathieu la définit « comme un ensemble de démarche que suit l'esprit humain pour découvrir et démontre un fait scientifique.²

6-1 la méthode utilisée :

Le choix de la méthode de recherche est souvent lié à la nature de thème traité dont le but de vérifier la pertinence de nos hypothèses.

Notre sujet concerne l'étude le recrutement par l'ANEM auprès des jeune insère dans le cadre de l'ANEM nécessitant l'adaptation d'une méthode qualitative pour nous permettre de recueillir, des informations de qualité propre au sens et aux logiques attribuer par les jeunes insères dans le cadre ANEM à la question de recrutement.

¹ ROUSSEL Patrice ,rémunération, motivation et satisfaction au travail, édition economica,paris,1996p62.

² GUIDER ,Mathieu, méthodologie de la recherche, guide de jeune chercheur en lettre langue, science humaines, sociales, édition ,paris, 2004, p4.

³ ALAIN Beitone, science sociales, 7^{ème} éd, dalloz, paris, p29.

Par ailleurs Alain Beitone envisage « les méthodes qualitatives regroupent les techniques telles que l'enquête de terrain ou encore le recueil de témoignages elles se centrent sur l'étude de cas particuliers et complètent le plus souvent les résultats obtenus au moyen de l'utilisation des méthodes quantitatives »³.

D'après Blinda Rwingamba une technique est « l'ensemble des moyens et procédés qui permettent au chercheurs de rassembler des données et des informations sur des sujets de recherche »¹.

6-2-l'entretien : après la définition des objectifs de l'enquête et la formulation des hypothèses orientées parce que nous avons recueillis dans notre recherche bibliographique, nous avons établi un guide d'entretien, ce guide se compose en quatre axes, le premier axe sur les données personnelles de l'interviewé, le deuxième axe sur l'insertion professionnelle par le dispositif ANEM, le troisième axe les conditions de travail et le quatrième axe sur les avantages sociaux.

Selon François Depelteau, l'entretien « se fait sur une liste de thèmes précis à aborder, c'est sur ces thèmes que l'enquêteur veut obtenir des informations auprès de ses enquêtés »²

Notre enquête sur le terrain a été effectuée à APC TIZI N'BERBER ET HOPITAL AOKAS dans la période allant de 01/04/2016 au 01/05/2016.

Aprésent, nous allons procéder à la description du déroulement des entretiens au terrain, en entamant les points suivants : lieu de l'enquête, la durée, et le déroulement de l'enquête.

Pour les besoins de notre étude, nous avons choisi l'entretien semi directif, défini par Benoit Gautier comme suit : « consiste en une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'il souhaite explorer »

¹RWINGANBA, Balinda. méthodologie de la recherche, ulk, kigali, 2001, p31.

²DREPELTEAU, François, la démarche d'une sciences humaines, de la question de départ à la communication des résultats, édition de boeck, québec, 2005, p324.

avec le participant à la recherche, grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé »¹. Ce choix nous permis de bien détailler notre questionnement, et à laisser place à liberté d'expression de nos enquêtés pour répondre à l'ensemble de nos questions.

7-Le choix de l'échantillon :

7-1 L'échantillon :

En dehors des recensements, les enquêtes sociologique se pratiquent sur des échantillons, qui sont des modèles réduits, de la population, la sélection d'un échantillon vise à obtenir la meilleure représentativité possible, compte tenu de temps et de financement imposées par l'enquête deux procédures habituellement employée »².

Dans notre étude, on a opté pour un échantillon probabiliste, qui est un type d'échantillonnage non probabilité qu'un élément d'une population soit choisi pour faire partie de l'échantillon n'est pas connue et qui ne permet pas d'estimer le degré de représentativité de l'échantillon ainsi constitué de type boule de neige on fait un tri boule de neige quand on connaît quelques individus de la population visée grâce auxquels on en joint d'autres.³

7-2 La population d'étude :

L'échantillon de notre étude est de (12) personnes qui comprennent la catégorie féminine et masculine ; donc on a réalisé des entretiens individuels avec les jeunes insérés par ANEM.

¹GRAUTHIER,Benoit,recherche social de la problématique a la collecte de donnée,5^{ème}éd,presse de l'université de québec,2008,p340.

² GILLES Ferréol, et autre, dictionnaire de sociologie, 3^{ème} éd Armand colin, 2004,p53.

³ MOURICE Angers,op.cit,p240.

7-3 synthèse :

Pour réussir à effectuer une bonne recherche scientifique bien organisé, il été nécessaire d'établir un cadre méthodologique bien précis et adéquat dans le d'avoir le maximums des réponses sur notre sujet.

Préambule

La démarche de recrutement est un essentiel de la politique de ressources humaines de l'entreprise : elle en effet influencer dans des directions totalement contraires l'état de potentiel humain d'une unité.

Le processus de recrutement :

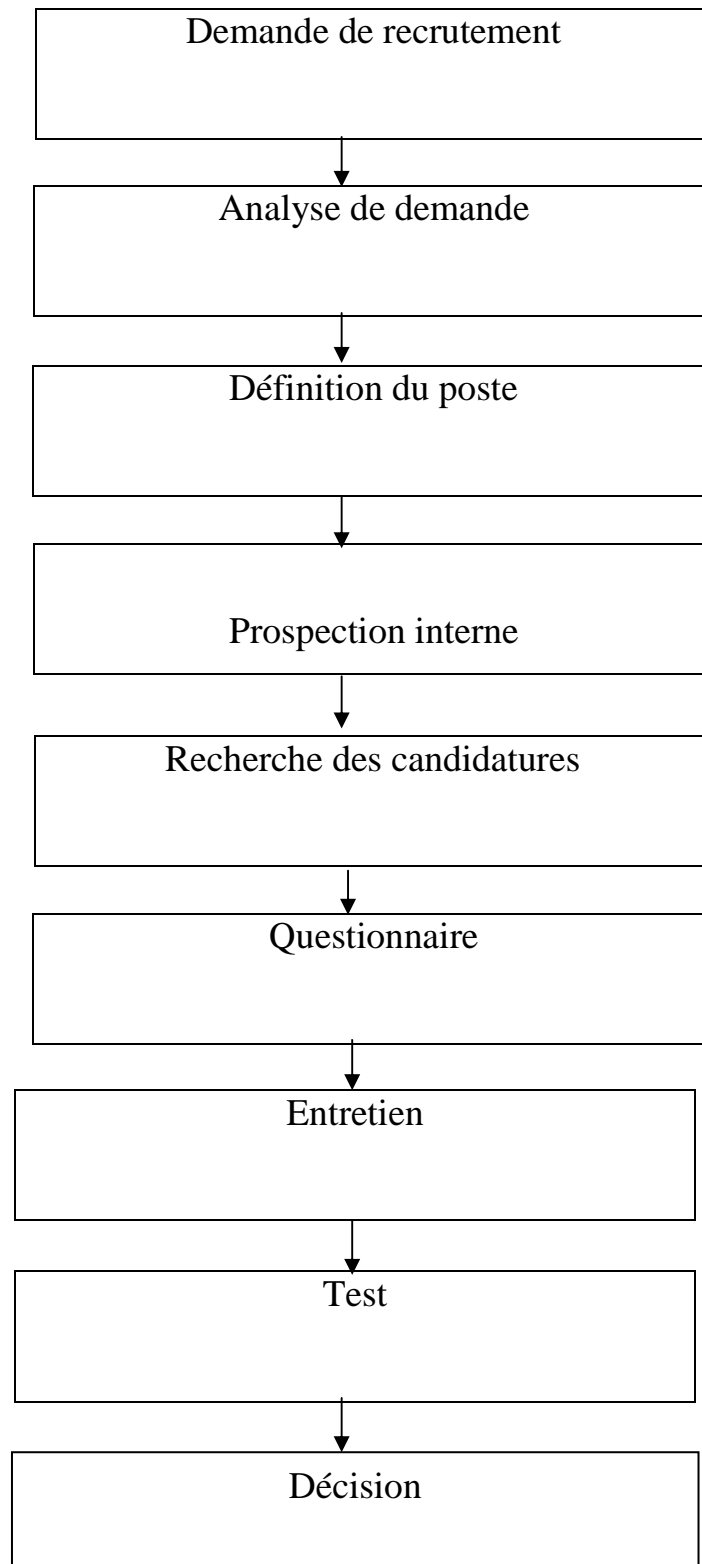
Le processus de recrutement renvoie à l'ensemble des moyens par les quels on incite des personnes susceptible d'occuper un poste dans l'organisation à poser leur candidature.

Le recrutement d'une personne pour occuper un poste dans une entreprise est processus de gestion de information est un enchainement d'étape s ayant comme objectif d'aboutir a une décision pertinente ou bien a un résultat bien déterminé.»¹

EN effet le processus de sélection et celui par le quel on choisit parmi des candidats celui au ceux qui correspondent le mieux aux critères établis finalement embouche est le fait d'offrir formellement le travail au candidat recrute et sélectionné, les recrutements plus réussis se font avec l'appui des spécialistes en recrutements pour les postes a combler , et ce de la planification initiale jusqu'à la décision du candidat a retenir .

Les différentes étapes de recrutement s'articulent selon le schéma indicatif suivant :

¹FALCO DE Hélène, maîtrisées recrutement, comment réaliser un recrutement avec professionnalisme, 2^{ème} édudunod, paris, 2002, p02.

PRESENTATION DES ETAPES DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT¹.

¹ PERETTI, J, M, gestion des ressources humaines, 6^{ème} éd, Vuibert, paris, 1987, p82

1-la demande de recrutement :

La demande de recrutement émane en règle générale du responsable hiérarchique directement concerné.¹

L'origine de la demande peut-être :

- La conséquence d'une action de mobilité interne promotion mutation.
- D'un ajustement tactique (remplacement suit à un départ, maladie par exemple).
- D'une décision stratégique (création de nouvelle tâche, changement organisations, changement dans le volume de production, innovation technique)².

La demande de recrutement fait l'objet d'un examen hiérarchique.³

2-analyse de la demande :

Le service du personnel procède à l'analyse de la fiche de demande transmise par le service concerné. La demande comporte d'une série de renseignements :

- Niveaux (qualification, rémunération).
- Date et durée du besoin.

Avant de commencer les opérations du recrutement, le service du personnel vérifie l'occasion de la demande à travers une grille des questions, il vérifie que toutes les solutions d'amélioration de la productivité ont été analysées avant de recourir au recrutement.

Le service concerné doit analyser profondément les différentes dimensions fonctionnelles (niveau connaissances de formation et d'expériences) psychologique et psychosociologique (environnement poste).

¹PERTTI.J.M, op.cit, p82.

²BIERTY, f, gestion desressourceshumainesenpratique, études des cas etsciences corrigées, édition Esaka, paris, p144.

³ Ibid., p84.

3-La définition du poste :

L'étape de la définition du besoin en recrutement permettra d'élaborer le contexte de la définition du poste¹

Définir les caractéristiques du poste : la fiche fonction ne permet pas de préciser toutes les particularités d'un poste.

Une banque aura par exemple des directeurs d'agence partout en France avec des fiches fonctions identiques mais chacun des postes aura des conditions particulières d'exerce (au moins le lieu de travail).il convient donc de définir les spécificités du recrutement envisagé notamment :

- le type de contrat (CDI ou CDD, et donc éventuellement durée)
- la rémunération (salaire, primes éventuelles...)
- l'autorité et la responsabilité (taille de l'équipe à encadrer budget à tenir..) .
- les conditions de travail (lieu d'exercice, horaires)
- les difficultés du poste (déplacements, astreintes...)²

4-Description de poste :

La description de poste est une perspective et objectif de poste à occuper. C'est la photographie de son contenu, en donnant en premier lieu un nom, en suite identifier les exigences de poste dans l'entreprise et notamment sur le marché.³

Il est nécessaire de positionner le poste à pourvoir dans son environnement en montrant la position et rôle du poste dans l'organisation ainsi que les liaisons hiérarchiques et fonctionnelles du poste afin de vérifier la capacité du candidat à s'adapter au nouveau poste.

¹MAURICE THévent, et autre, fonction ressources humaines politique, métiers et outils des ressources humaines. Paris, 2007, p295.

² ELINE Nicolas, gestion des ressources humaines, édition Dunod paris, 2014, p168.

³PETIT.f,bein réussir ses recrutement, analyse des poste présélection, entretien, évaluation, les éd Demos, paris, 2000, p16.

La description de la fonction entre mission principale et mission secondaire, a pour objectif d'informer le titulaire de poste sur l'essentiel de la fonction et la répartition du temps entre différentes missions ainsi que l'éventuelle difficulté que peut manifester ce poste.

Elle est nécessaire pour présenter le poste aux candidats et pour l'intégration de celui qui a été retenu.

La définition de poste doit être la plus proche possible de la réalité.

6-Le profil du poste :

Sur la base de la description de poste, on déduit le profil de la personne qui pourra occuper ce poste qu'on peut le cerner comme suit :

Tout d'abord, elle décrit les missions confiées, c'est-à-dire les objectifs et les buts de poste à poursuivre, le niveau hiérarchique et l'évaluation du poste ainsi que les tâches à réaliser. Ensuite elle détermine les compétences et les connaissances suffisantes et nécessaires à ce niveau hiérarchique dans l'entreprise dont le titulaire du poste doit les maîtriser au moment du recrutement. Enfin, elle élabore le type et le niveau d'études ainsi que les formations et les expériences professionnelles, les caractéristiques personnelles et comportementales requises et autres spécificités éventuelles.¹

Dans ce sens le comportement de la personne joue un rôle très important car c'est à base de ce comportement qu'on pourra identifier le savoir être sous-jacent (qui se cache en dessous). Ce profil « détermine les compétences scientifiques, les caractéristiques de la personnalité, le diplôme, les aptitudes².

¹ FALCO de, Hélène, op.cit, p02.

² DAVID R. S, manpower management, new Delhi, prince, halo, India-primate limited, 1984, p112.

7-Lapropection interne :

Le recrutement interne est privilégié dans beaucoup d'entreprises car cette externe. En outre cette procédure pourrait motiver et faciliter l'intégration des collaborateurs.

Lethielleux (2012) nous explique que « l'appel a candidature implique également que les responsables du recrutement s'interrogent sur l'opportunité de chercher un candidat au sien de l'organisations ou extérieur a celle-ci.¹

De plus, le marche interne dispose d'individus correspondant au profil de l'emploi recherche qui sont déjà au sien de l'entreprise.

D'une manière générale pour effectuer un bon recrutement qui répond qualitativement a ses besoins, l'entreprise doit choisir le candidat en fonction des ses compétences et aussi ses aptitudes pour assurer la tache confiée. »²

El sera tout a fait irrationnel d'aller vers l'extérieur pour répondre a un besoin avant d'exploiter les sources interne, du moment que les salaries déjà existants constituent un Bassi très important « c'est pour ça que nous trouverons que les postes de maitrise et d'encadrement vacant sont généralement proposes aux salaries de l'entreprise .³

Pour rependre a leurs motivations et de satisfaction au travail.

La prospection interne repose sur :

- L'existence d'un système d'information sur les postes à pouvoir (journaux de l'entreprise, les notes de service, les affichages)
- l'existence de plans de carrière les agents sont appelés a occuper le poste en remplissant la condition, afin d'occuper le poste.

¹LAETITIA Lethille, op.cit, p65.

² CADIN. L et autre, gestion des ressources humaines ,3^{eme} édition, dunod, paris, 2007,p327.

³ibid,p83

- L'exploitation directe des fichiers existantes « le tri a partir des informations nécessaires et de critères de sélection »¹.
- la prospection interne a comme avantage à la Bonne connaissance de l'entreprise et diminution des risques d'intégration.
- Né an moins, cette prospection interne a des inconvénients comme la difficulté de gestion des échecs et l'absence de sang neuf².

8- la recherche des candidats externe :

Lorsque les compétences recherches ne sont pas présentes ou disponibles à l'intérieur de l'organisation, celle-ci a la possibilité de se tourner vers le recrutement externe.³

Privilège les candidatures externes permet de renouvelés les équipes et d'apporter un nouveau souffle.⁴

La recherche des candidatures externe renvoie à déférentes motivation :

Le souci d'alimenter le potentiel de l'entreprise par des jeunes diplômés ou de collaboration a ayant capitalisées de l'expérience.⁵

L'inexistence du profil recherche au sien de l'entreprise

Le souhait de comparer ses employeurs aux candidats externes pour améliorés la qualité de recrutement et de disposer d'information sur le niveau normatifs du marche du travail.⁶

9-Le tri de candidatures :

Généralement, on obtient dans cette étape un nombre minimum des candidatures après avoir vérifié et élimine les candidats qui ne correspondent pas au profil existé par l'entreprise.

¹Ibid, p84.

²PETIT.F, op.cit, p121.

³HADDAD S,F-Makhlouf,guide pratique pour la gestion des ressources humaines, éd bleues ,2013,p.37.

⁴ LAETITIA Lentilleux, op.cit, p64.

⁵CITEALI.J.m, gestion des ressources humaines principales généraux et ces pratiques, 3^{eme} édition dalloz, paris, 1994, p80.

⁶PERETTI, g, m, op.cit, p84.

La sélection début par l'analyse des lettres de candidatures. Une première confrontation des caractéristiques des postulats avec les exigences du poste (âge, formation, expériences, avoir présentation) conduire a une élimination importante¹.

Le tri des candidatures consiste on :

✓ Curriculum vitae CV :

Le CV et références permettent d'obtenir les premières informations sur le future candidat, les élaborées par lui-même (CV), les autres part un tiers (références)².

Mai comme le précisé par, Claude Lévy- leboyer l'analyse³ de CV est réalisée par le recruteur en s'appuyant sur sa seul expérience pour tirer un pronostic a partir des informations qui lui sont fournier.

Donc Le CV est une synthèse d'information bibliographique utilisée pour rendre une décision relative à l'avenir.

La lettre de motivation : a pour objectif renseigner le futur employeur sur motivations de candidat à postuler au poste proposé.⁴

Elle accompagne souvent le CV, elle permet d'identifier les intentions et les aspirations par candidats⁵.

Donc la lettre de motivation et le CV jouent un rôle très important pour déterminer l'avenir du candidat, elle permet a l'entreprise de recueillir des informations importantes sur la personnalité des candidats, ses qualifications après avoir analysé la lettre de motivation et le cv l'entreprise informer ses candidats sélectionnes et convoque pour un entretien⁶.

¹Ibid., p42.

²DIMITRI Wess, ressources humaines, 2^{eme} edition d'organisation, paris, 1999, p64.

³CLAUD Lévy-leboyer, évaluation de personnel : quelles méthodes choisir, éd d'organisation, paris, 1996, p122.

⁴LAETITIA Leathielleux, op.cit, p67.

⁵WEISS.d, les ressources humaines, édition organisation, paris, 1999, p67.

⁶Ibid., pp76 -77.

Questionnaire : le questionnaire permet d'entrer en contact avec les candidats qui seront soumis à des questions similaires afin de faire ressortir et d'évaluer les déférences de fond, aussi de confirmer certaine points qui ne sont pas claire dans le CV.

Il facilite la tache de recrutements dont il décortique l'expérience professionnelle décrite et d'entre des conclusions sur les compétences, puis qu'il est plus informatif que le cv dans le questionnaire d'embouche permettre a l'entreprise de réussir sur la personnalité des candidats l'élément qui lui sont nécessaires pour prendre sa décision¹.

10- L'entretien :

Très largement utilise par les entreprises, l'entretien est souvent, au centre du processus de sélection dans la mesure ou, d'une autre part, il met physiquement en relation le candidat et l'entreprise et ou d'autre part, il s'avérer souvent déterminant dans la décision finale²

L'entretien d'embouche est l'outil de sélection le plus fréquemment utiliser.son importance est capitale car nombreux responsables du personnel disent se faire une idée sur le candidat en quelques minutes³.

L'entretien cherche à valider des hypothèses sur candidat et à entre en contact avec lui, en lui présentant l'entreprise « Lui fournit des informations suffisantes ; claires et attractivités sur le poste et sont contexte⁴.

La réussite d'un entretien d'emboucher nécessite :

Des conditions matérielles et psychologiques l'interviewer doit posséder une double compétence organisationnels et psychologiques c'est-à-dire l'interviewer ne doit pas être sensible, éviter la domination d'entretien repérer la contraction et savoir écouter.

¹Ibid., p88.

² KARIM Mazouli, gestion des ressources humaines, paris 2009, p65

³LETHILLUX, Laetitia, op.cit p69.

⁴Ibid, p93.

11-Les testes :

C'est une épreuve suffisamment standardisée pour pouvoir donner lieu à l'exploitation statistique de ses résultats¹.

Sont souvent réalisés à la suite d'un premier entretien ou en amont ils ont pour but :

De faire apparaître des contre-performances, rédhibitoires pour exercer la fonction.

-de hiérarchiser les candidats à partir d'une liste de critères.

-de vérifier des traits de personnalités perçus dans l'entretien.²

Classer les aptitudes des candidats parmi les quelles choisir et adéquations entre les profils des postes les tests peuvent être classés en trois catégories :

A-les testes psychométriques :

1-Les testes aptitudes : « ce sont les testes qui visent une approche de tout ou partie de l'intelligence, terme qui mérite au passage une tentative de définition.³

1- 2-Les testes connaissance : comme leur nom l'indique ils visent à évaluer des connaissances de nombreuses épreuves font partie de cette catégorie sans être toutefois des testes c'est-à-dire sans avoir été étalonnées sur des populations de référence c'est le cas, par exemple pour des épreuves évaluant des connaissances en électricité ou en cours en informatique.

3-Les testes d'intelligences: comme nous le soulignerons un peu plus loin, c'est à propos de ces tests que des difficultés et des ambiguïtés vont commencer à apparaître.⁴

¹ FRANCOISE Petit, op.cit, p121.

² MAURICE Thévenet et autre, op.cit,p299.

³ FRANCOISE Petit, op.cit, p121.

⁴ JUES.j.p,gestion des ressources humaines points clés,édition ellipses ,paris, pp56,57.

Ils sont considérés comme les tests les plus utilisés il y a une convergence sans doute chaque travail ou fonction exige d'intelligence précise selon sa position dans la hiérarchie de l'organisation¹.

B-les tests cliniques : « elle est une technique d'interprétation de l'écriture considérée comme une expression de la personnalité.²

Elle vise à découvrir la personnalité et le comportement à travers l'écriture, elle apporte aussi une vision très large sur le candidat.

C- les tests situation : le postulant est testé dans un environnement qui pourrait être le sien s'il venait à être embauché par l'entreprise ici sont testés le savoir faire et le savoir être du candidat grâce à la simulation³.

Les jeux de rôles les recruteurs peuvent s'affranchir des limites de diplômes et d'expérience et de voir comment les candidats agissent dans l'environnement de l'entreprise. Cela permet au recruteur de voir au-delà des certifications et de valider l'acquisition de capacités de travail.

12-La décision : à l'aide de l'entretien et des tests effectués envers les candidats ayant passé le premier tri de la sélection, il est important pour le recruteur d'effectuer un choix. Cette décision est caractérisée par « un processus qui consiste, pour l'organisation à choisir parmi plusieurs candidats qui satisfont le mieux aux exigences du poste à pourvoir et aux besoins des deux partenaires (employeur et candidat) compte des conditions environnementales.⁴

Dans cette étape, deux décisions peuvent être prises : l'émergence d'un seul candidat qui possède des habiletés et aptitudes adéquates au poste proposé, qui, répond aux attentes souhaitées de l'entreprise en ce sens, le candidat sera retenu et

¹ Ibid., p.57.

² FALCODE, Hélien, maitrise ses recrutements - comment réaliser un recrutement avec professionnalisme, 2^{ème} édition, donod, Paris, 2002 p164.

³ La méthode de recrutement par simulation, www.pole-emploi.fr/emmployeur/LE-le-recrutement-par-simulation-a-sur-article-jspz?id=49d, (consulté en mai 2016 à 15 :00.)

⁴ SEKIOU, Lafleche blondin et autre, gestion des ressources humaines, éd de Boeck, 2011, p267.

la décision sera confirmée en lui envoyant une confirmation d'embouche émergeant de plusieurs candidats qui possèdent les mêmes habilités et même compétences à occuper ce poste.

2-L'importance du recrutement :

L'importance de la phase du recrutement peut s'expliquer par divers motifs :

1-le cout de la main d'œuvre : le recrutement doit prendre en compte l'ensemble des couts liés à la préparation et à la recherche de candidats. Ce cout varie selon les postes à pourvoir.

2-la stabilité de la main-d'œuvre : actuellement, l'état du marché du travail ne permet plus aux salariés de prétendre à un emploi à vie, ils seront amenés à changer d'organisation plusieurs fois au cours de leur carrière, cette instabilité de la main- d'œuvre a également un cout que les ressources humaines doivent apprécier et tenter de prévoir en fonction de l'état de la conjoncture économique.

3-les changements technologiques : les changements technologiques ont modifié les besoins des entreprises et les besoins en qualification, les besoins en recrutement varient en fonction des évaluations technologiques. Ainsi on voit progressivement l'outil informatique remplacer les hommes pour réduire leur nombre et leur fonction au strict minimum, cette mutation technologique s'observe également au sein des services généraux (comptabilité gestion des paies) grâce à des logiciels de plus en plus perfectionnés.¹

4-La législation du travail : législation française du travail tente de protéger au mieux les salariés qui sont susceptibles de se trouver dans un état de dépendance économique vis-à-vis de leur employeur, l'application de ces² :

4-1-La qualification exigée deRH : L'accroissement du niveau de qualification et d'études des salariés induit une augmentation du vivier potentiel de candidats mais, a pour effet pervers, une hausse des couts salariaux.

¹ LAETITIA Lentilleux, op.cit, p56

² Ibid, p57.

4 -2-Syndicale : la présence de syndicats dans les entreprises a pour effet de garantir aux salariés une bonne application de leur droits et une vigilance aucun quant à la qualité des conditions de travail, les conventions collectives son de plus en plus une source de droit du travail.

Du fait de leur mission et dans le souci de l'amélioration des conditions de travail, les syndicats peuvent influencer l'aspect quantitatif de recrutement.

Législation devient de plus en plus complexe et nécessite des compétences de la part des services ressource humaines lors du recrutement.

5-La conjoncture économique : lorsque la conjoncture économique est peu favorable, les candidats sollicitent des emplois pour les quels ils sont souvent surqualifiés ou sous-qualifiés, en cas de surqualifiés, le recruteur doit éviter de se laisser tenter par des effets d'aubaine et doit sur veiller en permanence l'adéquation entre les limites du poste et possibilités du titulaire.¹

3- Les méthodes de recrutement : le recrutement est un acte administratif par le quel une administration ou entreprise procède au renforcement de ses effectifs en augmentant le nombre ou enrichissant le niveaux son personnel par des promotions des grands supérieurs. Pour cet acte, l'administration concernée, réaliser ses objectifs arrêtes par sa politique de gestion des ressources humaines qui consiste à optimisée l'utilisation des ses potentialités humaines existantes et palier le manque en personnel par des nouvelles recrues.

3-1-Recruté à partir du bassin organisationnel (interne) : les sources internes de recrutement visent les employés d'entreprise qui, à travers les promotions, les rétrogradations et les mutations, sont des candidats aux différents postes vacants de l'entreprise. Une fois un poste annoncé « le processus de recrutement interne, est déclenché.²

¹IBID. pp57- 58.

²PERTTI,j.m, op.cit, p75.

Diverses méthodes peuvent être utilisées pour combler les postes vacants à partir de candidatures identifiées à l'interne.

A-L'affichage des postes : l'affichage des postes consiste à publier un avis dans le quel on invite les employés intéressés à poser leur candidature à poste vacant.¹

Cette méthode offre des chances égales d'avancement à tous les employés en les informant des possibilités d'emplois à l'intérieur de qui peuvent mieux correspondre à leurs aspirations.

b- La promotion : une promotion est le fait d'être affecté à un poste dont le statut hiérarchique et le salaire est plus élevé².

La promotion interne est particulièrement forte dans la distribution et notamment la distribution spécialisée.

La promotion est l'affectation des travailleurs à un poste hiérarchiquement supérieur au poste actuel comportant plus de responsabilités dans les activités sont plus importantes que celle du poste détenu actuellement et aussi l'augmentation du salaire.

C-La mutation ou le transfert : un autre moyen du recrutement aussi l'augmentation du salaire, interne consiste à muter certains sans nécessairement leur accorder de promotion la mutation permet aux employés d'acquérir une vision d'ensemble de l'entreprise et l'expérience nécessaire pour une éventuelle promotion³.

Ainsi, la mutation augmente considérablement le nombre de candidats peuvent assurer la relève.

3-2-Recruter sur le marché de travail (solution externe) : recruter le marché de travail, le marché de travail informel : deux canaux sont surtout concernés les

¹Dolan.I.s.saba.jakson.e.s, schuller.s.r, gestion des ressources humaines, paris, p190.

²Ibid. p190.

³PERTTI.J.M, op.cit, p191.

candidats spontanés et les relations personnelles (la cooptation) les candidats spontanés sont qui aux font ceux de la prospection, ils permettent l'initiative de savoir a l'organisation qu'ils sont disposés accepte des postes vacants. ¹

Un marché formel les canaux se divisent en plusieurs catégories sur ce marché public. Comme les l'agence de placement gouvernent les et privée comme les medias d'information ou les associations professionnelle. ²

3-2-1-Agence de placement et cabinets de recrutement :

La prolifération des agence de recrutement crée une concurrence entre elle face aux employeurs qui les paient, les candidats ont aussi droit à un service de qualité que précisent les codes de déontologie professionnelle du secteur, on peut distinguer deux sortes de prestataires les généralités et les cabinets spécialiser, parmi les agence qui recrutent des cadres et autres recrutent des cadres dirigeants chaque a agence a sa de procéder, il ya celle les qui procèdent à une sélection soignée des candidats et présentent .³

Parmi ces agences en trouve ANEM elle existe a travers tout le territoire nationale, cette denier recense et établie des demandeurs d'emplois lorsque un employeur à un post disponible, son services des humaines achemine (amène) immédiatement vers ce centre d'emploi local des données relatives à ce post suivit d'une demande de main- d'œuvre.

3-2-2-Agence privés de placement :

Ces agences s'adressent à deux types de candidats : les professionnels d'une part. et les travailleurs spécialises facilitent la tache des employeurs en mettant à leurs disposition les ressources dont ils besoin et assistent à identifier les candidats qui sont en mesure d'occuper les postes vacants⁴

¹DAVIDE Alis et autre, gestion des ressources humaines une approche internationale, 3^{eme}éd de Boeck,2011,p288.

²IBID,p287

³IBID, P288.

⁴ Journal elwatan, supplément économie du 05-02-2000, p02.

En ce qui concerne ces agences de placement, elle n'ont cessé de se multiplier en Algérie ces Cinq dernières années». Les frais exigés pour leurs services varient entre agence à une à une autre.

3-2-3-Médias :

Certaines entreprises qui ont différentes catégories de postes à combler font du recrutement intensif dans les médias, que ce soit à la télévision, à la radio, ou dans les journaux.

« Les quotidiens sont traditionnellement utilisés parce qu'ils permettent de recruter un grand nombre de candidats à un coût relativement peu élevé »¹

Les annonces permettent de recruter tous types de candidats, des moins spécialisés aux plus qualifiés.

Les journaux et les revues spécialisées permettent d'atteindre des groupes beaucoup plus spécifiques.

3-2-4-Internet :

Depuis quinze ans, le recrutement utilise internet de façon croissante, les entreprises diffusent leurs offres sur internet reçoivent un flux croissant de candidatures spontanées ou en réponse à une offre par cette voie elles utilisent de plus en plus les réseaux sociaux².

L'internet trouve au cœur des stratégies de recrutement, grâce à cet outil, les entreprises peuvent recevoir un grand nombre de candidatures et retenir rapidement celle qui répond aux exigences d'emploi, cette méthode de recrutement devient de plus en plus incontournable.

¹PERETTI, J, M, OP.CIT p85.

²Ibid, p237.

4-La stratégie du recrutement :

Défini une politique et la formaliser est essentiel pour prendre en compte les données démographique de l'entreprise, dans le contexte démographique actuel doit remettre à plat ses politique et pratiques du recrutement et adopter les meilleurs pratiques.

L'alignement stratégique de recrutement est essentiel pour la compétitivité de l'entreprise.¹

L'image de l'entreprise sur le marché de l'emploi est bien sur fonction des conditions de travail qui sont offertes dans l'unité, mais aussi et sur tout de l'information qu'elle transmet à son environnement, en particulier par sa politique commerciale, on note par exemple, qu'une campagne de publicité réussie est souvent suivie d'une augmentation sensible du nombre des candidatures spontanées.

Parallèlement, une politique de recrutement judicieuse, des programmes d'embauche bien conduits contribuent à renforcer l'image de l'entreprise sur le marché de l'emploi.

5 les différents modes et politique de recrutement :

1. Le recrutement interne

Le recrutement interne est la pratique (test ou autre méthodes de sélection) par laquelle l'entreprise procède au choix d'une personne pour occuper un poste en son sein. A ce titre, l'environnement interne de l'entreprise devient le champ dans lequel le recrutement doit susciter des candidatures. Les moyens de diffusion de l'annonce dans ce cas peuvent être l'intranet, le journal d'entreprise ou les affiches.

Le recrutement interne, au regard de sa spécificité offre à la fois des avantages et des inconvénients.

¹ Ibid, p286.

a) Avantage du recrutement interne

En rappel, le recrutement effectué en interne est une voie par laquelle l'entreprise dispose d'un salarié déjà intégré. Compte tenu de cette intégration déjà effective, l'employé présentera une parfaite aptitude à mesurer l'ampleur de ses nouvelles fonctions. C'est généralement un personnel familiarisé avec la culture de l'entreprise, sa politique de communication et ses perspectives à moyen et long termes.

Un recrutement effectué au sein d'une entreprise est un aussi un moyen de valorisation du potentiel humain, donc un moyen de motivation par le biais de cette promotion qu'il offre. Le salarié ainsi promu fait face à ses nouvelles responsabilités avec un sentiment d'appartenance, de reconnaissance, donc décide d'adopter de nouvelles attitudes positives et de développer de nouvelles aptitudes en vue d'être à la hauteur des attentes.

Le recrutement, lorsqu'il est mené en interne, donne également l'occasion de supprimer les coûts notamment ceux liés aux honoraires des cabinets de recrutement, au coaching, et aux erreurs des premiers qui sont inévitables pour les nouveaux entrants. Toutefois, le recrutement interne présente des inconvénients.¹

b) I 'inconvénients du recrutement interne

Lorsque les précautions de transparence et d'objectivité ne sont pas observées dans la promotion des compétences, le recrutement interne devient une source de conflit donc de démotivation. Un autre inconvénient est qu'il prive l'entreprise d'avoir un « sang neuf » ; c'est-à-dire d'une compétence venant de l'extérieur avec une nouvelle façon d'appréhender les choses.

¹<http://danielus.over-blog.com/article-le-recrutement-interne-et-le-recrutement-externe-une-etude-comparative-47420357.html>(consulté le 15-03-2016, l'heur le 10:20.)

Aussi, au cas où le salarié recruté en interne ne réunit pas toutes les compétences pour occuper immédiatement le poste, une formation s'impose. Cela entraîne une perte de temps et de charges à supporter pour l'entreprise.

Lorsque le recrutement interne a pour objectif de pourvoir un poste dont la création est suscitée par l'évolution technologique, il constitue en ce moment, une entrave à l'entreprise de disposer de nouvelles compétences en phase avec cette nouvelle donne ; ce qui limite sa compétitivité. Les business school et autres grandes écoles mettant sur la place du marché de travail de nouvelles compétences pétries des approches nouvelles du management et des techniques de production sont des avantages comparatifs pour les entreprises, capables d'insuffler une dynamique dans l'évolution de celles-ci. Une autre possibilité pour l'entreprise est de recruter à l'externe.

2. le recrutement externe

Les voies d'annonce du recrutement externe sont généralement les moyens de communication de masse : l'Internet, les journaux, la radio, les affichages, etc. Le recrutement externe suscite de candidatures dans l'environnement externe de l'entreprise. Il présente des avantages et des inconvénients pour l'entreprise¹.

a) Avantages du recrutement externe

Un recrutement externe est avant tout une occasion de communication de l'entreprise avec son environnement. C'est une opportunité de montrer les performances de l'entreprise et ses objectifs. Il est aussi une source pour l'entreprise d'avoir un effectif jeune, capable d'épouser la culture de l'entreprise avec fidélité. Il est aussi l'occasion pour l'entreprise de définir toutes ses exigences aussi bien en termes de savoir-faire mais surtout de savoir-être. Tout recruteur, lorsqu'il opère sur un environnement vaste comme celui de l'environnement externe de l'entreprise se donne de multiples chances d'effectuer un recrutement

¹<http://danielus.over-blog.com/article-le-recrutement-interne-et-le-recrutement-externe-une-etude-comparative-47420357.html>(consulté le 15-03-2016, l'heur le 10:20.)

alliant motivation, capacité d'intégration et flexibilité de carrière. Un recrutement externe n'est pas cependant sans inconvénient.

b) Inconvénients du recrutement externe

Le recrutement externe engendre d'énormes coûts relatifs aux honoraires des cabinets de recrutement et ne présente pas toujours la certitude d'avoir le meilleur candidat. Aussi, il nécessite un temps d'apprentissage, d'encadrement du nouveau recru. L'on n'occultera pas la défection des nouveaux qui fait recourir l'entreprise au marché du travail entraînant de nouvelles charges.¹

7-les conditions et les modalités de recrutement en Algérie :

Pour recruter un travailleur l'employeur doit fournir des bonnes conditions et respecter quelques modalités, ces conditions et modalités sont :

ART 15 : l'âge minimum requis pour un recrutement ne peut, en aucun cas, être inférieur à seize ans, sauf le cadre de contrats d'apprentissage établis conformément à la législation et à la règlementations en vigueur.

Le travailleur mineur ne peut recruter que sur présentation d'une autorisation établie par son tuteur légal.²

Le travailleur mineur ne peut être employé à des travaux dangereux, nuisibles à sa santé au préjudiciables à sa moralités.

ART 16 : les organismes employeurs doivent réserver des postes à des personnes handicapées selon des modalités qui seront fixée par voie réglementaire.

ART 17 : toute disposition prévue au titre d'une convention au accord collectif, au d'un contrat de nature à asseoir une discrimination quel conque entre travailleurs en matière d'emploi de rémunération au de conditions de travail, fondée sur l'âge

¹<http://danielus.over-blog.com/article-le-recrutement-interne-et-le-recrutement-externe-une-etude-comparative-47420357.html>(consulté le 15-03-2016, l'heur le 10:20.)

le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affectation au non à un syndicat, est nulle et de nul effet.

ART 18 : le travailleur nouvellement recruté peut être soumis à une période d'essai dont la durée ne peut excéder six 06 mois, pour période peut être portée a douze 12 mois pour les postes de travail de haute qualification, la période d'essai est déterminée par voie de négociation collective pour chacune des catégories de travailleurs ou pour l'ensemble des travailleurs.

ART 19 : durant la période d'essai, le travailleur a les mêmes droits et obligation que ceux occupant des postes de travail similaires et cette période est prise en compte dans le décompte de son ancienneté au sein de l'organisme employeur lorsqu'il est confirmé à l'essai¹

ART 20 : durant la période d'essai, la relation de travail peut être résiliée à tout moment par l'une ou l'autre des parées sans indemnité ni préavis.

ART 21 : l'employeur peut procèdes au recrutement de travailleurs étrangers dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur lors qu'il n'existe pas une main d'œuvre nationale qualifiée.²

Synthés : la qualité d'un bon recrutement est le résultat de l'adéquation entre la personne recrutée et le besoin immédiat et future, cette adéquation permet de mètre la bonne personne la ou il faut pour atteindre les objectifs organisationnels.

¹www.cein-org/moddules/wfdoads/eco/.../droit-travail.pdf.(consulté le 13 -03-2016 à10 :00.)

² www.ceini.org/modules/wfdoads/eco/.../droit-travail.pdf.Le 13 -03-2016 à10 :00.)

Préambule :

Les conditions de travail sont d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement de travail.

1-Historique des conditions de travail :

Plusieurs causes en fait naît le thème des conditions de travail suite aux mauvaises conditions de vie dans l'entreprise, ce qui a provoqué différentes révoltes, les grandes grèves des ouvriers spécialisés, l'absentéisme croissant et les diverses manifestations à l'égard du travail industriel par les entreprises, se sont retrouvés dans l'inquiétude et l'obligation de régniez pour améliorer les conditions de travail.¹

Entre 1955 et 1975 : ce sont vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel, le taux d'accident de travail a diminué d'un tiers grâce à des progrès d'amélioration des conditions de travail.

Deux nouveaux concepts ont pu s'imposer à a partir des années 1970 dans l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrées.

En 1973, on consacré le concept « conditions de travail » et crée l'agence nationale pour l'amélioration de travail (ANACT) dotant ainsi le ministère chargé du travail d'un instrument d'information et de conseil des entreprises.

La loi du 06 décembre 1976 pose le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail machine, appareils produits utilisées, mais également formation pratique à sécurité de chaque salarié à son poste de travail .ces orientations se trouvent complètes par des mesures visant à développer la concertation sur la prévention et les conditions de travail.

¹ GAY Roustang, le travail autrement, éd bordas, paris,1982,p66.

Au plan national, le dialogue dans la définition des politiques, renforcé et systématisé par la création du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels qui assure la concertation avec partenaires sociaux jouant un rôle déterminant.

La loi du 23 décembre 1982 crée le comité d'hygiène, de la sécurité et de conditions de travail (CHSCT) dans l'entreprise instance représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens CHS, la loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé.

2-Les conditions générales de l'emploi :

On veut dire par les conditions de l'emploi : le temps de travail, le travail de nuit, les congés payés, les repos hebdomadaires, hygiène et la sécurité, la médecine de travail et les prestations en nature.

Le temps de travail :

Le temps de travail constitue une variable complexe à considérer. D'abord le temps passé au travail vient en concurrence avec ce qui est utilisé pour les activités familiales et sociales. Dans certains cas particuliers, il peut même aller à l'encontre des rythmes biologiques. Ensuite il comporte de multiples dimensions (Thierry, Jansen, 1998). On est alors amené à son propos à se poser des questions de durée légale, de temps partiel, d'horaires flexibles, de travail de nuit, d'aménagement du temps de travail.

Durée du travail :

Après la deuxième guerre mondiale, le temps hebdomadaire moyen de travail a augmenté de manière pour atteindre, en 1962, 46,1 heures par semaine (contre 44 heures en 1946). On a ensuite observé une baisse continue de cette durée de travail (40,6 heures en 1981). La loi de janvier 2000 fixe la durée légale à 35 heures. Selon le ministère de l'Emploi, la durée moyenne de travail des salariés à temps complet,

tous secteurs et toutes tailles confondues, était de 38,9 heures en moyenne. Pour les salariés à temps partiel, elle atteint 23 heures.¹

La flexibilité des horaires :

Il s'agit d'un dispositif dans lequel, sous réserve d'effectuer ses horaires de travail, l'individu choisit l'heure de début et l'heure de la fin de son travail parfois, la liberté du salaire s'exerce dans le cadre d'une plage temporelle qui pourra l'obliger à commencer son travail entre 7 h 30 et 10 heures par exemple. Dans la première publication, les chercheurs soulignaient l'intérêt de cette formule, qui supprime la question retards au travail et facilite pour le salarié la gestion des relations entre la vie familiale et professionnelle. Toutefois des études questionnement les effets positifs de cette formule elle n'amène pas une réduction de l'absentéisme (dalton, mesch, 1990) et les résultats sur la productivité sont très contradictoires, cette formule est toutefois perçue port utiliser pour rejoindre le lieu de travail.²

Le travail de nuit : il peut présenter un avantage économique (rémunération plus élevée) ou social (seconde activité possible, marge de manœuvre plus grande compte tenu d'un allègement de la hiérarchie).

Mais il occasionne d'abord des troubles de santé (Thierry, Meijman, 1994) : Difficulté de récupération fatigue, maladies gastro-intestinales et cardiovasculaires, troubles du sommeil. sur un plan global, des conséquences négatives sur la vie familiale et sociale compte tenu d'une absence de concordance des activités avec les autres membres de la famille. L'intégration à l'organisation est moins assurée puisque le salarié est présent au moment où la vie de l'entreprise est partiellement limitée. Enfin (Thierry, Jansen, 1998) on ne peut tirer aucune

¹ CLAUDE Louche, introduction à la psychologie du travail et des organisations concepts de base et applications, éd, armand colin, paris 2007, p 141

² *ibid*, p141.

conséquence du travail de nuit au niveau de la productivité compte tenu des contradictions qui habitent les résultats.

L'aménagement du temps de travail :

Il s'agit d'une démarche qui répond aux vœux des responsables d'entreprise. Elle n'est pas systématiquement rejetée par les syndicats puisque 58% des accords d'entreprise intègrent ce thème en 1995 contre 51,5% en 1993. Les enjeux sont multiples :

- Allonger la durée d'utilisation des équipements. Cela permet d'augmenter ; les capacités de travail ;
- Améliorer le service rendu au client ;
- Offrir aux salariés de la souplesse au niveau des activités.¹

Les heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire, elles existent lorsqu'elles tendent essentiellement à accroître la production, à réaliser des travaux urgents et en cas de surcroît de travail.

Tout salarié est bénéficiaire sous forme monétaire de 25% pour chaque heure supplémentaire, ou sous forme de repos.

Le travail de nuit :

En 1925 l'O.I.T définit le terme nuit comme une période au moins de 7 heures consécutives qui à l'intervalle entre 11 heures de matin, et entre 10 heures du soir et 4 heures de matin lorsque le climat le justifie.

Généralement la période entre 22 heures et 5 heures de matin est considérée comme travail de nuit.

En 1981 le travail de nuit ; le décret n°81-14 du 31 janvier fixant les modalités de calcul de l'indemnité de travail posté, en Algérie.²

¹ Claude Louche, op.cit, p 141.

² DEBOIS, Landelleh.m, dictionnaire de gestion, édition economica, paris 1998, p82.

Le repos hebdomadaire :

Tous les pays à permet à chaque travailleurs d'avoir un repos hebdomadaire qui peut être deux jours ou d'un jour et demi ou d'un jour.

En cas des travaux urgent le repos hebdomadaire peut être suspendu. Peut être donné par règlement.

Les congés :

La santé physique c'est un motif qui justifie le droit au congé .le congé peut être terminée dans la période 1^{er} mai au 31 octobre.¹

En Algérie, en 1997 la durée du travail, repos hebdomadaire et congé payé décret exécutif n°97-48 du février fixant la liste des profitions, branches et secteur d'activité assujettis aux congés payés

En2005 la durée du travail, repos hebdomadaire et congé payé ; loi n°63-278 du 26 juillet 1963 fixant la liste des fêtes légale.

L'hygiène et sécurité :**Mesures d'hygiène :**

Propreté des lieux de travail ; par exemple :

Nettoyage quotidien :

- Installation de vestiaires, lavabos, toilettes.
- Atmosphère des locaux (cubage d'air minimum), chauffage, aération, bruit,
- Boissons : mise à la disposition du personnel d'eau potable et fraiche, interdiction d'introduire des boissons alcoolisées.
- Interdiction de fumer dans les locaux collectifs (comptine ; salle de réunion.)

Mais il n'est pas interdit de fumer dans les locaux de travail occupes par une seul personne.

- Prévention des risques de bruit.

¹DEBOIS, Landelleh.m ,p82.

Mesures de la sécurité

La loi du 31 décembre 1991 met en prévention l'interdiction de vendre, d'importer et de l'utilisation des machines non pourvues aux normes de sécurité, les salariés doivent mettre leur disposition du matériel de production (casque, masque, lunettes....etc.) des informations et des instructions concernant la sécurité dans l'entreprise.¹

Les effets des conditions de travail :

Les nuisances au travail peuvent avoir des influences néfastes sur la santé avec des conséquences possibles : maladie, gêne, diminution de la motivation, insatisfaction au travail conduisant à l'absentéisme et l'augmentation des risques d'accident.

Autre le respect et l'amélioration des sécurités (protection des accidents), il y a lieu de prendre en compte d'autre influences peuvent être, néfaste à la santé au bien-être des travailleurs : gaz, vapeur, poussières, climat, bruit, vibration, postures, organisation du travail.

Parmi les principaux facteurs de nuisances ; l'environnement physique du travail qui fait l'objet d'observation concernant : le bruit qui fait mal à l'oreille, l'éclairage naturel et artificiel, l'ambiance thermique, la température et la vitesse de l'air, les toxiques et les vibrations qui sont repérables par les sensations² ressenties (picotements aux doigts, douleurs dans les articulations) ou par les effets visibles (secousses)³.

Les effets bruit :

Le bruit subi aux cours de travail est la cause de nombreuse maladie. Le risque le plus évident est celui de tomber de l'audition, allant jusqu'à la surdité. La réglementation considère qu'il y a un risque le niveau sonore dépasse 85 décibels pendant toute la journée de travail.

¹ A. Domont, op.cit., p06.

² Op.cit,p6.

³ Ibid,p6.

Les risques professionnels :

La prévention des risques professionnels et la protection sociale des travailleurs nécessite la préoccupation du service médicale dans le monde de travail afin d'améliorer le système de santé au travail.¹

Les accidents de travail :

Ma définition de base est donnée par l'article (411-1) du code de la sécurité sociale : est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenue par le fait ou à l'occasion de travail à toute personne salarié ou travaillant, à quelque titre et en quelque lieu que soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chef d'entreprises.

Les maladies professionnelles

Une maladie professionnelle résulte de l'exposition habituelle, et plus ou moins prolongée, à un risque inhérent au poste de travail, en dehors de tout accident.

« Elle est considérée comme une maladie professionnelle, toute maladie résultant de l'exercices de certaines activités professionnelles ».

Il peut s'agir de l'inhalation de la poussière nocive, du contact avec des substances toxiques de la soumission à des bruits, à des vibrations, à la chaleur.

Il peut être de ce fait impossible de situer le point de départ précis de la maladie professionnelle, dont les symptômes peuvent apparaître qu'après un long délai. Parfois même après l'arrêt de l'exposition au risque. il peut être également difficile de relier cliniquement pathologie à son étiologie exacte, car sa présentation est rarement pathognomonique. Aussi, la découverte du mécanisme responsable nécessite-t-elle souvent une enquête préalable².

¹, A. Domont ,opcit, p6.

² Ibid,p6.

La prévention des accidents du travail

Le cadre légal

a) Les organisations concernées :

La prévention des accidents du travail entre dans le cadre des règles prescrites par le code du travail en matière d'hygiène et de sécurité. Sont concernés par ces règles, aussi bien les établissements industriels, commerciaux ou agricoles qu'ils soient publics ou privés. Entrent également dans le chap. d'application les offices publics ou ministériels, les professions libérales les sociétés civiles les syndicats professionnels, les associations les exceptions restent circonscrites a des cas bien précis comme les entreprises de transport par fer, par route¹ , par air dotées d'institutions statutaires mais également les navires de commerce, de pêche maritime ainsi que les mines et carrières.²

b) Le personnel visé :

Dans les établissements où les règles d'hygiène et de sécurité s'appliquent, sont concernés tous les membres du personnel et ce sans tenir compte des spécificités contractuelles de chacun (incluant les intérimaires).

c) Les obligations légales de l'employeur :

L'actualité de certaines entreprises a tristement mis l'accent sur les suicides survenus sur les sites des entreprises Peugeot et Renault en 2007. A l'occasion de la survenance de ces événements tragiques, la responsabilité de l'employeur a été montrée du doigt.

Depuis 1991, il existe une obligation légale pour l'employeur d'évaluer les risques professionnels. Réactivée en 2001 par le décret sur le document unique d'évaluation (DUE), elle doit déboucher sur une meilleure prévention des accidents du travail et de maladies professionnelles.

¹ LAETITA Lentilleux, op.cit,p31.

² Ibid,p31

Les moyens d'action :**a) L'audit social :**

D'une manière générale, l'audit peut être défini comme un ensemble de techniques permettant d'analyser et d'évaluer les méthodes de l'entreprise. Concrètement, il s'agit de mesurer des écarts entre des faits constatés et un ou des référentiels (normes, code du travail, textes réglementaires) grâce à des indicateurs de conformité, de pertinence et de cohérence, de faisabilité d'efficacité.

a) La formation à tous les échelons du personnel :

La loi impose, parmi les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, de planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation de travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence de facteurs humains.¹

Il est également fait mention de la prise de mesures de protection collective en donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

c) l'adaptation des outils de travail :

Pour prévenir les accidents du travail, l'employeur peut agir sur l'outil de travail de son salarié et plus particulièrement sur la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de protection. De cette manière, on peut espérer qu'en diminuant la monotonie d'un travail et les cadences, il sera possible de réduire les effets sur la santé.²

Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail :

Il existe plusieurs acteurs qui contribuent à l'amélioration des conditions de travail.

¹ ,p3 LAETITA Lentilleux,opcit, p2.

² Ibid,p,32.

a) La médecine du travail :

La médecine de travail est spécialisée dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (amiante...). Son rôle est d'analyser les risques, de conseiller et former les travailleurs ainsi qu'à contrôler leur santé. Elle est exclusivement préventive car vise à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. La médecine de travail a été instituée en France par la loi du 11 octobre 1945 pour toutes les entreprises du secteur privé au bénéfice de leurs salariés. La loi du 26 décembre 1966 a étendu la médecine du travail à tous les salariés du secteur agricole et aux exploitations volontaires ; elle est gérée par la mutualité sociale agricole (MAS). La médecine de travail est financée par les employeurs. Les partenaires sociaux exercent un contrôle sur son organisation et son fonctionnement. Actuellement, ce contrôle est défaillant, par insuffisance numérique des représentants syndicaux de salariés.

La prévention porte essentiellement sur les¹ :

-risque d'accident liés à l'activité (chute de hauteur, erreur de manipulation de véhicules et engins de levage, risque d'écrasement et de plaies liés aux pièces en mouvement) ;²

-risque liés à la posture : levage de charge, position assise durant une longue durée ;

-risque liés aux émanations de produits dangereux ;

Problème liés au travail sur écran d'ordinateur.

B) le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les entreprises comptant plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est élu par les délégués du personnel et le comité d'entreprise (art. L. 4611-7, C. trav.). Cette instance représentative du personnel est présidée et animée par l'employeur ou son représentant. Les élus comportent au moins un tiers de cadre ou d'agents de maîtrise. Ces membres

¹ LETHIELLEUX Laetitia, op.cit, p33.

² Ibid, p34.

disposent d'un mandat de deux ans. Le médecin de Travail, l'inspecteur du travail, l'ingénieur-conseil de la CRAM (caisse régionale d'assurance-maladie) ou son équivalent de la (mutualité sociale agricole) pour les entreprises relèvent du régime agricole et le responsable de la sécurité s'il existe sont des membres de droit, avec une voix consultative.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la sante physique et mentale et la sécurité des salariés de l'établissement et ceux mis à sa dispositions par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières. ¹

c) l'inspection du travail

Les inspecteurs de travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail, ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail. à cote de cette mission, ils disposent aussi d'un rôle de conseil aux employeurs et aux salariés pour cette application ainsi que pour l'organisation des rapports sociaux dans l'entreprise. Ils interviennent, également, comme conciliateur à l'occasion de la négociation des conventions collectives ou du règlement de conflits collectifs de travail. Enfin, ils endossent le rôle d'arbitre lorsque certaines difficultés surgissent au moment de la désignation de représentants du personnel dont le licenciement éventuel ne peut intervenir qu'avec son accord. L'inspection du travail participe aux autres missions de la direction département liées à l'emploi, la formation professionnelle et l'amélioration des conditions de travail (art. L. 8112-1 et S., C. trav.)²

¹ LETHIELLEUX Laetitia, opcit, p34.

² Ibid, p34

d) L'agence national pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Le réseau ANACT (ANACT et ARACT – association régionales ou antennes) pour l'amélioration des conditions de travail a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salaires et l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés.

Il aide les entreprises et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail. Son programme d'activité est défini dans un contrat de progrès signé avec l'état.¹

6-L'importance de l'amélioration des conditions de travail :

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de 3 facteurs : son aptitude bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité à créer et entretenir un bon climat social. Il est inutile que l'entreprise soit compétente dans les deux premiers cas, si elle ne prend pas en considération le troisième cas ; l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attrayantes pour ses salariés.²

L'apparition de thème de conditions du travail va nous permettre de s'intéresser aux travailleurs, à ce qu'il devient pour son travail qu'à par sa production. Il est temps de refuser une augmentation de la production qui se fait au dépend de la santé et des possibilités de développement personnel et culturel³.

Partant de point de vue de ceux qui pensent qu'il y a une convergence entre l'amélioration des conditions de travail et l'efficacité du système productif. Dans ce cas là pris en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amène à une meilleure gestion des ressources humaines et permet d'éliminer les conflits sociaux, turnover, absentéisme, améliorer la qualité, réduction des rebuts et le volume de la production dépend beaucoup plus de rendement individuel de l'ouvrier, et ce dernier dépend de l'intérêt porté à son travail qui peut lui éviter des grosses pertes de production.

¹ ,p3 LETHIELLEUX Laetitia,opcit p34.

² C.Piganiol, technique et politique d'amélioration des conditions de travail, édition moderne, paris,1980,p11.

³ GUY Roustang,opcit,p73.

Et l'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industrielle et sachant bien que cela pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement. Les travailleurs soumis à des mauvaises conditions de travail vont le faire payer très cher aux entreprises en exigeant des salaires très élevés ou bien par des comportements coûteux, il y a lieu à signaler que la réduction de la durée hebdomadaire du travail entraîne un accroissement de la productivité et que la qualité du produit s'améliore quand la durée du travail diminue. Et dans le cas où l'entreprise ne peut pas améliorer les conditions de travail, les deux parties peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et de contre don, à chaque fois que l'employeur augmente le salaire de ses travailleurs, ces derniers offriront une production très élevée¹.

Synthèse : d'une manière générale l'amélioration des conditions de travail c'est l'outil de prévention et une aide à la promotion du bien être dans l'entreprise

¹AMADIEU, Jean François, organisation et travail : coopération, conflit et marchandise, vuibert, paris, 1993, p88.

Préambule

L'évaluation de l'expérience en matière de programmes publics d'emploi, mis en œuvre depuis les années 90 a permis de relever des insuffisances.

Cette évaluation a permis aux pouvoirs publics de mettre en place un nouveau dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP).

Ce dernier, vise à enclencher une dynamique de création d'emploi, par la mise à la disposition des entreprises publiques et privées et des institutions et administrations publiques, des jeunes primo-demandeurs d'emploi totalement pris en charge financièrement par l'Etat.

L'ANEM : est le passage obligé pour tout primo demandeur d'emploi (toute personne n'ayant jamais travaillé) et toute personne qui est au chômage et à la recherche d'un emploi. C'est la première étape pour un étudiant qui vient d'obtenir son diplôme ou un stagiaire qui a effectué une formation.

1-Mission 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 nationale¹ 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.

A- ce titre, l'ANEM est chargée de :

- Mettre en place un système d'information permettant de renseigner de manière précise régulière et fiable sur la fluctuation démarchée de l'emploi et de la main d'œuvre.
- Procéder a toute analyse et expertise en matière d'emploi et de main d'œuvre.
- Entreprendre toute études et enquêtes à l'accomplissement de sa mission.
- Développer et normalisé les instruments et outils permettant le développement de la fonction observation de marché de l'emploi.

¹colloque internationale sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des diplômés 2010, Guelma Alger, 2010.

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 du demandeur d'emploi.¹
- Organiser la compensation de l'offre et des demandes d'emploi au niveau national régionale et locale.
- Orienter et informer les chômeurs.
- Favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs de l'emploi.
- Influence sur l'activité des services de l'emploi.²

b-Ce titre l'ANEM à pour objectif :

L'objectifs de l'agence nationale de l'emploi (ANEM) est 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 car nous croyons que le capital humain d'une entreprise sera un élément majeur pour l'accroissement de sa compétitive et son développement.

2-le contrat d'insertion :

2-1-les types de contrat :

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

-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

¹ www.elmouwatin.dz/?l'agence-nationale-de-l-emploi-a-n.(consulté le 24-08-2016 à14 :54.)

² www.elmouwatin.dz/?l'agence-nationale-de-l-emploi-a-n.(consulté le 24-08-2016 à14 :54.)

centres de formation professionnelle (INSFP) les bénéficiaires de ce contrat sont places 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- a- dire les jeunes sortent de l'enseignement secondaire ou des centre de formation professionnelle (CFPA) et ayant obtenu un certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Les bénéficiaires de ce contrat sont place auprès des entreprises publiques et privées et les institutions et les administrations publiques.¹

2-2-La dure de contrat d'insertion :

La dure de contrat d'insertion est fixée comme suit .une année renouvelable dans le secteur économique

1. trois ans renouvelables dans les établissement et organismes publics à gestion spécifique.
2. une année non renouvelable pour les formations auprès de maitre 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 tout formes d'action et tendant 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 13de décret exécutif n⁰08-124 du 09rabieAthenti1429 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 être :

- a- De nationalité algérienne.

¹ Décret exécutif n°06-77 de 18 février 2006, article n° :04.journal algérienne n°22 P16.

- b- Ages de 18 à 35 ans.
- c- Justifier de leur situation vis-à-vis du service national.
- d- Fournir les titres et diplômes et les justificatifs du niveau d'instruction, de qualification et d'acquis professionnels.
- e- inscrits comme demandeurs d'emploi auprès de l'agence locale de l'emploi de leur lieu de résidence.¹

f- Les catégories concernées :

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

1^{ère} catégorie : les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs issus de l'établissement national de formation professionnelle.

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

3^{ème} catégorie : les jeunes sans formation ni qualification l'exemple.²

Remarque :

Dans les articles 9, 10, 11, 16 de (DIAP) 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 des motifs 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.

¹ Décret Exécutif N° 07-304DE 29SEPTEMBRE2007, complétant le décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008, article n° : et 17 du journal officiel de la république algérienne n°14, mars, 2011, p, 16

² Décret Exécutif N° 07-304DE 29SEPTEMBRE2007, p16.

- Les bénéficiaire d'un contrat d'insertion ne pouvant faire l'objet d'une rupture de contrat sans motif justifier.
- La rupture de contrat d'insertion entraîne la suspension de versement de la régénération ou la bourse.
- Toute rupture 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 contrat d'insertion des diplômés et insertion professionnelle, perçoivent une rémunération mensuelle fixé par référence au traitement de base des catégories et des indices prévus par le décret

Présidentiel n^o7-304 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 supérieure.

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, dans les entreprises économique ou privées.

Les jeunes insérer dans le cadre de contrats formation insertion bénéficient

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

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 maitres artisans bénéficient des prestation d'assurances sociales en matière de maladie, de maternité, 'accédant du travail et de maladie professionnelle conformément à la législation et la réglementation en vigueur.²

¹ Ibid, p16.

² Ibid, p16.

8-Synthèse : l'agence nationale de l'emploi(ANEM) est un établissement public à pour l'objective d'organiser et géré le marche de travail et démunie le taux de chômage.

La technique d'analyse et d'interprétation de données

Beaucoup de chercheurs trouvent que l'analyse du matériel est la partie noble du travail qui commencerait une fois que l'entretien transformé en texte. Dans notre recherche ce sont les propos, les discours et les observations recueillies auprès de nos interviewées que nous avons tentés de comprendre et d'analyser à partir de l'analyse du contenu. Suite à une lecture attentive et répétée du matériel recueilli, nous avons effectué une analyse du contenu des catégories d'informations, dans les entretiens ou ils étaient pour nous de :

- 1- Repartir et classer chaque discours produit en fonction de grandes catégories ; grands sujets ;
- 2- Comparer les éléments contenus dans les diverses catégories, faire apparaître les proximités, les ressemblances, déceler les analogues, les cohérences, les incohérences, les oppositions, et les contradictions.
- 3- Procéder à un travail d'interprétation, donner des significations aux regards opérés, aux points de vue exprimés, et aux différentes perceptions produites vis-à-vis d'un certain nombre d'éléments pour une compréhension du sens attribué

Chapitre V Cadre pratique de la recherche

Les enquêtés	sexe	âge	Niveau d'instruction	Situation matrimoniale	L'ancienneté professionnelle	Poste occupé
Enquêté n°1	f	29	Universitaire	Mariée	5 ans	Administrateur
Enquêté n°2	f	33	Formation professionnelle	mariée	4 ans	Comptable principal
Enquêté n°3	f	29	Universitaire	Célibataire	5 ans	Administrateur
Enquêté n°3	f	32	Universitaire	mariée	5 ans	Administrateur
Enquêté n°4	f	28	Universitaire	Célibataire	4 ans	Administrateur
Enquêté n°5	M	27	Universitaire	Célibataire	4 ans	Administrateur
Enquêté n°6	M	29	Universitaire	Célibataire	4 ans	Administrateur
Enquêté n°7	M	30	Universitaire	Célibataire	5 ans	Administrateur
Enquêté n°8	M	40	Universitaire	Célibataire	6 ans	Administrateur
Enquêté n°9	M	29	Universitaire	Célibataire	4 ans	Administrateur
Enquêté n°10	M	30	Universitaire	Célibataire	5 ans	Administrateur
Enquêté n°11	M	32	Universitaire	Célibataire	4 ans	Administrateur
Enquêté n°12	M	36	Universitaire	Célibataire	6 ans	Administrateur

La lecture sociologique de tableau n° 01 :

La lecture de tableau nous permet de relever ce qui suit :

-La totalité des membres de notre échantillon sont de sexe masculin avec un nombre de 07 hommes contre un nombre de 05 femmes.

D'après les données de ce tableau malgré que le nombre des hommes s'avère le plus fort, mais nous avons constaté que les deux sexes masculin et féminin, s'orientent vers l'agence nationale de l'emploi.

L'âge de la plupart des membres de notre échantillon se situe entre [29-32] ans qui représente 07 enquêtés, suivi par 03 enquêtés qui ont l'âge de 32 ans et plus le reste de l'échantillon qui se présente une enquête âgés entre [24-28] ans.

Nous avons constaté que les jeunes âgés entre [29-32] sont les plus insérés par le dispositif ANEM car à cette période d'âge, la majorité des jeunes qui terminent leurs études et obtiennent leurs diplômes mais nous avons constaté aussi que le vécu de ces jeunes de longue durée du chômage est dû au manque de l'offre d'emploi car ça se passe toujours par le piston, est aussi le manque d'expérience beaucoup plus.

Cela explique que la plupart des enquêtés ont passés un bon moment au chômage avant leurs insertion professionnelle.

Parmi nos enquêtés, 11 ont un niveau universitaire.

Nous constatons que la majorité des enquêtés qui ont un niveau universitaire sont les plus insérés dans le cadre de dispositif ANEM, ce la explique que, même les jeunes qui ont obtenus des diplômes et qui ont effectués des études supérieurs, souffrent aussi de cette crise du chômage, ce qui pousse ces jeunes d'accepter de travailler avec des contrats à durée déterminée.

Par ailleurs, le plus grand nombre de notre échantillon sont des célibataires qui représentent 09 enquêtés, suivi par 03 enquêtes mariées.

Nous constatons que le dispositif ANEM est destiné généralement à la catégorie des jeunes, donc c'est normal que les jeunes célibataires sont les plus représentatifs.

Pour les mariés, la majorité cherchant un poste de travail permanent bien rémunéré à fin de subvenir aux besoins de leur familles.

Contrat de travail

La majorité des jeunes après avoir terminé leurs études ou formation professionnelle tentant de trouver un poste d'emploi ou ils exploitent leurs compétences acquises dans leur parcours de formation universitaire.

En fonction des réponses concernant les contrats proposées par l'ANEM, nous avons constaté que la majorité des jeunes insérés ne sont pas content de leur contrat de travail par contre (03 enquêtés) le sont.

Cette catégorie manifeste la non satisfaction de leurs insertions définitives, et instables, causées par des difficultés à entrés sur le marché de travail. Etre titularise, c'est exactement ce à quoi aspirent. Voici quelques illustrations : « ***non, je suis pas content*** ».

Nous avons constatés aussi une minorité de notre population d'étude qui contents de leur contrat de travail actuel, qui explique le fait que le dispositif aide à entrer dans la vie active, et comme avantage d'avoir de l'expérience c'est –à-dire comme un mayen de préparer l'avenir professionnel. D'après la réponse d'un enquêté : « ***je suis contente actuellement, je gagne au moins de l'expérience par se que chaque entreprise demandent de l'expérience*** ».

D'après ces résultats nous avons constatés que malgré la plus part des jeunes ne sont pas content de leurs contrats mais qui ont toujours pour objectif l'intégration, on gardant de l'espoir d'occuper un post durable.

Des problèmes durant la période d'insertion

D'après les réponses des enquêtés nous avons constaté que 8/12 à des problèmes durant la période d'insertion, par contre 04 /12 confirme l'absence des problèmes durant la période d'insertion.

Ces problèmes expliqués par le manque des moyens de travail, la charge des tâches et le manque de formation sur le poste occupé qui résulte des obstacles d'adaptation. En plus de sa, ils ont remarqués un manque de respect au milieu de travail. D'après un enquêté : *« oui j'ai des problèmes durant la période d'insertion. »*

Par contre ce manque s'explique par la formation initiale qui facilite leur adaptation au poste de travail, car la plupart sont des universitaires et exercent des tâches routinières notamment les tâches administratives.

Les capacités professionnelles par rapport au poste occupé

Selon les réponses recueillies, la majorité des enquêtés affirment qu'ils ont des capacités professionnelles supérieures par rapport au poste occupé, tandis que le reste des enquêtés de notre étude affirment qu'ils détiennent des capacités normales par rapport au poste occupé.

Donc la totalité des jeunes insérés dans le cadre de dispositif ANEM, jugent qu'ils ont des capacités très bonnes par rapport au poste occupé, d'après la réponse d'un jeune diplômé d'une licence en économie :

« J'ai des capacités supérieures par rapport au poste occupé mon poste ne demande pas des capacités supérieures ».

Une jeune fille diplômée :

« Étudier cinq ans, pour finalement se tourner vers un domaine qui n'a rien à voir avec nos compétences ».

La satisfaction par rapport au salaire versé

Des milliers de jeunes ont été recrutés dans le cadre de dispositif avec un salaire qui ne dépasse pas 15000DA d'après notre enquête, on remarque la majorité des enquêtés ne sont pas satisfaits de leur salaire avec un taux 10/12. Il ya deux enquêtes afferment leurs satisfaction d'après leurs réponses que cette insatisfaction peut s'explique par les achats de la vie, aussi par la charge familiale et les frais de déplacement. Car ces jeunes jugent qu'il est bas et il ne permet pas de subvenir à leurs besoins. Voila quelques illustrations :

Un jeune inséré d'un contrat de dispositif l'ANEM, répond : *« mon salaire sert uniquement à payer mes déplacement quotidiens. Je ne mange pas à midi. Quand je perçois mon salaire, c'est pour payer les dettes contractées le moi précédent, mais cela fait plusieurs années que cette situation dure. »*

Un autre enquêté dans les quarantaines diplômées en 2002 en psychologie clinique avec ces 12 années passées dans les différentes formules du système étatique d'aide à l'emploi (DASS, ANEM) affirme que le projet de mariage relève du rêve. Avec mon salaire, je paye le café, les sandwiches et les frais de téléphone .En plus, le salaire n'est pas régulier *« on est payes tous les deux ou trois moi »*.

Par contre on constate deux enquêtes sont satisfaits de leurs salaires d'après un jeune insère dans le cadre de L'ANEM dit *« je suis satisfait actuellement »*.

Les visions portées au dispositif

Parmi les 9/12 de nos enquêtés pensent de quitter leurs poste de travail. Tandis que le reste de notre échantillon qui représente (03 enquêtés) confirment de rester dans le dispositif.

Donc la plus part des jeunes pensent de quitter leurs poste et cela est expliqué par la baisse de salaire, le manque des conditions de travail, le climat favorable et

les droits de travail comme les permanent, donc toute ces effets poussent ces enquêtés a penser de quitter et de chercher un emploi non précaire.

Par contre on trouve des enquêtés affirment de ne pas quitter leurs poste de travail et ce la s'explique par l'espoir des bénéficiaire a une intégration a la fin de la période d'insertion et d'avoir un poste titulaire comme les autres fonctionnaires pour permettre a chacun d'exercer ces droits et pour obtenir l'expérience professionnelle et préfèrent d'occuper un poste provisoire mieux que d'être un chômeur.

La vision de l'entourage

Nous avons constaté d'après les résultats de notre enquête sur le terrain que la plupart de notre échantillon leurs familles pensent qu'ils méritent d'occuper un poste plus valorisant, mais voient aussi que ce dispositif reste un moyen pour sortir de la crise de chômage, par contre 04 enquêtés qui disent qu'ils n'ont pas demander leurs avis à propos de leurs situations professionnelles actuelle mais aussi ces jeunes confirment qu'ils comptent aussi sur la famille et des amis aussi pour les aider à trouver un emploi stable ; cela montre la solidarité qui existe entre ces jeunes et l'entourage familiale.

L'objectif visé à travers l'insertion dans le dispositif

Concernant les réponses des jeunes à propos leur objectif à travers l'insertion dans le cadre dispositif, on déduit que ces jeunes ont l'intention d'insertion dans l'objectif d'être intégrés, et occuper un poste durable .Etre titularisé, c'est exactement ce à quoi aspirent ces jeunes , d'après la réponse d'un jeune inséré dans le cadre dispositif : « *mon objectif vise à travers l'insertion dans le dispositif être intégré et être titularisé.* »

Alors l'intégration des jeunes dans la vie active constitue un facteur fondamental de notre développement économique et social. Il s'agit de permettre aux véritables processus d'orientation, de professionnalisation et adaptation, de bénéficier d'un emploi stable et de qualité.

En suite on trouve des autres enquêtés confirment que leurs objectifs augmentation de salaire .D'après un jeune inséré dans le dispositif : « *augmentation de salaire par se que très bas* ».

Donc le salaire c'est un facteur central dans la vie social des jeunes parce que le salaire assure un avenir très stable et de changer la vision négative de ces jeunes sur l'ANEN.

Par contre les autres enquêtés confirment que leurs objectifs au dispositif pour acquérir une expérience et enrichir leurs cv. D'après la réponse d'un jeune : « *donner la chance au jeunes diplômés d'acquérir une expérience professionnelle.* »

En effet, ces jeunes qui effectuant des études supérieures dans différents écoles et centres de formation professionnelle n'ont pas encore perdu l'espoir de trouver un poste de travail stable avec un salaire qui satisfait leurs besoins.

-vérification de la première hypothèse

En fonction des repenses concernant la satisfaction des recrutés dans le cadre de dispositif l'ANEM, nous avons constaté que la majorité des jeunes insères ne sont pas satisfait ni content de leur contrat de travail par contre (02 enquêtés) sont satisfait de leur contrat de travail.

Alors l'insatisfaction des jeunes de leurs insertions s'explique par le fait que leurs insertion n'est pas définitive. Et sont insatisfait de salaire, car ces jeunes jugent qu'il est bas et il ne permet pas de subvenir a leur besoins. Voila quelque illustration :

Un jeune insère dans le cadre de dispositif l'ANEM, répond : « *mon salaire sert uniquement à payer mes déplacement quotidiens. Je ne mange pas à midi. Quand je perçois mon salaire, c'est pour payer les dettes contractées le moi précédent, mai ce la fait plusieurs années que cette situation dure.* »

En revanche nous avons constate aussi une minorité de notre population d'étude qui son contents de leur contrat de travail actuel, explique leurs opinions par le fait

que le dispositif aide à entrer dans la vie active, ainsi ils voient ces petits contrats comme un avantage d'avoir de l'expérience c'est-à-dire comme un moyen de préparer l'avenir professionnel.

Nous avons constaté que la majorité des avis apportés au dispositif concernant la satisfaction sont des avis négatifs, pour cela, nous pouvons dire que ces jeunes expriment un certain mécontentement de cette situation.

La satisfaction par rapport aux conditions de travail

Parmi les 10/12 de notre échantillon confirment qu'ils n'utilisent pas leurs connaissances et habilités dans leur travail.

Par contre 02 personnes de notre population d'études confirment le contraire d'après la réponse d'un jeune inséré dans le cadre de dispositif : **« oui dans l'administration sa demande d'insérer toutes les connaissances et habilités. »**

Donc la majorité des enquêtés répondent par non d'après la réponse d'un jeune **« non, mon travail ne permet pas d'utiliser pleinement mes connaissances et habilités. »**

Alors la plupart des employés insérés dans le dispositif occupant des postes secondaires et moyennes et l'exécution des tâches ne demande pas d'utiliser leurs connaissances.

Possibilité de développement personnel et professionnel

On retient d'après les réponses des enquêtes que 09/12 ont affirmé qu'ils prouvent un rôle positif avec le développement personnel et professionnel. D'après la réponse des enquêtés l'échange des informations ; l'expérience et des connaissances entre les collègues et certains comportements vis-à-vis de travail, améliorer des capacités professionnelles et la qualité de travail pendant la période d'insertion dans le cadre du dispositif ANEM.

D'après un jeune : **« oui, je pense que il peut développer certaines relations dans le cadre du travail. »**

Par contre 03 enquêtés confirment le contraire d'après la réponse d'un jeune :

« Mon travail non permet pas de développer les relations professionnelle autant que administrateur. »

Les conditions de travail les plus importantes

A travers les résultats de notre recherche on remarque que la plus part des enquêtés confirme que le salaire est parmi les conditions de travail le plus important.

Par contre le reste des enquêtés confirme que la sécurité au travail et légalité est parmi les conditions de travail plus important.

A travers les réponses des interrogés nous avons constaté généralement que le salaire est plus important d'après un jeune inséré par ANEM : **« pour moi les conditions plus important un bon salaire ».**

On déduit que salarié doit être en contre partie du travail Forni, le travailleur a le droit à une rémunération au titre dans la quelle il perçoit un salaire ou un revenu proportionnel aux résultats du travail. Et la fixation du salaire d'après la loi du 11 février 1956 à rétablir le principe de la liberté de discussion de Salair au niveau de la négociation libre collective comme le droit du travail, toute fois cette liberté compte quelque limite¹.

De ce fait, on retient que le salaire est un facteur très importante pour la motivation des salaries et de produire une bon qualité.

Alors la sécurité au travail parmi les conditions plus important, un jeune diplômé confirme : **« je pense que la sécurité au travail parmi les conditions plus importante. »**

La sécurité au travail ci protégé les salariés dans le milieu de travail et assuré aux accidents de travail. D'après la loi du 31 décembre 1991 met en prévention l'interdiction de vendre, d'importer et de l'utilisation des machines non pourvues

¹ FIECHI-Vivetpaul, droit du travail, 3 éd, Dalloz, paris, 1999, p111.

aux normes de sécurité, les salariés doivent mettre leurs dispositions du matériel de protections. Des informations qui concernent la sécurité dans l'entreprise.

L'article (411-1) du code de la sécurité sociale : est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprises.

Importance des conditions de travail c'est la lutte contre toutes les discriminations humaines et toutes les formes d'exploitation.

Le jugement des conditions de travail

Suite aux réponses de notre échantillon 08 sur l'ensemble de notre population d'études affirment les mauvaises conditions de travail. D'après les réponses des enquêtes : « *sont des conditions mauvaises parce que le manque des droits et je travaille plus que les permanents pour un salaire très bas qui ne dépasse pas 15000 DA.* » et d'autre réponse : « *je travaille plus le temps légal.* »

Alors le temps légal de travail est trente cinq (35heures) par semaine, cette durée concerne les établissements industriels et commerciaux qui contiennent plus de 20 salariés, et 39heures par semaine dans les autres secteurs.²

Donc les mauvaises conditions de travail influencent d'une manière négative sur la motivation des salariés et un obstacle placé devant le développement économique et social.

²DEBOIS, LAndelleh.m.dictionnaire de gestion, éd Economica, paris 1998,p82.

Le sentiment d'appartenance à l'organisme d'accueille

D'après les repenses recueillies on a 8/12 de nos enquêtés pensent de quitter leurs organisation ceci peut s'explique par l'absence de certaine condition de travail que enquêtés jugent qu'ils ont des capacités supérieures par rapport aux exigences du poste occuper. Évidement, les jeunes insistent sur leurs droit à un poste de travail, de vrais postes d'emploi qui vont mettre fins aux postes de travail précaires. Il y a lieu de dire stop à l'exploitation de ces travailleurs du moment que des potentiels humains sont mis à la disposition des responsables.

On enregistre 04 sur l'ensemble de notre population d'études ont éprouvent le sentiment d'appartenance à leurs organisation, être titularise, c'est exactement ce a quoi aspirent ces jeunes.

-vérification la deuxième hypothèse

Les conditions de travail des employés inséré dans le cadre ANEM (APC TIZI N'BERBER , HOPITAL AOKAS), sont favorables.

Pour confirmer au infirmé cette hypothèse nous avons attribué plusieurs indicateurs qui vont servir comme preuve a vérifier notre hypothèse, nous avons constatés après avoir analysé et interprété les réponses recueillies des recrutés dans le cadre ANEM, L'hypothèse est infirmé par notre étude.

Notre recherche sur le terrain indique que la majorité des interrogés dans le cadre ANEM parmi 8/12 sur l'ensemble de notre échantillon affirment que les conditions de travail son défavorable.

Au regard des évolutions observées les conditions de travail au sein de l'APC TIZI N'BERBER, l'HOPITAL AOKAS, (le salaire, ambiance au travail, relation entre les colloques, sécurité au travail, équité organisationnelle) sont parmi les facteurs important qui contribuent à la satisfaction de la plupart des bénéficiaires, et la majorité de notre échantillon n'effectuent pas leurs tache convenablement par

ce que les conditions de travail ne sont pas réunies avec la confirmation de 8/12 de notre population étude.

De cela, on constate que les employés ANEM souffrent des mauvaises conditions de travail.

Nous avons constaté que la majorité des avis apportés au dispositif concernent la satisfaction salariale sont des avis négative, défavorable, pour cela, nous pouvons dire que ces jeunes expriment un certains mécontentements de cette situation.

On registre que la minorité de notre échantillon confirment le contraire cela peut s'expliquer que le sentiment de satisfaction est influencé par le facteur primordial qui assure aux employés la motivation vis-à-vis l'environnement de travail, et à une adaptation facile au poste occupe.

Par ailleurs il est signaler que les conditions de travail dans le cadre dispositif insertion ANEM restant un obstacle à la satisfaction des bénéficiaires ces différentes résultats sont la preuve parfaite que les recrutés dans cette formule évaluent dans des conditions précaires.

Les avantages socioprofessionnels

La satisfaction des aides que vous offres l'administration

Conformément aux repenses de notre population d'étude, suite a la question poser sur la satisfaction des aides que vous offres l'administration.

La majorité des enquêtés inséré dans le cadre de dispositif ANEM sont insatisfait aux aides qui offre l'administration qui sont placer devant les obstacles suivants : les diplômés sont supérieur par rapport aux postes occupées. D'après un diplômé : « *non je ne suis pas satisfait.* »

Par contre les autres confirment leurs satisfaction aux aides offres par l'administration, d'après la réponse d'un jeune : « *je suis satisfait mais pas à 100%. »* »

En résumant tous ce qui annonce que les aides administratif c'est un pilier fondamental dans la vie des jeunes insère dans le cadre de dispositif ANEM.

Les bénéficié des congés annuels rémunère comme les permanents :

Selon l'enquête on constate que les employés ont bénéficiés des congés annuels rémunérés. Donc les congés rémunérés sont le droit d'employé dans chaque organisation. D'après un enquêté bénéficié : « *oui je suis bénéficié chaque année. »* »

En Algérie d'après l'article 1997 : la durée de travail repos hebdomadaire est congé payé et fixe par le décrète n°97-48 de 4 février fixent la liste des professions branche et secteurs d'activités assujettis au congé.

En 2005 la durée du travail, repos hebdomadaire et le congé payé : n°63-278 du 26 juillet 1963 fixent la liste des fêtes légales.

La satisfaction par apport aux avantages sociaux

D'après les données recueillies on constate que les employés inséré dans le cadre dispositif, ne reçoivent pas les primes et les cadeaux. Une personne témoigné dit que : « *ne sont pas concernées* », qui s'expliqué que les employés inséré dans le cadre dispositif ne persuader pas les droits comme les permanents, et les pré-employés ont occupé des postes provisoires.

Selon notre étude ont constate qu'il y avait une discrimination entre un employé tuteur et un employé qui est inséré par ANEM.

Les solutions proposez

A travers notre recherche sur le terrain les résultats montrent que la majorité de nos enquêtés proposent des solutions.

On enregistre d'après notre première catégorie de notre échantillon pensent que l'intégration permet au bénéficiaire une insertion professionnelle durable. Et proposent l'augmentation du salaire et de la sécurité au milieu travail, et de crier un monde emploi meilleur et efficace et qui répond aux besoins des travailleurs pour rendre les bénéficiaires motivés et satisfaits.

Revenons à la deuxième catégorie, on note que 01 de notre échantillon estime que le dispositif d'insertion professionnelle doit être éliminé puisqu'elle considère comme des solutions temporaires pour le chômage en Algérie en plein développement économique et sociale, de la procédure portant mensuelle brute ainsi que les charges sociales des bénéficiaires de l'ANEM, en fait ouvrent les portes à toutes formes d'exploitation puisque le contrat n'oblige en aucun cas les employeurs à recruter ces jeunes, les recruteurs profitent ainsi des lacunes de cette procédure pour mettre fin au contrat initial et faire appel de nouveau à l'ANEM pour engager d'autres primo demandeurs gratuitement.

-vérification de la troisième hypothèse

Le dernier facteur que nous avons abordé dans cette étude qui répond à la troisième hypothèse suppose que le manque des avantages socioprofessionnels des employés de l'ANEM (APC TIZI N'BERBER, HOPITAL AOKAS) contribue à la baisse de degré de leurs satisfactions.

À cet égard, il ressort des résultats de notre étude 08 sur l'ensemble de la population qu'ils ne sont pas satisfaits à l'égard des aides que leur offrent l'administration,

Cela peut s'expliquer par le sentiment que les rémunérations ne correspondent pas aux effets, comparaison favorable avec les salaires des permanents pour le même emploi, à côté de salaire considéré comme une chance (primes, déverses, conseils, aides sociales) malheureusement les employés

qui sont insérés dans le cadre ANEM ne bénéficient pas aux avantages par rapport aux autres fonctionnaires et cela est traduit par la nature de contrat de travail, un contrat précaire qui ne donne pas la possibilité aux employés d'avoir des récompense et des promotions durant l'insertion.

En revanche nous constatons aussi une minorité de notre population étude confirment le contraire, expliquent leurs opinions par le fait que le dispositif aide à entrer dans la vie active, ainsi ils voient ces petits contrats comme un avantage d'avoir l'expérience, c'est à dire comme un moyen de préparer l'avenir professionnel.

Pour ce la le dispositif il a procuré de l'espoir à une minorité de jeunes d'une intégration.

Synthèse : Les jeunes insistent sur leurs droit à un poste de travail, « de vrais poste d'emploi qui vent mettre fin aux portés de travail précaires » il ya lieu de dire stop à l'exploitation de ces travailleurs du moment que des potentiels humains sont mis à la disposition des patrons.

Conclusion générale :

Le thème de recrutement par L'ANEM est maintenant un problème ; ne peut être résolu par le seul empilement de dispositif dont le nombre augmente ou diminue au degré des cours des hydrocarbures, il doit être abordé dans sa globalité en tenant compte de l'ensemble de ses dimensions tant politique, sociale ; culturelles et économique il ne peut être considéré comme problème de l'état.

Les résultats obtenus dans notre recherche au pris des jeunes insérés dans le cadre de dispositif nous ont permis de dévoiler la réalité de recrutement à travers L'ANEM. Nous avons consacré un effort pour comprendre la réalité de l'insatisfaction chez les employés ANEM.

Les résultats de l'analyse nous ont permis de pointer du doigt en l'occurrence le malaise et l'insatisfaction car ces jeunes jugent que le travail effectué moins rémunéré le salaire est bas est il ne permet pas de subvenir à leurs besoins et confirment qu'un travail précaire se explique par la majorité des bénéficiaires confirment leur démotivation vis à vis leur poste.

-La majorité des bénéficiaires sont orientés vers des postes qui correspondent à leur parcours.

-Ils ne sont pas traités équitablement comme les autres fonctionnaires.

-la majorité des bénéficiaires réclament l'insuffisance de cette rémunération

En deuxième lieu, concernant la première hypothèse procédurale infirmée durant notre enquête de terrain, nous avons déduit que les conditions de travail des employés ANEM sont défavorables, en revanche d'existence de certains employés qui confirment le contraire. À l'égard des conditions de travail, nous estimons l'amélioration des conditions de travail de cette catégorie notamment les salaires et l'intégration comme des facteurs primordiaux qui rendent les bénéficiaires satisfaits à l'égard des conditions de travail. Il existe aussi d'autres facteurs de satisfaction tels que les avantages socioprofessionnels qui dépendent de notre deuxième

hypothèse procédurale reste un facteur qui procure un sentiment d'insatisfaction des employés , car le dispositif ne contient pas des avantages.

Au regard des évolutions observées les jeunes expriment un niveau d'insatisfaction élevé par rapport à l'emploi occupé, cette défaillance dans la politique de l'emploi menée par l'état vient par cette décision ministérielle montrer ses limites en ce qui concerne la lutte efficace contre le chômage endémique des jeunes diplômés universitaires et autres, ces recrutements sont devenus la juste pour acheter la paix sociale.

On conclue la source de l'insatisfaction de cette catégorie inscrit dans les inconvénients de ce dispositif notamment l'instabilité de l'emploi, l'inadéquation profil de formation, et le poste occupé, et le salaire misérable.

Donc il reste à noter que le dispositif est loin de satisfaire une demande croissante d'emploi, ainsi que les résultats démontre que le dispositif a échoué, puisque les recrutés sous cette formule évaluent dans des conditions précaires.

Conclusion générale

Le thème de recrutement par L'ANEM maintenant problème ; ne peut être résolu par le seul empilement de dispositif dont le nombre augment ou diminue au gré des cours des hydrocarbures, il doit être abordé dans sa globalité en tenant compte de l'ensemble de ses dimensions tant politique, sociale ; culturelles et économique il ne peut être considéré comme problème de l'état.

Les résultats obtenus dans notre recherche au pris des jeunes insérer dans le cadre de dispositif nous on permit de dévoiler la réalité de recrutement a travers L'ANEM. Nous avons consacré un effort pour comprendre la réalité de l'insatisfaction chez les employés ANEM.

Les résultats de l'analyse ont permis de pointer du doigt en l'occurrence le malaise et l'insatisfaction car ces jeune jugent que le travail effectuent moins rémunérer le salaire est bas est il ne permet pas de subvenir a leurs besoins et confirment que est un travail précaire est s'explique par la majorité des bénéficiaires confirment leurs démotivation vis a vis leurs poste.

-La majorité des bénéficiaires sont orientés vers des postes qui ne correspondent pas à leur parcours.

-Ils ne sont pas traités équitablement comme les autres fonctionnaires.

-la majorité des bénéficiaires réclament l'insuffisance de cette rémunération.

En deuxième lieu, concernant la deuxième hypothèse procédurale infirmées durant notre enquête de terrain, nous avons déduit que les conditions de travail des employés ANEM son défavorable, en revanche d'existence de certain employés qui confirment le contraire. a l'égard des conditions de travail, nous estimons l'amélioration des conditions de travail de cette catégorie notamment les salaires et l'intégration comme des facteurs primordiaux qui rendent les bénéficiaires satisfait a l'égard des conditions de travail il existe aussi d'autres facteurs de satisfactions tel que les avantages socioprofessionnelle qui rependent a notre troisième hypothèse procédurale reste un facteur qui procure un

Conclusion générale

sentiment d'insatisfaction des employés , car le dispositif ne contient pas des avantages.

Au regard des évolutions observées les jeunes expriment un niveau d'insatisfaction élevé par rapport à l'emploi occupé, cette défaillance dans la politique de l'emploi menée par l'état vient par cette décision ministérielle montrer ses limites en ce qui concerne la lutte efficace contre le chômage endémique, des jeunes diplômés universitaires et autres des centres de formations, ces recrutements sont devenus la juste pour acheter la paix sociale.

On conclue la source l'insatisfaction de cette catégorie inscrit dans les inconvénients de ce dispositif notamment l'instabilité de l'emploi, l'inadéquation profil de formation, et le poste occupé, et le salaire misérable.

Donc il reste à noter que le dispositif est loin de satisfaire une demande croissante d'emploi, ainsi que les résultats démontre que le dispositif a échoué, puisque les recrutés sous cette formule évaluent dans des conditions précaire.

Liste bibliographique :

I-Liste des Ouvrages :

1-A. Domont : santé, sécurité au travail et fonctiopublique, édition Masson,

2-ALAIN.Beitone,sciences social,7^{ème} édition,dalloz ,paris.

3-BIERTY.f, gestion des ressources humaines en pratique étude des cas et sciences corrigés, édition eskas, paris.

4-B-Mantroy et grozet, gestion des ressources humaines, édition organisation, paris ,2001.

5-BOUDANT Raymond, méthode en sociologie, édition puef, paris ,1970.

6-CADI l et autre, gestion des ressources humaines, édition danod, paris ,2007.

7-CITEAU, j, m, gestion des ressources humaines principesgénéraux et ces pratique, édArmandcolin, paris, 1994.

8-DAVED Alis, etautre, gestion des ressources humaines une approche intr Nationale, édition Boeck, 2011.

9-DOLAN-l.s.d. saba-jakson-e.s, schuller s, r, gestion des ressources humaines, édition, paris.

10-DREPELTEAU.François,la démarche d'une recherche en sciences humaines ,de la question de départ à la communication des résultats,édition de bock,quebek,2005.

11-ELINE Nicolas, gestion des ressources humaines, édition paris, 2014.

12-FALCO DE Héléne, maitrise ses recrutements, comment réaliser un recrutement avec professionnalisme, édition dunod, paris, 2002.

- 13-GAUTHIER,Benoit.recherche social de la problématique a la collecte de donnée,5^{ème} édition,presse de l'université de québec,2008.
- 14-GAY Roustrang, le travail autrement, édition bordas, paris, 1982.
- 15-GRAWITZ Mlexique des sciences sociales, édition dalloz, paris, 1996.
- 16-GRAWITZ Madeleine, méthode des sciences sociales, édition paris, 2001.
- 17-GUIDER Mathieu, methodologie de la recherche /guide de jeune chercheur en lettres langue, science humaine et social/ édition paris, 2004.
- 18-JUES, j, p,question des ressources humaines points clés, édition, paris.
- 19-LAETITIA Lethielleux, l'essentiel de la gestion des ressources humaines,édition paris. marchandise, vuibert, paris,1993.
- 20-MOURICE THévent,(cnam,essec) cécile,essec,anne-françoise bender(cnam).
- 21-Maurice Angers, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaine, édition casbah, Alger, 1997.
- 22-PERTETTI,j,m,gestion des ressources humaines ,édition vibert,paris,1987.
- 23-PETIT F,bien reussir ses recrutement,analyse des postes preselection,entretien, évolution,édition demos,paris,2000.
- 24-QUIVY Raymond et Luccampenchaut, manuel de recherche en science sociale, édition dunod, paris, 1995.
- 25-ROUSSEL Patrice,remunération,motivation et satisfaction au travail,édition economia,paris,1996.
- 26-RWINGANBA,Balinda.méthodologie de la recherche en sciences humaines, de la question de départ à la communication des resultats ,édition de bock, queébec,2005.

27-S- Haddad,f-makhlouf, guide pratique pour la gestion ressources humain,édition bleuse,2013.

28-SEKIOU,Lafleche bondin et autre,gestion desressources humain,édition de boeck,2011.

29-WEISS.D les ressources humaines,édition organisation,paris,1999.

II-Dictionnaire :

30-AKOUN André et ansart ,dictionnaire de sociologie ,édition armand colin,paris,2006.

31-ALLEX Muchilli,dictionnaire des méthodes qualitative en science humaines,édition paris,2004.

32-ANDE Akounet ansart, dictionnaires de sociologie.

33-GILLES Ferréol et autre, dictionnaire de sociologie ,édition armond colin,2004.

34-LEXI ,larousse de lalangue française,édition larousse , paris 2002.

III-ARTICLES, COLLOQUES, DECRETS :

35-colloque intrnational sur l'employabilité et insertion professionnelle des diplômés 2010,GuelmaAlger,2010.

36-Décret executif n°06-77 de 18 février 2006,article n° :04. Journal algérienne n°22 p16.

37-Décret exécutif n°11-105 de mars 2011,complétant le décret exécutif n°08-126 duavril 2008, article n° :06. De journal officiel de la république algérienne n°14,mars,2011.

38-Décret exécutif n°08-124 de185 avril 2008,article n° :13,journal office de la république algérienne n°22 .

39-Décret exécutif n°07-304 de 29 septembre 2007, complétant le décret exécutif n°08-126 du avril 2008, article n° :16 et 17 du journal officiel de la république algérienne n°14, mars, 2011.

40-Décret exécutif n°07-304 de 29 septembre 2007, complétant le décret exécutif n°08-126 du avril 2008, article n° :18 du journal officiel de la république algérienne n°14, mars, 2011.

41-journal Elwatan, supplément économie de 05-02-2000.

D-LES SITES INTERNET :

[www.pol-emploi.fr/employeur/le-recrutement par la simulation](http://www.pol-emploi.fr/employeur/le-recrutement-par-la-simulation) à/sur article-jspz?id=49d. consultée: 10-04-2016, à 15h00.

[WWW-cei-org /modules/wfdaadas/eco/.../droit-travail.pdf](http://WWW-cei-org/modules/wfdaadas/eco/.../droit-travail.pdf). consulté le 16-03-2016 à 10 :00.

[http://www.regard sur la kabylie.com culture/ANEM](http://www.regard-sur-la-kabylie.com/culture/ANEM) (consultée 04-04-2016 à 10h23.)

LE GUIDE D'ENTRETIEN :

Axe 1 :

Données personnelles :

1. sexe :

a) masculin.

b) féminin.

2. l'âge :

3-niveau d'instruction :

a- Primaires

b- moyen

c- secondaire

d- universitaire

e- Autres

4-LASITUATION MATRIMONIAL :

a-célibataire.

b-marie(e).

c-divorce (e).

d-Veuf (Ve).

5. L'ancienneté professionnelle :

AXE 2 :

Insertion professionnelle par le dispositif ANEM.

1- quelles sont les différentes étapes que vous avez entamées après la repense de l'ANEM ?

2-êtes – vous content de votre contrat de travail actuel ?

3-avez-vous des problèmes durant la période d'insertion ?

4-comment jugez – vous vos capacités professionnelles par rapport au poste occupe ?

5-êtes –vous satisfait de votre salaire ?

6-actuellement, pensez – vous quitter votre poste de travail ?

7-que pense votre entourage de votre situation professionnelle ?

8-quel est l'objectif visé à travers l'insertion dans le cadre de dispositif ANEM ?

AXE 3 :

Condition de travail :

9-votre travail permet-il d'utiliser pleinement vos connaissances et habilités ?

10-le travail que vous exercez actuellement offre –t-il la possibilité de développement personnel et professionnel (relation avec collègue, savoir faire) ?

11-selon vous quelles sont les conditions de travail les plus importantes ?

12-comment jugez – vous les conditions de travail au sein de votre organisation ?

13sentez – vous appartenir à votre organisation ?

AXE 4 :

Avantage socioprofessionnel

14-en ce moment êtes – vous satisfait de votre rémunération ?

15-êtes – vous satisfaits des aides que vous offres l'administration ?

16-est ce que vous bénéficier des congés annuels rémunère comme les permanents ?

17-Ets vous concerner par les primes et les cadeaux que vous offre l'administration dans les fêtes légale prévues par la législation ?

18-si vous jugez que votre emploi actuel ne vous permet pas d'être satisfaits vis – avis de votre parcours professionnel, a votre avis quelles sont les raisons ?

19- quelles solutions proposez – vous ?