

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

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie
Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Thème

**Insertion professionnelle, rapport
qualification poste chez les demandeurs d'emploi
Cas pratique : Bejaia Méditerranéan Terminal
(BMT)**

Réalisé par :

- *M^{elle} kahina Faid*
- *M^{elle} Hania Boudache*

Encadré par :

M Mohamed Laifa

**Année universitaire :
2016-2017**

Remerciements

Au terme de ce modeste travail, nous remercions Dieu le tout puissant de nous avoir donné la force et la patience pour réaliser ce présent travail ;

*Nous tenons également à exprimer notre profonde gratitude et nos vifs remerciements à notre encadreur Monsieur **Mohamed Laifa** , pour avoir bien voulu accepter l'encadrement de ce travail de recherche qui nous a aidé avec ses conseils précieux, ainsi que sa patience et lui présentant notre profond respect ;*

*A l'entière disponibilité, à la générosité, aux soutiens, aux efforts et aux orientations de **Madame Hammoum**, que en tient à remercier vivement pour avoir accepté de nous orienter durant toute notre période de stage ;*

***Madame Bennali** et à tout le personnel BMT qui a contribué de prêt ou de loin à la concrétisation de ce travail et spécialement aux enquêtés.*

Aux membres de jury, d'avoir accepté d'évaluer ce travail ;

A toute personne qui ont contribué à la réalisation de ce travail de prêt ou de loin.

A nos deux familles ainsi que tout nos ami(es) et proches qui nous ont encouragés et soutenus.

Kahina et Hania

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à :

Ma mère, qui a œuvré pour ma réussite, de par son amour, son soutien, tous les sacrifices consentis et ses précieux conseils, pour toute son assistance et sa présence dans ma vie, reçois à travers ce travail aussi modeste soit-il, l'expression de mes sentiments et de mon éternelle gratitude.

A Mon père Puisse Dieu faire en sorte que ce travail porte son fruit ; Merci pour les valeurs nobles, l'éducation et le soutien permanent venu de toi.

A la mémoire de mon grand père que je souhaite que le dieu ait son âme dans le paradis.

*A mon frère **Rabah** et ma belle sœur **Nadjet** ;*

*A ma très chère grande sœur **Katia** que je présenter mon plus profond respect, ainsi que son mari;*

*A mon adorable sœur **Rebiha**, ainsi que son mari ;*

*A mes amis (es) : **Katia**, Mina, ghilase, Lynda, wissam, ouahb , nadjim..*

*A une personne qui m'est cher, je ne trouve guère les mots pour exprimer ma reconnaissance et mes sentiments les plus sincères à son égard **Yanis**, pour sa coopération et ses encouragements, pour son aide et son extrême gentillesse.*

A tous ceux qui me connaissent et m'aiment et

Que j'ai oublié de citer.

Kahina

Dédicace

Mon premier remerciement vient à Allah Sobhanou qui m'a donné la force et les moyens de préparer ce travail.

*A **Mes chers parents** qui m'ont toujours soutenue dans chaque pas, que dieu me les préserve.*

*A mon cher fiancé **Khoudir** sans qui rien n'aurait été possible et qui a toujours été présent à chaque moment, ainsi qu'à **ma belle famille**.*

*A la mémoire de ma chère sœur **Wahiba** que dieu le tout puissant l'accueille dans son vaste paradis*

*A mes frères et sœurs spécialement **Djouma et Fatiha**.*

*.A mes chers petits neveux que j'adore, à ma **Sahra**.*

A ma meilleure amie Selma qui m'a toujours encouragé, mes copines

***Roumaissa et Kahina**.*

A toutes mes Cousines.

A toutes les personnes que je n'est pas pu citer mais qui reste dans mon cœur.

Hania

Liste des abréviations :

Abréviation	Définition
ANEM	Agence Nationale de l'Emploi
ANSEJ	Agence Nationale de Soutien a l'Emploi des Jeunes
ADS	Agence de Développement Social
BMT	Béjaia Mediterranen Terminal
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CID	Contrat a Durée Déterminée
CNAC	Caisse National d'Assurance Chômage
CDD	Contrat a Durée Indéterminée
CTA	Contrat de Travail Aidé
CPE	Conseil des Participation de l'Etat
CIP	Contrat d'Insertion Professionnelle
DPSB	Aménagement du Territoire Bejaia
DEUA	Diplôme d'Etudes Universitaires Appliquées
DAIP	Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle
ESIL	Emplois Salariés à Initiative Locale
IAIG	Diapositif d'Activité d'Intérêt Général
MTESS	Ministre de Travail de l'Emploi et la Sécurité Sociale
TUP-HUMO	Dispositif des Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre
UE	Unité d'Enseignement
U.E	Union Européenne

Liste des Tableaux :

Numérotation	Titre	Page
01	Les 3 cycles de formations universitaires	30
02	Population active occupée par grands secteurs	35
03	La Répartition des effectifs selon le sexe	103
04	La Répartition des effectifs selon l'âge	104
05	La Répartition des effectifs selon la situation matrimoniale	105
06	La Répartition des effectifs selon l'ancienneté	106
07	La Répartition des effectifs selon la catégorie socioprofessionnelle	108
08	La Répartition des effectifs selon le type du diplôme obtenu	110
09	La Répartition des effectifs selon la spécialité	112
10	La Répartition des effectifs selon l'année d'obtention du diplôme	1145
11	La Répartition des effectifs selon la période d'insertion	116
12	La Répartition des effectifs selon le canal d'insertion	118
13	La Répartition des effectifs selon le jugement de la formation initiale par rapport au poste occupé	119
14	La Répartition des effectifs selon le jugement des connaissances acquise par rapport au poste occupé	121
15	La Répartition des effectifs selon la qualification ou/et formations requise pour occuper le poste	123
16	La Répartition des effectifs selon la signification du savoir-faire	126
17	La Répartition des effectifs selon la question : l'expérience leur a-t-elle permis de développer leur savoir-faire	128
18	La Répartition des effectifs selon leur vision du savoir-faire	128
19	La Répartition des effectifs selon les pratiques de transmissions du savoir-faire proposé par l'entreprise	131
20	La Répartition des effectifs selon leur jugement des savoirs acquis à travers leurs formations, pour avoir un meilleur rendement possible de leur part	133
21	La répartition des effectifs selon la manière dont les connaissances acquise par la formation ont influencé leurs compétences	134
22	La corrélation entre le diplôme obtenue et les connaissances acquises par rapport au poste occupé	137
23	La Corrélation entre l'acquisition du savoir-faire et les pratiques de transmission du savoir-faire	140

Liste des graphes :

Numérotation	Titre	Page
01	La Répartition des effectifs selon le sexe	103
02	La répartition des effectifs selon l'âge	105
03	La répartition des effectifs selon la situation matrimoniale	106
04	La répartition des effectifs selon l'ancienneté	107
05	La répartition des effectifs selon la catégorie socioprofessionnelle	109
06	La répartition des effectifs selon le diplôme obtenu	111
07	La répartition des effectifs selon la spécialité	113
08	La répartition des effectifs selon l'année d'obtention du diplôme	115
09	La répartition des effectifs selon la période d'insertion	116
10	La répartition des effectifs selon le canal d'insertion	118
11	La répartition des effectifs selon le jugement de la formation initiale par rapport au poste occupé	120
12	La répartition des effectifs selon les le jugement des connaissances acquise par rapport au poste occupé	122
13	La répartition des effectifs selon la qualification ou/et formation requise pour occuper le poste	124
14	La répartition des effectifs selon la signification du savoir-faire.	127
15	La répartition des effectifs selon la question : l'expérience leur a-t-elle permis de développer leur savoir-faire.	129
16	La répartition des effectifs selon leur vision du savoir-faire	130
17	La répartition des effectifs selon les pratiques de transmissions du savoir-faire propose par l'entreprise	132
18	La répartition des effectifs selon leur jugement des savoirs acquis à travers leurs formations, pour avoir un meilleur rendement possible de leur part	133
19	La répartition des effectifs selon la manière dont les connaissances acquise par la formation ont influencé leurs compétences	135

Liste des schémas :

Numérotation	Titre	Page
01	Les indicateurs de 'insertion professionnelle suivant l'analyse conceptuelle	10
02	Les indicateurs de la qualification suivant l'analyse conceptuelle	11
03	Les indicateurs de poste suivant l'analyse conceptuelle	12
04	Les objectifs du FCE Sur le plan interne	61
05	Les objectifs du FCE Sur le plan des relations et de la concertation avec les pouvoirs publics	62
06	Direction générale de BMT	97
07	Direction des Ressources Humaines et Moyens de BMT	99

Liste des illustrations :

Numérotation	Titre	Page
01	Logo de l'entreprise BMT	92
02	situation géographique de l'entreprise BMT	93

Sommaire :

Remercîments

Dédicaces

Liste des abréviations

Liste des Tableaux

Liste des graphes

Introduction

Premier Chapitre : Cadre Méthodologique

Introduction

1. Motivation du choix du thème 05
2. Objectifs de la recherche 05
3. La problématique 06
4. Les hypothèses 09
5. L'analyse conceptuelle 09
6. La méthode adoptée et les techniques utilisées 13
7. Le protocole de la recherche 16
8. Les études antérieures 17
9. Les difficultés rencontrées 20

Conclusion 21

Deuxième Chapitre : Les systèmes de formation de l'enseignement

Supérieur

Introduction

1. La formation supérieure a l'université Algérienne 22
2. L'université et le développement local 25
3. Processus du système classique et du système LMD 27
4. L'adéquation entre la formation et le marché du travail 31

Conclusion

Troisième Chapitre : Le Marché de l'emploi

Introduction

1. Mécanisme du marché de l'emploi 34
2. L'historique du marché de l'emploi selon *Mostefa Boutefenouchet* 36
3. Les régulateurs de la balance offre-demande 44

4. Les dispositifs de la régulation du marché de l'emploi	49
Conclusion	55

Quatrième Chapitre : Le mécanisme de l'insertion professionnelle ; du régulateur ANEM à l'entreprise

Introduction	
Section1 : La politique de l'ANEM	56
1. Du public vers le privé	56
2. D'autres collaborateurs	58
3. La politique de l'ANEM en matière de Partenariat	70
Section2: Mécanisme d'insertion a l'intérieur de l'entreprise	72
1. Besoins en Ressources humains	72
2. Projections des besoins de l'entreprise	73
3. La conception des postes	77
4. Le processus du recrutement	80
5. La polyvalence et le marché de l'emploi	87
6. Expérience et savoir-faire	88
Conclusion	91

Cinquième Chapitre : Présentation du terrain d'étude

Introduction	
1. Présentation de BMT	92
2. Principes des activités de BMT	94
3. Organisation de BMT	97
4. Organisation de la structure concernée par l'étude	100
Conclusion	

Sixième chapitre : Analyse et interprétation des résultats de la recherche

Introduction	
1. Les données personnelles	103
2. Qualification universitaire et Attribution du poste	110
3. Expérience et savoir-faire	126
4. La corrélation entre le diplôme obtenue et es connaissances acquises par rapport au poste occupée	137
5. La corrélation entre l'acquisition du savoir-faire et les pratiques de transmission du savoir-faire	140

6. Discussion des résultats	145
Conclusion	142
Conclusion	149
La Liste bibliographique	151
Ouvrages	152
Les dictionnaires	152
Articles, revus et publications	153
Site internet	154
Les annexes	155

Introduction

Les universités Algériennes depuis 30 ans ont fait des efforts considérables et ont connues plusieurs réformes afin de concrétiser les objectifs liés à la formation à travers le développement des formations qui favorisent l'insertion professionnelle des étudiants.

Elles constituent un environnement qui contribue très largement, à travers les filières qu'elles met à disposition, à l'intégration sociale des citoyens issus de toutes les minorités sociales. Elles sont un lieu de savoir et d'excellence où se développent la recherche et la production de connaissances qui font d'un quelconque pays une nation respectée au sein du concert des nations. Toutefois, le service public de l'enseignement supérieur doit avoir davantage le souci de l'insertion professionnelle et du devenir des étudiants que l'État lui confie la charge.

Les difficultés de transition de l'université vers le monde du travail constituent pour les diplômés algériens issus du supérieur un grand défi qui a vu le jour dans les différents pays sous une action conjointe du recul de l'emploi de masse et l'universalité de l'enseignement. L'importante hausse des effectifs étudiants est conjuguée par l'amélioration du rendement interne du système de l'enseignement qui génère des flux annuels de plus en plus importants de diplômés.

La formation supérieure en Algérie fait l'objet d'une forte demande sociale. Pour une majorité des jeunes, le passage par l'enseignement supérieur est vu comme la garantie d'une vie professionnelle et sociale réussie.

On assiste aujourd'hui à un changement spectaculaire de l'attitude des étudiants ; le diplôme est considéré comme une étape vers un emploi de qualité. Certes, pour une partie d'entre eux, l'obtention du diplôme occulte leur future recherche d'emploi ; mais pour certains le chemin du diplôme à l'emploi peut être plus ardu que la course au diplôme. Ils attendent donc que leurs études les placent dans la meilleure position possible pour entrer sur le marché de l'emploi.¹

¹ FRANCOIS Goulard (sous la direction), **L'enseignement supérieur en France**, Etats des lieux et propositions, version finale.

Les étudiants et leurs familles ont aujourd'hui des attentes fortes à l'égard de l'université quant aux opportunités qu'elle offre pour accéder à un emploi convenable. Ceci n'est pas totalement nouveau. Depuis longtemps en effet, les étudiants ont été, plus qu'on ne l'imagine parfois, soucieux de leur insertion professionnelle¹.

La qualification peut être examinée du point de vue des personnes et de leurs qualités personnelles. Elle recouvre alors l'ensemble des connaissances, savoirs, qualités, capacités, habiletés et compétences acquises et potentiellement utilisables en situation de travail. Ces divers éléments relèvent de registres pratiques et intellectuels, techniques et comportementaux et recouvrent des éléments abstraits et concrets, des savoirs et des comportements. La qualification individuelle est acquise par la formation initiale (niveau atteint, spécialité acquise) mais aussi par la formation à l'embauche et en cours d'emploi. Il y a dans la qualification des dimensions explicites « Le travailleur apporte non seulement ses « compétences », son « savoir-faire », éventuellement sanctionnés par des diplômes, mais il ne faut pas oublier qu'un individu « qualifié » pour quelque chose est aussi simultanément « non qualifié » ou « disqualifié » pour autre chose ».

Au sein de l'entreprise, le mode de légitimation de la qualification au travail, l'expérience, se juxtapose au diplôme. En fait, cette dimension de l'expérience est plutôt référée au travers du terme "ancienneté", considéré comme un quasi-synonyme. C'est en effet par l'ancienneté que l'on peut obtenir l'accumulation de situation de travail varié, qui favorise l'apprentissage progressif des ficelles du métier qui permettent à l'ouvrier expérimenté de faire face à des situations de travail inattendues. Du point de vue des ouvriers, l'ancienneté est la seule véritable manière d'objectiver l'expérience acquise dans le travail.

Dans le but de mener à bien notre recherche qui a pour objet de démontrer la relation entre la qualification universitaire ainsi que la nature du diplôme, avec l'attribution du poste occupé, nous avons structuré notre travail en cinq chapitres :

¹ JOSE Rosé , **La professionnalisation des études supérieures Tendances**, acteurs et formes concrètes, rapport, P.46

- ✓ Le premier chapitre est consacré au cadre méthodologique de la recherche, où nous avons présenté notre problématique et nos hypothèses, nous avons également défini les concepts clés ainsi que les méthodes adoptées et la technique utilisée. Nous avons exposé dans cette partie aussi notre échantillon d'étude et les problèmes rencontrés tout au long du parcours de notre travail ;
- ✓ Nous avons consacré le deuxième chapitre à une étude théorique sur les systèmes de formations supérieures plus précisément Algériens ;
- ✓ Dans le troisième chapitre nous avons présenté le marché du travail, ses mécanismes ; son historique selon *Mostefa Boutefnouchet* ; les régulateurs de l'offre et de la demande ; et les dispositifs de la régulation du Marché de l'emploi.
- ✓ Le quatrième chapitre a été divisé en deux sections ; la première sur la politique de l'ANEM, son orientation vers le secteur privé, les acteurs collaborateurs, ainsi que la politique de l'ANEM en matière de Partenariat. La deuxième section porte sur le mécanisme d'insertion à l'intérieur de l'entreprise, partant des besoins de Ressources Humaines et la projection des besoins de l'entreprises à la conception des postes, le processus de recrutement, et enfin polyvalence et le marché du travail, ainsi que le savoir-faire et l'expérience.
- ✓ Le cinquième chapitre porte sur la partie pratique de notre travail, on présente l'organisme d'accueil, Principes des activités BMT, Organisation de BMT, Organisation de la structure concernée par l'étude.
- ✓ Le sixième chapitre porte sur l'analyse et l'interprétation des résultats de la recherche, on discutera les hypothèses présentées dans la problématique. Et on terminera par une conclusion générale.

Premier chapitre

Le cadre méthodologique de la recherche

Introduction

La méthodologie consiste à définir l'univers de la recherche mais aussi la stratégie de recherche utilisée pour mener bien ce travail, Ce chapitre expose le cadre méthodologique de la recherche. Il présente, dans un premier temps, les motivations et les objectifs de la recherche, Ensuite, la problématique de la recherche et les hypothèses, seront succinctement abordées la méthode adoptée et les techniques utilisées. Passant au protocole de la recherche Nous dégageons aussi les études antérieures appuyons notre réflexion pour aboutir à la conception détaillée de la recherche, et les difficultés rencontrées.

1. Motivations du choix du thème :

En sociologie, il n'y a pas un thème plus ou moins intéressant qu'un autre. Pour cela, ce thème a été choisi, en effet Il a attiré notre curiosité avant que même notre promoteur ait la peine de nous le faire comprendre de manière détaillée. Il nous a été proposé après de longues réflexions, chose que l'encadreur nous a prescrite pour élargir nos connaissances, Et plus précisément dans un penchant personnel. Étant nous mêmes de futurs diplômés, l'inspiration est basée sur l'envie de connaître l'intérêt accordé aux jeunes diplômés universitaires face aux exigences et à la réalité du marché du travail en Algérie, mais aussi motiver par les raisons suivantes :

- Acquérir et élargir nos connaissances sur l'insertion professionnelle.
- Appliquer des connaissances scientifiques directement sur le terrain et de découvrir la réalité de ce milieu.
- Evaluation du nouveau dispositif d'aide a l'insertion professionnelle (DAIP).
- Connaissance la perception des salariés concerne leurs insertions professionnelles.

2. Objectifs de la recherche :

Bien qu'il y plusieurs objectifs que ce thème peut atteindre, nous envisageons principalement les objectifs suivants :

- Découvrir la réalité, la vision, l'opinion des demandeurs d'emploi sur l'Agence National de l'emploi (ANEM).
- La curiosité de connaître le rapport entre la qualification et le poste des salariées.
- Étudier la réalité d'intégration des pré-demandeurs d'emploi et de connaître le fonctionnement de la gestion des ressources humains au niveau de l'entreprise publique Bejaia Méditerranéenne Terminal (BMT).

3. La problématique :

L'Algérie comme tous les autres pays s'est vu confronté aux mouvements de la mondialisation du système de formation universitaire, en effet l'université Algérienne depuis sa création n'a cessé de se transformer et d'adopter de nouvelles réformes. Passant du système classique qui avait la formation des cadres moyens d'évaluer ses capacités d'assimilation des bases scientifiques requises pour chaque type de formation et de réunir les éléments d'un choix professionnel, au système LMD qui avait pour objectif principale l'harmonisation des diplômes entre les différents universités du monde, s'adapter aux diverses mutations de l'heure et répondre aux besoins socio-économique, mais aussi surtout qui lui permettra d'occuper un poste de travail précis dans tel ou tel secteur social et technique qui sera jumelé avec le niveau de qualification de l'étudiant.

Depuis, la situation de l'enseignement supérieur en Algérie a suscité, l'intérêt et la préoccupation de la société dans son ensemble, sur l'état de dysfonctionnement et de la crise de l'université algérienne et souligne, par conséquent, la nécessité et l'urgence de la doter de moyens pédagogiques, scientifiques, humains, matériels et structurels qui lui permettent de répondre aux attentes de la société et celles des employeurs qu'ils soient publics ou privés attendant du système de l'enseignement supérieur qu'il fournisse les compétences et talents aptes à faire progresser leur activité et développer le bien être collectif. Les compétences, attendues après quelques années de pratique à l'université, pour occuper un emploi, désignent une combinaison de savoirs et de savoir-faire mobilisés en situation de travail et nécessaires à la réalisation des activités. Les données indiquent un décalage entre les compétences que possèdent les personnes avec ou sans emploi et celles dont ont besoin les employeurs.

C'est à son contenu, à sa qualité, et à la crédibilité de sa certification que devrait être jugée la valeur d'une formation. Or, c'est le niveau du diplôme obtenu qui prime, tant pour l'étudiant qui le brigue que pour l'employeur qui embauche. Par la suite, le diplôme conditionne largement l'appartenance à telle ou telle catégorie sociale¹.

¹ GOULARD François, *l'enseignement supérieur en France, état des lieux et Propositions*, Version finale, P.18-19.

La situation des jeunes diplômés, issus de l'université algérienne, sur le marché du travail, tant en ce qui concerne leurs difficultés d'accès à l'emploi que la nature même de cet emploi, est souvent précaire et préoccupante. Au-delà du contexte économique général, les raisons avancées pour expliquer ce constat interrogent autant le système de l'enseignement supérieur et le service public de l'emploi que les politiques de recrutement.

Le mécanisme de transition du système éducatif vers le marché du travail constitué un grand défi qui a vu le jour dans notre pays sous une action conjointe du recul de l'emploi de masse et l'universalité de l'enseignement. L'importante hausse des effectifs étudiants conjuguée à l'amélioration du rendement interne du système de l'enseignement génère des flux annuels de plus en plus considérable de diplômés.

Tous les éléments d'analyse indiquent que cette tendance d'accroissement se poursuivrait dans les années à venir, et que le volume de cette population serait appelé à enregistrer une augmentation permanente dans les prochaines années. Aussi, dans un contexte marqué par un chômage d'insertion, le taux de chômage des diplômés pourra dépasser largement celui des non diplômés, notamment celui des diplômés de l'enseignement supérieur.

Preuve concrète à cela : les statistiques publiées par l'office national de statistique, indiquent le taux de chômage chez les jeunes diplômés en 2014 est égal à 16.4 % et à 14.1% au dernier trimestre de l'année 2015¹.

Se pencher sur la problématique de l'insertion des diplômés et le rôle stratégique du gouvernement autant qu'acteur contribue à faire surgir des éléments d'analyse qui aident à identifier des processus adéquats nécessaires, aligner de manière optimale l'offre de compétences avec les besoins de l'économie. Elle permet de mettre la lumière et d'aider à opérer les réajustements nécessaires pour favoriser l'accroissement des formations de certaines filières qui s'adaptent aux exigences d'une économie fondée sur le savoir. Dans ce sens, l'insertion des jeunes dans le milieu professionnelles est l'un des enjeux qui s'impose à l'Algérie autant aujourd'hui que pour les prochaines années afin de réaliser l'équilibre économique et sociale, vu que le nombre des diplômées est revu à la hausse chaque année, et

¹ Rapoport de l'office national de statistique de l'activité de l'emploi et du chômage. N°653. Décembre 2013

que le chômage constitue pour les jeunes diplômées une roche sur laquelle le rêve d'une belle carrière et d'une promotion sociale pendant leur cursus universitaire se brise.

Il existe aujourd'hui au sein des diplômés de niveau supérieur de grandes différences entre ceux qui ont suivi un cursus classique de l'ancienne réforme ou du nouveau système LMD au sein des facultés et ceux ayant suivi leurs études dans des écoles ou instituts supérieurs, ces disparités entre types de diplômés et entre les jeunes et les adultes trouvant leur explication dans la nature du système de formation en général, et celui de niveau supérieur en particulier, ainsi que dans la nature des structures et styles de commandement des entreprises, qui ne permettent pas une meilleure adéquation des formations aux emplois offerts sur le marché du travail. Ces difficultés d'insertion, d'éducation et d'orientation, de la faible croissance de certaines pratiques de recrutement des entreprises ou, encore, du manque d'adéquation des qualifications aux besoins des employeurs, effectivement malgré la reprise de l'emploi, les entreprises peinent à recruter, en effet on constate un décalage entre les besoins de l'entreprises et les compétences disponibles, beaucoup de diplômées non pas les qualifications ou suffisamment d'expérience dans les entreprises ont besoin. C'est dans cette perspective que nous tenterons de répondre à la question suivante:

- *Y a-t'il un rapport entre la qualification obtenue par un parcours universitaire, et le type de poste attribué au sein des entreprises ?*

Pour démontrer l'importance du rôle de l'université dans l'initiation et la formation des nouveaux diplômés universitaires à la vie active et professionnelle, nous allons approfondir notre recherche tout en essayant de répondre aux questions suivantes :

- ✓ *Quel est le rôle de la qualification universitaire acquise dans l'attribution de poste du travail ?*
- ✓ *Le savoir-faire acquis répond-il au besoin de l'entreprise en matière d'expérience professionnelle ?*

4. Les hypothèses :

➤ **Hypothèses principale :**

- *Il y-a un rapport entre la qualification obtenue par un parcours universitaire, et le type de poste attribuer au sein des entreprises*

➤ **Hypothèses secondaire :**

- *La formation universitaire suivie et le degré du diplôme obtenu sont des facteurs qui contribuent à l'insertion tant professionnelle et sociale des diplômés au sein de l'entreprise et leurs permet l'attribution d'un poste en accord avec leur études.*
- *L'expérience acquise dans les établissements professionnelle contribue à l'acquisition d'un savoir-faire.*

5. L'analyse conceptuelle :

Par définition, l'analyse conceptuelle est un processus graduel de concrétisation de ce qu'on veut observer dans la réalité. Elle débute en faisant ressortir les concepts de son hypothèse ou de son objectif de recherche, il se poursuit en décomposant chaque concept en dégager les dimensions ou les aspects à considérer, puis chaque dimension est décortiqué pour être traduite en indicateurs ou phénomènes observables. Il arrive, ensuite, qu'on regroupe certains indicateurs pour en faire une mesure synthétique, un indice. Enfin certains indicateurs prennent la forme de variable de divers types¹.

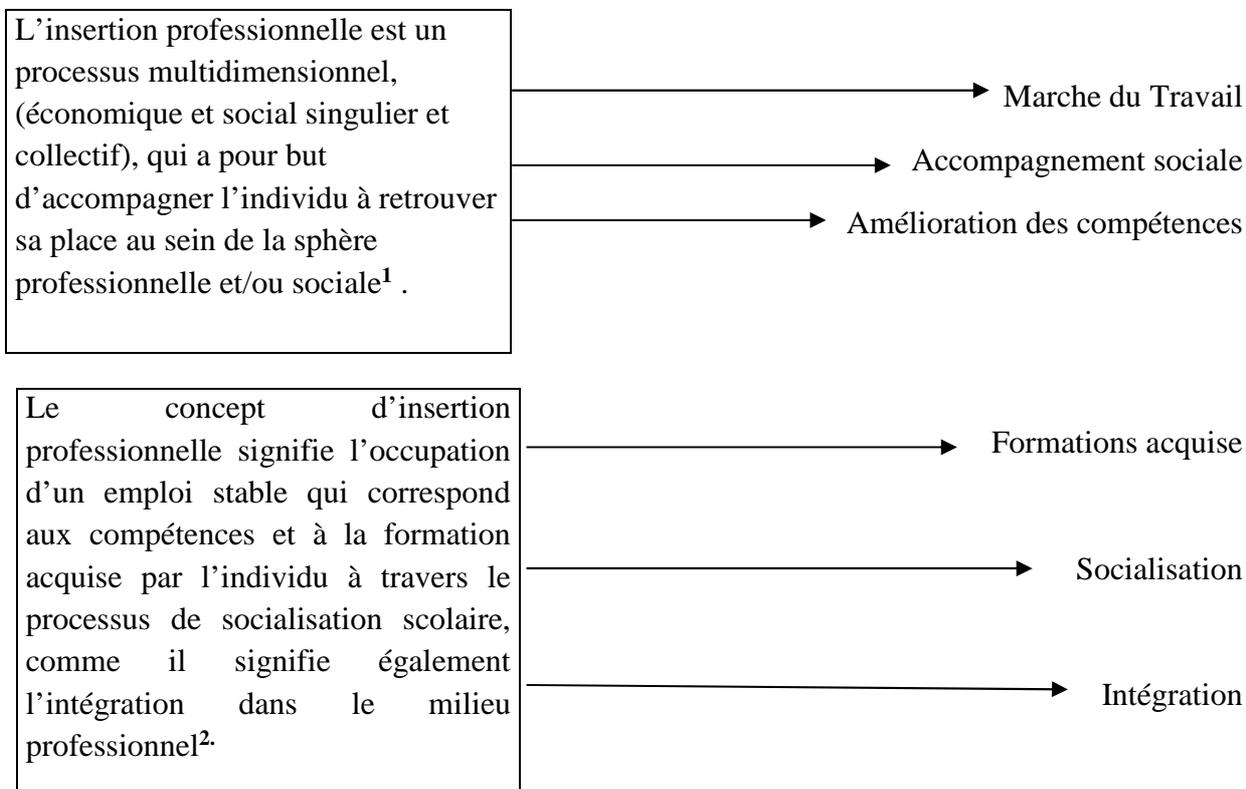
¹ ANGERS Maurice, Initiation Pratique à la Méthodologie Des Sciences Humaines, Edition Casbah université 15, lot Saïd Hamdine, Alger, P.108.

4-1 L'insertion professionnelle :

Schéma N°1 : les indicateurs de l'insertion professionnelle suivant l'analyse conceptuelle

Concepts

Indicateurs



Source : établie par les étudiantes

➤ **Définition opérationnelle :**

D'après les indices retirés, on peut définir **l'insertion professionnelle** comme suite :

L'insertion professionnelle désigne le processus permettant l'intégration d'une personne au sein du système socio-économique par l'appropriation des normes et règles de ce système.

Elle consiste à la mise en œuvre de stratégies pouvant offrir l'emploi au grand nombre de demandeurs d'emploi. Mais la démarche d'insertion professionnelle reste souvent dans une logique sociale et peu économique. La conséquence est que les demandeurs d'emploi ne sont pas responsabilisés et sont peu compétitifs sur le marché de l'emploi.

¹ BALEYT J, KURGANSKY A, LAROCHE CH, SPINDLER.J, Dictionnaire économique et juridique, 4^{ème} Edition Navarre, librairie des sciences économiques, 1995, P.87.

² ZEHNATI Fatima, L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail, P.80

4-2 Qualification :

Schéma N°2 : les indicateurs de la qualification suivant l'analyse conceptuelle

Concepts	Indicateurs
La qualification est l'ambiguïté du terme qui désigne à la fois un principe de hiérarchie professionnelle et un certain niveau de capacité. elle se réfère aux modalités d'exercice de la profession. C'est dans l'interaction des processus psychologiques en jeu et la situation de travail dans son ensemble, que se définit aujourd'hui la qualification ¹ .	→ Formation initiale
	→ Situation dans le travail
	→ Appréciation
	→ Attributions d'un titre
«La qualification du travail consiste à évaluer des fonctions pour déterminer leur position dans une hiérarchie. Cette évaluation peut revêtir-la forme d'une cotation en points ou bien faire appel à quelque autre méthode systématique d'appréciation des exigences professionnelles indispensables, telles que les qualifications professionnelles, l'expérience et la responsabilité. La qualification du travail est d'usage courant lorsqu'on veut instituer une structure salariale et éliminer les inégalités de rémunération. Elle est toujours appliquée aux fonctions exercées plutôt qu'aux qualités des travailleurs employés» ² .	→ Capacités
	→ Expériences
	→ Sens de responsabilités
	→ Expérience professionnelle

Source : établie par les étudiantes

➤ **Définition opérationnelle :**

D'après les indicateurs retirés, on peut définir le concept de **qualification** comme suit :

Ensemble des connaissances et des diplômes d'un travailleur, ainsi que de son expérience professionnelle et de ses qualités personnelles et morales le rendant apte à un poste de travail dans une entreprise. On peut ajouter à cela que la qualification s'entend comme étant l'application à mettre en œuvre un certain type de travail qualifié demandant un ensemble de tâches plus ou moins complexes et diversifiées, manuelle et intellectuelles, demandées pour être exercées à un instant donné des connaissances tant théorique que pratique et une expérience professionnelle.

¹ ZARIFIAN Philippe, **Objectif et compétence**, éditions liaisons, 2001, P.63.

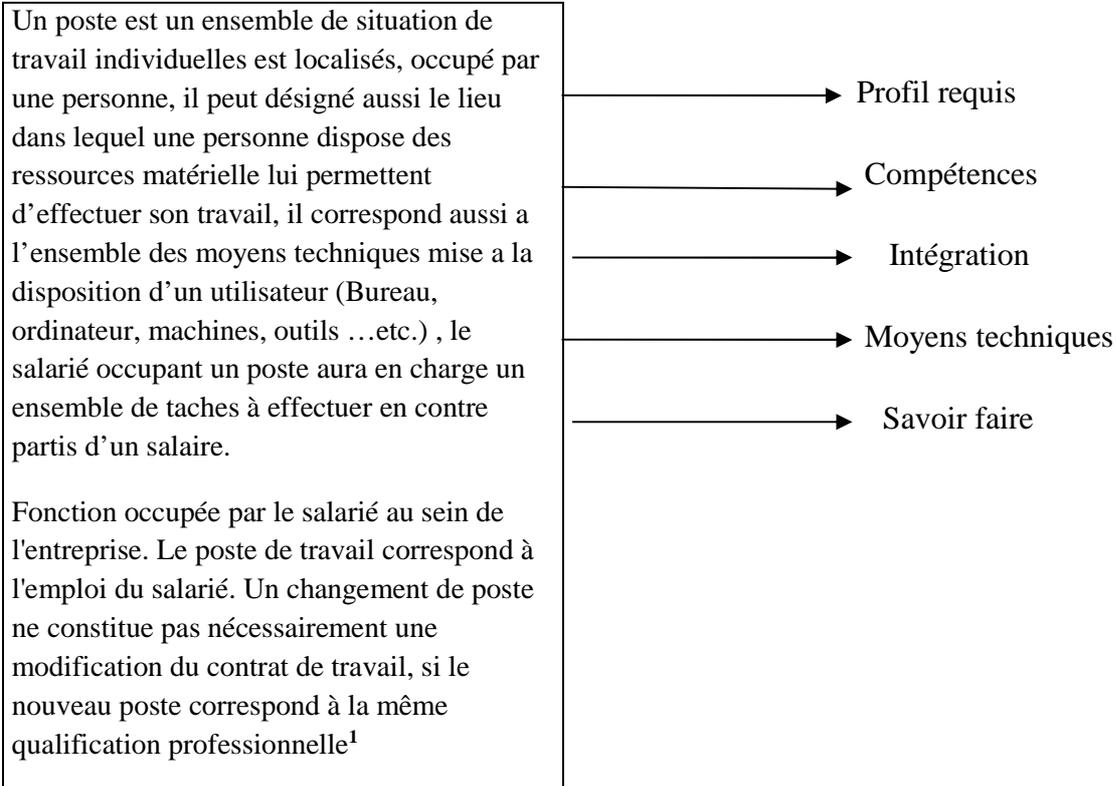
² Bureau international du travail La qualification du travail, Genève, 1960, P.9 et 10.

4-3 Poste :

Schéma N°3 : les indicateurs du poste suivant l'analyse conceptuelle

Concepts

Indicateurs



Source : Schéma N°3 établie par les étudiantes

D'après les indicateurs retirés, en peut définir le concept **Poste**, comme suite :

Ensemble des missions principales et secondaires qui sont affectées à un métier dans l'entreprise ,qui permet de définir le profil requis tant sur le plan des compétences que sur celui de la personnalité. IL désigne également la dimension spatiale de l'exercice d'un métier, constituant un lieu contenant les machines, les instruments et les objets nécessaires à l'exécution d'un travail.

¹ Vischer, Jacqueline C. (2007) "The concept of work place performance and its value to managers." California Management Review, Vol. 49, P.39

6. La méthode adoptée et les techniques utilisées :

Pour pouvoir analyser nos hypothèses, afin de les confirmer ou de les infirmer, on a utilisé une méthode et des techniques adéquates pour rassembler les informations nécessaires afin d'arriver à des résultats objectifs la méthode et les techniques se différencient selon l'objectif d'étude.

6-1 La méthode adoptée :

Le choix d'une méthode n'est pas aléatoire, il est déterminé par la nature du sujet, c'est à dire suivant la nature du thème et les adjectifs qu'on tente de réaliser.

Selon *Madeline Grawitz* « la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre ce qu'elle poursuit, les démontre, les vérifie »¹.

Suivant le but de notre recherche qui est de chercher le rapport du poste occupé et de la qualification acquise des jeunes diplômés de l'université de Bejaia, on a opté pour l'utilisation de la méthode quantitative, qui est un ensemble de procédures pour mesurer des phénomènes.

La méthode quantitative, selon *Maurice Angers*, « est un ensemble de procédures qui vise d'abord à mesurer le phénomène à l'étude. Les mesures peuvent être ordinaires du genre (plus grand ou plus petit que), ou numérique avec usage de calculs. La plus part des recherches en sciences humaines utilisent la mesure, il en est ainsi quand on fait usage d'indices, de taux, de moyennes, ou plus généralement d'outils que fournit la statistique ».

6-2 Les techniques utilisées :

Toute recherche doit à caractère scientifique comporter l'utilisation des procédés opératoires rigoureux susceptibles d'être appliqués dans la réalité que l'on appelle la technique.

¹ GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, 11^{ème} édition, DALLOZ, Paris, 2001. P.55

6-2-1 Le questionnaire :

Selon *MAURICE Angers* : « Le questionnaire est technique directe d'investigation scientifique utilisé auprès des individus, qui permettent de les interrogé d'une façon direct et de faire un prélèvement quantitative en vue de trouver des relations mathématiques et faire un prélèvement chiffré»¹

Le questionnaire est un instrument d'observation qui permet d'interroger un échantillon important de personne et qui se présente sous la forme d'une liste de questions aux adressés, et donc les enquêtes qui présentent différentes possibilité de réponses.

6-2-2 La description du questionnaire :

Notre questionnaire est composé de :

Deux questions fermées, quatre questions ouvertes, et treize questions à choix multiples. Adressé à 100 salariées de BMT diplômé du supérieur, Qui contient trois (03) parties :

- La première porte sur **les données personnelles** : Sexe, Age, Situation matrimoniale, Ancienneté, Catégorie socioprofessionnelle.
- La deuxième partie est axée sur **la qualification universitaire et l'attribution** : le diplôme obtenu, la spécialité, l'année d'obtention du diplôme, la phase d'insertion dans le monde professionnel, le canal d'insertion, la formation et le poste occupée, la connaissance et le poste occupé, les qualifications requises pour le poste.
- La dernière partie contient des questions sur **l'expérience et le savoir-faire** : Le savoir-faire et son développement, l'acquisition du savoir-faire, les pratiques de transmissions du savoir-faire, le rendement individuel, l'influence de la connaissance sur la compétence.
- Une dernière question élaboré pour laissé la parole a l'enquêté.

¹ ANGERS Maurice, Op.cit., P.145

6-2-3 L'échantillonnage :

« Un ensemble dont les éléments sont choisis parce qu'ils possèdent tous une même nature »¹ .

Le choix de notre échantillon est dictée par la nature du sujet, la taille et les caractéristique de la population, donc il représente une partis de la population mère, l'effectif des travailleurs dans le service BMT est de 608 répartis dans les différents catégories socioprofessionnelles, Après avoir eu l'accord de direction de BMT pour effectuer notre recherche nous avons visée une population de 160 sur 608 qui représente les travailleurs issus d'un établissement d'enseignement supérieur.

Dans le but de concrétisé notre enquête sur le terrain nous avons délimité notre échantillon d'étude d'une manière probabiliste aléatoire simple a partir d'une liste ou en a choisi au hasard les noms des personnes qui doivent répondre a notre questionnaire dans le but de toucher tous les services dans l'établissement.

Nous avons coordonné les différentes informations récoltées par le biais des questionnaires qu'on a distribués à un nombre approximatif à 100 mais nous n'avons pu récupérer que 65 parmi eux. Puisque nous avons été contraints d'accepter les individus disponibles mis à notre disposition par l'entreprise, nous avons pu récupérer que 65 questionnaires.

¹ BOUDON Raymond, Les méthodes en sociologie, 11eme édition, éd Paris, 1998, P7.

7. Le protocole de la recherche :

7-1 La prés-enquête :

Pour pouvoir réaliser notre travail de recherche, en à commencé tout d'abord par une pré-enquête ; considère comme la première étape qui constitue la base de toute enquête et qui servira comme pistage, dont le but de découvrir notre terrain. La pré-enquête nous a permis de :

- ✓ Délimiter le champ de notre étude.
- ✓ Observer le personnel de BMT.
- ✓ Délimiter les questions et les axes qui nous aiderons a formuler notre questionnaire.

Notre pré-enquête s'est déroulé en mois de février, cependant ce n'était d'une manière continue, notamment avec les difficultés rencontré sur le terrain, qui seront présenté ultérieurement. Une fois faite on a entamé une période de stage qui s'étalait du mois de mars au mois de mai a une durée de 45 jours. Cette période nous a permis de pratiquer l'observation scientifique des discussions ont été menée sur le terrain afin de récolter le maximum d'informations et de donnée sur BMT.

7-2 L'enquête :

Le déroulement de notre recherche a respecté les normes méthodologiques, ainsi et d'après nos observations, on a constaté notre présence est appréciés par les employés qui nous on garantit un climat assez conviviale, chaleureux et ils ont essayés d'expliquer de leurs mieux comment cela se passe dans cette établissement, cella nous à permis de comprendre en profondeur les bases de l'entreprise BMT et son fonctionnement.

7-3 Les services touchés par le questionnaire :

- Direction des Ressources Humains.
- Direction des finances et des comptabilités
- Direction technique.
- Département informatique.
- Département Audit.

8. Les études antérieures:

Nous nous sommes basées, pour la réalisation de cette recherche sur des études qui ont été faite sur la même thématique.

➤ **Première étude :**

1. Auteur :

Un mémoire en vue d'obtention d'un magister en sociologie et démographie, option organisation et travail à été réaliser par *Mme Fatima Zehnati*, sous le thème « **L'insertion professionnelle des diplômées de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail** », cas des diplômés en sociologie de l'université de Bejaia.

2. La problématique :

La problématique de cette recherche s'est penchée sur l'insertion professionnelle des sociologues dans la mesure où ils ces derniers sont confrontés à la question de la reconnaissance de leur discipline. La question posée par l'auteur est la suivante : « **la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés en sociologie est-elle liée à un problème de l'inadéquation du système éducatif aux exigences du marché du travail ?** ».

3. La méthode adoptée :

Pour son travail de recherche, *Mme Zehnati Fatima* a opté pour la méthode d'enquête analytique qui sert à mesurer le phénomène et une analyse des données recueillies auprès de la population d'étude que présente les diplômés en sociologie avec qui elle a utilisé la technique de l'entretien pour avoir des informations de leur part.

4. Les objectifs :

L'objectif de sa recherché est centré sur le degré d'insertion des diplômés en sociologie sur le marché du travail et les difficultés qu'ils rencontrent dans leur processus d'insertion dans le monde professionnel.

5. Utilité de la recherche :

Premièrement, comment le savoir sociologique acquis par ces diplômés joue un rôle dans l'intégration sur le marché du travail ? Ou bien, comment sont employés les sociologues, et ce qu'ils exercent un travail qui correspond à leurs formations ?

Dans un second lieu, comment les diplômés en sociologie utilisent leur savoir par rapport aux différentes tâches occupées dans les différents secteurs d'activités ? Est-ce que le marché du travail reconnaît la sociologie comme profession ?

6. Résultat :

La présente étude a permis d'identifier certains facteurs qui influent sur l'employabilité de primo-demandeurs à savoir : la faiblesse du capital humain et social, l'incapacité à la recherche d'emploi, la discrimination à l'embauche, le pouvoir financier et les fluctuations du marché de l'emploi.

➤ Deuxième étude :

1. Auteur :

La problématique de l'adéquation formation-emploi, mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie est intitulé d'un ouvrage que *Mr Djamel Feroukhi* à rédigé. Son étude a été lancée dans le contexte d'un débat sur la réforme de l'enseignement supérieur en Algérie initiée en 1994/95.

2. La problématique :

La problématique de cette étude c'est penchée sur « **Quel est la place et le rôle de l'université dans le nouveau décor économique, social et culturel caractérisé par l'ouverture de l'économie Algérienne à la concurrence nationale et internationale ?** »

3. La méthode adoptée :

L'auteur a mené une enquête auprès d'un échantillon représentatif qu'il a choisie via une méthode dite de « satisfaction représentative » ou « à taux de sondage uniforme » qui consiste à diviser la population en catégories ou strates selon des caractéristiques socioéconomiques, individuelles ou scolaires et à qui il a adressé des questionnaires par voie postale.

L'échantillon choisi est issu d'un choix porté sur trois promotions successives de ces présents établissements : dix écoles normales qui sont l'ENS et l'ENSET ; trois universités l'USTO, l'USTBH et l'université de Blida ; deux grandes écoles l'EPAU et l'INPS ; deux centres universitaires, Bejaia et Laghouat et au final un institut des sciences médicales celui d'Annaba. Au total 18 établissements qui ont été retenus dans l'échantillon, totalisant, pour les trois promotions successives étudiées, un nombre de sortants évalué à 13348 dont 5 057 de sexe féminin.

Pour ce qui du type de formations qui caractérise l'échantillon retenus, quatre types ont été sélectionnés : formation d'ingénieurs et d'architectures dont la durée est de cinq ans ; formation en sciences médicales dont la durée varie selon la spécialité considérée ; formation de moyenne durée licence et DES dont la durée du cursus est de quatre ans ; et au final les formations de courte durée tel que les TS et les DEUA qui étaient réservés jusqu'au milieu des années 80 aux secteurs hors enseignement supérieur.

4. Les objectifs :

Le but recherché dans son étude est d'abord axé sur la production d'informations sur l'entrée dans la vie active des jeunes, nouvellement diplômés et sans expérience professionnelle, phénomène relativement peu connu mais que tout le monde, aussi bien les jeunes, leurs parents que les responsables de l'éducation, s'accordent à dire qu'il est vécu douloureusement par une grande majorité des sortants des universités.

5. Utilité de la recherche :

C'est le lancement d'une étude sur le devenir, sur le marché du travail, des diplômés de l'enseignement supérieur et leur cheminement sur le marché du travail, plus particulièrement concernant les deux domaines d'études particuliers que sont les sciences et la technologie. Cette initiative d'alors ne constituait nullement une fin en soi. Plus qu'un aboutissement plein de certitudes, le résultat auquel elle a abouti constitue d'avantage l'amorce d'une réflexion autour d'une problématique qui demeure encore d'une brûlante actualité.

6. Résultats :

Il est clair que les limites d'une telle démarche pour répondre à une crise structurelle grave dans la mesure où une réforme viable exige que l'on modifie non seulement les questions de la formation (programme, dispositifs de certification, etc), mais également l'organisation du marché du travail.

En effet, si l'on ne se préoccupe pas simultanément des deux termes de l'équation- le marché de l'emploi et la formation- les tentatives de réformes risquent de n'avoir qu'un impact limité sur le comportement des jeunes ou des entrepreneurs, ou même d'élargir l'écart entre niveau et type de formation et emploi : les expériences passées tant au niveau national qu'international le prouvent très largement

9. Les difficultés rencontrées :

La réalisation d'un mémoire n'est pas une tâche facile en rencontre toujours une certains nombres d'obstacles et de difficultés.

- La difficulté d'accéder à l'intérieur de l'entreprise pour des raisons de sécurité au début de notre stage ;
- Le souhait de confidentialité des travailleurs vis-à-vis du poste occupée ;
- La période d'audit qui survenu au cours de la distribution des questions ce qui nous à value la perte de beaucoup de questions que on n'a pas pu recueillir ;
- Nous avons été en contrainte de supprimer plusieurs questions pour satisfaire la demande de l'entreprise, qui n'était pas à alaise avec certaines réponses.

Conclusion :

D'après ce que en a entamer de ce chapitre en constater que, Il existe différentes méthodes permettant de définir une bonne stratégie de recherche. Ce qui nous a permis de faire apparaître de manière explicite une argumentation répondant à un questionnement général de la problématique qui a été bien sur formulé à la suite a une expérience personnelle de terrain.

Deuxième chapitre

Les systèmes de formation de l'enseignement supérieur

Introduction

Dans ce chapitre nous allons présenter les systèmes de l'enseignement supérieur en Algérie. Nous présenterons un aperçu général sur les grandes transformations qu'a connu l'enseignement supérieur en Algérie, la qualité des formations, les caractéristiques, enjeux et objectifs de l'enseignement supérieur.

1. La formation supérieure a l'Université Algérienne

1-1 Historique

L'histoire de l'enseignement supérieur algérien se divise essentiellement en deux phases : avant et après l'indépendance du pays en 1962. La première université créée en Algérie fut l'Université d'Alger, fondé en 1910. Ainsi, en 1962, l'enseignement supérieur algérien se réduisait à l'Université d'Alger, à deux annexes installées à Oran et Constantine et à quelques écoles établies par la France, concentrées dans la capitale, comme l'École Nationale Supérieure de Commerce, fondée en 1900, l'École Nationale Polytechnique, fondée en 1925 et l'École Nationale Supérieure Agronomique, instituée en 1909. Au lendemain de son indépendance en 1963, l'Algérie ne comptait pas plus de 2500 étudiants¹.

L'extension du réseau universitaire, les effectifs estudiantins et le nombre de diplômés sont autant d'éléments qui témoignent de cette évolution. Ainsi, dès 1962, des aménagements ont été apportés dans la gestion et le recrutement pour commencer à adapter l'enseignement supérieur au contexte de souveraineté nationale. Des instituts de technologie, rattachés à différents ministères, sont ouverts dès 1969, pour répondre à la demande pressante en cadres et en techniciens. Ce n'est qu'une décennie après l'indépendance que l'université algérienne procédera à une profonde mutation. Le but de la réforme de 1971 était ainsi d'opérer un changement profond dans les fondements mêmes de l'ancien système de formation, de créer une université authentiquement algérienne, intégrée dans le processus de développement de façon à permettre la mise en œuvre de 1 Rapport de la Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur, UNESCO, Paris, 5-9 octobre 1998, Vol. V, Algérie. L'adéquation formation- emploi. Une refonte totale des programmes de formation a ainsi été proposée, dont la principale caractéristique réside dans les éléments suivants : diversification, spécialisation et professionnalisation.¹

L'objectif recherché était l'orientation plus poussée vers l'enseignement scientifique et technique. Cela s'est traduit entre autre par l'organisation de nouveaux cursus et l'apparition de nouveaux diplômes : la licence, le D.E.S (diplôme enseignement supérieur) et le diplôme d'ingénieur. C'est à partir de 1980 qu'un certain nombre d'amendements allaient être apportés

¹ GUERD. Djamel, **L'université Algérien a 100 ans**, In presse international, Publiés par Haromia, Edition du 10 janvier 2010. P102

progressivement à la réforme de 1971, comme la restructuration des universités en facultés et en instituts, la mise en place d'un système d'orientation des bacheliers à l'entrée de l'université et la mise en place des formations de courte durée¹.

1-2 Aperçue sur l'université de Bejaia²:

L'université de Bejaia, établissement public de formation supérieur sous tutelle du ministère de l'enseignement supérieurs et de la recherche scientifique, est née en 1983. Elle s'est ouverte avec un effectif de 205 étudiants encadré par 40 enseignants et a pu s'agrandir et dépasser le nombre de 22000 étudiants et 698 enseignants en 2006. Cet essor n'a pas pu se réaliser qu'avec une diversification judicieuse de ses filières et options.

L'université de Bejaia, possède quatre faculté: faculté des lettres et sciences humaines et sociales, facultés des sciences et des sciences d'ingénieurs. Faculté de droit et de sciences économiques, ainsi que celle des sciences de la nature et de la vie, celles ci sont dispersés en deux campus. La faculté des sciences et des sciences d'ingénieurs et la faculté des sciences de la nature et de la vie, se situe au niveau de TARGA OUZEMOUR, alors que la faculté de lettre et sciences humaines et sociales, droit et sciences économiques au niveau d'ABOUDAOU.

L'université met à la disposition de ses étudiants une bibliothèque centrale pluridisciplinaire d'un annexe opérationnelle depuis 2002 et celle du campus d'BOUDAOU ouverte en 2003. La bibliothèque enrichie 35 spécialité avec des documents dépassant 146000 volumes, 2500 titres de thèse de mémoire, 300 titres de revues dont 79 d'abonnement et CD-ROM.

Avec les différentes filières de formation qui existe a l'université de Bejaia, la valorisation de la recherche et le transfert de compétences lui ont permis d'être parmi les universités les plus performantes du pays, d'autant plus qu'elle est la seule qui possède une école Doctorale en informatique, option réseau et système distribués plus la langue française. Aussi, elle est lune des premières universités a avoir adopté de système (L.M.D), après sa validation par le

¹ NADJI Khaoua, L'entreprise, l'université e le marché du travail en Algérie: tentative d'analyse. Edition Orient. 2008/6. P 386

²<https://elearning.univ-bejaia.dz/site> **internet consulté le 23/03/2017 a 10h**

ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique en 2004, avec comme première étape une proposition de 33 licences dont 19 professionnelles et 14 académiques.

1-3 Les enjeux de la formation universitaire en Algérie :

Avec le développement technologique et la mondialisation l'université doit être formatrice des jeunes cadres qui sera apte d'aller sur le terrain et d'affronter la réalité c'est-à-dire la vie à l'intérieur de l'entreprise, son entourage et ses finalités, en quelle que sorte l'université doit produire la matière première pour l'entreprise du côté humain. « L'université présente les aspects multiples et évalue chaque jour, elle reste une entreprise au service d'un développement dynamique, donc une entreprise adaptable à toute situation extérieure nouvelle¹».

C'est à l'université qu'ont été assignées les responsabilités de prendre en charge l'éducation de l'étudiant pour lui transmettre les connaissances qu'il va utiliser lorsqu'il sera devant un responsable chargé de recrutement, afin de faire valoir ces compétences. Donc l'université doit préparer ses étudiants à la vie active et toutes les difficultés qu'ils peuvent rencontrer de tout au long de leur parcours professionnel.

La qualité de la formation qu'a eue l'étudiant est en relation directe avec l'université, qui va être jugée après leurs insertions dans différentes entreprises.

1-4 Les objectifs de l'enseignement supérieur² :

- L'organisation de l'offre de formation sous la forme de « parcours types de formation », ensembles cohérents d'unités d'enseignement organisant des progressions pédagogiques adaptées, préparant l'ensemble des diplômes nationaux;

¹ FERFERA, Yassine, **Formation pédagogique et pratiques dans le supérieur**, Edition CREAD, N°59/60, Alger, 2002, P. 07

² Nouria Benghabrit-Remaoun et autres, www.codesria.org/IMG/pdf/9Remaoun_Senouci.pdf. / **site internet consulté le 24/03/2017 à 11h.**

- L'intégration, en tant que de besoin, des approches pluridisciplinaires et la facilitation de l'amélioration de la qualité pédagogique, de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement de l'étudiant;
- Le développement de la professionnalisation des études supérieures, la réponse aux besoins de formation continue et la favorisation de la validation des acquis de l'expérience, en relation avec les milieux économiques et sociaux;
- L'encouragement à la mobilité, l'accroissement de l'attractivité des formations, au niveau national et international, et la possibilité de la prise en compte et de la validation des périodes de formation;
- L'intégration de l'apprentissage de « compétences transversales » telles que la maîtrise des langues vivantes étrangères et celle des outils informatiques;
- La facilitation de la création d'enseignements par des méthodes faisant appel aux technologies de l'information et de la communication et du développement de l'enseignement à distance.

2. L'université et le développement local :

L'université est une institution mise en place par des hommes, en vue d'objectifs concrets, relatifs à la société dans laquelle ces hommes sont insérés, en fonction de ses aspirations, de son orientation politique, économique et sociale. Chaque société crée sa propre université et lui trace ses objectifs. Elle est donc une institution de formation qui ne fixe pas unilatéralement et de manière endogène ses objectifs et leurs orientations, au contraire elle les reçoit de la société qui lui sert de fondement, et qui seule peut lui donner vie, signification et réalité¹.

¹ MOURAD Benchenhou, Vers une université Algérienne (réflexion sur une stratégie universitaire), Alger, Opu 19800, P.03 et 02.

2-1 Le rôle socio-économique de l'université :

Selon le pédagogue *Houssay Jean*, « l'important, c'est de construire une relation d'échange et de débattre autour des concepts et courants scientifiques, afin que chacun construise son opinion, ses valeurs, la mission de l'université c'est de former des citoyens aptes à argumenter leurs opinions, dans les règles de la démocratie en se référant à des campus de savoir constitués, ou à des écoles de pensée¹.

2-2 Le rôle de l'université envers la société² :

Le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, *Mr Tahar Hadjar* a souligné « Il appartient à l'université algérienne d'être un partenaire social effectif dans le développement local pour répondre aux exigences de développement en fonction des spécificités de chaque région.

Dans une société en mutation, l'université est considérée comme une épine dorsale du développement socio-économique, (elle prévoit tous les secteurs d'activité). Elle est donc l'expression idéale des valeurs techniques. L'université crée un espace de citoyenneté, qui va développer la participation et la conception la plus large des acteurs de la communauté universitaire, afin qu'elle se mette au service du développement scientifique, culturel et du bien-être de la société.

2-3 Le rôle de l'université envers les étudiants :

Puisque elle est dans la société depuis toujours, l'université est une évidence. Les premiers de ses publics est bien entendu les étudiants, elle existe pour les étudiants et par les étudiants.

L'université doit apporter aux étudiants d'abord une formation générale pour leur apprendre à raisonner, à juger et leur apprendre à se situer dans la société. L'université diffère d'autres cycles.

On trouve l'enseignement primaire prépare au collège qui prépare à son tour au lycée. Si ; l'enseignement supérieur prend quelques fois cette forme de préparation à un nouveau

¹ <http://eduscol.education.fr/competice/superieur/qualification/qa3.php/> / **site internet consulté le 24/03/2017 à 10h00**

² [://www.univ-eloued.dz/exemple-pages-13/](http://www.univ-eloued.dz/exemple-pages-13/) / **site internet consulté le 24/03/2017 à 10h00**

cycle, comme c'est le cas par exemple des classes préparatoires aux grandes écoles, l'université en revanche prépare en principe à la vie active, c'est à dire prépare les étudiants à un métier, en leur assurant un enseignement personnalisé¹

2-4 Le relation de l'université avec le secteur économique :

L'université entretient avec le milieu économique des relations à deux niveaux :

- En tant que pourvoyeur de main d'œuvre qualifiée :
Le diplôme universitaire n'est plus aujourd'hui un passeport pour l'emploi, mais se range parmi les dotations initiales sur lesquelles les jeunes s'appuient pour entrer dans la vie professionnelle. En matière de demande d'enseignement supérieur, une certaine hiérarchisation des disciplines en fonction des perspectives d'emploi s'est opérée depuis quelques années. L'aspect utilitariste de la formation universitaire s'y trouve renforcé.
- En tant que producteur d'information scientifique :
D'une part les étudiants se forment à la recherche en la faisant donc par la recherche, d'autre part l'université accumule elle-même le stock de connaissances qu'elle transmet à des générations successives, par le biais de son enseignement.²

En renforçant ses activités de recherche de haut niveau et de filtrer les étudiants. On remarque que le système de recherche en France, se caractérise par la présence de grands organismes de l'état, comme le centre national de la recherche scientifique. L'université s'associe à ces organismes, en accueillant des chercheurs, soit dans le cadre de projets de recherche, soit en leur proposant un poste d'enseignement et de recherche.

3. Le processus du système LMD et du système Classique :

L'internationalisation des systèmes d'enseignement bute aujourd'hui en Afrique sur des écueils qu'il convient de cerner de près si l'on veut assurer une formation de qualité. La mise en place d'un nouveau système de certification et de catégorisation des diplômes, l'accès à la formation supérieure graduée est ouvert aux titulaires du baccalauréat ou d'un titre étranger

¹ SAVALL Henri et autres, **L'université citoyenne progresse**, exemplarité, édition ECONOMICA, Paris 2003, P. 23.

² HARAYAMA Yuko, **Le système universitaire**, édition ECONOMICA.2000. P.55

reconnu équivalent. Il est organisé par voie de concours sur titres ou sur titres et épreuves sur la base des conditions d'admission aux cycles et filières de formation fixées annuellement par circulaire du ministre chargé de l'enseignement supérieur. La formation graduée est sanctionnée par un diplôme national, délivré au vu des résultats satisfaisants du contrôle des connaissances et des aptitudes¹.

3-1 Le système classique²:

L'ancien système de l'enseignement supérieur algérien dit « système classique » consistait en : une graduation de courte durée (3 ans) destinée aux étudiants ayant les notes les plus basses au bac et les préparant aux diplômes d'études universitaires appliquées, de technicien supérieur ou de maître d'enseignement fondamental ; puis une graduation de longue durée (4 à 7 ans) menant à une licence d'enseignement (en 4 ans - écoles normales supérieures), un diplôme d'études supérieures ou des diplômes d'ingéniorat universitaire ; - une post-graduation organisée en trois niveaux :

- Une initiation à la recherche ;
- Un 2ème post graduation ouverte aux titulaires d'un diplôme de magister ou équivalent et menant au doctorat ;
- La post-graduation spécialisée d'un an, ouverte aux titulaires d'un diplôme universitaire d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle.

Il a pour finalités de permettre à l'étudiant de:

- Acquérir, approfondir et diversifier ses connaissances scientifiques et culturelles dans des disciplines fondamentales,
- Acquérir des méthodes de travail théoriques et pratiques et le sensibiliser à la recherche,
- Evaluer ses capacités d'assimilation des bases scientifiques requises pour chaque type de formation et de réunir les éléments d'un choix professionnel, permettre son orientation en le préparant soit à l'entrée dans la vie active pour

¹ VIEILLVOYE, Sm Wathelet, Maitrise des pré-requis et réussite à l'université, Edition Boeck. Bruxelles. P.221.

² <http://www.univ-blida.dz/article>. Centre de réseau de l'université Saad Dahlab Blida 2012 / **Site internet consulté le 24/03/2017 à 15h.**

l'exercice d'une profession, soit à la poursuite d'une formation de post-graduation pour celui qui dispose des capacités requises.

3-2 Le système LMD¹:

Le LMD (Licence Master et Doctorat), est à l'origine d'un grand nombre de changements. S'identifiant au système anglo-saxon (Bachelor, Master and Ph. D) organisé suivant une architecture à trois niveaux, le système LMD a été adopté par les universités d'Afrique francophone à la suite de certaines universités européennes impliquées dans le mouvement connu sous le nom de « processus de Bologne ». Le LMD est caractérisé par des domaines de parcours constitués d'Unités d'enseignement (UE) assorties de crédits, d'enseignements donnés en semestres, La formation supérieure graduée en Algérie est dispensée selon deux régimes: Classique et L.M.D.

Les diplômes de l'enseignement supérieur sont définis par une architecture commune articulée autour de 3 grades :

- Licence ,6 semestres, 180 ECTS (+ 3 années)
- Master ,10 semestres, 300 ECTS (+ 5 années)
- Doctorat, 16 semestres, (+ 8 années).

Ces grades sont définis par les années ou semestres d'études validés depuis l'entrée dans l'enseignement supérieur et leur correspondance en ECTS (European Credit Transfer System) - 30 ECTS pour un semestre - Cette harmonisation facilite la reconnaissance des diplômes et la mobilité européenne et internationale.

Suivant les établissements qui y préparent, publics ou privés reconnus par l'Etat (universités, écoles d'ingénieurs, écoles de commerce, écoles d'art et écoles spécialisées), les diplômes délivrés peuvent être nationaux ou accrédités par l'Etat. Dans les établissements publics, les frais de scolarité des diplômes nationaux sont fixés par l'État. Tous les diplômes se définissent par rapport au système LMD. Repose sur une architecture à trois (03) cycles de formation, sanctionné chacun par un diplôme agréé et reconnu mondialement.

¹ <http://www.univ-khenchela.dz/lmd.html> Site internet consulté le 27/03/2017 à 15h30

Tableau N° 1 : les 3 cycles de formation

Diplôme	Parcours
Licence:	Bac + 3 ans
Master:	Bac + 5 ans, (soit Licence + 2 ans)
Doctorat:	Bac + 8 ans, (soit Master + 3 ans)

Source : établie par les étudiantes

Sur le plan des enseignements, le système LMD se caractérise par:

- ✓ une nouvelle architecture de l'enseignement,
- ✓ une réorganisation de l'enseignement,
- ✓ l'évaluation et l'habilitation des offres de formations,
- ✓ des contenus des programmes pédagogiques innovants

Dans chacun de ces cycles, les cursus sont organisés en unités d'enseignement regroupées en semestres d'études. L'unité d'enseignement possède la qualité d'être capitalisable et transférable permettant ainsi, l'ouverture de passerelles entre plusieurs cursus de formation et induisant une mobilité des étudiants.

3-3 Principes et engagements du système LMD¹:

- Adoption d'un système de reconnaissance rendent les diplômes universitaires plus transparents et lisibles.
- Mise en place de cursus universitaires fondés notamment sur un premier cycle de trois ans.
- Introduction d'un système de crédits.
- Promotion de la mobilité des étudiants, des chercheurs ainsi que du personnel administratif.

¹ Journal EL WATAN, quotidien Algérien n° 7186, 1 Décembre 2004 / **Consulté le 27/03/2017 à 17H00.**

- Développement d'instruments communs permettent dévaluer la qualité des enseignements.
- Accroissement de la dimension européenne du contenu des cursus universitaires

3-4 Le système LMD s'installe à Bejaia¹:

À l'instar des autres établissements de l'enseignement supérieur, L'université de Bejaia figure parmi les 10 établissements supérieur habilité a mettre le dispositif LMD. Suit aux recommandations de la rencontre des chefs d'établissement universitaire le 07 et 08 janvier 2004 à l'université d'Annaba et de conseil scientifique de l'université en date du 11 janvier 2004, S'est engagé a mettre en place le système LMD dés la rentré universitaire 2004/2005.

Des commissions pédagogiques et équipes de formation LMD ont été installés au niveau de l'université, et de chaque faculté, chaque département pédagogique pour :

- Proposer des licences professionnelles et académiques á ouvrir á la lumière du système LMD.
- Proposer des parcours pédagogiques á partir des domaines d'études (première année á l'université) et des programmes pédagogiques relatifs pour chaque parcours

4. L'adéquation entre la formation et le marché du travail :

La préoccupation des nombreux pays est de dynamiser l'enseignement supérieur pour l'exploiter et le renforcer dans le domaine économique afin d'avoir une certaine liberté économique et servir sa population.

"Le système éducatif est considéré comme créateur du capital humain et un améliorant des compétences. Un niveau d'instruction élevé, élément essentiel de la mise en valeurs des ressources humaines, qui a son tour contribué à l'augmentation de la production, puisque l'éducation facilite l'adoption de nouvelles technologies jugées complexes"²

¹ Guide d'information sur le LMD, université de Bejaia. / **Consulté le 19/01/2017.**

² BENSLIMANE. O, **La relation entre la formation et le system productif agricole.** Edition CREAD. n°56 2^{eme} trimestre.2001, P. 71.

Deuxième chapitre Les systèmes de formation de l'enseignement supérieur

Même si le niveau d'instruction a une relation direct avec le système économique, elle peut être en contradiction avec la réalité du marché du travail, par rapport à la formation trop académique que les diplômés universitaires reçoivent, puisque le manque de la pratique durant tous le cursus universitaire ne leur permet pas d'avoir assez de connaissances en ce qui concerne l'outillage, le terrain. Ajouté à cela, les besoins réels du marché du travail en termes de formation demandés ou on observe un éloignement entre l'enseignement et l'industrie, ainsi qu'une absence de stage pratique de longue période.

D'après des études menées au début des années 2000, le nombre d'étudiants universitaires dépasse les 800,000 inscrits, par ailleurs plus de six millions d'algériens soit environ 18% de la population totale ont suivi une formation dans l'un des paliers du système général d'enseignement supérieur. Tous ces jeunes qui sortent de l'université sont considérés comme étant comme facteur humain, leur passage par le système de formation produit un capital humain, normalement qui va leur occuper des postes et de contribuer dans le niveau de développement¹.

Mais cette réalité n'est pas adéquate avec le marché du travail, qui n'arrive pas à absorber le taux de diplômés qui sortent de l'université pour être insérés dans le monde professionnel. Et cette observation est particulièrement vérifiée dans le cas Algérien où face à la stagnation de la production de valeurs par le système économique, les sortants diplômés ne cessent de croître d'année en année de dizaines de milliers de personnes qualifiées.

D'après une enquête menée à la wilaya de Bejaia par **Baya ARHAB**, chercheuse à CREAD, le nombre d'opportunités d'offre d'emploi à Bejaia reste limité en vu du nombre de diplômés qui arrivent sur le marché du travail. Le bilan sur trois ans est de 459 postes proposés pour les universitaires durant les années universitaires 1998/1999, 1999.2000, 2000/2001, ou le nombre de diplômées s'est élevé à 307².

Donc cette étude explique bien la mauvaise entente entre le système éducatif et le marché du travail car les diplômes délivrés par l'université ne reflètent pas les attentes de l'entreprise en matière de connaissances, de savoir-faire et de capacité d'apprendre et d'adaptation à de nouvelles situations. Il s'en suit un recours limité de la part des employeurs à l'utilisation du

¹ Ibid. P.73

² ARHAB.Baya, L'évolution du marché de l'emploi dans la wilaya de Bejaia, no68/69-2eme et 3eme trimestre. 2004, P.138

Deuxième chapitre Les systèmes de formation de l'enseignement supérieur

diplôme comme signal de compétence, donnent en revanche une importance capitale aux autres facteurs notamment l'expérience. Celle-ci est d'autant exigé que les nouveaux diplômés sont réputés être peut opérationnels.

Conclusion :

Ce chapitre a été élaboré dans le but d'approfondir nos connaissances sur la formation universitaire en Algérie, ainsi nous noterons que l'enseignement supérieur a amplement prouvé sa viabilité au cours des dernières années et son aptitude à s'adapter, à évoluer et à engendrer le changement et le progrès dans la société.

En raison de l'importance et de la rapidité des changements auxquels nous assistons, la société est de plus en plus fondée sur le savoir, de sorte que l'enseignement supérieur et la recherche sont désormais des composantes essentielles du développement culturel et socio-économique. Étant elle-même confronté à de formidables défis et doit se transformer et se rénover plus radicalement qu'elle n'a jamais eu à le faire, de sorte que notre société, qui connaît aujourd'hui une grave crise des valeurs, puisse transcender les considérations purement économiques , valoriser le partage des connaissances, ainsi que les formations fondés sur les compétences, l'amélioration et la préservation de la qualité de l'enseignement, la recherche et les services et la pertinence des programmes.

Troisième Chapitre

Le marché de l'emploi

Introduction

Dans ce chapitre, nous allons présenter le marché de l'emploi, et les mécanismes du marché, l'historique du marché de l'emploi selon *Mostefa BOUTEFNOUCHET*, ainsi les régulateurs de la balance offre et demande, pour en finir avec les dispositifs de la régulation du marché de l'emploi.

1. Le mécanisme du marché de l'emploi :

L'évolution technique et l'évaluation économique ont suscité des changements dans les procédés de travail et la réparation des qualifications, les besoins des entreprises et les potentiels offerts par les salariés .La rencontre de ces éléments se fait sur le marché du travail. Celui-ci concerne l'ensemble des mécanismes qui gère l'affectation de la main-d'œuvre à des emplois salariés. Disparitions, création, modifications d'emplois déterminent les relations sur le marché du travail¹ .

Le marché du travail est le lieu de rencontre de l'offre et de la demande du travail (un des facteurs de production) et le lieu où se fixe le montant de la rémunération du travail (c'est-à-dire son prix). Si l'on parle du marché du travail en général, il en existe en réalité de nombreux selon le lieu, le type de qualification. Pour les économistes néoclassiques, si le marché du travail fonctionne librement (sans intervention de l'Etat ou de syndicats), il permet l'équilibre entre offre (provenant des travailleurs) et demande (provenant des employeurs). Plus concrètement, si les salaires réels peuvent baisser en cas d'excès d'offre de travail (de la part des travailleurs), les employeurs augmenteront leur demande, les offreurs baisseront la leur et le chômage disparaîtra.

Les deux éléments principaux du marché du travail sont l'offre de travail par la population active et la demande de travail par les entreprises.

1-1 L'offre du Travail :

Elle est le fait de la population active, des travailleurs en activité ou qui souhaitent trouver un travail. «Toute personne qui travaille, ne fût-ce qu'une heure dans la semaine de référence, ou qui cherche un emploi »².

Les réformes économiques libérales engagées depuis le début des années 90 ont fait que l'emploi public, même s'il demeure toujours le principal employeur, perd de plus en plus de son importance au profit du secteur privé en expansion qui domine le marché du travail mais avec l'offre des emplois temporaires notamment.

¹ DANIELLE Potocki Malicekt, éléments de sociologie du Travail et de l'organisation, ECONOMICA, 1997, paris, P.77

² Ibid., P. 78

Tableau N°02 : Population active occupée par grands secteurs

Désignation	Nombre	Part du secteur
Agriculture	68 580	20.57 %
B.T.P	77 550	23.26%
Industries Publiques	24 375	7.31%
A.D.M (exécutif, A.P.C, E.P.A)	41 000	12.30%
Services	71 450	21.43%
Artisan et Tourisme	13 340	4.00%
Commerce	7 075	2.12%
Autres	30 010	9.00%
Totale	333 380	100%

Source : DPSB W.Bejaia

Par secteur d'activités, le secteur qui se taille la part du lion en terme d'emplois est celui du Bâtiment et Travaux Publics qui emploie 77 550 des actifs soit un pourcentage de 23.26% , suivis par le secteur des services avec 71 450 des actifs soit 21.43% suivi du secteur agriculture avec une population active employé estimée à 68 580 soit 20.57% en contre partie d'un taux le plus marginal de population active employée dans le secteur commerce estimée à 7 075 soit 2.12%.

1-2 La demande du travail :

Elle émane des entreprises qui ont besoin d'une main-d'œuvre pour faire face à des besoins de production. Elle lie production, durée de travail calculée en nombre d'heures travaillées, effectifs déjà employés. Elle dépend de la productivité des entreprises, elle-même dépendant du rythme d'accroissement de la production, de l'outillage disponible, du degré d'avancement des techniques utilisées, de la durée du travail, des politiques de personnelles mises en œuvre dans les entreprises.

La demande d'emploi est dominée par une population jeune; trois personnes en chômage sur quatre ont un âge de moins de 30 ans. Le chômage touche particulièrement les primo-demandeurs d'emploi avec niveau faible ou sans qualification n'épargnant pas également les détenteurs d'un diplôme universitaire qui constitue la catégorie la plus concernée par notre recherche.

Les difficultés de transition du système éducatif vers le monde du travail constituent un grand défi qui a vu le jour dans les différents pays. L'importante hausse des effectifs étudiants conjuguée à l'amélioration du rendement interne du système de l'enseignement génère des flux annuels de plus en plus importants de diplômés trouvant une difficulté dans leur insertion dans le marché du travail.

C'est ainsi que les effectifs des diplômés a pratiquement doublé entre 2001 et 2010. Tous les éléments d'analyse laissent indiquer que cette tendance d'accroissement se poursuivrait dans les années à venir, que le volume de cette population serait appelé à enregistrer une augmentation continue dans les prochaines années.

Aussi, dans un contexte marqué par un chômage d'insertion, le taux de chômage des diplômés dépasse largement celui des non diplômés, notamment celui des diplômés de l'enseignement supérieur.

2. L'historique du marché de l'emploi selon *Mostefa BOUTEFNOUCHET*¹ :

L'emploi est le premier paramètre de la mesure du développement tout spécialement dans un pays à système politique socialiste, comme c'est le cas de l'Algérie.

La réflexion sur l'emploi en Algérie dans ses aboutissements actuels planifiées et globaux a commencé avec le processus de planification du développement économique, social et culturel du pays. Suivre l'évolution des principes préluant à l'emploi en Algérie, c'est suivre le processus du développement même du pays dans ses différentes étapes. Car, force est de constater, à l'ère du 3ème plan algérien, que le développement dans tous les domaines obéit à des étapes et à des phases qui sont autant de paliers qui permettent de passer d'un niveau développement socio-économique et socioculturel à un autre niveau.

2-1 Les étapes de l'évolution de l'emploi selon *Mostefa BOUEFNOUCHET* :

Nous définirons pour la clarté de l'argumentation, cinq étapes de la réflexion sur l'emploi depuis l'indépendance.

¹ BOUTEFNOUCHET Mostefa, Les travailleurs en Algérie, achevé d'imprimer sur les presses de l'En.A.P imprimerie KHEMISTI 6, Avenue Pasteur, Alger, Page 31

2-1-1 1962-1965 : Le constat ¹

A l'indépendance nationale, au même titre qu'un important parc logement fut abandonné sur l'ensemble du territoire national par le départ brutal de quelque 900.000 « Français d'Algérie », euphémisme désignant la population coloniale, une importante masse d'activités fut brutalement délaissée par quelque 300.00 cadres, agents et ouvriers qualifiés.

A peu de chose près, de la même manière que les logements « vacants » reléguèrent à plus tard la question de la crise de l'habitat, de la même manière, la masse de l'emploi libérée spécialement en milieu urbain (administration, commerces privés, petite entreprise individuelle ou familiale) a permis, très relativement de décongestionner à court terme la crise latente de l'emploi urbain.

On note que qu'à la veille de l'indépendance le chômage représentait 33 % de la population active dans les villes, mais près de deux millions de sans travail dans les campagnes.

Le chômage réel ou latent encourageait à l'émigration. Les départs des travailleurs nationaux s'élèvent pour l'année 1963 à 22.631 personnes, soit une moyenne mensuelle de 19.394 personnes et un solde migratoire négatif de 37.962 travailleurs, représentent une augmentation de l'émigration. Ces chiffres sont légèrement accentués en 1964. La population émigrée totale était évaluée à 500.000 personnes, dont la moitié au travail : 250.00 travailleurs à l'étranger, et l'autre moitié des membres de famille des travailleurs.

En 1964, les délégations spéciales enregistraient 256.00 chômeurs secourais contre une indication de 500.000 chômeurs au 1^{er} Janvier 1964 relevés par les bureaux de main-d'œuvre. Les chantiers de plein-emploi, pour l'occupation de chômeurs, employaient une moyenne de 17.000 personnes de la même année. Une étude note : « Le niveau très faible des investissements réalisés jusqu'à maintenant n'a pas permis la création en grand nombre d'emplois nouveaux, de plus, outre les chômeurs en estime à environ 900.00 le nombre de travailleurs sous-employés qui sont eux aussi à la recherche d'un emploi stable et durable »

Le seul secteur, en 1962, qui connut une organisation nouvelle d'envergure nationale, en dehors des structures socioprofessionnelles héritées de la colonisation, est le secteur de l'autogestion, agricole et industrielle (petite et moyennes entreprises). La masse de l'emploi y

¹ BOUTEFNOUCHET Mostefa, op. Cite. P.33

fut, entre 1963 et 1965, de l'ordre de 200.00 travailleurs environ dont quelque 65.000 travailleurs temporaires dans l'agriculture.

En dehors des chiffres, il faut retenir de cette période la stagnation du niveau de l'emploi et la faiblesse des investissements pour la création d'activités économiques offrant de l'emploi.

2-1-2 1965-1967 : L'analyse ¹ :

Trois événements d'importance historique décisive ont marqué la brève mais intense période de 1965-1966

Le réajustement révolutionnaire de 19 juin 1965 a permis de mettre fin à une situation économique et politique menant le pays au marasme. Des actions d'envergure en matière d'économie et d'industrialisation allaient changer toutes les données prévalant jusque-là.

L'objectif de la recherche d'une indépendance économique réelle a déclenché les décisions d'étatisation du secteur bancaire ainsi que sa réorganisation du secteur bancaire ainsi que sa réorganisation (1960), de nationalisation de l'ensemble des ressources du sous-sol (8 mai 1966) , à l'exception des hydrocarbures. Ces deux événements ont préfiguré la politique économique de cette période à l'époque actuelle.

- a) Le recensement général de la population réalisé au mois de novembre 1966 était le premier recensement depuis l'indépendance nationale. Plus il l'était depuis 1954, car le recensement de 1960 a été complètement détruit par l'OAS en 1962, dans sa fureur de politique de « terre brûlée ». Aussi le recensement de 1966 devait donner de précieuses indications sur la situation de la politique et de l'économie. Les informations de 1966 ont servi de base à la planification nationale lancée par la suite.
- b) En 1967 est lancé le premier « plan » algérien : le pré-plan triennal, 1967-1969, n'est pas un plan au sens strict du terme. Mais c'était la première tentative de planification de l'économie, et le pré-plan 1967-69 permit d'inscrire et de démarrer des projets industriels très importants tels que le complexe sidérurgique d'El-Hadjar, et le complexe d'Engrais Azotés d'Arzew. C'est le démarrage de l'industrialisation en Algérie. Parmi d'autres projets industriels liés à cette période, ceux du secteur mécanique : à Constantine (moteurs et tracteurs), à Guelma (cycles et motocycles), à Médéa (vannes) , Sidi-Bel-Abbès (machines agricoles) .

¹ BOUTEFNOUCHET Mostefa, **Les travailleurs en Algérie**, achevé d'imprimer sur les presses de l'En.A.P imprimerie KHEMISTI 6, Avenue Pasteur, Alger, P.34

De 1965 à 1969, les investissements dans le secteur industriel et énergétique ont été multipliés par 6, alors que de 1963 à 1965, ces investissements ont toujours stagné à un niveau faible (1963 : 9.5 millions de DA, 1965 : 108.8 millions de DA, 1967 : 258,5 millions de DA, 1969 : 680 millions de DA).

Pour cette seconde étape de l'évolution de l'emploi en Algérie il est à remarquer que les trois événements historiques nationaux : le réajustement révolutionnaire du 19 juin 1965, le recensement général de la population de novembre 1966 et le démarrage du premier plan algérien en 1967, allaient introduire des données entièrement nouvelles sur la scène nationale. A remarquer de même que ces données de 1967 à 1978, soit plus d'une décennie, ont eu pour caractéristique principale une permanence dans leur conception et une généralisation dans leur application.

2-1-3 1967-1974 : La planification¹

La troisième étape dans l'évolution de l'emploi en Algérie est sans doute la phase charnière entre l'Algérie nouvellement indépendante et l'Algérie qui prend en main ses destinées de manière définitive, en rompant avec le passé.

- a) Des événements décisifs pour l'avenir politique, économique et socioculturel du pays ont eu lieu durant cette phase.

D'abord l'instauration des institutions populaires : les assemblées populaires communales (élues pour la première fois en 1967) , et les assemblées populaires de wilaya (élue en 1969) ; les APC remplacent, les anciennes délégations spéciales qui ont pris la relève de Maires de l'ère coloniale, les A.P.W sont une structure nouvelle permettant le développement régional. Ces deux institutions sont censées être la base de la planification nationale qui se fait du bas, à l'échelon local, vers le sommet, à l'échelon national, avec le niveau intermédiaire qui est la région. Quel que soit le rôle réel joué par ces institutions durant cette phase, et ultérieurement elle ont constitué le cadre institutionnel national d'intégration des programmes inscrits au titre du pré-plan et du premier plan quadriennal. ces institutions, particulièrement l'A.P.W , ont été le cadre de lancement du principe de l'équilibre régional, les wilayat les plus défavorisées ont pu bénéficier d'importants programmes spéciaux qui ont été générateurs d'emplois, c'est à cette période que se situe le premier programme spécial consacré à la wilaya de Batna, en

¹ BOUTEFNOUCHET Mostefa, Op.cit., P.36

1966. Donc, si, par la suite, des griffes furent imputées à ces institutions, il reste dans l'histoire immédiate du pays qu'elles ont permis et facilité la planification économique nationale et la politique de l'équilibre régional.

Ensuite le recouvrement de la souveraineté nationale sur les richesses du sous-sol. Démarrée en 1966, avec la nationalisation de toutes les richesses du sous-sol à l'exception des hydrocarbures, cette volonté politique de récupération des richesses nationales a abouti, après de multiples péripéties avec les partenaires étrangers (la France, notamment), au coup d'éclat du 24 février 1971, annonçant la décision de nationalisation à 100 % du gaz et à 51 % du pétrole. Cela allait se traduire par une sensible augmentation des revenus des hydrocarbures algériens : de 2.900 millions de DA en 1970, ces revenus s'élèvent à 5.000 millions de DA en 1973. Ce qui permettait, du même coup, d'une part l'autonomie de financement des programmes de développement, d'autre part une meilleure solvabilité de l'Algérie sur le plan international.

a) 1970-1973 : LES OUTILS DU DEVELOPPEMENT

Le plan quadriennal 1970-1973 est le premier plan de développement algérien au sens le plus complet du terme. L'objectif fondamental du plan est de créer les conditions devant permettre de fournir un emploi permanent à l'ensemble de la population active en 1980. La création des conditions visant au plein emploi dans la décennie 1970-1980 sont en rapport avec une stratégie économique basée sur le principe d'une industrialisation, moteur principale du développement : cette industrialisation se fait sur une assise d'économie socialiste établissant de nouveaux rapports de production et sur la mobilisation des travailleurs associés à tous les aspects de la vie économique. Les programmes de développement économique sont soutenus par d'importants investissements (27 milliards de DA) alloués à la valorisation des richesses du sous-sol : les hydrocarbures et les produits miniers, à la consolidation de l'industrie de base (sidérurgie, matériaux de construction, engrais phosphatés), à la transformation (métallique, industrie électrique, construction mécanique), ainsi qu'à la production de biens de consommation (textiles et cuirs, filature et tissage de coton, industrie alimentaire, conserverie, produits pharmaceutiques).

Cette stratégie économique se réalise par le biais d'un secteur public composé de sociétés nationales existant pour la plus part depuis 1965 (correspondant aux actions de nationalisation entreprises après cette date) et que la planification allait renforcer en vue d'en faire l'outil de réalisation des programmes de développement planifiés. Aussi, d'ores et déjà, on saisit

l'importance des sociétés nationales pour le développement du pays. Parmi les sociétés nationales qui, déjà, se mettent au devant de la scène économique par leur situation économique stratégique : la SONATRACH, créée en 1964, la Société Nationale des constructions Mécaniques, 1967, la société Nationale d'Electricité et du Gaz, 1969, la société Nationale de Montage et de Fabrication du Matériel Electrique et Electronique.

b) LE BOND DANS L'EMPLOI :

Concernant l'emploi, on a relevé le chiffre de 870.000 personnes qui se sont déclarées sans emploi en 1966 ; au moment du recensement général de la population. Mais ce chiffre est à prendre avec les précautions de rigueur car il n'inclut que la population en âge de travail, masculine. L'élément féminin au travail commence à apparaître avec la période 1967-1971, avec le développement de l'ensemble des structures économiques, les sociétés nationales, citées qui ont une forte demande en secrétariat, travaux d'hygiènes, infirmerie, assistance sociale et autres emplois, traditionnellement réservé aux femmes.

De 1967 à 1971, dans le secteur primaire (agricole) le niveau de l'emploi peut être considéré comme une stagnation ; dans le secteur secondaire (industrie, transformation) la masse de l'emploi salarié est en augmentation de 50% : de 218.245 salariées en 1967, on enregistre 330.079 en 1971 : dans le secteur tertiaire, l'évolution de l'emploi est encore peu sensible.

De 1968 à 1971, correspondant aux deux premières années du plan quadriennal, 150.000 emplois nouveaux ont été créés dans les secteurs secondaire et tertiaire.

Le premier plan quadriennal prévoyait la création de 265.00 emplois nouveaux, dont 170.000 dans le secteur de l'industrie et de transformation et 95.000 dans le secteur des services et de l'administration ; alors que dans l'agriculture le nombre de journées de travail n'augmentait que de 10 %.

Mais cela ne règle pas, pour autant, la question de l'emploi. Car il arrivait, chaque année, à cette période, une masse de 100.00 jeunes à la recherche du premier travail, représentée par les jeunes qui atteignent l'âge du travail. Et pour faire face au chômage structurel, il fallait compter avec l'absorption annuelle de 150.00 à 175.00 personnes à la recherche du travail.

Il est utile de rappeler qu'à cette période, beaucoup plus qu'en 1978 et d'une manière plus cruciale, l'immense majorité de la main-d'œuvre disponible est caractérisé par un

manque de qualification, apte seulement aux travaux manœuvriers et n'exigeant aucune préparation, Or l'industrie naissante exigeait un pourcentage, au moins égal à 40 %, de personnel qualifié et ne niveau qualitatif suffisant. L'embryon de main-d'œuvre qualifiée, issu du secteur industriel et du bâtiment de l'économie coloniale, et l'encadrement formé progressivement dans les institutions algériennes et étrangers, était nettement insuffisant pour les premiers besoins déjà importants de l'industrie, de l'administration et des services dans le pays.

2-1-4 Depuis 1971 : La participation ¹

Parallèlement à la planification qui se démultiplie en des programmes trois fois plus ambitieux du premier plan au second plan quadriennal (1974-977) , la socialisation des moyens de production et la participation des travailleurs à la gestion introduisent l'aspect qualitatif dont le monde du travail avait besoin jusque-là.

Le facteur humain serait un soubassement très large de la réalisation de la planification. Sans suivre les développements intellectuels et idéologique relatifs à l'utilisation de ce facteur humain, il était nécessaire dans un système à option socialiste que l'homme au travail soit le moteur du développement. Cette nécessité de nature idéologique était confirmée par des situations socioprofessionnelles contradictoires dans le monde du travail. En effet , dans les premières entreprises et unités industrielles, il advenait que le directeur de l'entreprise publique abuse d'une législation héritée du système colonial au fondement capitaliste, et que par ailleurs le travailleur, pour sa part, aboutisse à des situation de revendication, ouvrière et professionnelle, comme s'il se trouvait face à un patron. Et cela mettait en danger le principe même de l'instauration d'une économie socialiste. Aussi, en 1969, le 3éme congrès de l'U.G.T.A prônait la participation du travailleur à la gestion de l'entreprise et condamnait l'esprit de revendication qui pouvait naitre des situations socioprofessionnelles. Cette préoccupation des instances ouvrières allait dans le même sens que celle dans des centres de décisions économiques et politiques. Cette problématique aboutit au principe de la gestion socialiste en 1971. Qui caractérisé par :

- a) L' AENEMENT DE LA GESTION SOCIALISTE
- b) L A PROMULGATION DE LA REVOLUTION AGRAIRE
- c) LA MIGRATION HUMAINE

¹ BOUTEFNOUCHET Mostefa, Les travailleurs en Algérie, achevé d'imprimer sur les presses de l'En.A.P imprimerie KHe misti 6, Avenue Pasteur, Alger, P.40

2-1-5 Depuis 1976 : La gestion et la production¹

La cinquième étape de l'évolution de l'emploi : 1976-1980 : la mystique de la gestion et de la production.

Cette phase de l'emploi et du développement, est caractérisée par des événements nationaux de dimensions historiques pour la nation. Ces événements sont inscrits dans les institutions, l'organisation politique, le second recensement de la population et de la l'habitat depuis l'indépendance, et la préparation du 3ème plan national.

a) Les institutions nationales :

Les années 1976 et 1977 ont été intense au plan des institutions et de l'idéologie. Le 5 juillet 1976, jour anniversaire de l'indépendance paraît au J.O l'ordonnance portant publication de la charte nationale. Cette charte a été approuvée par référendum le 27 juin de la même année. Mais auparavant durant deux mois, du 27 avril au 27 juin, un débat national touchant l'ensemble des structures politiques, économiques, sociales et culturelles du pays a été instauré et devait aboutir à des amendements et enrichissements du texte d'avant-projet. Peu de mois après, le 19 novembre 1976 est approuvé par le référendum populaire la Constitution de la RADP, dont le texte découle de celui de la charte nationale. Un mois plus tard le président de la République Houari Boumediene, est élu au suffrage universel. En matière d'emploi et de travail, la charte nationale abolit l'exploitation de l'homme par l'homme et instaure le principe de la mise au travail de l'ensemble de la population active comme une nécessité de la construction du pays et une exigence du socialisme.

L'ensemble de ces institutions trace le cadre du développement du pays dans tous ses aspects politique, économique, sociaux et culturels

b) L'organisation politique :

L'année 1978, dans le prolongement de l'instauration des institutions nationales, est l'année des assises politiques et idéologique du Parti et des Organisation de masse. Pour cette période, durant 1978, les Unions des travailleurs, des paysans et des moudjahidine ont tenu leurs congrès : L'UGTA 1978, L'UNPA en avril et l'Organisation des Moudjahidine en mai 1978, chacune de ces organisations a fait son bilan et s'est replacée dans la phase actuelle du

¹ BOUTEFNOUCHET Mostefa, Op.cit., P.53

développement ; toutes s'intégrant dans le développement national et aident à ce développement tant industriel, agricole que de militantisme

Les unions des femmes et jeunes préparent leurs congrès pour les mois à venir.

3. Les régulateurs de la balance offre-demande :

En Algérie les dispositifs, qui composent les mesures active sont : **ESIL** (emplois salariés à l'initiative locale), **TUP-HIMO** (dispositif des Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre), **IAIG** (dispositif d'activité d'intérêt général), **CPE** (conseil des participations de l'état) , **DAIP**, dans le cadre de création d'emploi, et **ANSEJ** et **ANGEM**, qui sont des organismes apportant une aide financière pour la création de micro-entreprise dans l'objectif de réaliser l'auto-emploi.

3-1 L'agence nationale de gestion du micro crédit (ANGEM) :¹

Créé par le décret exécutif N°04-14 du 22 janvier 2004, Outil de lutte contre la précarité, le microcrédit a permis à des démunis d'accéder) des conditions de vie améliorées en créant leur propre activité génératrice de revenus. Lancé pour la première fois en Algérie en 1999, le microcrédit a permis la création de plus de 16 000 activités dans différents secteurs. Il n'a pas connu, dans sa forme initiale, le succès souhaité par les pouvoirs publics en raison d'un manque d'accompagnement dans les phases de maturation et de suivi dans la réalisation des projets.

L'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit a plusieurs missions :

- De gérer le dispositif du microcrédit conformément à la législation et à la réglementation en vigueur ;
- De soutenir, conseiller et accompagner les bénéficiaires dans la mise en œuvre de leurs activités ;
- D'octroyer des prêts non rémunérés et de notifier aux bénéficiaires dont les projets sont éligibles au dispositif, les aides qui leur sont accordées ;

¹ Barbier Jean-Paul, « **L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb, ; étude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie**», BIT, unité d'analyse de l'emploi, départements de stratégie en matière de l'emploi, Edition 2006, Page 101

- Et d'assurer le suivi des activités réalisées par les bénéficiaires en veillant au respect des clauses des cahiers des charges qui les lient à l'agence et en les assistant, en cas de besoin, auprès des institutions et organismes concernés par la mise en œuvre de leurs projets.

3-2 L'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) :¹

Régie par le décret exécutif N° 96-296 du 08 septembre 1996, complété et modifié par le décret exécutif N° 98-231 du 13 juillet 1998 et le décret exécutif N° 03-296 du 06 septembre 2003, l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) a les missions suivantes :

- Soutenir, conseiller et accompagner les jeunes promoteurs dans le cadre de la mise en œuvre de leurs projets d'investissement ;
- favoriser la création et l'extension d'activités de production de biens et de services par les jeunes promoteurs remplissant les conditions requises d'âge (entre 19 et 35 ans avec possibilité d'étendre la limite d'âge à 40 ans), de qualification, de niveau d'apport personnel et être chômeur au moment du dépôt du dossier ; encourager toutes formes d'actions et de mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes.
- En outre, le dispositif ANSEJ accorde des aides financières (crédits sans intérêt, bonification des taux d'intérêt des crédits bancaires) ainsi que les avantages fiscaux et leurs projets d'investissements.
- La mission de l'ANSEJ se poursuit au-delà de la création des micros entreprises puisqu'elle assure le suivi et le soutien aux entreprises entées en exploitation.

3-4 L'agence nationale de l'emploi (ANEM)² :

L'Agence nationale de l'emploi (ANEM) est l'organisme responsable d'Algérie. En application des textes de l'Organisation internationale du travail (OIT), un Service public de l'emploi est instauré en Algérie par le décret n° 62-99 du 29 novembre 1962. Il est confié à l'Office national de la main-d'œuvre (ONAMO). Le dispositif sera ensuite remanié ou

¹ Barbier Jean-Paul , Op.cit. , P.104.

²Communication de monsieur le ministre du travail et de la sécurité sociale relative à la réforme de l'agence nationale de l'emploi. Alger, 25 janvier 2007

complété par des textes réglementaires ou législatifs à plusieurs reprises, notamment en 1963 (instauration d'un monopole sur les flux migratoires).

- En 1990, un changement de dénomination de l'ONAMO en Agence nationale de l'emploi, (ANEM) est décidé. Un établissement chargé de l'indemnisation des travailleurs licenciés est mis en place en 1994, la Caisse nationale d'assurance-chômage (CNAC). En 1996, l'appui aux jeunes voulant créer leur entreprise est confié à l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ). L'ANEM verra son statut changer en 2004, au moment où la création d'agences d'emploi privées est décidée.
- L'ANEM est chargé principalement de recueillir et de mettre en relation l'offre et la demande de travail. Elle a également une fonction d'étude, d'analyse et de diffusion des informations sur le marché du travail. Elle doit favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi, sur le plan national comme international. Enfin, l'ANEM s'est vu confier le contrôle des organismes privés contribuant au service public de l'emploi, autorisés en vertu de la loi de 2004. Tout employeur est tenu de notifier toute offre d'emploi à l'agence de l'emploi de l'ANEM ou à un organisme privé agréé. Elle peut se voir confier la mise en œuvre de mécanismes publics d'aide à l'emploi. C'est le cas depuis 2008 du Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP) qui vise à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes n'ayant pas encore exercé une activité rémunérée.

3-5 Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC)¹ :

La Caisse nationale d'assurance-chômage (CNAC) a été créée en 1994, en tant qu'institution publique de sécurité sociale algérienne. Elle est chargée de l'indemnisation du chômage des anciens salariés ayant fait l'objet d'un licenciement. Cette activité, importante entre 1996 et 1999, a cependant diminué depuis. Depuis 2004, la CNAC est chargée de la mise en œuvre d'un dispositif de soutien à la création d'activité pour les chômeurs âgés de 35 à 50 ans.

¹ Site internet de la CNAC, Consulté le 07/03/2017 à 12h54.

➤ **Indemnité d'assurance chômage¹**

Pour bénéficier de l'indemnité d'assurance chômage, il faut :

- Etre régi par un contrat de travail à durée indéterminée.
- Etre affilié à la sécurité sociale durant une période cumulée d'au moins trois années.
- Etre adhérent et à jour des cotisations au régime d'assurance chômage depuis au moins de six (06) mois avant la cessation de la relation de travail.
- Figurer sur la liste nominative des salariés ayant fait l'objet d'un licenciement pour raison économique. Cette liste doit être obligatoirement visée par l'inspection du travail territorialement compétente.
- Ne pas avoir refusé un emploi ou une formation reconversion en vue d'un emploi.
- Ne pas bénéficier d'un revenu procuré par une activité professionnelle quelconque.
- Etre inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services compétent de l'ANEM depuis au moins deux mois
- Etre résidant en Algérie.

➤ **Aide à la création et extension d'activité²**

Cette aide concerne les personnes remplissant les conditions suivantes:

- Être âgé de 30 à 50 ans;
- Être de nationalité algérienne ;
- Ne pas occuper un emploi rémunéré ou exercer une activité pour propre compte au moment de l'introduction de la demande d'aide
- Être inscrit auprès des services de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) comme demandeur d'emploi ou être allocataire CNAC ;
- Jouir d'une qualification professionnelle et/ou posséder un savoir-faire en rapport avec l'activité projetée;
- Pouvoir mobiliser des capacités financières suffisantes pour participer au financement de son projet.
- Ne pas avoir bénéficié de mesure d'aide au titre de la création d'activités.

¹ http://www.formulairesdumonde.com/index.php?id=196&r=Indemnite-d-assurance-chomage#top_r, **site /internet consulté le 07/03/2017 à 12h54**

² *ibid*, **site /internet consulté le 07/03/2017 à 12h54**

3-6 Agence du développement social (ADS)¹:

3-6-1 Présentation de l'ADS :

Créée en 1996 par décret exécutif n° 96 /232 du 29 juin 1996, l'Agence de Développement Social « ADS » est venue renforcer le dispositif institutionnel mis en place par l'Etat en matière d'intervention sociale, afin d'atténuer les retombées économiques et sociales engendrées par la mise en œuvre du plan d'ajustement structurel durant la décennie 1990. En vertu de son statut, l'Agence est un organisme public à caractère spécifique, dotée de la personnalité morale. Elle jouit de l'autonomie administrative et financière. Initialement placée sous l'autorité du Chef du Gouvernement, l'ADS est depuis l'année 2008 sous la tutelle du Ministère de la Solidarité Nationale et de la Famille (décret présidentiel N° 08-09 du 27 Janvier 2008).

3-6-2 Missions de l'ADS :

L'Agence de Développement Social « ADS » a pour missions statutaires, de promouvoir, de sélectionner, de choisir et de financer, totalement ou en partie, par voie de subvention ou tout autre moyen adéquat :

- Des actions et interventions en faveur des populations démunies ;
- Tout projet de travaux ou de services d'intérêt économique et social comportant une haute intensité de main d'œuvre, initié par toute collectivité, communauté ou entité publique ou privée, dans le but de promouvoir le développement de l'emploi ;
- La micro-entreprise.

Elle est également chargée de rechercher, quérir et recueillir toutes les aides financières, dons, legs ou libéralités de toutes sortes, qu'ils soient de caractère national ou étranger, nécessaires à l'accomplissement de son projet social.

¹ Site internet de l'agence nationale de l'emploi : <http://www.anem.dz/?module-site&crud-daip> **consulté le 25/03/2017 à 20h30**

4. Les dispositifs de la régulation du marché de l'emploi :

4-1 Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes DAIP :

4-1-2 Les causes de l'introduction du DAIP¹ :

Le DAIP se veut un palliatif aux insuffisances des politiques d'emplois mises en œuvre par le pouvoir public et aux certaines contraintes de l'environnement socioéconomique. Nous pouvons évoquer essentiellement :

- La prépondérance du traitement sociale du chômage.
- L'absence d'un réseau de collecte d'informations continu et fiable sur le marché du travail.
- La persistance de la rigidité de l'environnement administratif et financier qui constitue un obstacle à l'investissement.

4-1-2 Les objectifs du dispositif²:

- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs.
- Faire bénéficier les demandeurs d'emploi d'une rémunération mensuelle et acquisition d'une expérience dans leur domaine professionnel durant la période d'insertion
- Améliorer et encourager l'emploi salarié.
- Encourager toutes formes d'actions et de mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes, ainsi que des programmes de formation-Emploi et Recrutement.

¹ Décret exécutif N° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008 portant du dispositif DAIP

²Site internet de l'agence nationale de l'emploi : <http://www.anem.dz/?module-site&crud-daip> consulté le 25/03/2017 à 18h24.

- Ouvrir les portes du monde de travail à tous les jeunes sans discrimination à commencer par les diplômés des universités, les détenteurs de diplômes de la formation professionnelle, et même les jeunes sans formation ni qualification.

4-1-3 Les catégories ciblées¹:

Le dispositif est destiné a trois (3) catégories de primo-demandeurs d'emploi :

- **La première catégorie :**

Est constitué par les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs issus des établissements nationaux de formation professionnelle.

- **La deuxième catégorie :**

Les jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelles, ou ayant suivi un stage d'apprentissage.

- **La troisième catégorie :**

Les jeunes sans formation ni qualification.

4-1-4 Les conditions d'éligibilité²:

Pour bénéficier des contrats d'insertion prévus dans le cadre du dispositif, le bénéficiaire d'emploi doit :

- Etre primo-demandeur d'emploi.
- Etre de nationalité Algérienne.
- Justifier de la situation vis-à-vis du service national.
- Etre âgé de 18 à 35.
- Etre titulaire de titre de diplôme et fournir des justifications de niveau d'instruction, de qualification et d'acquis professionnels.

¹ Site internet de l'agence nationale de l'emploi : <http://www.anem.dz/?module-site&crud-daip> **site internet consulté le 25/03/2017 à 18h30**

²Ibid, **site internet consulté le 25/03/2017 à 18h30**

- Etre inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'agence locale de l'emploi.
- L'âge minimum peut être porté à 16 ans pour les jeunes primo demandeurs à conditions qu'ils acceptent de suivre une formation dans les filières ou spécialités en déficit sur le marché de l'emploi.

4-1-5 Les types de contrat d'insertion¹ :

Les contrats d'insertion prennent forme de :

- Le contrat d'insertion des diplômés (CID) pour les universitaires diplômés.
- Le contrat d'insertion professionnelle (CIP) pour les jeunes sortants de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale.
- Le contrat formation-emploi (CFE) pour les jeunes sans formation ni qualification
- Le contrat de travail aidé (CTA) c'est la contribution de l'état dans le salaire des jeunes placés en contrats d'insertion auprès des entreprises privées et publiques, administratives ou économiques.

4-1-6 La durée du contrat d'insertion :

La durée des contrats d'insertion est modifiée suite au nouveau décret législatif N°11-105 du Aouel Rabie Ethani 1432 correspondant au 6 mars 2011 modifiant et complétant le décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 14266 correspondant au 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, la durée des contrats est respectivement comme suit² :

- Une (1) année renouvelable dans le secteur économique.

¹ Site internet de l'agence nationale de l'emploi : <http://www.anem.dz/?module-site&crud-daip> consulté le 25/03/2017 à 18h30

² Le décret législatif N° 11-105 du Aouel Rabie Ethani 1432 correspondant au 6 mars 2011 modifiant et complétant le décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

- Trois (03) année renouvelable dans le secteur des institutions et administrations publiques.
- Le reste est sans changement.

4-1-7 La gestion, le suivi, l'évaluation et le contrôle du dispositif:

La gestion du dispositif est assurée par l'Agence Nationale de l'Emploi en relation avec la direction de l'Emploi de la Wilaya.

Les relations entre l'Agence National de l'Emploi en relation avec la Direction de l'Emploi de la Wilaya dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif sont précisées par circulaire du Ministre chargé de l'emploi.

Durant la période d'insertion, le suivi des bénéficiaires, l'évaluation et le contrôle de la mise en œuvre du dispositif sont assurés par l'Agence Nationale de l'Emploi en relation avec la Direction de l'Emploi de la Wilaya.

Le contrôle de l'Agence Nationale de l'Emploi et de la Direction de l'Emploi de la Wilaya porte notamment sur :

- L'affectation du jeune bénéficiaire du contrat d'insertion et sa qualification
- L'encadrement des bénéficiaires des contrats d'insertion des diplômés en milieu professionnel.
- L'assiduité au poste de travail des bénéficiaires des contrats d'insertion à travers la transmission mensuelle des feuilles de présence visée par l'employeur.
- Le recrutement du bénéficiaire à l'issue de la période d'insertion à travers la transmission d'une copie du contrat de travail et de l'affiliation à la sécurité sociale.
- La remise de l'attestation d'insertion prévue dans le contrat d'insertion à l'issue de la période contractuelle d'insertion pour les bénéficiaires qui n'auront pas fait l'objet de recrutement.

4-1-8 Mesures d'appui aux employeurs du secteur économique :

Les mesures d'appui aux employeurs du secteur économique en cas de recrutement à l'issue de la période d'insertion sont les suivants¹:

- Financement par l'Etat de formation complémentaire d'adaptation au poste du travail durant la période de CID et du CIP, à la demande de l'employeur sur la base d'un Contrat Emploi/Formation (CRF) comportant un engagement de l'employeur pour le recrutement durable du jeune diplômé.
- Contribution de l'Etat aux salaires du poste dans le cadre d'un Contrat du Travail Aidé (CTA).
- La contribution de l'Etat avec l'employeur au salaire de l'universitaire diplômé dans le cadre de ces mesures incitatives est d'une durée de trois ans après son recrutement, elle s'élève à :
 - 12.300 DA par mois durant la première année.
 - 10.000 DA la deuxième année.
 - 7.800 DA durant la troisième année

Mais selon le nouveau décret législatif N° 11-105 du Aouel Rabie Ethani 1432 correspondant au 6 mars 2011 modifiant et complétant le décret exécutif n°08-126 du 13 Raie Ethani 1429 correspondant au 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle. Les bénéficiaires des contrats d'insertion des diplômés perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est versé intégralement comme suit :

- 15.000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur
- 10.000 DA pour les techniciens supérieurs.

La deuxième catégorie de bénéficiaires constituée des jeunes sortant de l'enseignement secondaire, des centres de formation professionnelle ou ayant suivi un stage d'apprentissage bénéficie d'un contrat d'insertion professionnelle (CIP) d'une durée de deux années avec les contributions mensuelles de :

¹ Décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008, relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

- 8.000 dinars pour la première année.
- 6.000 dinars pour la 2^{ème} année.

La dernière catégorie des jeunes catégories des jeunes chômeurs dans formation ni qualification bénéficie :

- D'un contrat de formation-insertion (CFI) d'une durée d'une année avec une contribution mensuelle de 6.000 dinars
- D'une rémunération mensuelle d'un montant de 12.000 DA versé intégralement sur le budget de l'Etat, aux bénéficiaires lorsqu'ils sont insérés dans le cadre de la réalisation des chantiers d'utilité publique initiés par le secteur et les collectivités locales¹.
- D'un salaire de poste de travail occupé comprenant une contribution de l'Etat dont le montant est fixé à 53% lorsqu'ils sont placés dans les entreprises économiques devant réaliser des projets d'utilité publique.
- D'une prime d'encouragement à la recherche de formation mensuelle de 3.000 dinars au profit des bénéficiaires de dispositif qui auront réussi à s'inscrire dans un stage de formation d'une durée maximale de six mois dans les filières ou spécialités en déficit sur le marché de l'emploi dont la liste sera fixée par le Comité Intersectoriel de Promotion de l'Emploi (CIPE) dont la création est prévue dans le cadre du plan d'action. Cette formation peut être dispensée dans les établissements de formation agréés ou en entreprises.

¹ Décret exécutif n°11-105 du Aouel Rabie Ethanie 1432 correspondant au 6 mars 2011 modifiant et modifiant et complétant le décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

Conclusion :

Ce chapitre a été élaboré dans le but de connaître concrètement la signification de marché de l'emploi, ainsi que l'adéquation de l'offre de travail de l'individu formé à la demande de travail des entreprises, Mais nous avons constaté que cette politique active joue dans le même temps sur l'état statique du marché du travail puisque la formation proposée à l'individu le retire temporairement de la recherche d'emploi et contribue à diminuer temporairement le taux de chômage. Une politique active de formation est ainsi également une politique passive

Entre autres principes, objectifs et actions qui revêtent de l'importance, le traité mentionne le niveau élevé de l'emploi grâce à l'élaboration d'une stratégie coordonnée visant notamment à la formation d'une main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter ainsi qu'à la création de marchés du travail pouvant réagir rapidement à l'évolution de l'économie.

Ensuite un aperçu à l'historique du marché de l'emploi Algérien, selon le auteur *Mostepha Boutefnouchet* qui a été résumer parfaitement depuis l'indépendance jusqu'à 1975, en vue d'une meilleure compréhension du marché de l'emploi algérien, ou nous avons constaté que y'avais des changements au fur et à mesure des années .

Pour en finir, nous avons pu connaître les dispositifs mis en place par l'état Algérien pour mieux insérer les jeunes diplômés, ou nous avons pu constater que l'état Algérien dans sa politique de lutte contre le chômage, le gouvernement a mis en place plusieurs dispositifs afin de permettre aux jeunes d'avoir un emploi ou de créer leur propre entreprise. Ces dispositifs concernant la création de postes d'emploi et l'encouragement à l'investissement, notamment l'aide au financement des projets

Quatrième Chapitre

Le mécanisme de l'insertion professionnelle, Du régulateur ANEM a l'entreprise

Introduction

Dans chapitre nous allons présenter, deux section la première qui est l'orientation de l'ANEM vers le secteur économique, la deuxième section qui porte sur l'intégration a l'intérieur de l'entreprise, partent de projection des besoins de l'entreprises à la conception des poste et le processus de recrutement. Pour en finir avec l'expérience et le savoir-faire

Section 1 : Politique de l'ANEM

La politique algérienne en matière d'emploi et de gestion du marché du travail reste à bien évaluer, réformer, rénover. C'est le constat, la conclusion à laquelle aboutit un rapport sur la politique de l'Algérie dans le domaine de l'emploi, élaboré pour le compte de la Fondation européenne pour la formation (ETF).

Présentant un contexte économique et social alors relativement favorable, le rapport indique qu'un budget de 350 milliards de dinars (environ 4,7 milliards de dollars) a été consacré au profit de la création d'emplois. Ce faisant, une politique nationale de l'emploi et de résorption du chômage (accompagnement de l'insertion professionnelle des diplômés, soutiens à la création de micro-entreprises, financement des dispositifs d'emplois d'attente...) a été initiée dès 2008 et confortée par la mise en place de dispositifs et services dédiés, tout en subissant ultérieurement des réajustements et une hausse des dotations budgétaires.

Considérées comme les principaux acteurs des politiques de l'emploi et de la gestion des PAMT, voire de la lutte contre la pauvreté, cinq principales agences publiques, l'Agence nationale pour l'emploi (ANEM), la Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC), l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ), l'Agence de développement social (ADS) et l'Agence nationale de gestion du microcrédit (ANGEM), dont la tutelle relève des ministères du Travail, l'Emploi et la Sécurité sociale et de la Solidarité nationale ont vu leurs rôles renforcés et leurs activités réorganisées, tout en bénéficiant de l'augmentation de leurs dotations budgétaires¹.

1. Du public vers le privé :

Le marché du travail Algérien est caractérisé par la prédominance de l'emploi dans le secteur privé. Ce dernier dépasse le secteur public depuis les années 1990. Il convient de souligner qu'en 1989, le secteur public était le plus grand employeur, fournissant 54 % des emplois. En 2011, la part des emplois dans le secteur public avait baissé, passant à 40 %, alors que la part des emplois dans le secteur privé avait augmenté, passant à 60 %. Le service

¹ Verniers M (coord) : « **l'insertion professionnelle** » **Analyse et débats**, Economica, 1997, In Cread, la problématique de l'adéquation formation-emploi, Alger, 2005, P233

public non marchand occupe la part la plus élevée avec 77 %, tandis que les entreprises économiques publiques n'emploient que 11 %. Cependant, la plupart des salariés du secteur privé occupent des emplois temporaires (79,5 % en 2011).

Le directeur général de l'Agence nationale de l'emploi (ANEM), *Mohamed Tahar Chaallal* "Le marché national de l'emploi a enregistré une croissance de 14% au 30 septembre 2016, comparativement à la même période de l'année 2015, à la faveur du lancement des projets dans différents secteurs d'activité".

Le secteur privé continue de dominer le marché du travail en Algérie avec 77% d'offres d'emploi, selon le même responsable qui s'exprimait sur les ondes de la radio nationale. Il a, à ce propos, précisé que "sur les 351.000 offres d'emploi, déposées au niveau de l'ANEM, 77% proviennent du privé". S'agissant du placement dans le cadre du Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DIAP), *Mohamed Tahar Chaallal* a souligné que le secteur économique absorbe la part des demandeurs d'emploi avec 93% des recrutements contre 7% dans la fonction publique avant de préciser que 79% des emplois sont créés par le secteur privé.

1-1 Des «réformes» de l'environnement requises¹

Il s'agit de «l'amélioration de l'environnement des entreprises et la restructuration économique, le changement du cadre législatif et des institutions, la rationalisation du secteur public, le rapprochement des conditions de travail entre le secteur public et le secteur privé, la croissance des PME et le développement d'un solide secteur privé, l'amélioration des conditions sur le secteur informel... ». De même, l'on estime nécessaire de se concentrer davantage sur l'amélioration de la qualité de l'enseignement et du système d'apprentissage tout au long de la vie.

En conseil de «maintenir les programmes existants moyennant quelques ajustements à court terme et une réforme totale à moyen terme, après une évaluation rigoureuse de l'impact». Ainsi, le gouvernement «devrait lancer une évaluation complète et un processus d'analyse de l'impact des programmes existants, et les résultats des programmes portant sur le

¹ Colloque internationale sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des diplômés 2010. Guelma Algérie, 2010

marché du travail doivent être diffusés». À partir de cette analyse, «la structure des agences et leurs programmes doivent être révisés. Deux agences, à savoir l'ANSEJ et l'ANGEM, peuvent être transformées en une institution de micro finance unique. Cette institution devrait également être ouverte au secteur privé et devrait opérer de façon transparente». Les trois autres agences, à savoir l'ANEM, la CNAC et l'ADS, doivent revenir à leurs missions initiales, à savoir le placement, l'assurance chômage et la lutte contre la pauvreté respectivement.

Planifier avec le privé, développer la coordination locale, et l'on considère que «tous les programmes en matière d'emploi et d'activation du marché du travail doivent être planifiés avec le secteur privé qui devrait y être davantage associé, de la phase de conception jusqu'aux phases de mise en œuvre, de contrôle et d'évaluation ». Aussi, «les fonds publics devraient soutenir stratégiquement le développement de certains secteurs économiques». D'autre part, «le marché du travail étant une entité horizontale, il n'est pas réaliste de tenter d'obtenir une solide coordination intersectorielle au niveau national. Une telle coordination peut toutefois se développer et exister de manière efficace au niveau local», est-il écrit. La coordination nationale devrait être dirigée par le Premier ministre. La direction de l'Observatoire national de l'emploi devrait dès lors être confiée au Premier ministre. Une direction intersectorielle doit être créée afin de gérer toutes les questions se rapportant au marché du travail. L'emploi ne devrait pas être la responsabilité unique du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

2. D'autres collaborateurs :

2-1 Le Forums des chefs d'entreprise :

2-1-1 Présentation

Le Forum des Chefs d'entreprise (FCE) est une association à caractère économique créée en Octobre 2000 par un groupe de chefs d'entreprises, dans un contexte économique difficile, marqué par une transition ardue de l'Algérie à l'économie de marché.

Quatrième Chapitre Le mécanisme de l'insertion professionnelle, Du régulateur ANEM a l'entreprise

Le FCE a pour vocation de contribuer à l'instauration de l'esprit d'entreprise au sein de l'économie nationale et de promouvoir les intérêts de l'entreprise algérienne. Afin de faire valoir leur point de vue et à faire entendre leur voix sur la scène économique nationale, à travers le dialogue permanent avec les autorités économiques bien sûr, mais également avec tous les autres acteurs économiques et sociaux (médias, syndicats, chercheurs, etc.).

Présidé par Mr Ali HADDAD, le Forum regroupe à février 2017 environ 3000 entreprises. Les sociétés membres du FCE cumulent un chiffre d'affaires global de plus de 30 milliards de dollars et emploient plus de 300 000 salariés¹

De nombreuses entreprises membres sont leaders dans leur filière d'activité. Les principaux secteurs couverts (18 sur les 22 que comprend la classification nationale) sont notamment ceux des industries agroalimentaires, des matériaux de construction, des industries électriques et électroniques, des industries mécaniques, des industries pharmaceutiques, du papier et de l'emballage, du bois, des travaux publics et de la construction, de la grande distribution .

2-1-2 L'Organisation du FCE ² :

L'organisation du Forum est articulée autour des organes et structures suivants :

- ✓ L'Assemblée Générale : Elle est l'organe suprême, qui se tient au moins une fois par an.
- ✓ Le Conseil Exécutif : Il est Composé de 32membres (Un Président et 10 Vice-présidents, élus pour 4 années par l'Assemblée Générale).
- ✓ Le Président : Il est élu directement par l'Assemblée Générale pour un mandat de 4 années. Il représente le Forum dans tous les actes de la vie civile.

¹<http://www.fce.dz/wp-content/uploads/2016/08/tout-savoir-sur-le-fce2016>, **Tout Savoir sur le FCE**, P.03 **Site internet consulté le 22/04/ 2016 a 10h30**

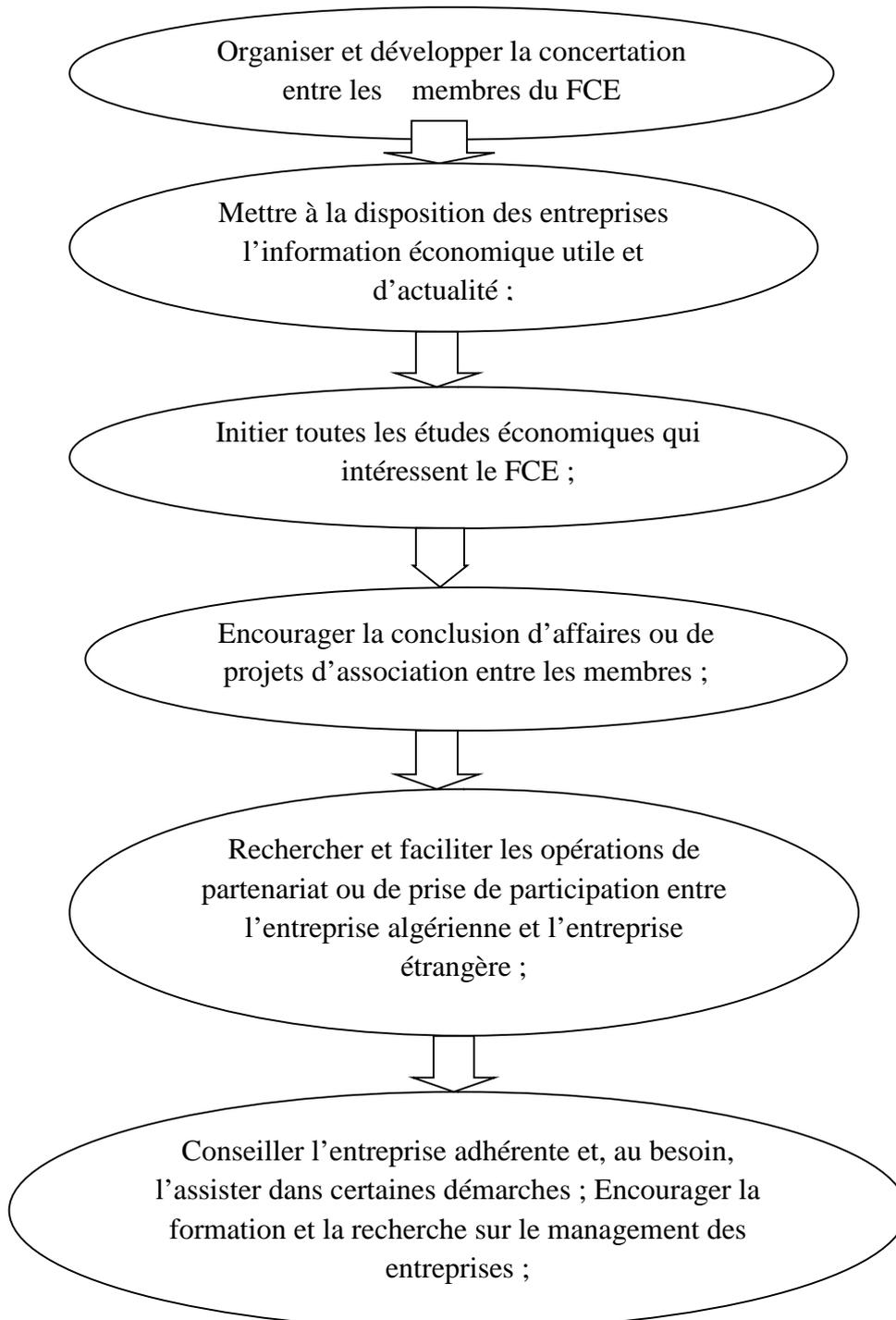
² Ibid., **Site internet consulté le 22/04/ 2016 a 10h30**

Quatrième Chapitre Le mécanisme de l'insertion professionnelle, Du régulateur ANEM a l'entreprise

- ✓ Conseil d'Orientation Stratégique : L'Assemblée Générale désigne un Conseil d'Orientation Stratégique, composé de membres choisis, parmi les membres du FCE, en raison de leur expérience au service de l'entreprise ainsi que de leur engagement à l'égard du FCE. Il a pour missions de :
- Veiller à la bonne orientation du FCE conformément à sa plateforme
 - Formuler toute recommandation sur les questions en rapport avec les objectifs du FCE
 - Eclairer le Conseil exécutif sur toutes les questions qui lui sont soumises.

2-1-3 Les objectifs du Forum des chefs d'entreprise ¹ :

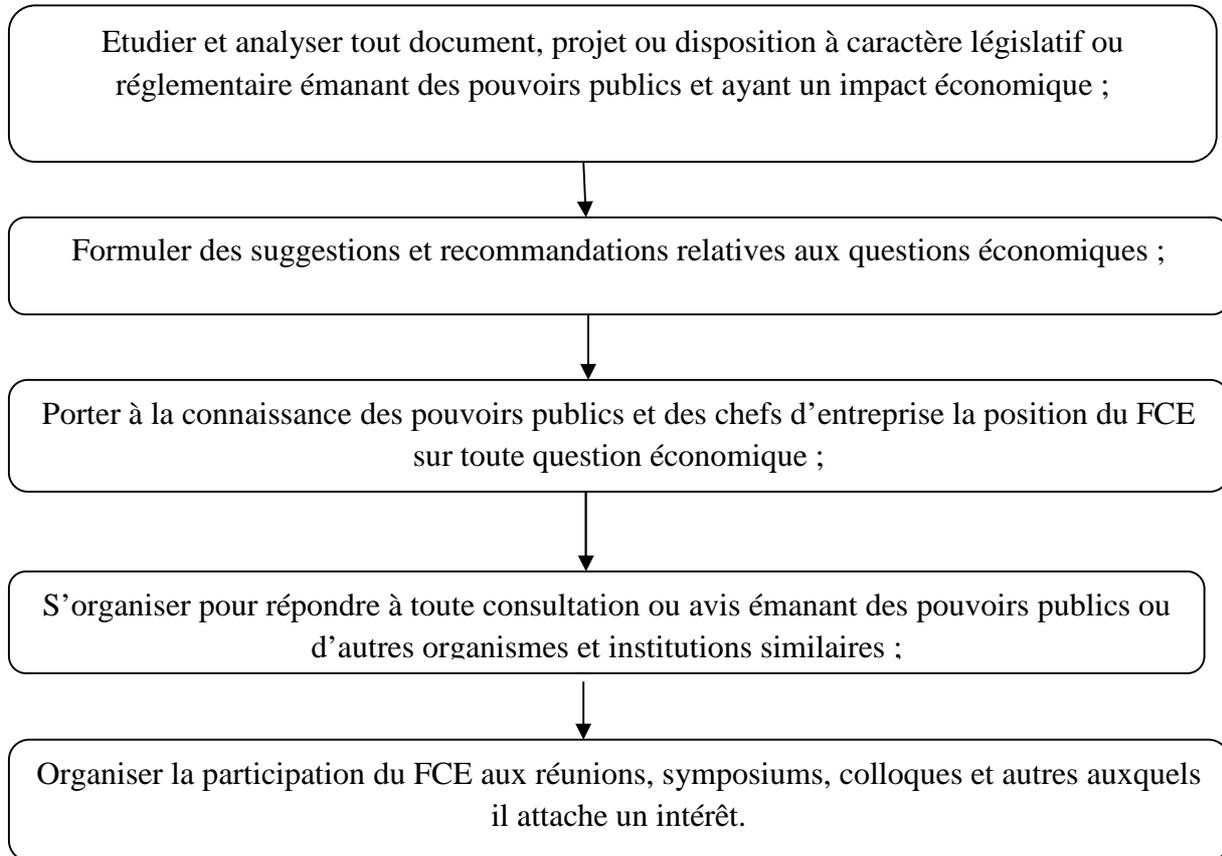
Schéma N°04 : Les objectifs du FCE Sur le plan interne



Source : établie par les étudiantes

¹ <http://www.fce.dz/wp-content/uploads/2016/08/tout-savoir-sur-le-fce2016.>, **Tout Savoir sur le FCE**, P.06 **Site internet consulté le 22/04/ 2016**

Schéma N°05 : Les objectifs du FCE Sur le plan des relations et de la concertation avec les pouvoirs publics



Source : établie par les étudiantes

2-1-4 La vision des forums des chefs d'entreprise ¹ :

Le FCE, par son leadership, constitue la référence incontournable dans la défense des intérêts de l'entreprise et vise à exercer, de manière constructive, une influence positive sur les choix économiques pour une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la créativité, la productivité, la création de richesse et le développement du capital humain sont les conditions nécessaires à la création de progrès et à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

¹ <http://www.fce.dz/wp-content/uploads/2016/08/tout-savoir-sur-le-fce2016>, **Tout Savoir sur le FCE**, P.07 **Site internet consulté le 22/04/ 2016**

2-1-3 La mission du forum de chefs d'entreprise ¹:

Le FCE a pour mission de s'assurer que les entreprises puissent disposer en Algérie d'un environnement d'affaires sain et transparent afin de créer de la valeur et de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

- Au service des entreprises et entrepreneurs :

- ✓ Quelles que soit sa région, son secteur d'activité ou sa taille ; qu'elle soit publique ou privée, jeune ou ancienne, l'entreprise est la force motrice d'une économie algérienne compétitive et diversifiée.
- ✓ Le FCE à la vocation de représenter et de défendre les intérêts de toutes les entreprises algérienne.

- Au service de la concentration et de l'action :

Le FCE agit pour le renforcement d dialogue avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Dans la confiance et la transparence. Le FCE fait valoir le point de vue de l'entrepreneur pour qu'il soit en synergie avec l'action du gouvernement et un vecteur de croissance durable pour l'accélération de l'économie nationale.

- Au service de la performance :

La FCE est le promoteur de l'esprit entrepreneurial. Notre action est guidée par le devoir de soutenir l'initiative individuelle en lui offrant un support moderne et permettant. Nous constituons une force unie pour servir la modernité économique et une force mobilisée sur laquelle l'Algérie peut compter.

¹ <http://www.fce.dz/wp-content/uploads/2016/08/tout-savoir-sur-le-fce2016>, **Tout Savoir sur le FCE**, P.08 **Site internet consulté le 22/04/ 2016**

2-2 La formation professionnelle ¹:

Est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et les savoir-faire (capacité et aptitude) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

Créé en 2002, l'enseignement professionnel est un enseignement à la fois académique et qualifiant, dispensé dans des Instituts d'Enseignement Professionnel (IEP). Il conduit vers des diplômes visant principalement l'insertion professionnelle avec possibilité de poursuite d'études. Il est organisé autour de la notion générale d'alternance qui permet de combiner enseignement et formation en entreprise (il comporte 8 semaines par an de formation en milieu professionnel). Le cursus d'enseignement professionnel est organisé en deux cycles de deux années chacun et un cycle passerelle supérieur de 18 mois. Le premier cycle, accessible aux élèves de 4^{ème} année de l'enseignement moyen admis au cycle post-obligatoire, est sanctionné par le DEP1, conférant le niveau 3 de qualification. Le second cycle, accessible aux candidats titulaires du DEP1, est sanctionné par le DEP2, conférant le niveau 4 de qualification. Une passerelle supérieure DEP2-TS est ouverte aux candidats titulaires du DEP2, elle leur permet de préparer le diplôme de technicien supérieur, conférant le niveau 5 de qualification.

¹ Yusuf Kocoglu, La formations et emploi des jeunes dans les pays méditerranéens, Lead, Université du Sud Toulon-Var, Décembre 2014, P.07

2-1 Les modes et dispositifs de formation :

Les formations sont assurées dans les niveaux I à V (d'Ouvrier Spécialisé à Technicien Supérieur), sous forme de formation initiale ou continue, à travers différents modes.

2-1-1 Les modes de formation

1- La formation résidentielle:

Elle se déroule dans les établissements de formation (Instituts Nationaux Spécialisés de Formation Professionnelle, Centres de Formation Professionnelle et de l'Apprentissage, Centres de Formation Professionnelle et de l'Apprentissage Spécialisés pour personnes Handicapées Physiques). Elle s'adresse aux personnes âgées de 16 ans révolus et plus. Des formations en cours du soir sont organisées en mode résidentiel au profit des travailleurs ou de personnes désireux de se former ou de se perfectionner pour améliorer leur situation socio-économique.

2- La formation par apprentissage ¹ :

Elle se déroule en alternance entre les établissements de formation qui assurent la formation technique et technologique complémentaire et les entreprises, les artisans et les organismes publics à caractère administratif où se déroule la formation pratique. Elle est destinée aux jeunes âgés de 15 à 25 ans. L'âge maximum est porté à 30 ans pour certaines catégories de femmes. Il n'y a aucune limitation d'âge pour les personnes handicapées physiques.

3- La formation a distance ² :

Elle est dispensée par le Centre National d'Enseignement Professionnel à Distance, avec des regroupements périodiques des stagiaires dans les établissements de formation. Elle permet aux personnes choisissant ce mode de formation :

- ✓ D'acquérir une qualification sanctionnée par un diplôme d'Etat ;
- ✓ De se perfectionner ;

¹ www.mfep.gov.dz/ / site internet consulté le 26/04/2017 à 13h00.

² Ibidem.

- ✓ De se préparer aux examens professionnels.

Le Centre National d'Enseignement à Distance dispose de 09 Directions Régionales (Alger, Chlef, Bechar, Sétif, Annaba, Constantine, Ouargla, Oran, Tizi Ouzou).

2-1-2 Les dispositifs de formation ¹:

1- La formation au profil de la femme au foyer :

Ce dispositif a pour objectif de donner aux femmes au foyer une formation en vue de leur faire acquérir une qualification et des aptitudes, dans diverses spécialités.

2- La formation au milieu rural :

En vue de permettre aux jeunes, particulièrement aux jeunes filles qui vivent en zones éloignées et dans des conditions difficiles d'occuper une place dans la vie active, le secteur a entrepris de renforcer et de poursuivre l'opération d'ouverture de sections détachées en milieu rural.

2-1-3 Les instituts résidentiels² :

- ✓ Les CFPA ou centres de formation professionnelle et de l'apprentissage sont financés à 100% par l'Etat. Ces centres ont pour vocation de développer des formations de niveau 1 (ouvrier spécialisé), de niveau 2 (ouvrier qualifié), de niveau 3 (ouvrier hautement qualifié) et de niveau 4 (technicien). Ces centres ont des annexes localisées dans des zones rurales pour assurer des formations de proximité. Les principales critiques qui leur sont adressées sont leur faible lien avec le monde des entreprises et que l'alternance se déroule principalement intra muros et souvent dans des ateliers ayant un équipement adapté aux spécialités enseignées.

¹ Fichier PDF consulté le 22/04/ 2016, La formation et l'enseignement professionnelle missions et structures, P.07

² *ibid.* P.07

Quatrième Chapitre Le mécanisme de l'insertion professionnelle, Du régulateur ANEM a l'entreprise

- ✓ Les Instituts nationaux spécialisés de formation professionnelle ou INSFP. Le but de ces établissements est d'accueillir les jeunes sortant de l'enseignement secondaire et de les mener jusqu'aux niveaux de technicien (niveau 4) et de techniciens supérieurs (niveau 5). Les INSFP fonctionnent selon le même principe pédagogique que les CFPA et la mise en œuvre de l'alternance rencontre les mêmes difficultés que dans les CFPA par manque d'adhésion des entreprises aux objectifs de formation ;
- ✓ Les instituts de formation professionnelle ou IFP. Leur mission est de former et de perfectionner les formateurs du secteur. Ils assurent en outre une assistance pédagogique multiforme au réseau des CFPA et des INSFP. Ils participent, en lien avec l'Institut National de la Formation Professionnelle (INFP), à l'élaboration des programmes d'enseignement ainsi qu'à leur adaptation, actualisation et diffusion.

En 2011, la formation professionnelle résidentielle était assurée au sein de 849 centres et 232 annexes pour un total de près de 280 000 places pédagogiques (Tableau 4). Les centres de formation professionnelle et d'apprentissage représentent la grande majorité des centres

2-3 Le salon de l'emploi¹ :

Le salon national de l'emploi, est un salon dédié comme son nom l'indique à l'emploi. Le salon permet la présentation des différents dispositifs publics de promotion d'emploi en direction des jeunes souhaitant trouver un emploi salarié ou bien devenir entrepreneur.

Le premier salon de l'emploi en Algérie, Talents & Emploi, revient en ce début 2017 dans sa 16ème édition et pour la 7ème année consécutive. Le premier salon de l'emploi en Algérie, Talents & Emploi, revient en ce début 2017 dans sa 16ème édition et pour la 7ème année consécutive.

« Pionnier des salons de l'emploi en Algérie, il demeure l'espace privilégié de rencontre entre recruteurs et demandeurs d'emploi, quels que soient leurs âges, niveaux d'instruction et de formation, ou de spécialités », Conjointement organisés, depuis plusieurs années déjà, par The Graduate, Agence Conseil en communication RH, et Emploitic.com, leader du

¹ <http://talents-emploi.com/> , site internet consulté le 27/04/2017 a 15h

recrutement sur internet, Talents & Emploi bénéficie, comme à chacune de ses éditions, du précieux soutien de l'ANEM (Agence nationale de l'emploi) à travers la forte présence. Le salon connaît, chaque année, un nombre toujours plus important d'entreprises participantes et autres recruteurs et spécialistes de la ressource humaine. La participation des entreprises au salon Talents & Emploi est devenue une tradition et leur permet d'actualiser, d'élargir davantage leurs bases de données et de promouvoir leur image employeur », Parmi les entreprises phares, le groupe Cevital, partenaire officiel du salon, et qui marque particulièrement sa participation par la présence de plusieurs de ses filiales dont certaines en tant que Sponsor Gold telles que Brandt Algérie et Uno en tant que Sponsor Silver. D'autres filiales dont Oxxo, MFG (Mediterranean Float Glass) et Numidis, pour ne citer que celles-ci, affichent déjà une longue liste de plusieurs centaines de postes à pourvoir, notamment pour le pôle industriel du Groupe.

Les offres d'emploi du salon sont régulièrement mises à jour sur le site (emploi.com) et la page (Face book) de l'évènement. « Sa régularité, la pertinence de ses ciblages, sa forte médiatisation font que Talents & Emploi est devenu l'espace qui répond de la manière la plus judicieuse aux besoins, parfois urgents et très pointus, des entreprises pour la réalisation de leurs objectifs stratégiques ».

3-1 Objectifs du Salon ¹ :

- Faciliter la démarche de recrutement des entreprises sur les offres d'emploi en contrat d'alternance notamment des handicapés.
- Faciliter le recrutement par la signature de contrat en alternance entre les entreprises et les candidats.
- Le salon propose une mise en relation directe avec les recruteurs de l'alternance et des organismes de formation. Ils informeront sur ces modes de formation, sur les diplômes accessibles par ce biais et les spécificités de chaque contrat. De nombreuses écoles publiques et privées qui offrent des formations qualifiantes et diplomates dans de nombreux secteurs d'activité seront présentes

¹ <http://talents-emploi.com/> , site internet consulté le 27/04/2017 a 15h24.

- Faciliter le recrutement et l'insertion professionnelle des candidats grâce aux contrats en Alternance (apprentissage et professionnalisation).
- Encourager les entreprises à recruter, notamment des personnes reconnues travailleurs handicapés, en mode alternance et l'apprentissage.
- Regroupé des experts de l'orientation, de l'emploi, de l'apprentissage et de l'alternance.

3-2 Qui exposent au Salon¹ :

- Ecoles et instituts de formation continue, publics et privés,
- Centres de formation professionnelle et par mode d'apprentissage,
- Centres d'excellence,
- Entreprises de tous les secteurs d'activité,
- Organismes financiers : banques, assurances,
- Multinationales,
- Concessionnaires automobiles,
- Les Institutions du Ministère du Travail : ANEM, ANSEJ, ANGEM, etc....
- Les institutions du Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels : FNAC, ONDEFOC, etc....
- Associations des handicapés, Chambre algérienne de l'artisanat et des métiers,
- Fédération nationale des associations des parents d'élèves, Fédération nationale des personnes handicapées, etc. ...

3-2 LES VISITEURS DU SALON² :

- Chefs d'entreprise,
- Responsables RH, responsables de la formation, responsables du recrutement,
- Demandeurs d'emploi,
- Etudiants, apprentis, stagiaires,
- Diplômés universitaires,
- Professionnels etc....

¹ <http://talents-emploi.com/> , site internet consulté le 27/04/2017 a 15h30.

² Ibid., Site internet consulté le 27/04/2017 a15h35

3. La politique de l'ANEM en matière de partenariat¹ :

Le projet est conduit en partenariat entre le gouvernement algérien et l'Union européenne, la convention de financement a été signée en décembre 2010 entre l'UE et l'ANEM, mandatée par sa tutelle (le Ministère du travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, MTESS). L'objectif est d'améliorer la promotion et la régulation de l'emploi économique à travers le renforcement de l'ANEM. Il vise à l'atteinte de six résultats :

- Un système d'information stratégique performant est en fonctionnement ;
- Professionnalisation des agents (et des services) ;
- Adoption d'une nouvelle stratégie de communication par l'ANEM ;
- L'ANEM dispose d'un projet de cadre de planification à moyen terme ;
- Le MTESS dispose et utilise des informations utiles et fiables sur le marché de l'emploi;
- Le MTESS dispose des moyens institutionnels de coordination en matière d'emploi.

La Direction nationale du projet a été nommée par l'ANEM. L'assistance technique est confiée à l'unité d'appui au projet (UAP), recrutée par l'Union européenne. Des marchés ont été attribués à des organismes extérieurs, pour l'organisation de formations et de voyages d'étude, pour l'équipement informatique des agences et pour la communication autour du projet. L'UAP a été mise en place le 18 juin 2012 à Alger. Le projet se termine en mars 2016.

La mission s'inscrit dans le premier des six résultats attendus du projet : Un système d'information stratégique performant est en fonctionnement, reposant sur le développement coordonné du réseau d'agences permettant de produire les informations sur le marché de l'emploi satisfaisant aux normes de qualité et aux besoins des partenaires de la politique de l'emploi, ainsi que sur des analyses du fonctionnement du marché et des outils de pilotage stratégique de l'ANEM. Selon l'ANEM, 18 organismes privés agréés de placement (OPAP) disposent d'un agrément en 2015, dont 10 à Alger. Un avant-projet de loi de rénovation du code du travail, présenté en 2014 par le gouvernement, introduit l'intérim parmi les missions pouvant être exercées par les OPAP. Lorsque cette évolution deviendra effective, l'ANEM se

¹ <http://talents-emploi.com/> , site internet consulté le 27/04/2017 à 17h00

Quatrième Chapitre Le mécanisme de l'insertion professionnelle, Du régulateur ANEM a l'entreprise

situera sur un marché du placement devenu concurrentiel, ce qui nécessite que l'ANEM adapte son offre de service.

✓ **Objectifs de la mission :**

L'objectif de la mission consiste à :

- Analyser les enjeux ;
- Établir les éléments d'une procédure de gestion d'un dispositif de travail temporaire géré par des agences privées sous agrément d'un Service public de l'emploi.

✓ **Résultats attendus :**

À l'issue de la mission, les résultats suivants devront être atteints :

- Le MTESS et l'ANEM disposent d'une analyse sur les conditions de mise en œuvre du travail temporaire en Algérie ;
- Le MTESS et l'ANEM disposent d'un projet de procédure formalisant leurs relations avec les agences privées ;
- Le MTESS et l'ANEM disposent d'un projet du cahier des charges leur permettant d'agréer les agences privées de placement au titre d'une activité de travail temporaire.

Section 2 : Mécanisme d'insertion a l'intérieur de l'entreprise

1. Besoins en ressources humains¹ :

Alors que de nombreuses entreprises sont en situation instable, le rôle du facteur humain devient prépondérant dans le maintien des équilibres. Face aux mouvances de l'environnement, la nécessité de mobiliser, de motiver, d'informer et d'intégrer le personnel se fait pleinement sentir. Aujourd'hui plus que jamais, la performance technico-économique et la création d'un avantage concurrentiel durable reposent sur la mobilisation et la valorisation des ressources humaines. Il est donc nécessaire que les personnels puissent se reconnaître dans l'image d'entreprise telle qu'elle est diffusée auprès du public, sous peine de perte d'adhésion, de déficit de compréhension. Ceci passé par deux exigences pour l'institution : un effort soutenu de communication interne et la cohérence de l'image d'entreprise.

L'image interne d'entreprise n'est pas une simple description censée rendre fidèlement ce que pense le personnel de son entreprise. C'est une notion complexe, constituée à l'instar de l'image globale d'entreprise, de multiples facettes en interaction les unes avec les autres.

Premièrement, améliorer la compréhension du concept d'image interne en montrant d'abord son rôle prépondérant dans la stratégie d'entreprise, et ensuite en identifiant les principales variables entrant dans son processus de formation ;

Deuxièmement, favoriser l'approche et la gestion de l'image interne. Il existe peu de méthodes de mesure propres à l'image interne, elles sont souvent simplement calquées sur les méthodes de mesure d'image externe. Pontier (1988) a néanmoins expérimenté un instrument original pour mesurer l'image interne d'un point de vente.

La fonction Ressources humaines a pour mission de faire en sorte que l'organisation dispose du personnel nécessaire à son fonctionnement et que ce personnel fasse de son mieux pour améliorer la performance de l'organisation, tout en s'épanouissant. Au quotidien, la fonction Ressources humaines s'attaque à plusieurs tâches dont la gestion prévisionnelle des compétences et le recrutement des salariés.

¹ ZARIFIAN Philippe, **Objectif et compétence**, liaisons éditions, 2001, P.345

Chaque partenaire de l'entreprise (client, personnel, fournisseur, journaliste...) a une perception particulière de celle-ci qui est fonction entre autres des divers stimuli auxquels il est exposé. Cette perception donne naissance à une représentation subjective et schématisant, une image partielle réduite à une facette de la réalité. Grâce aux recherches menées par la psychologie cognitive, nous savons en effet que la représentation mentale imagée ne fournit pas de copie conforme de la réalité, pas de reproduction à l'identique, mais que les représentations sont construites par les individus et façonnées par de multiples facteurs.

L'image interne, fruit de l'ensemble des représentations qui existent dans l'esprit des personnels de l'entreprise, est une force qui pèse sur deux facteurs fondamentaux du La valeur primordiale de l'image interne réside d'abord dans une dimension interne : la motivation du personnel. Cette affirmation trouve sa justification dans l'étroite relation entre la représentation qu'a le personnel de son entreprise et son degré d'implication et d'engagement dans l'organisation. Tout salarié ayant une image négative de son entreprise mobilisera peu d'énergie pour œuvrer à la mission de la collectivité. D'où l'idée qu'il faut « vendre » d'abord l'entreprise au personnel et qu'il faut segmenter le marché de l'emploi pour identifier les individus qui trouveront dans l'entreprise un minimum de convergence entre leurs attentes et celles de l'organisation développement de l'organisation.

2. Projections des besoins de l'entreprise¹ :

La planification stratégique RH prévoit les besoins futurs de l'organisation en gestion RH. Cet exercice est fait après avoir analysé les ressources humaines dont dispose l'organisation, le marché du travail externe et l'impact qu'auront sur l'organisation les tendances qui se dessinent pour l'avenir en ce qui a trait aux ressources humaines. L'analyse concernant la gestion des ressources humaines externes, de même que l'élaboration de scénarios pour l'avenir, caractérise la planification stratégique et la différencie de la planification opérationnelle. Les questions de base qu'il faut se poser pour la planification stratégique sont :

Quel est notre objectif?

Quelles stratégies RH devons-nous élaborer pour atteindre cet objectif, étant donné les circonstances?

¹ ZARIFIAN Philippe, Op.cit. , P.385.

Quelles sont les compétences dont nous avons besoin?

2-1 Objectifs ¹:

- Faire en sorte que l'organisation dispose des ressources humaines qui lui permettront d'atteindre ses objectifs stratégiques et de mettre en œuvre ses plans opérationnels – qu'elle puisse compter « au bon moment » sur les « bonnes personnes » ayant les « bonnes compétences ».
- Se tenir au courant des tendances sociales, économiques, législatives et technologiques qui ont un impact sur les ressources humaines de la région et du secteur communautaire.
- Demeurer souple afin que l'organisation puisse effectuer des changements si les événements ne se déroulent pas comme prévu.

2-2 Processus de planification stratégique RH² :

Le processus de planification stratégique RH comprend quatre étapes :

- Évaluation des capacités des ressources humaines actuelles
- Prévision des besoins futurs en ressources humaines
- Analyse de l'écart

¹ ZARIFIAN Philippe, **Objectif compétence**, liaisons éditions, 2001, Op.cit. , P.386.

²Ibid, P.387

1- Évaluation des capacités des ressources humaines actuelles

La première étape du processus de planification stratégique RH consiste à évaluer, à la lumière du plan stratégique de l'organisation, les capacités de ses ressources humaines actuelles. Il faut cerner les qualifications, compétences et habiletés des membres du personnel; on peut à cet effet dresser l'inventaire des compétences de chacun. Cet inventaire ne devrait pas tenir compte uniquement des compétences nécessaires pour occuper un poste particulier — il convient d'énumérer toutes les compétences qui ont été démontrées. Par exemple, des activités récréatives ou bénévoles peuvent dénoter des compétences particulières qui pourraient être un atout pour l'organisation. Il faudrait également noter le niveau d'instruction, les certificats obtenus et les formations acquises.

Le formulaire d'évaluation du rendement d'un membre du personnel peut aussi être examiné afin de déterminer si cette personne est prête et disposée à assumer des responsabilités accrues et afin de prendre connaissance de son plan de carrière.

2- Prévision des besoins futurs en ressources humaines¹

L'étape suivante consiste à prévoir les besoins futurs en ressources humaines en fonction des buts stratégiques de l'organisation. Pour faire une prévision réaliste de ces besoins, il faut évaluer l'offre et la demande et répondre à certaines questions :

- De combien de membres du personnel l'organisation a-t-elle besoin pour atteindre ses buts stratégiques?
- Quels sont les postes qui devront être comblés?
- Quels ensembles de compétences les personnes devront-elles posséder?

Lorsqu'on prévoit les besoins futurs en ressources humaines, il faut également évaluer les défis auxquels l'organisation devra faire face pour recruter du personnel, en tenant compte du milieu externe. Pour déterminer les impacts externes, il faut considérer les facteurs suivants :

¹ ZARIFIAN Philippe, Op.cit. P.388.

- Quelles sont les répercussions de l'économie actuelle sur notre travail et sur notre capacité d'attirer de nouveaux employés?
- Quels sont les effets de la technologie actuelle ou des transformations culturelles sur la façon dont nous travaillons et sur les travailleurs qualifiés dont nous avons besoin?
- Quels changements surviennent dans le marché du travail canadien?
- Quels changements surviennent dans notre collectivité, ou quels changements devraient survenir dans un proche avenir?

3- Analyse de l'écart

Il s'agit ensuite de mesurer l'écart entre la situation actuelle de l'organisation et la situation souhaitée pour l'avenir, c'est-à-dire comparer ce dont l'entreprise dispose présentement et ce dont elle prévoit avoir besoin dans l'avenir en termes de membres du personnel, de compétences et d'habiletés. Vous devez également étudier toutes les pratiques de gestion RH pour cela il faut se poser les questions suivantes :

- Quels postes devons-nous créer?
- Quelles sont les nouvelles compétences dont nous aurons besoin?
- Est-ce que nos employés actuels possèdent les compétences requises?
- Les employés actuels peuvent-ils utiliser leurs compétences?
- Avons-nous suffisamment de gestionnaires ou de superviseurs?
- Nos pratiques actuelles de gestion RH sont-elles adéquates en regard de nos besoins futurs?

3. La conception des postes :

Le poste de travail est un système comprenant différents éléments en interaction : des moyens, des outils, un opérateur et un but (la définition de la tâche). Ce système reçoit des informations, de l'énergie, de la matière à transformer et produit de l'information, des rebuts et des pièces bonnes dans un temps donné.

La conception suppose qu'il est possible de modifier l'organisation, son fonctionnement, les flux ou encore les processus de décision. IL existe des paramètres de conception que les organisations utilisent dans un souci de rendre le travail stable et efficace¹.

3-1 La conception des postes de travail : la spécialisation du travail.²

Il existe différentes formes de spécialisation : la spécialisation horizontale et la spécialisation verticale. Le premier est la forme principale de division du travail, la seconde décompose l'exécution du travail de son administration (le contrôle).

La spécialisation du travail est source de nombreux problèmes tels que l'aliénation ouvrière due à l'exécution de tâches répétitives. Les ouvriers montrent qu'ils ont un besoin réalisation (Théorie de la hiérarchisation des besoins *Abraham Maslow* 1954).

¹ Jean-François Cholat, **Ergonomie des postes et lieux de travail -Principes généraux et conception des postes de travail**, édition 2005, P.23

² Ibid. P24.

3-2 La conception des postes de travail : la formalisation du comportement¹.

Elle met en évidence la standardisation des processus de travail dans l'organisation. La formalisation peut être par poste, par flux de travail ou par règlements. L'effet est une régulation du comportement afin de le contrôler et de le prédire.

Ainsi on peut parler de structure bureaucratique lorsque le comportement est standardisé qui s'oppose à une structure organique.

Cette structure présente toutefois quelques dysfonctionnements tels que l'absentéisme, les grèves et par exemple une mauvaise qualité de travail. Mais certains ouvriers considèrent cette structure sécurisante.

3-3 La conception des postes de travail : La formation et la socialisation².

Elles figurent parmi les paramètres. La formation comprend l'enseignement, les aptitudes liées au travail. La socialisation fait référence à la culture d'entreprise, l'organisation socialise ses membres à son profit. Il est à noter que la socialisation interne est très importante pour les postes difficiles ou distants.

3-4 La conception de la superstructure : le regroupement en unités.³

Au fur et à mesure que l'organisation évolue une préconception de la superstructure est mise en place, celle-ci se fait à partir de la base. Le regroupement stimule deux mécanismes de coordination (la supervision directe et l'ajustement mutuel) qui ont pour effet de permettre la coordination par la standardisation des résultats. Ce dernier mécanisme permet de mesurer la performance de l'unité.

¹ Jean-François Cholat, Op.cit. P.29.

² Ibid. , P.30 .

³ Jean-François Cholat, Ergonomie des postes et lieux de travail -Principes généraux et conception des postes de travail, édition 2005, P.29

Il existe divers critères de regroupement qui peuvent être organisés en deux bases essentielles : par marché et par fonction. Regrouper par marché privilégie la coordination des flux de travail qui dépend de la spécialisation par processus et des économies d'échelles qui correspond plutôt à un regroupement par fonction.

3-5 La conception de la superstructure : la taille des unités.

Le problème de la surface de contrôle, de la taille des unités et de la forme se pose.

La structure pointue semble être la plus efficace. En effet, elle réduit le temps de travail qu'un responsable consacre à la supervision directe ce qui lui laisse le temps pour d'autres activités comme la prise de décisions. Mais cette structure peut se révéler frustrante pour des personnes à la recherche d'indépendance car elles sont contrôlées de trop près.

Concernant la taille des unités, elle varie en fonction des systèmes utilisés pour organiser le travail. Plus la taille des unités est grande plus on a recours à la standardisation et au contraire à l'ajustement mutuel pour les petites organisations à cause des interdépendances entre les tâches complexes.

3-6 La conception des liens latéraux : système de planification et de contrôle¹.

Le contrôle des performances a pour but de rendre les résultats d'une unité réguliers, elle permet de donner un signal et de susciter l'amélioration. La performance est évaluée à l'aide de standards tels que les budgets ou les plans. Le contrôle des performances est très utilisé pour les unités réunies sur la base des marchés.

La planification des actions est le moyen par lequel les décisions et les actions non routinières d'une organisation structurée par fonction peuvent être conçues de façon intégrée.

¹ Jean-François Cholat, Opcit, P.34

4. Le processus de recrutement :

Le recrutement est un processus décisionnel long et complexe dont construction se fait en réalité dans toutes ses étapes successives, et non pas a un moment précis. Autrement est un exercice délicat qui remplit au moins trois objectifs :

- Evaluer les compétences des candidats.
- Sélectionner le futur titulaire d'un poste à pourvoir.
- Se projeter dans l'avenir en envisageant le potentiel d'évaluation au sein de l'entreprise

Cette opération passe par des étapes qu'on peut résumer comme suite :

4-1 La définition du poste¹

En général, il s'agit de définir le besoin de l'entreprise, ses exigences quant au contenu de l'emploi sur lequel elle recrute. Souvent le besoin doit être précisé avec le demandeur qui habituellement le supérieur hiérarchique du futur recruté

4-2 Le profil du poste et du candidat²

Il s'agit de tirer de la définition du poste, l'ensemble des qualités (intellectuelle, morales, physiques, d'expériences, ...etc.) pour occuper correctement le poste en question et d'autre part, le profile du candidat idéal, pour cela il faut non seulement préciser les qualités du candidat de façon précise, mais aussi les hiérarchiser pour faciliter par la suite le tri des candidats. On recherchera des individus possédant celles qui sont les plus importante ou qui peuvent être facilement acquises.

4-3 L'identification des sources du recrutement³

Cette procédure est à la fois interne et externe. L'opération consiste à prospecter les candidats potentiels capables d'apporter la savoir, la maitrise et de nouvelles idées capables de propulser l'entreprise vers le développement durable.

¹ CADIN, GUERIN, et autres, **Pratique de éléments de théorie GRH**, édition DUNOD, P.343

² Ibid, P.345

³ CADIN, GUERIN, et autres, Op.cit., P.346

4-3-1 Le recrutement interne ¹:

Il s'agit de choisir l'opérateur central de l'acte de recrutement. Donc il peut s'agir du service de recrutement interne (ou de la direction des RH proprement dite), de la hiérarchie d'un cabinet de recrutement classique ou encore d'un chasseur de tête. ces derniers approchent directement des individus intéressants et leur proposent le poste, même s'ils occupent déjà un emploi

Donc, le recrutement interne repose sur les critères suivants :

- L'existence d'un système d'information sur les postes vacants (les affichages, les journaux d'entreprise, les notes de service...)
- L'existence du plan de succession et d'un organigramme de remplacement. Le salarié est appelé dans le cadre de ce plan à occuper le poste et à remplir les conditions de ce dernier.

4-3-2 Le recrutement externe² :

C'est lorsque la prospection interne ne répond pas au besoin exprimé par l'entreprise, donc l'entreprise décide d'engager des personnes qui ne font pas partie du personnel de l'entreprise. Cette méthode permet l'accès à un réseau de candidats plus diversifié. Le recrutement externe génère des idées et des techniques nouvelles, apportant de cette façon, plus de créativité au sein de la société. Les frais de formation sont réduits car généralement, le candidat a déjà les qualifications nécessaires pour le poste.

4-3-3 Les moyens de recrutement externe³ :

Il existe de nombreux moyens de recrutement externe, les sites de recrutement spécialisés et généralistes, beaucoup de grandes entreprises disposent de leur propre portail internet de recrutement ; l'établissement d'un site et l'utilisation d'un logiciel de recrutement nécessitent

¹ CADIN, GUERIN, et autres ,Op.cit. . P. 346.

² MOUTTAKI Abdellatif ; Le recrutement, Procédure de recrutement, édition 2011, P.19.

³Ibid, P.20

un investissement conséquent, mais apportent une économie de temps et un moindre coût de gestion.

a) Les candidats spontanés :

La candidature spontanée est l'envoi de son CV et de sa lettre de motivation a une entreprise où a un cabinet de recrutement d'une manière spontanée c'est-a- dire qu'elle ne répond pas a une offre de l'entreprise. Adressées aux cabinets de recrutement, aux chasseurs de tête ou aux grands groupes, elles s'avèrent généralement peu efficaces. Ce mode de recherche est particulièrement efficace pour les jeunes diplômés.

b) Les agences d'emploi :

L'origine de ce type en Algérie est L'ANEM (Agence National pour l'Emploi). Elle se charge de :

- L'inspection de tout individu chercheur d'emploi
- Recense tous les postes vacants au niveau des entreprises

c) Les annonces publiées dans la presse :

C'est l'offre d'emploi par voie de presse. Les journaux sont donc le passage obligé pour trouver du travail. La première source d'information est celle que diffuse la presse écrite. Les journaux permettent d'anticiper les possibilités d'emploi et de repérer les entreprises qui investissent et qui se modernisent.

d) Les sites de recrutement

Les études montrent qu'internet et le deuxième outil utilisé pour chercher un job, après le réseau personnel, car il est le moyen le plus rapide qui répond au besoins urgents des entreprises en candidatures pour réussir sa recherche d'emploi sur un site internet, il faut être méthodique et comprendre la technique des moteurs. Savoir ce que l'on Veut, tel doit être le credo du candidat qui cherche un emploi via internet.

Le recrutement en ligne se développe, il utilise des sites généralistes institutionnels comme LinkedIn ou Viadeo, permettent à toutes les entreprises d'afficher en ligne leurs besoins, ou au candidats de chercher des offres d'emploi, on trouve aussi sur facebook l'application « Oh my job ! ».

e) L'approche directe :

Est pratiquée par les « chasseurs de tâches ». Qui consiste à identifier dans d'autres entreprises les candidates qui correspondent au profil. L'opération consiste à entrer directement en contact avec eux et faire une proposition à des personnes qui n'avaient pas manifesté l'intention de chercher se poste¹.

4-3-4 Comparaison entre le recrutement interne et externe :

La comparaison entre le recrutement externe et interne est explicitement élaborer bien avant le processus de recrutement en termes de coût, de motivation.

1- Le recrutement externe :

On dira que le recrutement externe rajeuni le personnel de l'entreprise et le redynamise qualitativement ou quantitativement parlant :

Sur le plan qualitatif, d'assurer un recrutement qui permet surement de sélectionner :

- Ceux qui ont une qualification proche du système de ressources décrit ou une qualification leur permettant d'acquérir rapidement ces ressources,
Ceux qui ont une qualification et une expérience la plus favorable possible à la mise en œuvre des compétences décrites.

2- recrutement interne² :

Non seulement le coût est moins cher, mais il permet aussi une motivation forte au de la structure, et met généralement le personnel en parfaite confiance, ce qui peut impacter la productivité des salariés positivement

¹ PERETTI Jean Marie, **Ressources humains**, 15^e Edition, Vuibert, Paris, 2008, P.74 et 75.

² MARTORY Bernard, GROZET Daniel, **Gestion des Ressources humaines**, Edition 1998, p27

4-4 La sélection des candidats¹

C'est évidemment la phase la plus visible et la plus connue puisqu'elle concerne chaque individu cherchant un emploi. Elle est en général fondée sur une série de filtrages successifs utilisant des techniques diverses : d'abord présélection sur CV, lettre de motivation ou dossier de candidature, puis testes divers et surtout entretiens individuels ou collectifs

Les recruteurs optent pour le tri des candidats suivant leurs CV, mais leur font subir des testes et des entretiens de qualification pour mieux connaître les motivations des uns et les capacités des autres.

4-5 La lettre de candidature² :

C'est un manuscrit rédigé d'une façon claire et précise, mais, indique en quoi le candidat est motivé pour l'emploi, en montrant les éléments de son profil qui correspondent au poste

Elle est Complémentaire du C.V, Elle se doit d'être adaptée à l'entreprise et au poste convoité ; il y a autant de lettres de motivation qu'il y a d'annonces. En effet, pour bien faire passer votre candidature auprès d'un recruteur, le fait de s'intéresser à son entreprise, de montrer que vous avez des informations et que vous savez où vous postulez est du meilleur effet.

4-6 Le questionnaire :

Un questionnaire de recrutement est un ensemble de questions posées préalablement à des individus pour les qualifier et pour savoir s'ils doivent être finalement intégrés dans l'échantillon final qui sera soumis au questionnaire principal en fonction des contraintes de construction et de représentativité de cet échantillon. L'analyse du questionnaire et du CV permet de convoquer les meilleurs candidats pour un entretien (outil d'évaluation le plus largement utilisé dans le processus de recrutement)

¹ MOUTTAKI Abdellatif , Op.cit. , P. 38

² LOUART PIERRE, Moderniser la gestion des hommes dans l'entreprise, 2eme édition, Paris, P.123

4-7 l'entretien :

L'entretien est la méthode de recrutement par excellence. Cette technique quasi-systématique remplit plusieurs missions.

Tout d'abord, il s'agit de permettre au candidat de s'exprimer afin qu'il donne le maximum d'informations sur son passé professionnel et ses aspirations pour l'avenir. C'est l'occasion pour le candidat de défendre son point de vue ou ses opinions lorsque l'entreprise fait subir ses testes (de personnalité, d'aptitude, de connaissance et d'intelligence) et présenter ses expériences avec des arguments convaincants. L'entretien a donc pour but d'évaluer la personnalité du candidat. Ensuite, l'entretien a également pour but d'informer le candidat sur l'entreprise, de sa stratégie le poste à pourvoir et ses caractéristiques.

4-8 La décision¹

Généralement confiée majoritairement à la hiérarchie du future recrutée, cette phase a pour but de trancher définitivement entre les trois ou quatre candidats retenus à l'issue de la sélection. Dans l'ensemble du processus, c'est certainement la phase la moins instrumenté donc la plusSubjective.

4-9 La négociation d'engagement²

Porte essentiellement sur le montant et les éléments qui constituent la rémunération globale. Dans un souci d'équité interne, la proposition doit prendre en compte la rémunération actuelles dans l'entreprise la signature du contrat marque d'abord l'accord des deux parties.

¹ LOUART PIERRE, Op.cit. , P.126

² PERETTI Jean-Marie, Ressources humains, 15eme édition, Paris, 2008, P.80 et 81.

4-10 La signature du contrat¹

La signature du contrat de travail (CDI ou CDD) est un passage clé de la vie professionnelle. L'euphorie du moment ne doit toutefois pas faire oublier quelques règles élémentaires de prudence, la signature du contrat de travail n'est pas une simple formalité et une lecture trop hâtive peut entraîner des conséquences non négligeables pour le salarié.

Donc, l'entreprise doit délivrer au salarié une copie de la déclaration préalable à l'embauche, et un document indiquant l'identité des parties, le lieu de travail, la date du début de contrat, les divers éléments de salaire, la durée de travail journalier et hebdomadaire., etc .

4-11 L'accueil ²

La procédure de recrutement ne s'arrête pas à la décision d'embauche. Dès son arrivée, il est capital de réunir les conditions favorables pour renforcer la motivation du nouvel embauché, lui permettre de s'approprier rapidement son poste et de trouver sa place au sein de l'organisation. Cette procédure devra être adaptée en fonction de chaque poste.

4-12 L'intégration³

Il reste encore à faciliter l'insertion du recruté dans l'entreprise ou dans ses nouvelles fonctions : ce n'est pas parce qu'un individu possède toute les qualités requises pour réussir qu'il s'adaptera miraculeusement. Pour l'aider l'entreprise aura à sa disposition tout un arsenal de moyens plus ou moins onéreux et sophistiqués.

Certains entreprises organisent un suivi collectif, constituent dès l'embauche un groupe de personnes qui bénéficient ensemble d'une partie de la procédure d'accueil et qui se

¹ CADIN, GUERIN, et autres, **Pratique de éléments de théorie GRH**, édition DUNOD,P.358.

² PERETTI Jean-Marie, Op.cit. . P.359.

³Ibid. P.360.

retrouvent pour faire le point, avec un responsable de la fonction du personnel, de leur intégration.

5. La polyvalence et le marché de l'emploi¹ :

Le contexte économique actuel se caractérise par la croissance de la demande en terme de scolarisation dans le supérieur, la précarité de l'emploi, le chômage croissant entre autres, sont des dimensions qui reflètent la situation des nouveaux diplômés sur le marché du travail, ce qui engendre une inflation, dévalorisation et déqualification des diplômes obtenus. De ce fait, Raymond Boudon à cité que «lorsque la demande d'une catégorie sociale augmente, les autres doivent augmenter la leur, sous peine de voir leurs espérances sociales réduites.

L'augmentation générale de la demande d'enseignement, a pour effet que l'individu, doit d'une période à l'autre, payer un prix, mesuré en temps de scolarité, plus élevé pour un bien de valeur constante. Ainsi le mouvement d'accélération de la demande d'éducation s'auto entretient et les difficultés d'accès aux emplois s'accroissent » La polyvalence apparaît comme un moyen de continuité car elle est porteuse d'adaptation permanente, mais aussi l'expression d'une recherche optimale de l'utilisation des moyens de production humains et technique. L'entreprise se situe comme une institution sociale avec la nécessité de changer et réorganiser autour de logiques de métiers ou d'activité constituant le socle de l'éducation.

Chaque étudiant ayant conduit à terme ces études obtient une qualification débouchant sur un métier qui devra logiquement concorder avec sa formation. De ce fait, la polyvalence de l'emploi. par son caractère à multi critères avec des frontières professionnelles apparaît comme une contradiction majeure de cette logique. Mais ce phénomène est expliqué par les difficultés des étudiants à intégrer le marché de l'emploi en passant par le manque d'expérience, la difficulté à mettre en valeur les compétences, les formations difficilement reconnues par les entreprises ou encore la mauvaise maîtrise des techniques de recherche d'emploi .

¹ MICHELETTI Patrick, La polyvalence sous toutes ses facettes, Editions d'Organisation, 2002, P.45

5-1 La polyvalence au sein de l'entreprise¹:

La polyvalence est un engagement de l'entreprise qui porte sur des systèmes d'actions qui doivent répondre a des critères.

Le rôle de management dès lors devient cruciale, le but n'est pas de créer des individus apte a remplir toute les fonctions en étant des « sachant tous faire et disponible a tous moment » , mais plutôt de trouver des salariées apte a répondre de manière cohérente aux questions particuliers de la production (industriel ou administratif) en soustrayant le caractère exceptionnel ou imprévisible qui annoncent le besoin de polyvalence . L'évaluation des capacités ni pas forcément liée a un caractère d'excellence ou de médiocrité. Le salarié polyvalent ni pas obligatoirement « le meilleur ou le pire » ou « le plus au moins spécialiser ».

Mais plutôt dans la recherche de salariées disposant des moyens intellectuelles et physiques les mieux adaptées aux circonstances du moment ou la situation rencontrée de ce fait les capacités vont s'exerce par rapport a une réponse appropriée a une demande effectifs.

6. Expérience et savoir-faire² :

L'expérience professionnelle au sens strict est une acquisition de compétences qui repose sur la pratique du travail par l'individu, elle dépende de l'individu lui-même qui est capable de tirer de sa propre personne les leçons des faits, elle peut aussi dépense du contexte et situation de travail, enfin elle peut être aussi dépendante du système éducatif, car plus la formation explicite est développée et diversifiée et plus le domaine de l'expérience change de nature.²

Le savoir-faire quant à lui régit des compétences particulières qui nécessitent de l'expérience et de l'habilité dans un domaine spécifique pour la maitrise d'une tâche.

Allier le savoir de l'expérience et celui de la connaissance théorique pour former des professionnels constitue un projet éducatif idéal. Le savoir-faire même talentueux étant

¹ MICHELETTI Patrick , Op.cit. P. 49.

² Daniel Gaudry .Expériences, Pratique et savoir-faire , Edition de boeck, P.55.

Quatrième Chapitre Le mécanisme de l'insertion professionnelle, Du régulateur ANEM a l'entreprise

inopérant sans de solides références intellectuelles, lesquelles, en retour se révèlent vite stériles si elles ne s'appuient pas sur une pratique éprouvée.

De profondes transformations affectent aujourd'hui, dans tous les pays du monde, l'ensemble des systèmes éducatifs ,l'institution éducative structure l'allongement des scolarités menant à des diplômes qui participent encore largement au principe de classement des individus dans la vie active, classement d'autant plus solide et durable que le niveau scolaire atteint est plus élevé.

Les questions de la reconnaissance des savoirs et des expériences en termes de reconnaissances individuelle et collective, sur le plan matériel et sur le plan symbolique demeurent sans réponses, l'usage de ces notions, dans la sphère éducative au sens large et dans la sphère du travail, est au centre des interrogations.

Avec les contenus d'enseignement et d'évaluation libellés en termes de compétences, il s'agit moins d'évaluer des savoirs factuels que des capacités à exécuter une tâche définie et décomposée en autant de sous tâches censées la constituer. Liées à l'action, mesurée dans des situations données, les compétences participent à une codification des diplômes opérée à partir de descripteurs reposant en dernière instance sur une liste de savoir-faire.

C'est alors que la notion d'expérience va faire flores, comme celle de compétences, dans une période où, il est utile de le rappeler, le nombre de diplômés a considérablement augmenté en Algérie, et durant laquelle les diplômés jouent de moins en moins efficacement leur rôle de tri dans le processus de recrutement, dans une période de montée du chômage des jeunes, en particulier y compris diplômés, mais jugés "sans expérience", dans une période de transformations technologiques indéniables mais surtout de transformations de l'organisation du travail, où flexibilité, adaptabilité, polyvalence sont désormais requis ; ajoutons à cela qu'il s'agit d'une période durant laquelle le monde de la formation s'est beaucoup développé en s'opposant souvent, par ses méthodes et ses contenus, à celui de l'éducation : le monde de l'éducation, vu sous l'éclairage de ce nouveau paradigme, serait resté académique et théorique.

L'ensemble des systèmes éducatifs n'échappe pas aux transformations profondes de la sphère économique et sociale qui affectent tous les pays du monde. L'accès aux emplois reste

*Quatrième Chapitre Le mécanisme de l'insertion professionnelle, Du
régulateur ANEM a l'entreprise*

un enjeu de pouvoirs entre l'État et le monde des entreprises. Mais, dans les pays les plus riches, les savoirs obtenus par l'expérience, par l'apprentissage ou par la formation semblent s'aligner sur les savoirs acquis dans un cadre académique, tandis qu'ailleurs, au contraire, les diplômes sanctionnent peut-être moins les savoirs académiques qu'ils ne sont le gage d'une expérience acquise et reconnue nécessaire par les employeurs.

Conclusion :

Le processus d'insertion professionnelle des jeunes est pour beaucoup un véritable parcours du combattant. Trouver un emploi, choisir et accéder à une formation, monter une activité, une micro-entreprise, ou tout simplement exercer son métier selon ses qualifications et ses diplômes...

Des tâches souvent difficiles à mettre en œuvre dans une Algérie en chantier, où l'économie de marché côtoie une lourde bureaucratie et des politiques innovantes en matière d'emploi qui ont beaucoup de mal à se concrétiser sur le terrain.

Le marché de l'emploi est considéré comme une intermédiation -entre employé et employeur -. La principale agence publique de l'emploi, l'ANEM, offre des prestations insuffisantes qui ne répondent pas aux attentes des nouveaux diplômés comme de tout demandeur d'emploi. Face à cet organisme encore jeune et sans moyens, une multitude d'agences privées offre un éventail d'annonces sur Internet en partenariat avec des entreprises et donne l'exemple en matière d'efficacité.

Les dispositifs de microcrédit ont à peine dix ans d'existence et souhaitent répondre au chômage par l'économie. Ils sont peu accessibles en raison de délais de traitement trop lourds, et de manque d'accompagnement. Ils obéissent à une logique de distribution qui ne favorise pas l'esprit d'entreprise et de création et renforcent la perception des bénéficiaires qui pensent que l'argent de l'Etat leur est dû sans obligation de remboursement.

Dans ce chapitre nous avons exploré ces mécanismes et organismes afin de les rendre plus visibles, mais surtout plus accessibles. Dans le de répondre de façon la plus simple à la préoccupation majeure des demandeurs d'emploi, des jeunes en difficultés, qu'ils soient diplômés ou pas : quelles solutions sont proposées, quels organismes contacter, comment procéder, quelles sont les difficultés à contourner pour monter un projet, trouver du travail ou une formation pour sortir de la spirale du chômage.

Cinquième Chapitre :

Présentation du terrain d'étude

Introduction

Pour répondre à nos interrogations et vérifier nos hypothèses de recherches, nous avons choisies de mener notre enquête au niveau de BMT. Ce choix se justifie par la facilité d'accès à cet organisme et le nombre relativement important de diplômé qu'il emploi

Section 1 : Présentation de BMT:

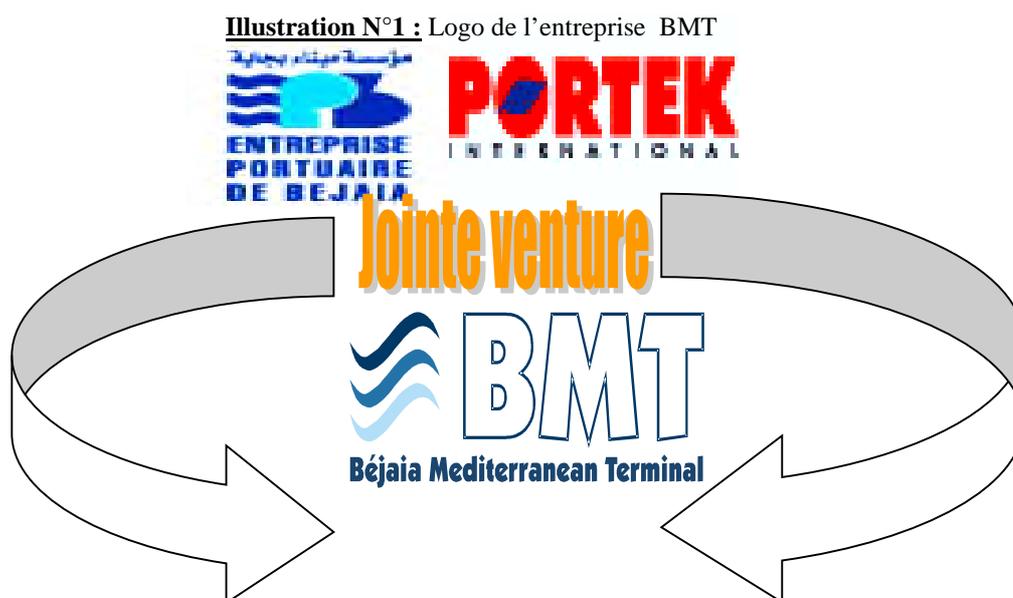
1. Introduction :

BMT (Bejaia Méditerranéen Terminal) - SPA est une jointe venture entre l'Entreprise Portuaire de Bejaia. **EPB** est l'autorité portuaire qui gère le port de Béjaia. **PORTEK System and Equipment**, une filiale du groupe **PORTEK**, est un opérateur de Terminaux à conteneurs présent dans plusieurs ports dans le monde est également spécialisé dans les équipements portuaires.

L'activité principale de BMT est la gestion et l'exploitation du Terminal à conteneurs. Sa mission principale est de traiter dans les meilleures conditions de délais, de coûts et de sécurité, l'ensemble des opérations qui ont rapport avec le conteneur. Pour ce faire, elle s'est dotée d'équipements performants et de systèmes informatiques pour le support de la logistique du conteneur afin d'offrir des services de qualité, efficaces et fiables pour assurer une satisfaction totale des clients.

BMT veille au développement et à la gestion de son terminal à conteneurs où l'intégrité, la productivité, l'innovation, la courtoisie, et la sécurité sont de rigueur. BMT est constamment soucieuse des intérêts de ses clients avec lesquels elle partage le souci de performance et de coût.

Elle met à la disposition de ses clients des ressources humaines et des moyens nécessaire pour optimiser sa productivité et atteindre des niveaux de performance concurrentielle.

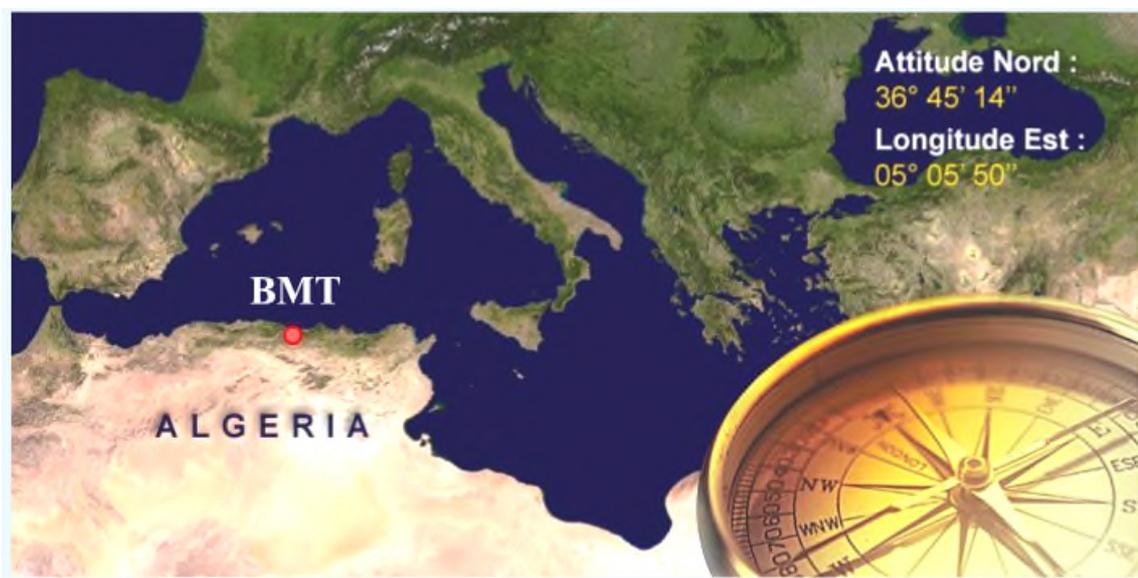


Source : établie par l'entreprise BMT

2. Situation Géographique :

Implanté au centre du pays, au cœur de la méditerranée dans le nord du continent africain, le Port de Bejaia occupe une situation géographique stratégique. Il dessert un hinterland important et très vaste. La ville, le Port et le terminal à conteneurs de Béjaia disposent de ce fait de voies de communication reliant l'ensemble des routes du pays, des voies ferroviaires et à proximité d'un aéroport international.

Illustration N°02 : situation géographique de l'entreprise BMT



Source : établie par l'entreprise BMT

Section 2 : Principes des activités de BMT:

Bejaia Mediterranean Terminal reçoit annuellement un grand nombre de navires pour lesquels elle assure les opérations de planification, de manutention et d'acconage avec un suivi et une traçabilité des opérations.

1. Les opérations

1-1 Opérations planification :

- Planification des escales
- Planification déchargement/chargement
- Planification du parc à conteneurs
- Planification des ressources : équipes et moyens matériels

1-2 Opérations de manutention :

- La réception des navires porte conteneurs
- Le déchargement des conteneurs du navire
- La préparation des conteneurs à embarquer
- Le chargement des conteneurs du navire

1-3 Opérations d'acconage :

- Transfert des conteneurs vers les zones d'entreposage
- Transfert des conteneurs frigorifiques vers la zone « reefers »
- Mise à disposition des conteneurs aux services de contrôle aux frontières
- Mise à disposition des conteneurs vides pour empotage
- Suivi des livraisons et des dépotages
- Suivi des restitutions et des mises à quai pour embarquement
- Gestion des conteneurs dans les zones de stockages
- Sécurité absolue sur le terminal

2. Les équipements de la productivité de BMT

BMT avait procédé à la définition et à l'achat de produits, équipements, et de systèmes de gestion du terminal permettant d'atteindre une très bonne productivité dans l'exploitation et une efficacité dans les opérations de traitements des conteneurs et un système de télésurveillance pour assurer la sécurité de la marchandise les systèmes en question sont :

- Un système logiciel pour la gestion des opérations du terminal
- Un système de communication de données se terrain en temps
- Un système de positionnement des transporteurs et de conducteur
- Un système de supervision des équipements et des infrastructures
- Une télé surveillance du par cet de ses périmètres

3. Objectifs et Acquis de BMT

3.1. Les objectifs :

BMT à pour objectif de faire de son terminal à conteneur une infrastructure moderne à même de répondre aux exigences les plus sévères en matière de qualité dans le traitement du conteneur.

La mise à disposition d'une nouvelle technologie dans le traitement du conteneur pour :

- Un gain de productivité
- Une réduction des coûts d'escale
- Une fiabilité de l'information
- Un meilleur service clientèle
- Faire face à la concurrence nationale et internationale
- Propulser le terminal au stade international
- Gagner des parts importantes du marché
- Cibler 150 000 EVP à partir 2008 et entre 5% 10% de part de marché
- Augmenter la productivité de la manutention
- Développer le transport de bout en bout
- Améliorer le rendement et écourté les temps d'escale
- Mettre en place des procédures efficaces de gestion et une prestation de service répondant aux normes universelles

- Satisfaction complète de la clientèle et usagers portuaires en matière de transport et de manutention
- Prise en charge totale et entière des soucis du consignataire pour tout ce qui concerne le conteneur
- Tenir l'engagement d'assurer un service de qualité dans les meilleurs délais
- Offrir un niveau élevé de l'efficacité opérationnel pour les clients
- Améliorer le service et adopter les besoins du client
- Obtenir l'excellence dans la gestion des opérations terminales
- Créer de l'emploi

3.2. Principaux acquis :

Les performances réalisées depuis la mise en concession de BMT :

- Augmentation de rendement de 8-10 à 25-30 unités de conteneurs / H
- Croissance de trafic conteneurs de 100.050 EVP (2007) à 120 000 Evp
- Réduction importante des séjours à quai des navires 25 h à 12 heures
- Formation du personnel aux nouvelles technologies de manutention et de gestion du terminal
- Accélération des formalités douanières grâce à l'installation du guichet unique

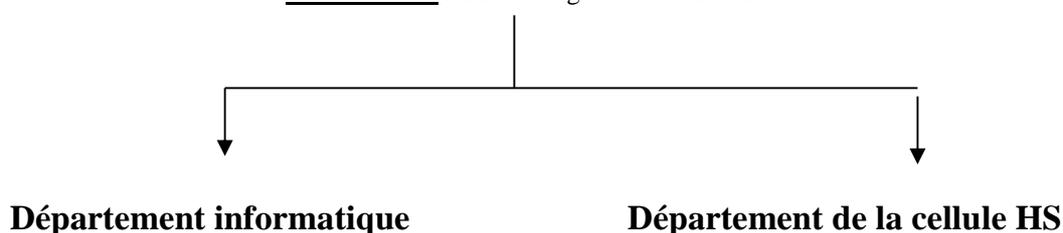
Section 3 : Organisation de BMT

1. Les Différentes Structures de BMT

1.1- Direction Générale :

A sa tête le Directeur Général qui gère la société BMP Spa, à le pouvoir de décision, administre l'entreprise, assigne des directives au directeur Général Adjoint qui fait la liaison et coordonne entre les différentes directions de BMT.

Schéma N°06 : Direction générale de BMT



Source : établie par l'entreprise BMT

1.2- Direction des Finances et Comptabilité :

La mission de La Direction des Finances et Comptabilité est :

- ✓ Veiller à l'adéquation de la politique financière de l'entreprise avec les objectifs globaux;
- ✓ Coordonner et suivre les relations avec les institutions financières;
- ✓ Assurer les relations avec les banques, et les administrations fiscales et parafiscales;
- ✓ Assurer le recouvrement des créances de toute nature;
- ✓ Etablir et suivre les budgets et les plans de financement;
- ✓ Elaborer les plans de financement en assurant l'actualisation et l'exécution;
- ✓ Déterminer, rechercher et négocier les financements les plus appropriés en relation avec les établissements concernés;
- ✓ veiller à l'application des règles comptables et à la tenue correcte des livres au sein de la société;
- ✓ Elaborer le bilan et autres états financiers et comptables;
- ✓ Etablir et analyser le bilan de fin d'année.

1.3- Direction Marketing :

La Direction Marketing est restructurée récemment après la jonction des trois départements (Commercial + Marketing + Informatique)

Sa mission est de :

- ✓ Élaboration une politique commerciale et tarifaire.
- ✓ Élaboration le plan marketing.
- ✓ Coordonner et veiller à la bonne exécution des actions marketing.
- ✓ Assumer le rôle de représentation de l'entreprise en Algérie et à l'étranger.
- ✓ Participer à l'élaboration du Business Plan.
- ✓ Assurer la veiller technologique en matière de la communication et de l'information.
- ✓ Elaboration des plans d'action de l'entreprise en termes d'efficacité de facturation de recouvrement et d'amélioration de la relation client.
- ✓ Administration du système logiciel CTMS

1.4- Direction des Opérations :

La mission de la Direction des Opérations est de :

- ✓ Assurer la planification des escales, de parc à conteneurs et la planification des ressources, équipes et équipements.
- ✓ Prendre en charge les opérations de manutentions, comme la réception des navires porte conteneurs et leurs chargements et déchargement.
- ✓ Suivre les opérations de l'aconage tel que : le suivi des livraisons, dépotages, restitutions du vide et le traitement des conteneurs frigorifiques

1.5- Direction Technique :

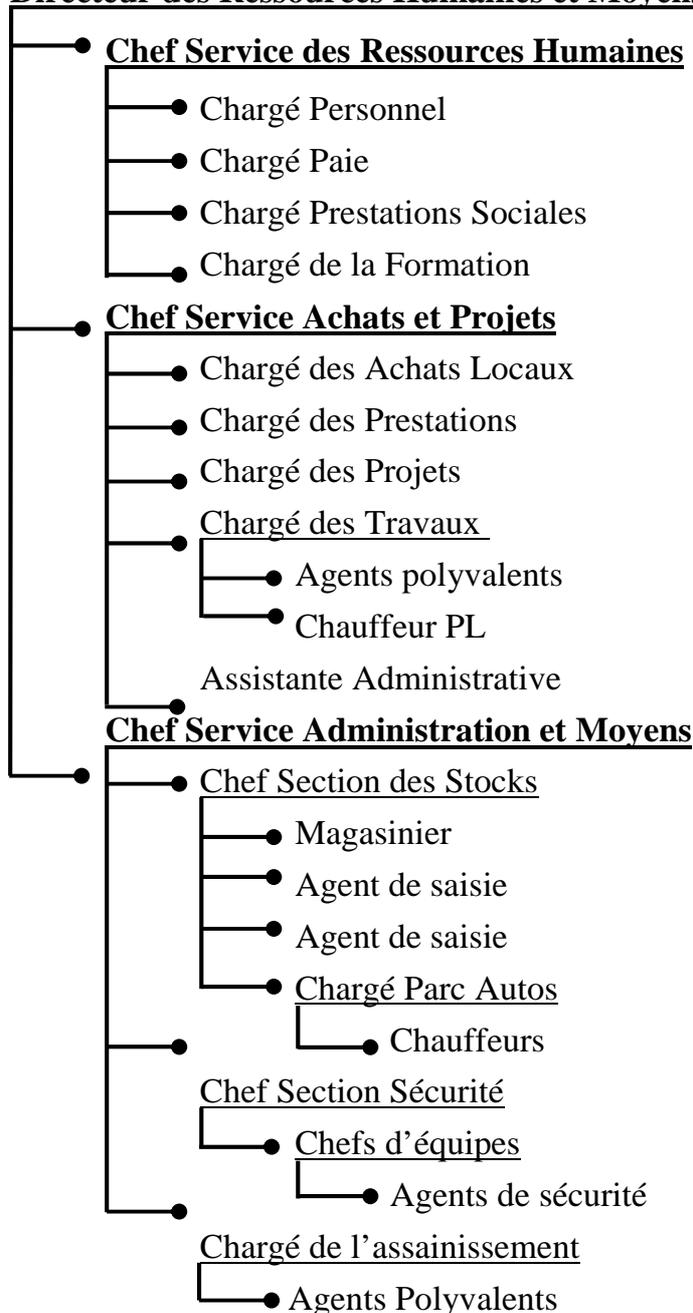
La mission de la Direction Technique est d'assure une maintenance préventive et curative des engins du parc à conteneurs.

1-6- Direction des Ressources Humaines et Moyens:

Sa mission est de mettre en œuvre des systèmes de gestion intégrée à la stratégie de BMT pour atteindre ses objectifs et qui traduisent une adéquation entre les impératifs économiques et les attentes du personnel.

Schéma N°07 : Direction des Ressources Humaines et Moyens de BMT

Directeur des Ressources Humaines et Moyens



Source : établie par l'entreprise BMT

Section 4 : Organisation de la structure concernée par l'étude

Le service des Ressources Humaines est composé de 04 services :

- Section du personnel.
- Section Paie.
- Section des Prestation Sociales
- Section de Formation.

Ces différentes structures ont pour objectif la mobilisation et développement des ressources du personnel pour une plus grande efficacité et efficience, en soutien de la stratégie et l'organisation de BMT

Cette Structure est dirigée par le Chef Service des Ressources Humaines qui sous la responsabilité du Directeur des Ressources Humaines et Moyens et qui a pour responsabilités la gestion administrative du personnel (paye, déclarations sociales, effectifs, administration du personnel, ...), la formation et les relations sociales,

4-1 Section du Personnel :

Doit assurer la gestion courante du personnel consiste essentiellement à appliquer des règles en fonction des modifications qui surviennent dans la situation familiale ou professionnelle du personnel. Ces modifications sont appelées « évènements d'activité » et « évènements de situation ». Ces événements concernent les aspects les plus divers de la vie du travailleur : Travail, repos, heures supplémentaires, état-civil, famille, accidents de travail, maladies et absences, classement et avancement, formation professionnelle, récompenses et sanctions.

4-2 Section Paie :

Comme toutes les entreprises BMT est dotée d'un logiciel informatique **PC Paie** pour le traitement des salaires de ces employés.

Cette section gère quotidienne le calcul des droits et des obligations des employés cette gestion consiste à déterminer pour chaque travailleur lié par un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, ses gains et ses retenues au regard de son activité, conformément :

- A la législation du travail
- Au règlement intérieur, notamment la gestion des absences,
- A la réglementation relative aux prélèvements obligatoires à la source des cotisations de sécurité sociale, d'impôt sur les revenus.

4-3 Section Prestation Sociales :

Elle est chargée de la déclaration des mouvements du personnel à la Caisse Nationale des Assurances Sociales :

- Affiliation des nouveaux recrues,
- Radiation du personnel ayant cessé l'activité.
- Gestion des allocations familiales
- Déclaration des maladies (Maternité, accident de travail et maladie professionnelle.)
- Préparation des dossiers de la retraite
- Préparation des dossiers du capital décès

4-4 Section Formation :

Vu notre thème qui est « le Rôle de la formation dans une entreprise » la définition de cette structure est très importante donc on lui a réservé un chapitre.

Conclusion :

Nous avons entamé ce chapitre dans le but d'approfondir nos connaissances au mieux sur l'entreprise BMT, et la répartition des services de cette dernière et principalement le service des ressources humaines où nous effectuons notre période de stage.

Sixième chapitre

Analyse et interprétation des résultats de la recherche

Introduction

Dans ce chapitre il s'agit de présenter l'analyse et l'interprétation de nos résultats collectés pour vérifier l'hypothèse de recherche de notre travail.

Donc à l'issue de notre enquête sur le terrain et le rassemblement de tout les questionnaires distribués, nous avons procédé au codage des questionnaires ensuite les questions en passant par la catégorisation des questions ouvertes.

Nous avons par la suite opté pour le traitement manuel des réponses sur un tri à plat sur lequel nous avons transposé les codes émis pour chaque question. Des tableaux simple et croisés sont donc établit pour justement nous permettre l'analyse et l'interprétation des données recueillies auprès de notre échantillon d'étude.

1. Analyse et interprétation des résultats.

Premier chapitre : Les données personnelles

Tableau N°03 : La répartition des effectifs selon le sexe.

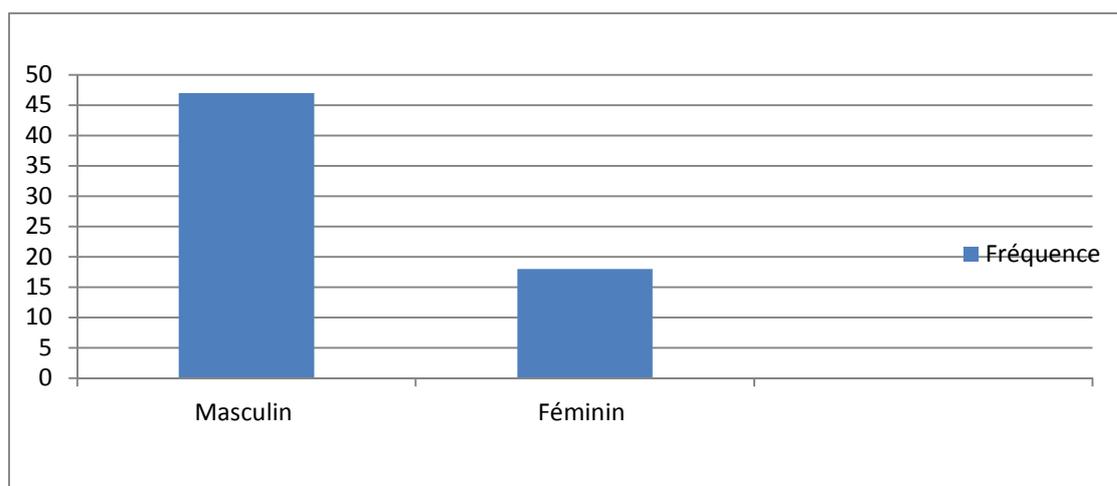
Sexe	Fréquence	Pourcentage
Masculin	47	72.30 %
Féminin	18	27.69%
Total	65	100%

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

La population enquêtée est variable en matière de genre, dans notre échantillon d'étude nous avons recensé 47 hommes sur 65 soit 72.30 %, en contre partie de 18 femmes soit 27.69 %.

Cela signifie la présence majoritaire des hommes dans l'entreprise, nous avons expliqué par rapport à la demande de l'entreprise en matière de main d'œuvre et de travaux pénible qui demande de la force et de l'endurance.

Graphique N°01 : La répartition des effectifs selon le sexe



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Sur le graphique on constate que la tendance la plus élevée est celle du sexe masculin avec 47 hommes sur les 65 enquêtés, contrairement à la tendance féminine qui elle est nettement en dessous et représente 18 de sur le totale des personnes.

Ces chiffres démontrent que dans ce type d'entreprise, la femme est généralement moins présente que l'homme car les fonctions et tâches, car celles-ci nécessitent une certaine force et réflexe que forcément une personne de sexe féminin ne pourra pas exécuter ou du moins le fera difficilement.

Tableau N°04 : La répartition de la population d'étude selon l'âge

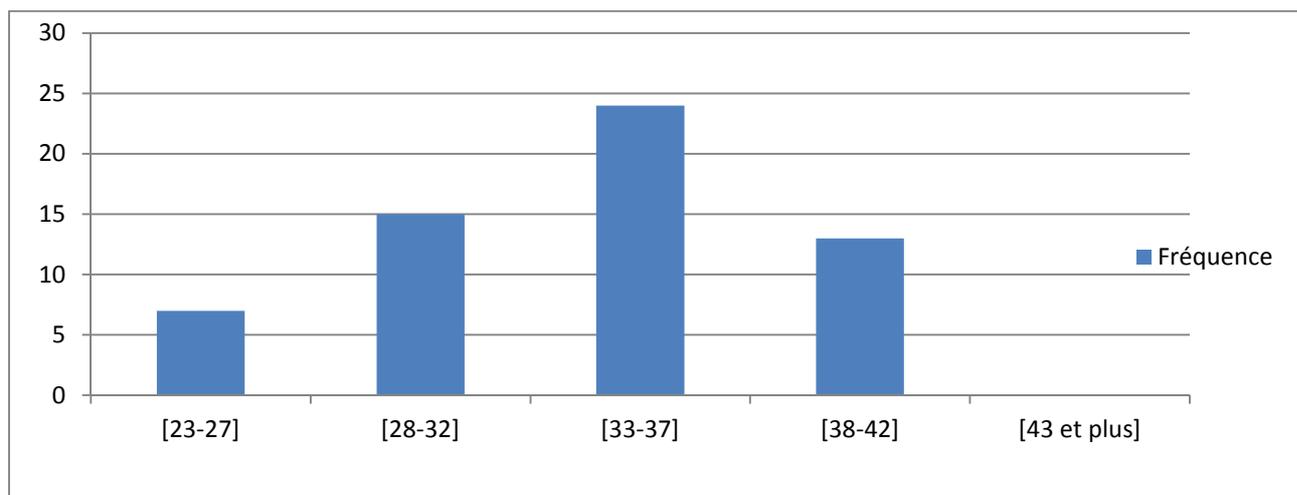
Age	Fréquence	Pourcentage
[23-27]	07	10.76%
[28-32]	15	23.07%
[33-37]	24	36.92%
[38-42]	13	20%
[43 et plus]	00	00%
Total	65	100%

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

L'âge représente une variable importante dans la problématique de l'insertion professionnelle et sociale. Dans certaines situations, l'âge représente une entrave face à l'accès au marché du travail et l'occupation d'un emploi, et ainsi l'attribution d'un poste au sein d'une entreprise.

Nous avons estimé la catégorie entre 23 et 43 et plus. La majeure partie était située entre 33 ans et 37 ans avec un nombre de 24 sur la totalité de 65 soit un pourcentage de 36.92 %. La catégorie des enquêtés ayant un âge entre 23 ans et 27 ans sont estimés à 07 personnes soit 10.76 %, ce qui explique la difficulté d'accès au travail par les jeunes diplômées.

Nous pouvons expliquer cette situation par rapport au manque d'informations sur le marché du travail pour les diplômés et du fait aussi que, les étudiants ne sont pas préparés durant leurs cursus de formation à affronter la vie professionnelle, le manque d'expérience peut aussi être un facteur explicatif de ce phénomène en effet, un sortant universitaire a rarement de l'expérience en main.

Graphique N°2 : La répartition des effectifs selon l'âge.

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

A la lecture du graphique on constate que la fréquence la plus élevée est représentée par les personnes ayant un âge entre 33 et 37 ans, cette fourchette d'âge représente 24 des personnes questionnées sur le total de 65, en revanche les personnes de 23 à 27 ans, représentent seulement 07 personnes du total.

On remarque que la moyenne d'âge présente dans l'entreprise est assez jeune, et assez équilibrée. Cet équilibre préserve l'entreprise des mouvements massifs et facilite les embauches, comme les sorties du personnel.

Tableau N°05: La répartition des effectifs selon la situation matrimoniale..

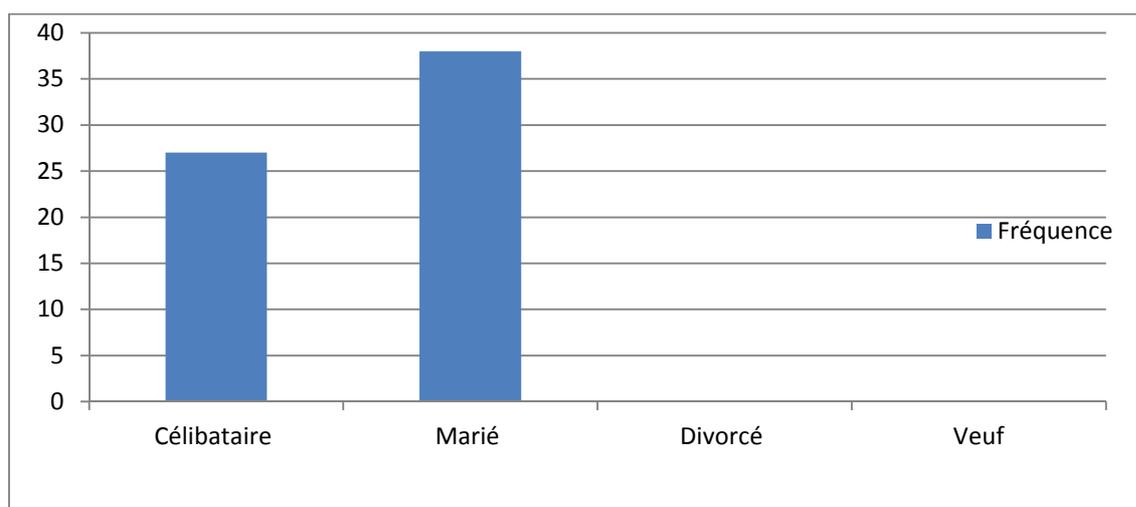
Situation matrimoniale	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	27	41.53%
Marié	38	58.41%
Divorcé	00	00%
Veuf	00	00%
Total	65	100%

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

La situation matrimoniale est en relation étroite avec le statut professionnel des individus. En effet, les nouvelles générations tendent universellement à retarder l'âge du mariage. Cette tendance s'explique par le contexte socio-économique défavorable dont le chômage et la précarité de l'emploi prennent de l'ampleur.

Dans le cas de notre recherche, le taux de personnes célibataires et ceux qui sont Mariés, est approximatif (41.53% et 58.41 % respectivement).

Graphique N°03 : La répartition des effectifs selon la situation matrimoniale.



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

A travers le graphique, on constate que le nombre d'enquêtés mariés est supérieur avec une tendance de 38 sur le total, et les célibataires représenter avec un chiffre de 27 sur le totale de 65.

Tableau N°06 : La répartition des effectifs selon l'ancienneté.

L'ancienneté	Fréquence	Pourcentage
Moins d'une année	07	10.76%
1 à 3 ans	24	36.92%
4 ans	21	32.30 %
7 ans et plus	30	46.15 %
Total	65	100%

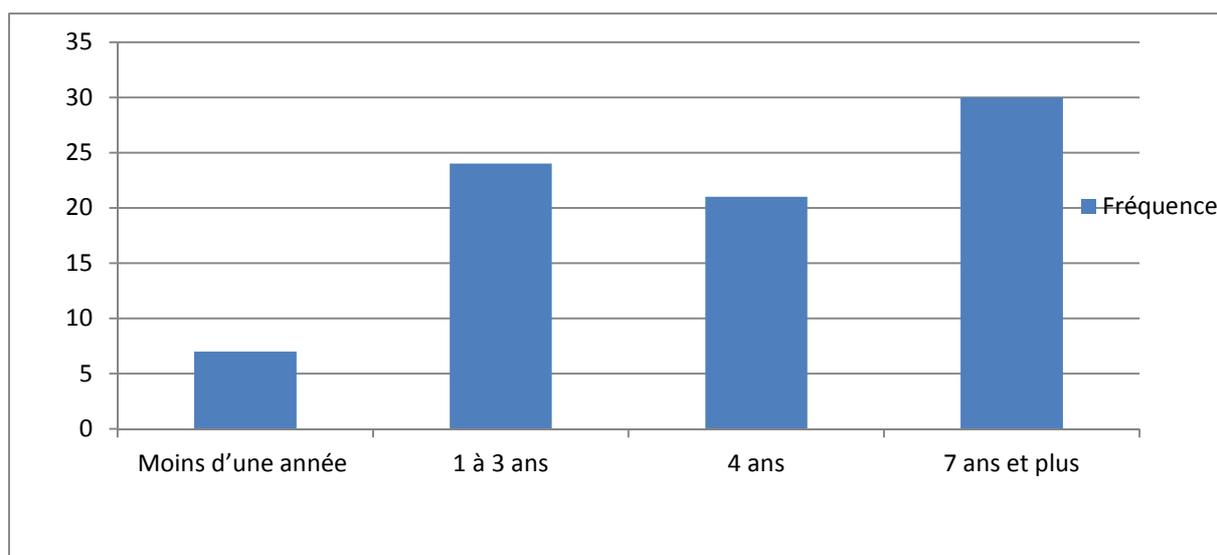
Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Le tableau ci-dessous montre que les éléments de notre échantillon d'étude sont en majorité des personnes anciennes dans l'entreprise, en compte 30 personnes soit 46.15 % du nombre total qui est de 65 qui ont une ancienneté de plus de 07 ans , contre 07 personnes soit 10.76 % du nombre totale de 65 nouvellement recruter depuis mois d'une année .

Ces chiffres peuvent être expliqué par ; l'importance de l'ancienneté d'une personne dans l'entreprise, son savoir-faire ainsi que sa connaissance de la culture de l'entreprise .un salarié formé avec un métier en main est une source considérable da la force de l'entreprise.

En peut aussi expliquer le chiffre faible des nouvellement recruter par la procédure de recrutement couteuse ainsi que l'appréhension de l'insertion d'un diplômée sans aucune expérience.

Graphique N°4 : La répartition des effectifs selon l'ancienneté.



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiants.

A travers le graphique, on constate que les personnes qui ont une ancienneté de 7ans et plus représentent la majorité avec 30 personnes sur 65, mais les personnes qui travaillent a l'entreprise depuis moins de un an sont seulement 07.

Les politiques publiques visant à accompagner et à aider les personnes à être plus en phase avec les postes proposés par les entreprises devraient, en effet, permettre, aux sortants de l'université, de retrouver plus rapidement un emploi. De même, les efforts entrepris par ces dispositifs pourraient permettre aux entreprises de pourvoir, plus efficacement, leur fournir

des postes ouverts. Dans notre cas, les résultats que nous avons obtenus confirment la concrétisation des objectifs tracés par ces programmes d'orientation et d'insertion professionnelle.

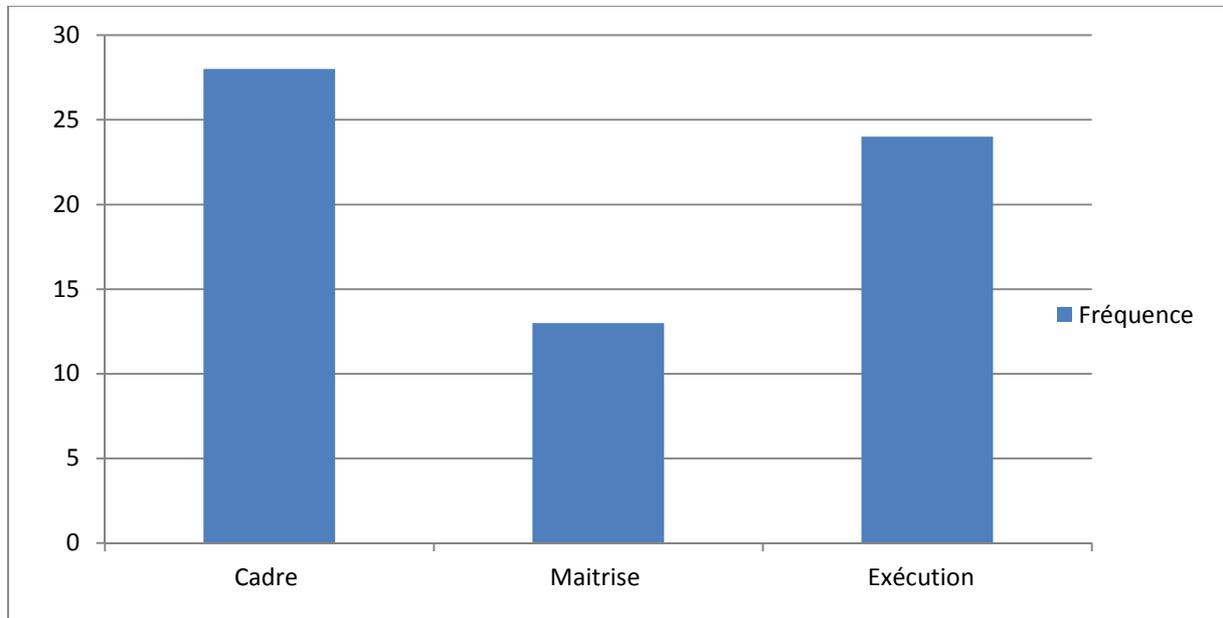
Tableau N°07 : La répartition des effectifs selon la catégorie socioprofessionnelle.

La catégorie socioprofessionnelle	Fréquence	Pourcentage
Cadre	28	43.07%
Maitrise	13	20%
Exécution	24	36.92 %
Total	65	100 %

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiants.

A partir de ce tableau qui représente la répartition de l'échantillon, selon le statut professionnel. Nous remarquerons que la catégorie cadre est représentée avec le taux le plus élevé soit 43.07% sur un total de 100% ce qui place les diplômés dans une place de responsable et dirigeant, ceci reflète l'importance du diplôme et de la qualification en main dans l'attribution des postes, car les postes gradués sont intégralement attribués aux personnes dotées d'une qualification et formation supérieure et importante.

Suivie par le statut d'exécution avec un taux de 36.92% sur un total de 100%. Enfin la catégorie maîtrise vient en dernier avec un taux de 20%.

Graphique N°05: La répartition des effectifs selon la catégorie socioprofessionnelle.

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiants.

On remarque sur le graphique que la catégorie socioprofessionnelle de cadre est la plus dominante avec une fréquence de 28, et la catégorie de maîtrise est moins présente avec une fréquence de 13 sur un total de 65.

Répartir les salariés en catégories socioprofessionnelles, c'est faire le pari que, effectivement, les caractéristiques socio-économiques des individus sont en lien avec leurs compétences, niveau de qualifications et leurs fonctions dans l'entreprise ainsi que leurs responsabilités. Dit autrement, cela signifie qu'une partie des comportements des employés est induite par leur formation, leur métier, leurs responsabilités, et leur statut juridique.

On remarque que la majorité des employés sont des cadres, ce qui signifie le besoin de l'entreprise en matière de qualifications supérieures.

Deuxième chapitre : Qualification universitaire et Attribution du poste.**Tableau N°08** : La répartition des effectifs selon le type de diplôme obtenu.

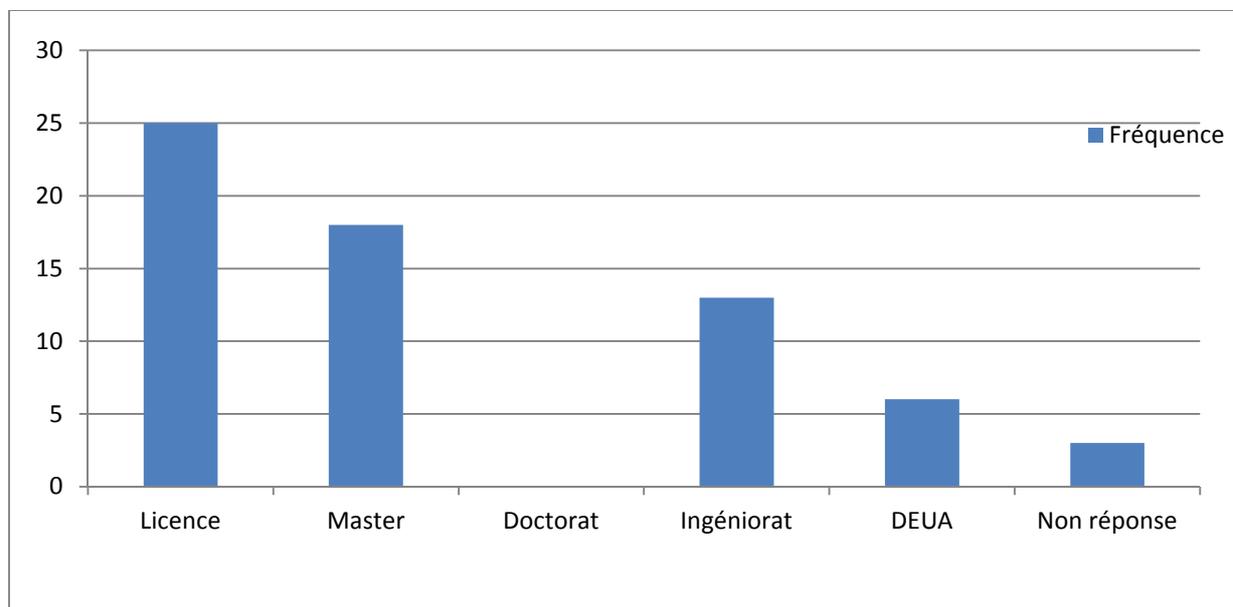
Type de diplôme	Fréquence	Pourcentage
Licence	25	38.46%
Master	18	27.69%
Doctorat	00	00%
Ingéniorat	13	20%
DEUA	09	13.84%
Total	65	100%

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Les personnes enquêtées ont obtenu différents diplômes universitaires suivant chaque spécialité et ont atteint différents niveaux dans la graduation des échelons allant des diplômes et niveaux issus du régime classique ou du système LMD qui été instauré et officiellement appliqué dans les universités Algériennes à partir de l'année 2004.

Selon les réponses recueillis, 38.46% des enquêtés ont obtenu une licence et n'ont grimpé d'autres échelons, cela explique que la majorité des étudiants se contentent de la licence comme diplôme et préfèrent se focaliser sur la possibilité de décrocher un emploi rentrant ou pas dans leur corde, aussi notons que la licence délivrer dans l'ancien régime Classique été remis après 4ans de formation. Tandis que 27.69% des enquêtés ont pu atteindre un niveau supérieur et décrocher un diplôme de Master probablement délivrer sous un nouveau régime (LMD).

20% ont eu un ingéniorat dans leur spécialité, enfin 09.23% des enquêtés ont obtenu un Diplôme d'Etude Universitaire Appliqué dit« DEUA ».

Graphique N° 06 : La répartition des effectifs selon le type de diplôme obtenu.

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Sur ce graphique qui représente la nature des diplômes des enquêtés, la licence (Système classique) est la plus présente, elle représente 25 des personnes enquêtées sur le total de 65, contrairement au DEUA qui représente seulement 6 personnes du total des enquêtés.

La présence du diplôme DEUA dans l'entreprise reflète un besoin de main d'œuvre prête à l'exercice des fonctions car l'instauration du Diplôme d'Etudes Universitaires Appliquées dans le cadre de l'ancien système classique, avait pour objectif la formation de cadres moyens suffisamment compétents, pour s'insérer directement et rapidement dans la vie professionnelle.

Tableau N°09: La répartition des effectifs selon la spécialité de formation.

La spécialité	Fréquence	Pourcentage
Comptabilité	13	20 %
Science juridique	10	15.38 %
Gestion	08	12.30 %
Electromécanique	15	23.07 %
Hygiène et sécurité	05	07.69%
Automatisme	03	04.61%
Froid industriel	02	03.07%
Informatique	02	03.07 %
Non réponse	07	10.76%
Total	65	100%

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Nous avons divisé les catégories de spécialités en fonction des réponses obtenues dans la question ouverte concernant le type de filière suivie.

La spécialité de la formation suivie est un critère qui détermine en grande partie la possibilité de participer au marché du travail. Celle-ci doit impérativement répondre aux attentes des employeurs.

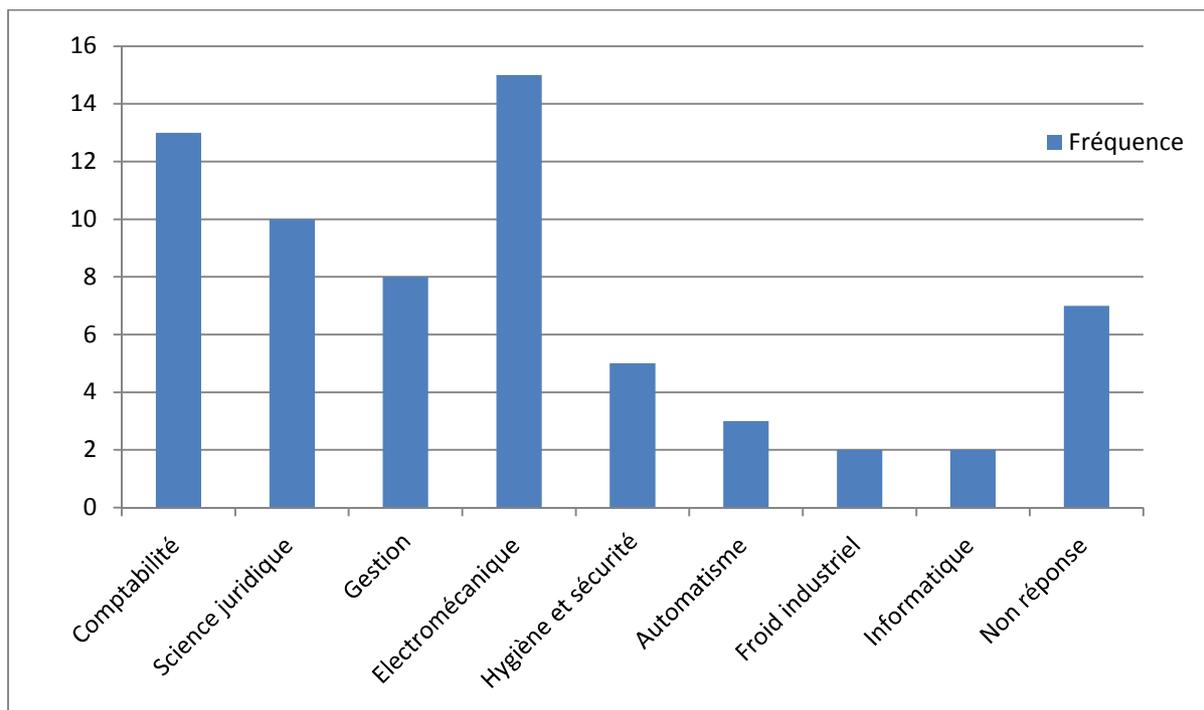
Nous avons pu regrouper huit spécialités, l'électromécanique constitue la majorité des réponses de notre échantillon avec une part de 23.07 % de la totalité des interrogés, en second lieu vient la branche de comptabilité avec un pourcentage de 20%. La branche des sciences juridiques et droites constitue un pourcentage de 15.38 % suivie des personnes qui ont obtenues un diplôme dans les sciences économiques et gestion. En dernier lieu vient ceux qui

ont suivi des études dans la branche hygiène et sécurité avec un pourcentage de 07.69% suivie de la branche Automatismes avec 04.61% des enquêtés. Enfin Froid industriel et Informatique 03.07% chacune.

Pour la majorité des étudiants, la finalité souhaitée à travers l'obtention d'un diplôme réside dans l'occupation d'un emploi et avoir une rémunération pouvant compenser les dépenses faites durant les années d'enseignement. La filière choisie à l'université reste un facteur très essentiel et déterminant de l'insertion des nouveaux diplômés sur le marché souvent marqué par sa difficulté d'accès.

Nous remarquons ainsi que les filières qui réussissent à garantir un emploi à leurs détenteurs sont celles qui sont plus professionnalisées et qui prennent en considération la nature des besoins du marché du travail ainsi que le secteur d'activité le plus florissant dans la région de Bejaia.

Graphique N°07 : La répartition des effectifs selon la spécialité.



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Sur ce graphique on constate que l'électromécanique est la spécialité la plus présente au sein de l'entreprise, avec 15 enquêtés sur 65, tandis que l'informatique et le froid industriel est représenté seulement par 2 personnes chacune.

BMT, de part son caractère a besoin de compétences est spécialisée dans la gestion et l'exploitation du terminal a conteneur recrute beaucoup de spécialiste en engins et mécanique , et tout ce qui est technique ce qui explique le taux élevé de spécialités en électromécanique.

Tableau N°10 : La répartition des effectifs selon l'année d'obtention du diplôme.

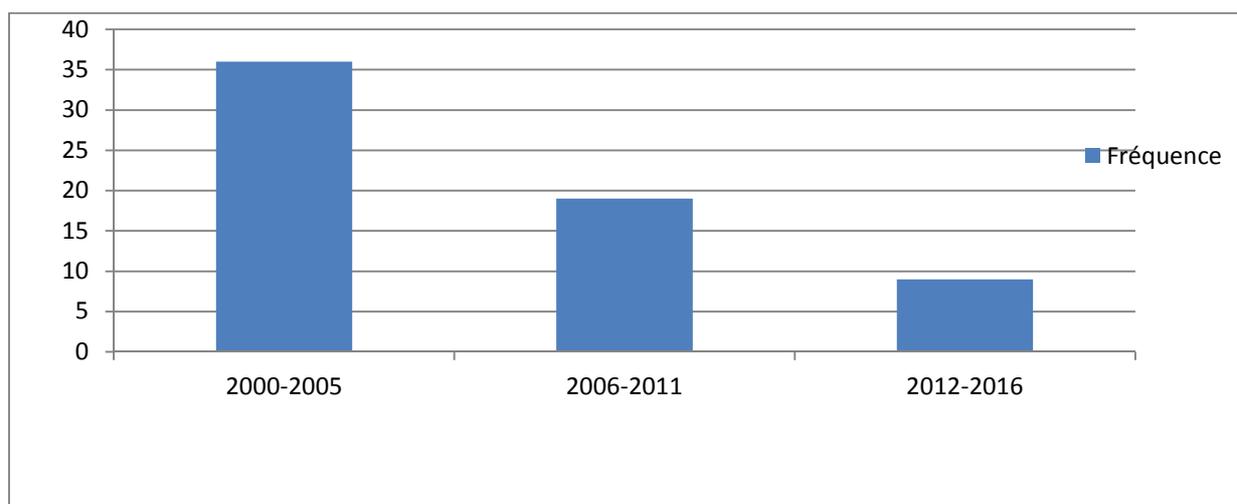
L'année	Fréquence	Pourcentage
2000-2005	36	55.38%
2006-2011	19	29.23%
2012-2016	9	13.84 %
Total	65	100%

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Nous avons divisé les catégories des années en fonction des réponses obtenues dans la question ouverte concernant le l'année d'obtention du diplôme.

Dans le cas de notre échantillon 55.38% des interrogés ont obtenu leur diplôme dans la période entre 2000 et 2005 une période qui été caractériser par l'ancienne architecture du corps d'enseignement dit " Classique" qui les préparait a la vie active pour l'exercice d'une profession , ce chiffre nous démontre la place importante de la réforme classique a l'intérieur des entreprises, suivie de 29.23% de ceux qui on obtenu leur diplôme entre 2006 et 2011 après l'instauration du système LMD dans les universités Algériennes, Ce chiffre inferieur a celui représentatif du système Classique ne reflète pas trop l'accomplissement de la mission d'insertion des diplômés qui est confiée et visée à travers l'instauration du système LMD contrairement à la grande capacité des diplômés issus du régime classique à décrocher un emploi et s'insérer sur le marché du travail.

Enfin 13.84% du total de l'échantillon ont obtenu leur diplôme à partir de 2012.

Graphique N°8 : La répartition des effectifs selon l'année d'obtention du diplôme.

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

On constate sur le graphique que les enquêtés ont obtenu leurs diplômes majoritairement entre 2000 et 2005 avec une fréquence de 36, contrairement à la minorité qui ont terminé leurs études entre l'année 2012-2016 qui sont seulement 9 sur un total de 65. Ces chiffres nous montrent que la plupart des enquêtés sont anciens dans l'entreprise.

Tableau N°11 : La répartition des effectifs selon la période d'insertion.

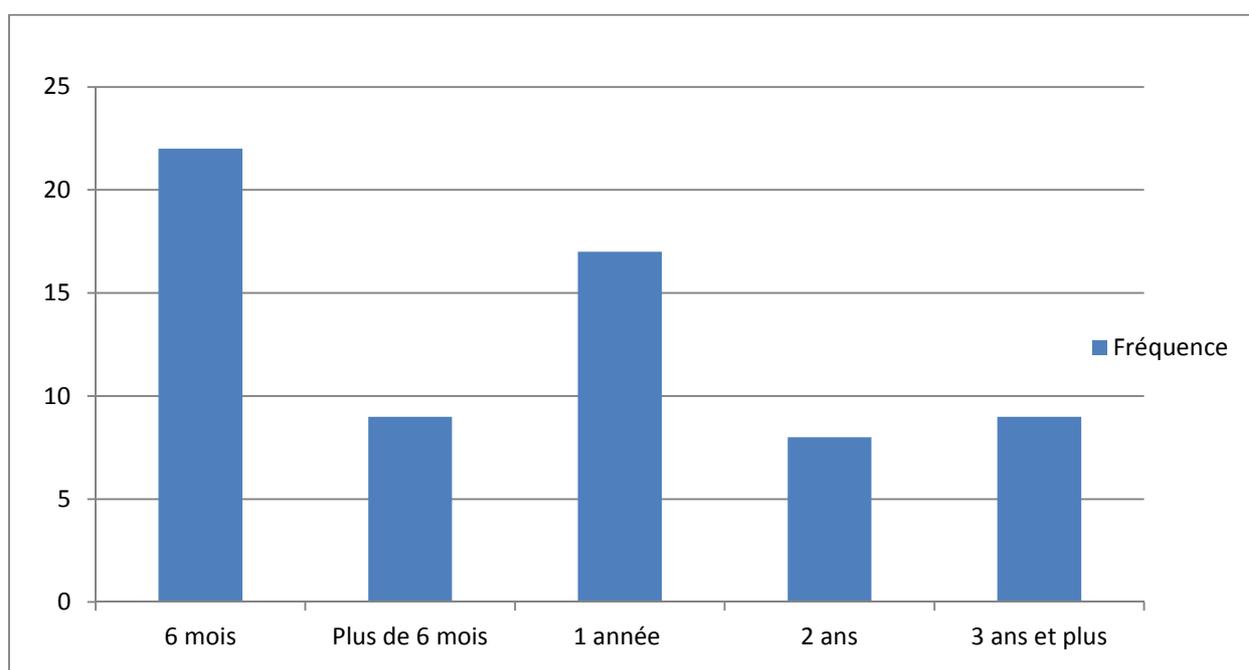
Période d'insertion	Fréquence	Pourcentage
6 mois	22	33.84%
Plus de 6 mois	9	13.84%
1 année	17	26.15%
2 ans	8	12.30 %
3 ans et plus	9	13.84%
Total	65	100%

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Le tableau ci-dessous indique la période d'insertion des membres interrogés, nous remarquons que le taux le plus élevé est de 33.84% correspond à 6 mois de période ce qui montre les efforts des agences d'emploi afin de réduire le chômage et d'aider les nouveaux diplômés dans la quête d'un premier emploi et l'entrée dans la vie professionnelle, ensuite 26.15 % à une période de 1 année, suivi d'un taux de 13.84 % pour les personnes ayant accédé à un travail après une durée de plus de 6 mois et 3 ans et plus, enfin viennent ceux qui ont mis 2 ans à trouver un premier emploi avec un taux de 12.30 %.

La transition entre l'université et le monde du travail est souvent caractérisée par le passage d'une période d'inactivité dite « chômage » exprimant ainsi la difficulté d'insertion des diplômés sur le marché de l'emploi. Pour ceux qui ont plus de chance les emplois précaires ont été leur destin. Le chômage représente une réalité chez tous les diplômés de l'enseignement supérieur lié à la situation économique du pays, à l'absence de l'orientation vers le marché du travail caractérisé par la précarité chose qui ne permet pas aux diplômés d'anticiper leur trajectoire professionnelle

Graphique N°09 : La répartition des effectifs selon la période d'insertion.



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Selon le graphique, 22 enquêtés ont pu être insérer durant une période de 6mois, et seulement 8 ont été insérer après 2ans de période d'inactivité. Ces chiffres sont positifs car ils démontrent l'importance des dispositifs et aide fournis par l'état vis-à-vis des nouveaux diplômés en les insèrent et accompagnent dans le monde professionnelle.

Tableau N°12 : La répartition des effectifs selon le canal d'insertion.

Canal d'insertion	Fréquence	Pourcentage
ANEM	55	84.61%
Réseaux socioprofessionnelles	00	00%
Recrutement interne	00	00%
Rapport confrériques	06	9.23%
Teste de sélection	12	18.46%
Total	65*	100%

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

*L'addition des fréquences est supérieur au nombre totale de notre échantillon, car cette question est a choix multiples, et donc de ce fait les enquêtés ont parfois rependus a plusieurs propositions en même temps, dans cette question nous avons proposer 4 possibilités de réponses, en plus de la case 'autre' ou on a recueillis la réponse 'teste de sélection' qui ne figurait pas dans les réponses proposé , on a donc 260 possibilités de réponses dans cette question.

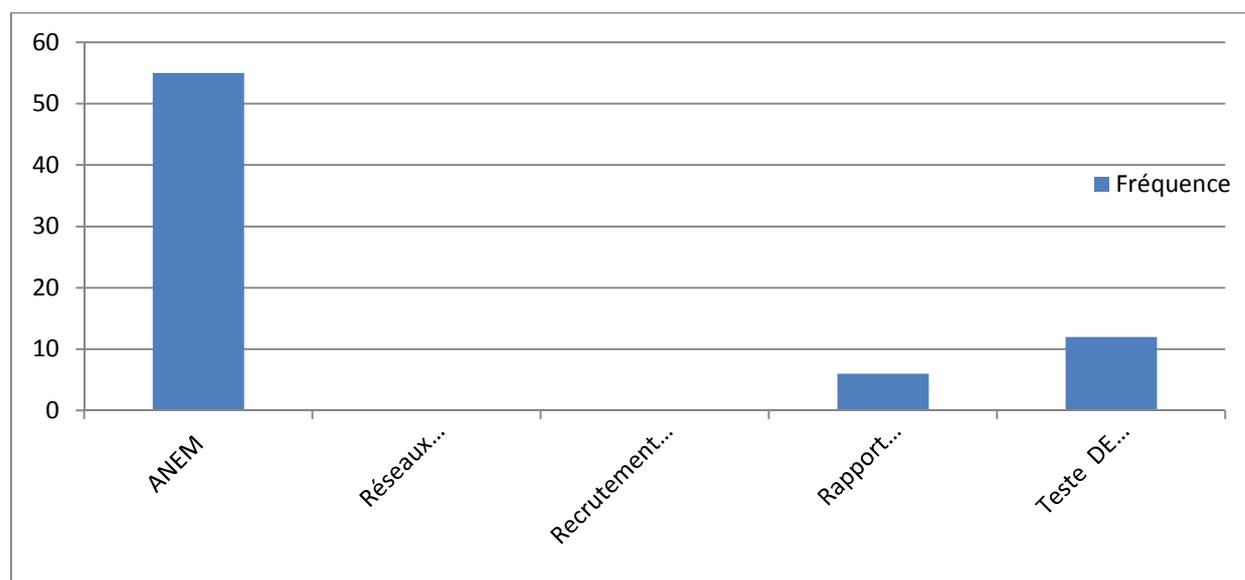
Ce tableau représente les effectifs du canal par lequel les enquêtes on été intégrés dans l'entreprise.

On remarque que la majorité des enquêtées en été insérés par l'Agence National de l'emploi (ANEM), avec un taux de 84.61% ce qui reflète l'efficacité de l'organisme dans la prise en charge des demandeurs d'emploi, ainsi qu'a l'aide proposé pour les entreprises dans le processus de recrutement. On remarque aussi que les testes sont une pratique appliquer a l'intérieur de l'entreprise avec un taux de 18.46% . Et enfin avec un taux de 9.23% les rapports confrériques peuvent s'avérer très utiles quant a l#obtention d'un poste de travail.

L'emploi reste la préoccupation de tous les étudiants avant même leur sortie du supérieur. Son acquisition constitue un moyen d'accès à une position sociale élevée, une source de reconnaissance sociale et source de revenu. Au stade individuel, le travail est un facteur de réalisation de soi, d'estime de soi et un facteur de construction d'une identité sociale et professionnelle.

La principale condition à l'accès au marché du travail reste la compétence qui englobe les connaissances théoriques et pratiques reconnues par un diplôme connu chez les recruteurs comme étant type de profil. La question d'accès au marché de l'emploi des nouveaux diplômés fait référence à la dimension politique, sociale, organisationnelle et économique. De ce fait, le processus de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur englobe l'étude de la structure de l'enseignement supérieur et de la situation économique.

Graphique N°10 : répartition des effectifs selon le canal d'insertion.



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiants.

Le graphique démontre clairement que le plus grand nombre d'enquêtés ont été insérer par l'ANEM avec une fréquence de 55, et seulement 02 personnes ont été aider par les rapports confrériques.

Ce taux très important de recruté grâce a l'ANEM est expliquer par ses charges qui sont chargée principalement de recueillir et de mettre en relation l'offre et la demande de travail. Elle a également une fonction d'étude, d'analyse et de diffusion des informations sur le marché du travail. Elle doit favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi, sur le plan national comme international, ce qui fait d'elle une véritable arme contre le chômage et le moyen le plus efficace d'intégrer la vie professionnelle.

Tableau N°13: La répartition des effectifs selon le jugement de la formation initiale par rapport au poste occupé.

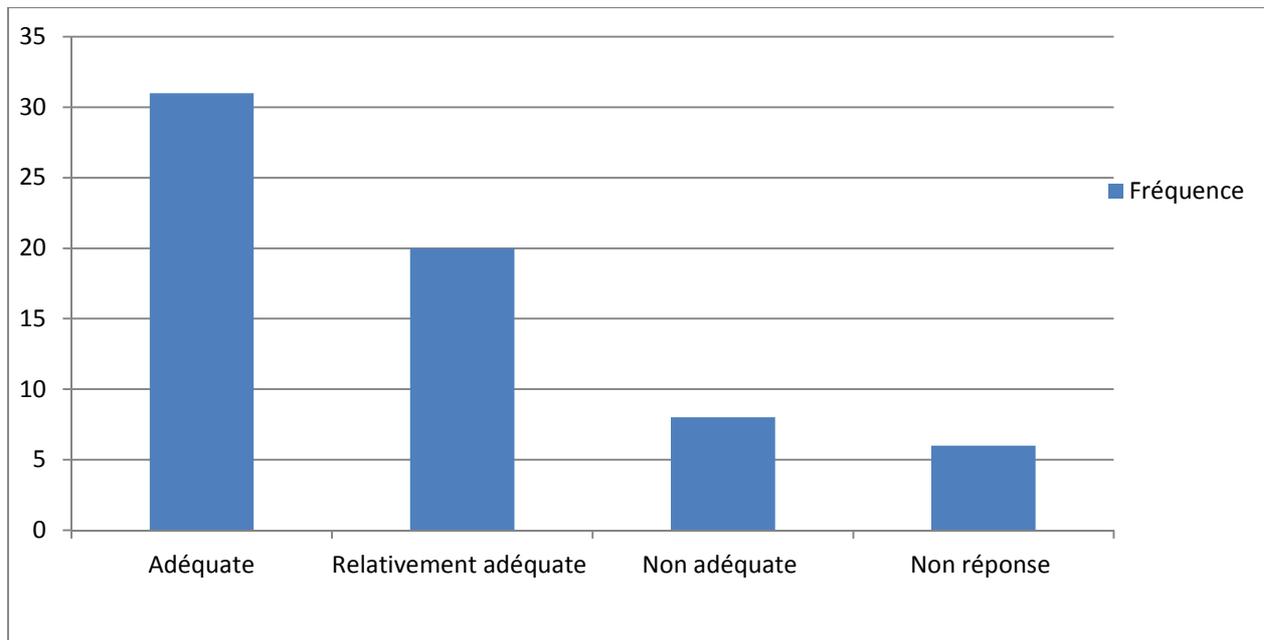
Jugement de la formation	Fréquence	Pourcentage
Adéquate	31	47.69%
Relativement adéquate	20	30.76%
Non adéquate	08	12.30%
Non réponse	06	9.23%
Total	65	100%

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiants.

Le Tableau ci-dessous est censé répartir l'échantillon d'étude selon le rapport de la formation avec leur poste de travail.

A la lecture du tableau, on remarque que la majorité des enquêtées jugent que la formation est adéquate par rapport au poste de leur travail avec un taux de 47.69 % ce qui nous montre que les exigences du poste sont comblées par des formations au titre adéquate, avec un taux de 30.76% les enquêtées nous démontre que leur formations est relativement adéquate a leur poste, tandis que 9.23 % juge que leur formation est non adéquate avec le poste occupé , ceci peut être expliquer par la difficulté que certains filières ont pour accéder au marché du travail et donc la nécessité pour certains chômeurs de se diriger vers un poste qui n'est pas adéquate avec leur formation .

Graphique N°11 : La répartition des effectifs selon le jugement de la formation initiale par rapport au poste occupé.



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Ce graphique représente le jugement des enquêtés de leurs formation par rapport au poste occuper, la plupart des enquêtés ont répondu que leurs formation été adéquate avec leurs poste avec une fréquence de 31 personnes, contrairement a 08 d'entre eux qui estiment quelle est non adéquate. Ces chiffres sont positifs, il démontre une concordance entre les études effectuées et le travail exercer.

Tableau N° 14 : La répartition des effectifs selon le jugement des connaissances acquise par rapport au poste occupé.

Jugement des connaissances acquises	Fréquence	Pourcentage
Inférieur	06	09.23 %
Moyenne	17	26.15 %
Adéquate	28	43.07 %
Supérieur	12	18.46%
Non réponses	02	03.07 %
Total	65	100 %

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Le Tableau ci-dessous est censé représenter l'échantillon d'étude selon le jugement des connaissances acquise par rapport au poste occupé.

Les connaissances acquise a travers le cursus d'étude sont déterminante dans l'exercice des fonctions d'un poste, la majorité des enquêtées juge leur formation concorde avec leur poste ayant donc répondu a 43.07 % que leur connaissance acquise sont parfaitement adéquate, suivi de 26.15 % d'entre eux qui jugent que celle-ci est moyenne, tandis que 18.46 % estiment qu'elle est nettement supérieur, contre 09.23 % qui voient leur connaissances largement inférieur a leur poste.

La formation universitaire peut être considère comme étant l'action de préparer une personne a l'exercice d'un métier c'est une manière d'entraîner une personne pour acquérir des connaissances et qui a pour objet d'insérer les jeunes dans la vie active et de construire leur identité professionnelle et sociale.

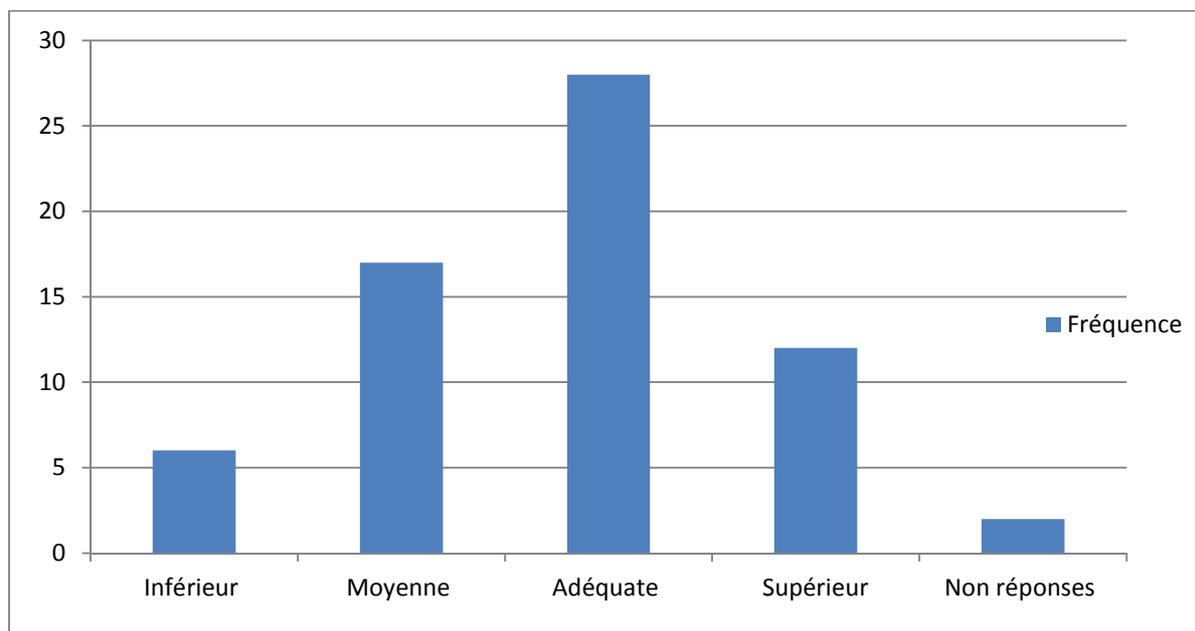
La réalisation de cette objectifs ne supprimera pas les différences entre les individus en terme de niveaux d'instruction, pas plus que leur différence quant au avantages qui en découle, elle ne suffira pas pour que tous aient l'accès a un poste adéquate et conforme a leur formation et

lui permettant d'exploiter pleinement leur potentiel. L'adéquation entre la formation reçue et l'emploi visée n'est en effet, pas l'objectif premier d'un jeune détenteur d'un diplôme qui cherche plutôt un « Bon emploi ». L'impatience à décrocher un emploi stable peut conduire un diplômé à saisir la première opportunité.

Notant aussi que l'adéquation formation-emploi n'est pas non plus toujours le principale critères des recrutements des entreprises, elle peuvent avoir un intérêt à trouver les compétences dont elle ont besoin chez des individus ne les ayant pas acquise par leur formation, ce qui leur permet de réduire leur cout salariale.

Ce qui explique les différentes situations des salariées face à leur poste du travail dans le sens ou certains applique pleinement leurs connaissances dans leur taches de travail, d'autres peinent à remplir leur fonction tandis que d'autres non pas l'occasion de faire valoir leur compétences dans l'exercice de leur travail.

Graphique° 12 : La répartition des effectifs selon le jugement des connaissances acquise par rapport au poste occupé.



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

On remarque sur le graphique que la majorité des enquêtés avec 28 personnes sur 65, et seulement 06 personnes estiment qu'elle est nettement inférieure. Aujourd'hui, les qualifications changent au rythme du marché du travail, ce qui amène à la difficulté de posséder un bagage théorique et une spécialisation poussés, mais aussi faire preuve d'une

grande polyvalence, d'une grande adaptabilité et capacité à acquérir de nouvelles qualifications.

Tableau N° 15 : La répartition des effectifs selon les qualifications ou/et formations requises pour occuper le poste

Les qualifications ou/et les formations requises	Fréquence	Pourcentage
Informatique et logiciel	03	4.61%
Electromécanique	15	23.07%
Maitrise en Comptabilité	07	10.76%
Droit juridique	09	13.84%
Formation interne spécialisé	20	30.76%
Gestion	6	9.23%
Ressources humains	05	7.69%
Total	65	100 %

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

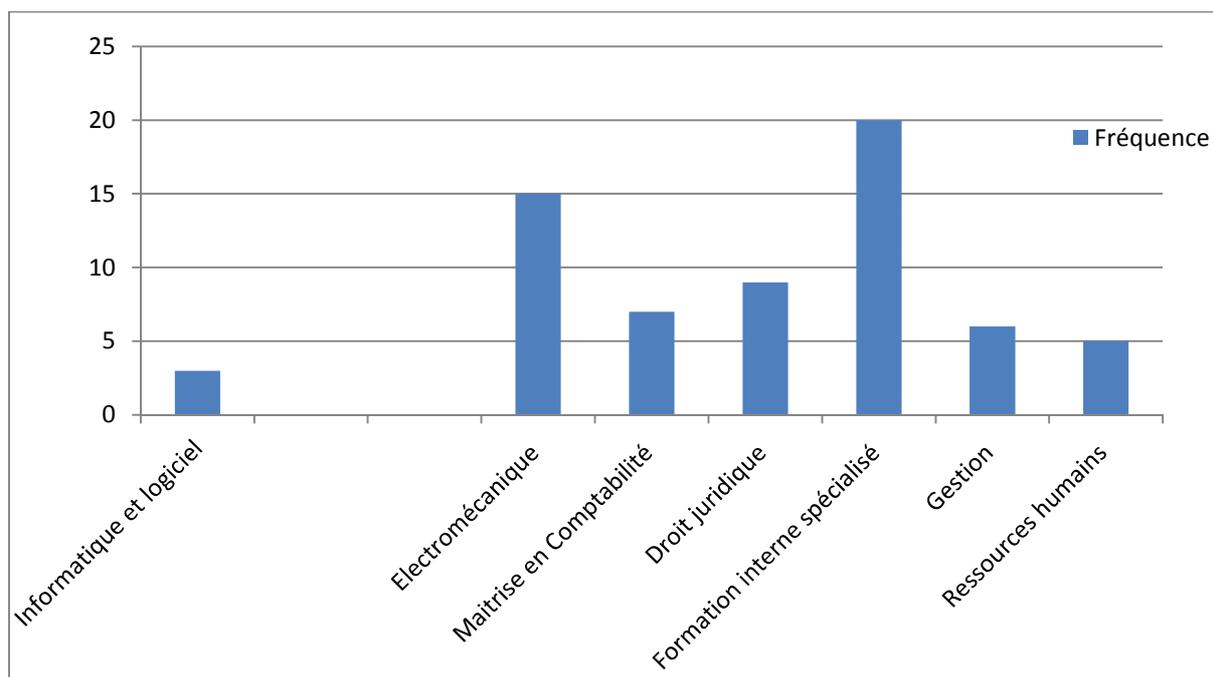
Ce tableau ci-dessous est la représentation d'une question ouverte portant sur les qualifications ou/et formations requises pour occuper le poste, les réponses obtenus sont des modalités retrouver dans les réponses des enquêtées. Les réponses qu'on a regrouper sont respectivement celle-ci :

Les formations internes spécialisés sont en tête de liste avec 30.76 % ce qui reflète le besoins des salariées d'une formation pratique en plus de leurs diplômes, en effet les diplômés universitaires, spécialement ceux délivrer par le nouveau régime LMD sont réputer pour être

d'avantage académique que professionnels ce qui explique le besoin des salariés d'une formation pratique afin de mieux maîtriser leurs tâches. suivis de 23.07% en Electromécanique, de 13.84% en Droit juridique, 10.76% maîtrise en Comptabilité, 9.23% en Gestion, 7.69% en Ressources humaines et enfin un taux de 4.61 en Informatique et logiciels.

L'affrontement du marché de l'emploi constitue une démarche très complexe pour les nouveaux diplômés de l'université. L'augmentation des effectifs de ces derniers, la non maîtrise du monde du travail suite à l'absence des liens directs entre l'université et le marché du travail, l'inadéquation entre le système éducatif et productifs ainsi que le manque d'informations sur les opportunités qu'offre les organismes employeurs, poussent parfois les nouveaux diplômés à occuper un poste qui requiert d'autres qualifications que celles suivies durant leurs études, d'où certains ont répondu à cette question avec une spécialité qui n'est pas la leurs.

Graphique N° 13 : La répartition des effectifs selon les qualifications ou/et formations requises pour occuper le poste.



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Selon le graphique 20 enquêtés estiment avoir besoin d'une formation spécialisée, et seulement 03 pensent que l'informatique est la formation requise pour leur postes.

Dans chaque formation, des outils et techniques sont explorés par les participants pour permettre d'appliquer concrètement de nouvelles façons de faire dès le retour dans leur entreprise.

Le besoin de formation ressentis dans les résultats peut être le résultat d'un écart entre les compétences actuelles des employés et celles qui sont requises pour réaliser une tâche ou atteindre un résultat souhaité.

Troisième chapitre : Expérience et Savoir-faire.**3 Les caractéristiques Expérience et Savoir-faire:****Tableau N°16:** La répartition des effectifs selon la signification du savoir-faire.

Signification du savoir-faire	Fréquence	Pourcentage
Capacité reconnu dans un domaine	14	21.53%
Un ensemble d'aptitudes	19	29.23%
Connaissances des moyens qui permettent l'accomplissement d'une tâche	24	36.92%
Compétences acquise par l'ancienneté	25	38.46%
Habilité manuel ou intellectuel acquise par l'expérience	41	63.07%
Non réponses	04	6.15%
Total	65*	100%

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

*L'addition des fréquences est supérieur au nombre totale de notre échantillon de recherche, car cette question est a choix multiples, et donc de ce fait les enquêtés ont parfois rependus a plusieurs propositions en même temps. Dans cette question, il y a 5 possibilités de réponses et donc 325 combinaisons peuvent être possibles, en plus de la possibilité de répondre dans la case 'autre' qui est resté vierge sur tous les questionnaires

Ce tableau présent les réponses a la question posé afin de connaitre la définition que porte les enquêtés au savoir-faire :

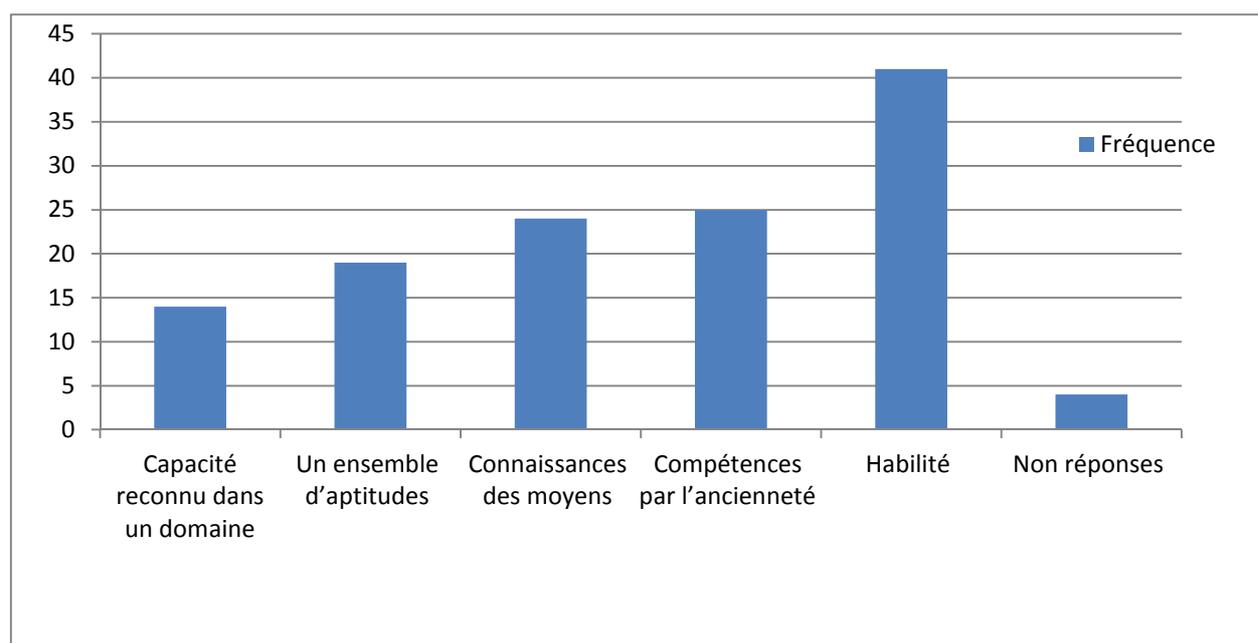
Selon notre échantillon d'enquête, le savoir faire signifie a 63.07% aux habilités manuels ou intellectuelle acquise par l'expérience, puis en deuxième temps elle est relié aux a l'ensemble des compétences qui peuvent être acquise par l'expérience avec un taux représentatif de 38.46%, suivie de 36.92% qui estiment que le savoir faire est significatif des connaissances des

moyens qui permettent l'accomplissement d'une tâche, ensuite vient le taux de 29.23% qui estiment que le savoir faire est synonyme d'un certain ensemble d'aptitudes, et enfin vient la capacité reconnu dans un domaine qui est représenté à 21.53% de l'ensemble de notre échantillon.

Le savoir constitue un des aspects primordiaux du capital immatériel pour l'entreprise. Lorsque le savoir, qui peut se résumer dans certains cas à un savoir purement livresque, s'enrichit de la pratique, lorsqu'il s'inscrit dans le temps, il se charge d'expérience et se traduit alors par l'apparition du savoir faire, qui lui est générateur de profit.

Ceci est le cas des jeunes demandeurs d'emploi, une fois les études finies, un savoir en poche, il leur est difficilement de transformer ce savoir en savoir faire, mais celle-ci reste une source de pouvoir et d'enrichissement pour celui qui le détient, elle ne sera pas d'ordre pratique mais cela pourra aussi le répercuter sur ces actions et donc améliorer son savoir-faire et lui apportera des avantages.

Graphique N°14 : La répartition des effectifs selon la signification du savoir-faire.



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

D'après ce graphique et selon les réponses des enquêtés, 41 sur 65 considèrent que le savoir-faire signifie un ensemble d'habiletés intellectuels et manuels acquise par l'expérience, en effet, le savoir-faire est subjectif, il s'accroît avec la pratique c'est-à-dire avec l'expérience acquise au cours de la vie professionnelle et sociale.

14 enquêtés relient le savoir-faire à la capacité reconnue dans un domaine.

Tableau N°17: La répartition des effectifs selon la question : l'expérience leur a-t-elle permis de développer leur savoir faire.

Modalité	Fréquence	Pourcentage
Oui	65	100%
Non	00	00%
Total	65	100%

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Les chiffres nous démontre que la a totalité des enquêtées sont unanime quant dans leur réponses ; ils considèrent que l'expérience développe le savoir-faire a une fréquence de 65 donc 100 % des enquêtées.

La notion de savoir-faire se situe entre la connaissance et l'action. Son évolution n'est pas censé porter sur la personne elle-même mais sur la capacité de celle-ci a utiliser ses connaissances dans la situation de travail donnée, appliquer l'expertise pratique acquise grâce a l'étude, la formation et l'expérience.

En effet le savoir-faire est le fruit des expériences personnelles et professionnelles ; collectifs ou individuels cela signifie que l'expérience est l'une des parties nécessaire de toute instruction, il ne suffit pas de savoir théoriquement mais il s'agit de savoir appliquer cette théorie.

Graphique N°15 : La répartition des effectifs selon la question : l'expérience leur a-t-elle permis de développer leur savoir faire.



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

La totalité des enquêtés ont répondu oui à la question car dans le cadre d'un parcours professionnel ; l'expérience naît de la confrontation entre des savoirs et des réalités. Elle se construit par accumulation mais également par actualisation et renouvellement.

Tableau N°18: La répartition des effectifs selon leur vision du savoir-faire

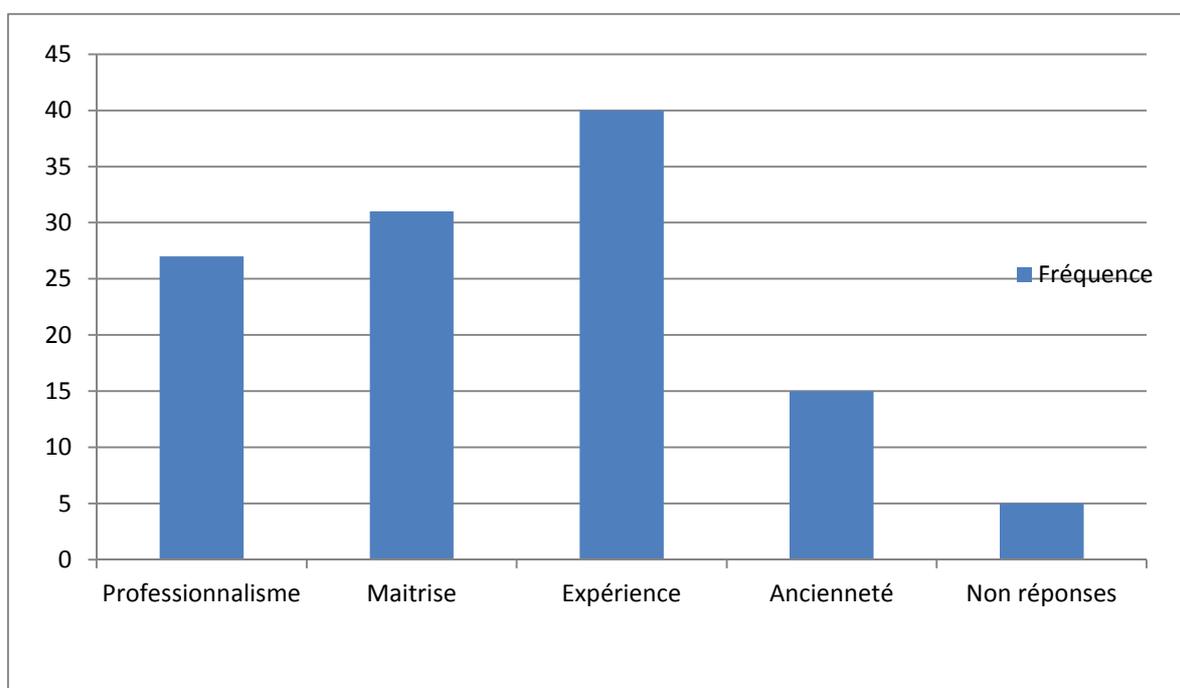
Modalité	Fréquence	Pourcentage
Professionalisme	27	41.53%
Maitrise	33	50.76%
Expérience	43	66.15%
Ancienneté	15	23.07%
Total	65*	100%

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

*L'addition des fréquences est supérieur au nombre totale de notre échantillon de recherche, car cette question est à choix multiples, et donc de ce fait les enquêtés ont parfois répondu à plusieurs propositions en même temps. Dans cette question, il y a 4 possibilités de réponses et donc 260 combinaisons peuvent être possibles, en plus de la possibilité de répondre dans la case 'autre' qui est resté vierge sur tout les questionnaires.

Sur cette question l'expérience est largement dominante avec un taux de 66.15% ce qui reflète l'importance que donne les employés ainsi que les entreprises à l'expérience professionnelle, ensuite vient en deuxième avec un taux de 50.76% ,la maîtrise du métier qui est essentiel dans la pratique d'une tâche, car un employé qui maîtrise son travail est un employé professionnalisé, suivie du professionnalisme qui est une qualité essentiel d'un salarié représenter avec un taux de 41.53%, et enfin l'ancienneté a 23.07%, en effet un ancien employé n'est pas certainement dotée d'un savoir faire.

Graphique N°16 : La répartition des effectifs selon leur vision du savoir-faire.



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Selon le graphique, on constate que 43 enquêtés ont répondu que l'expérience est selon eux assimilée au savoir-faire, en effet allier les savoirs et l'expérience ainsi que la connaissance théorique forment des professionnels. 15 enquêtés ont répondu que le savoir-faire est perçue par l'ancienneté, on peut dire qu'une personne peut avoir des compétences techniques et travailler sur la même machine depuis plusieurs années et c'est ce qu'on peut appeler le savoir-faire.

Tableau N°19: La répartition des effectifs selon les pratiques de transmission du savoir-faire proposé par l'entreprise.

Modalité	Fréquence	Pourcentage
Recyclage	00	00%
Formation	60	92.30%
Séminaire	29	44.61
Salon de communication	00	00%
Atelier et colloque	00	00%
Total	65*	100%

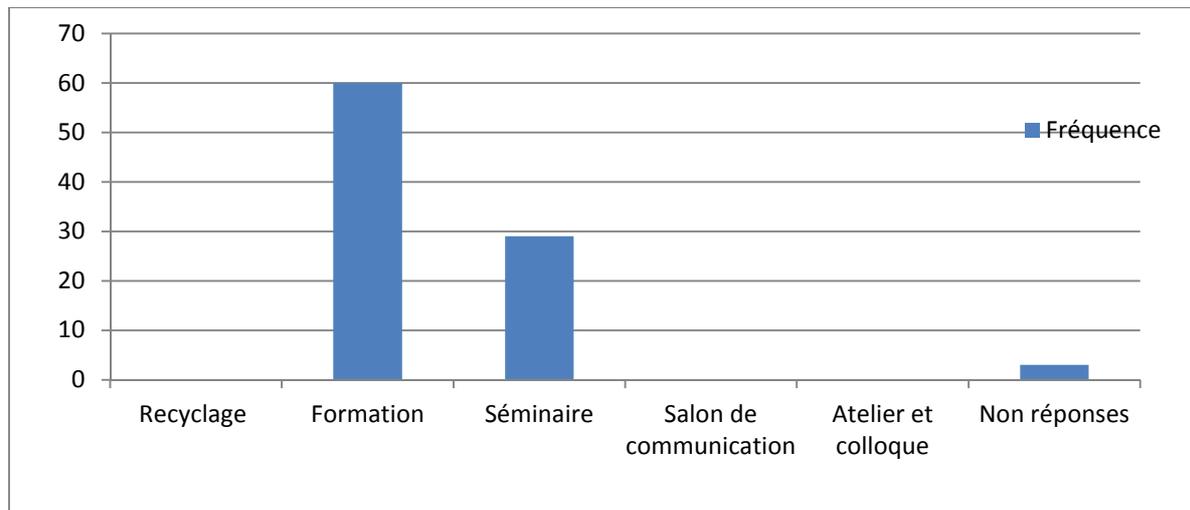
Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

*L'addition des fréquences est supérieur au nombre totale de notre échantillon de recherche, car cette question est a choix multiples, et donc de ce fait les enquêtés ont parfois rependus a plusieurs propositions en même temps. Dans cette questions, il y a 5 possibilités de réponses et donc 325 combinaisons peuvent être possibles, en plus de la possibilité de répondre dans la case 'autre' qui est resté vierge sur tout les questionnaires.

Les réponses a cette question sont clairement positionner vers la formation avec un taux de 92.30% des réponses , suivie de 44.61% pour les séminaires. Ce qui montre que l'entreprise BMT accorde beaucoup d'importance aux formations afin de garantir un développement imminent des compétences et du savoir de ses employés.

L'entreprise, de par sa nature, crée des postes de travail, des emplois. Mais elle ne peut les conserver que si elle assure sa survie en satisfaisant toujours ses clients actuels et potentiels. C'est un combat quotidien. Afin d'assurer cette survie, et au-delà son développement, l'entreprise met a dispositions des pratiques de transmission de savoir- faire et faire accroître les compétences de son personnel.

Graphique N°17: La répartition des effectifs selon les pratiques de transmission du savoir-faire proposé par l'entreprise.



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

On constate selon le graphique que l'entreprise BMT favorise les formations afin de garantir un savoir-faire parmi ses employés avec 60 réponses des enquêtés, on remarque aussi que les séminaires sont présent avec 29 sur 65 des enquêtés.

Les entreprises sont confrontées à la gestion des âges, plus particulièrement à la question de la gestion des compétences et notamment à la transmission des savoirs et des savoir-faire. Dans le même temps, les évolutions démographiques et les départs massifs à la retraite renouvellent les enjeux de cette transmission au sein de chaque entreprise et les situent dans une logique de sauvegarde des savoir-faire.

Tableau N° 20 : La répartition des effectifs selon leur jugement des savoirs acquis à travers leurs formations, pour avoir un meilleur rendement possible de leur part.

Modalité	Fréquence	Pourcentage
Insuffisant	10	15.38%
Suffisant	33	50.76%
Très suffisant	8	12.30%
Non réponses	04	06.15%
Total	65	100%

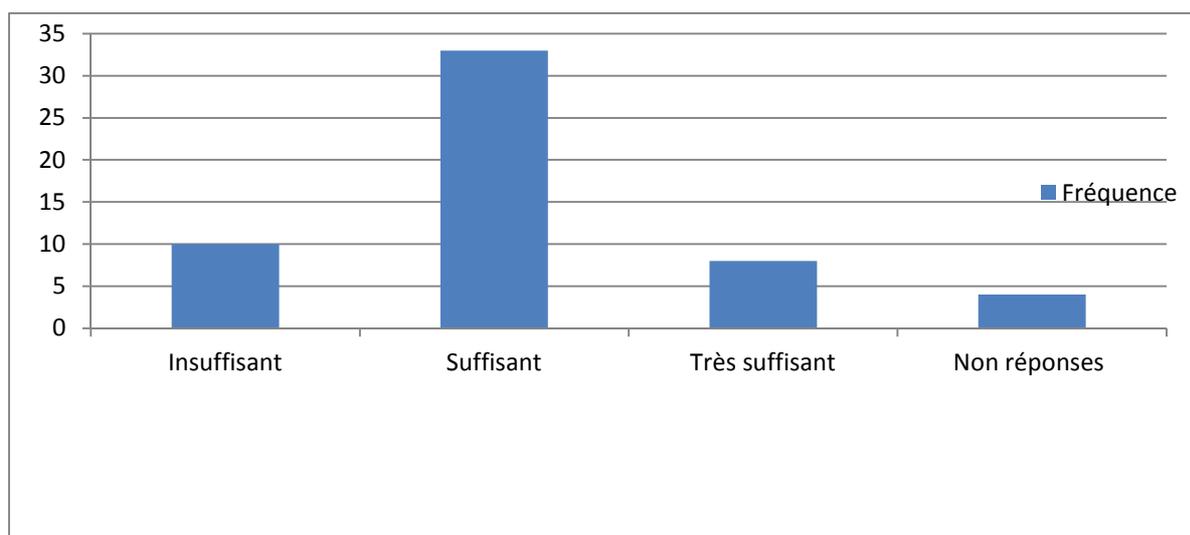
Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Notre question est portée sur la vision des enquêtés sur leurs rendement personnel par rapport à leurs formation, les réponses sont les suivantes :

La majorité ont juger leurs rendement suffisant avec 50.76% des réponses, 15.38% d'entre eux trouvent leurs rendement insuffisant, Enfin 12.30% trouvent leurs rendement nettement suffisant quant à leurs formation initial.

L'évaluation du rendement au travail est acte qui consiste à porter un jugement sur la valeur de la contribution particulière d'un individu à l'organisation qui l'emploie. Le besoin de mesurer son rendement se présente lorsqu'il y a amélioration ou détérioration possible, ce qui est le cas lorsqu'on parle du rendement d'un employé. Les savoir acquis à travers les formations sont juger suffisant en terme de rendement par les employer, en effet la formation initial sert de base pour tout autre apprentissage à l'intérieur de l'entreprise.

Graphique N° 18 : La répartition des effectifs selon leur jugement des savoirs acquis à travers leurs formations, pour avoir un meilleur rendement possible de leur part.



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiants.

Dans ce graphique on constate que la majorité des enquêtés a savoir 33 sur 65 enquêtés estiment que leurs savoir-faire est suffisant, et 08 enquêtés trouvent le leurs très suffisant.

Tableau N°21 : La répartition des effectifs selon la manière dont les connaissances acquise par la formation ont influencé leurs compétences.

Modalité	Fréquence	Pourcentage
Sert de point de départ	20	30.76%
Permet la maîtrise du métier	09	13.84%
Faciliter l'insertion dans la vie professionnelle	18	27.69%
Sentiment de manque de pratique	10	15.38%
Non réponse	08	12.30%
Total	65	100%

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Les modalités de réponses sont recueillis lors du dépouillage des réponses aux questionnaires, cette question état une question ouverte, les modalités sont celles que les enquêtés ont citer.

Dans cette question, les enquêtes ont juger que la formation sert de point de départ avec un taux de 30.79%, en effet elle est considérer comme une base pour l'entrée a la vie active Les programmes pédagogiques forment l'étudiant pour que a la fin de ses études puisse jouer un rôle actif et satisfaisant dans le monde du travail. Il s'agit d'accentuer l'importance relative de son rôle social de producteur. Cet apprentissage réfère à un ensemble de savoirs essentiels relatifs à la vie professionnelle.

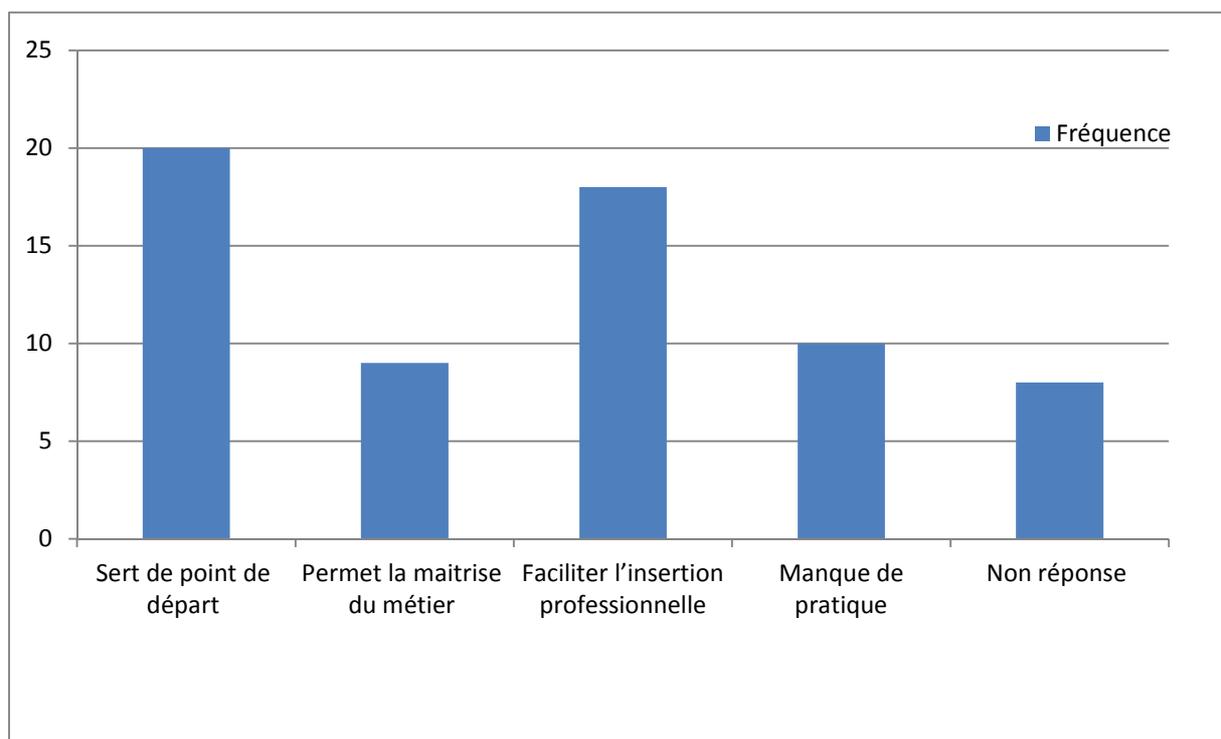
27.69% des enquêtés s'avèrent trouver dans leurs formation un billet qui facilite leurs insertion dans le monde professionnel, en effet les connaissances acquises par les étudiants au cours de leur parcours universitaire, ne s'intéressent plus uniquement aux savoirs ou savoir-faire développés, mais c'est aussi à ce qu'ils vont pouvoir en faire plus tard, une fois leurs

études terminées, dans des situations professionnelles complexes et variées. Le poids de la formation joue dans les démarches de leur insertion professionnelle.

En revanche, 15.38% des réponses recueillis affirment que leurs formation leurs a procurer un sentiment de manque de pratique une fois face au travail, et a donc réduit leurs compétences a des compétences livresques et sans maitrise de la pratique. Même si les diplômés réussissent plus facilement à décrocher leur premier job que les jeunes sans qualification, mais même pour eux, certaines difficultés comme le manque de pratique, la formation souvent est basé sur la théorie , les exigences des entreprises en matière d'expérience. En effet, la qualification exigée pour être embauché dépend d'un éventuel effet d'abondance ou d'insuffisance de qualifications. Elle voit souvent l'embauche d'un jeune comme un frein au bon fonctionnement d'une équipe. Le former coûte cher et atteint la rentabilité de l'entreprise à court terme.

Enfin, la formation permet la maitrise du métier selon les enquêtés avec des réponses estimés a 13.84%, en effet les compétences acquises durant le cursus universitaire, permettent une fois face au travail, au diplômé de maitriser sa tache et d'être apte a remplir les exigences du poste.

Graphique N°19 : La répartition des effectifs selon la manière dont les connaissances acquise par la formation ont influencé leurs compétences



Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

Les réponses obtenues sont celles recueillies par rapport à l'ensemble des réponses sur la question ouverte. 20 enquêtés ont répondu que leur formation initiale leur servait de point de départ dans leur parcours professionnel. 10, en revanche, affirment que leur formation universitaire leur a procuré un sentiment de manque de pratique.

L'obtention d'un diplôme est un point de départ pour décrocher un emploi ou amorcer une carrière. En fait, les études supérieures sont une exigence de base à de nombreuses carrières ou professions. Mais ce diplôme peut être un handicap si il n'est pas accompagné d'une pratique, car une fois que les étudiants chercheront un premier travail cela peut freiner leur insertion.

Tableau croisé N°22 : La corrélation entre le diplôme obtenue et les connaissances acquises par rapport au poste occupée.

Diplôme obtenu / Poste occupé	Licence		Master		Doctorat		Ingéniorat		DEUA		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Inférieur	01	16.66	02	33.33	00	00	02	33.33	01	66.66	06	9.23
Moyenne	03	17.64	07	41.17	00	00	04	23.52	03	17.64	17	26.15
Adéquate	15	53.57	03	10.71	00	00	07	25	05	17.85	28	43.07
Supérieur	06	50	06	50	00	00	00	00	00	00	12	18.46
Non réponse	00	00	00	00	00	00	01	50	01	50	02	3.07
Total	25	100	18	100	00	00	13	100	09	100	65	100

Source : résultats d'enquête établie par les étudiantes

Dans le tableau ci-dessus, nous avons essayé de démontré la relation entre le niveau de la formation et qualifications universitaire jugée par les enquêtés et les connaissances acquises par rapport au poste occupé.

A travers la lecture du tableau, 25 des enquêtés sont diplômés en Licence (système Classique), 15 d'entre eux déclarent qu'il existe une adéquation entre le diplôme obtenue et les connaissances acquises pour l'attribution des postes de travail qu'ils occupent, cette adéquation est du à la pertinence des modules ainsi qu'aux riches informations qu'ils reçoivent, la formation universitaire devient ainsi comme une source initiale à l'adaptation au monde du travail. 06 d'entre eux estiment que leurs formation est supérieur au taches et fonctions demander par le poste, 03 en revanche ont rependus qu'elle été moyenne, et seulement 01 personne estime que sa formation est inférieur.

Les diplômés en Master sont en nombre de 18, et 07 d'entre eux trouvent que les tâches qui leur sont affectées sont moyennement adaptés à leurs diplômes, 06 d'entre eux affirment que leur formation est supérieure aux tâches qui leur sont affectées, 03 autres en revanche ont répondu que leur poste est adéquat à leur formation, mais 02 enquêtés semblent trouver leur formation inférieure à leur poste de travail. Ce taux est expliqué par la situation de déclassement que rencontrent les diplômés lors de la recherche d'un premier emploi.

Parmi les 16 enquêtés en Ingénierie, 07 estiment que leur poste est adéquat à leurs connaissances, et 04 estiment que leurs connaissances sont moyennes à leur poste, et seulement 02 trouvent qu'elles sont inférieures.

Les diplômés en DEUA sont en nombre de 11, pour 05 d'entre eux, leurs connaissances sont adéquates avec leur poste de travail, 03 autres considèrent qu'elle est moyenne quant au poste occupé, et seulement 01 personne trouve celle-ci inférieure au poste occupé.

Différentes raisons peuvent être évoquées pour expliquer le décalage qu'il peut exister entre une formation, diplôme ou qualification ainsi que le poste de travail occupé. Il peut, tout d'abord, être dû à un décalage géographique entre le lieu où s'ouvrent les postes et les lieux d'habitation de la main-d'œuvre disponible, il peut aussi provenir d'une différence entre le niveau de qualification des demandeurs d'emplois et celui des postes offerts sur le marché du travail, ou encore le manque d'expérience professionnelle. Même si les diplômés réussissent plus facilement à décrocher leur premier job que les jeunes sans qualification, intégrer la vie professionnelle reste souvent un véritable parcours du combattant. Le manque d'expérience des jeunes diplômés semble être le reproche le plus répandu. L'entreprise voit souvent l'embauche d'un jeune comme un frein au bon fonctionnement d'une équipe. Le former coûte cher et atteint la rentabilité de l'entreprise à court terme.

L'adéquation formation-emploi n'est pas non plus toujours le principal critère de recrutement des entreprises : l'influence des réseaux familiaux dans l'obtention du premier emploi n'a pas diminué pour les salariés les moins qualifiés.

La relation formation-emploi est également introuvable en raison d'une évolution de la structure des offres d'emploi faites aux jeunes, plus rapide que celles de la structure des sorties par niveau et spécialité de formation. Les besoins de compétences futurs n'étant pas tous identifiés, ni qualitativement ni quantitativement, l'objectif est aussi de mettre à profit cette période de moindre activité pour développer les compétences de base des demandeurs

d'emploi et les compétences transverses mobilisables dans des situations professionnelles variées. N'oublions pas enfin que le jeune diplômé peut avoir choisi par défaut sa filière de formation. Aussi cela peut être le résultat des exigences du marché d'emploi en matière d'expérience, car une fois le diplôme en poche, il faudra acquérir une expérience professionnelle afin de décrocher un emploi qui concorde avec la formation, chose qu'un nouveau diplômé fraîchement sortie de l'université n'a pas, ce qui lui fait la conviction a d'autres postes non adéquate ou bien inférieur a leurs connaissances mais qu'ils peuvent maîtriser.

N'oublions pas non plus de citer l'augmentation du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur, qui a été plus fort que le nombre d'emplois réclamant de hautes qualifications. Ce déséquilibre relatif conduit une partie des jeunes diplômés à accepter des emplois inférieurs à leur qualification et moins valorisés que ceux que leur diplôme pouvait leur laisser espérer.

D'autre part, ce décalage conduit les générations actuelles, pourtant plus diplômées que les précédentes, à s'insérer dans le monde du travail à des postes moins qualifiés (à diplômes identiques ou supérieurs) que ceux des générations précédentes.

Tableau croisé N° 23 : La corrélation entre l'acquisition du savoir-faire et les pratiques de transmission du savoir-faire

Acquisition Pratique de transmission	Professionnalisme		La Maitrise		L'Expérience		L'Ancienneté		Totale	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Recyclage	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Formation	06	10	18	30	26	43.33	10	16.66	60	100
Séminaire	06	20,68	08	27.58	13	44.82	02	6.86	29	100
Salon de communication	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Atelier et colloque	00	00%	00	00	00	00	00	00	00	00
Total	27	41.53	33	50.76	43	66.15	13	23.07	65	100

Source : Résultats d'enquête établie par les étudiantes.

*le nombre de réponse dépasse 65 car la question est à choix multiple et donc y a eu plusieurs possibilités de réponses.

Conformément au tableau ci-dessous nous avons essayé de démontrer la corrélation entre l'acquisition du savoir-faire et les pratiques de transmissions du savoir-faire.

A travers la lecture du tableau, nous remarquons que 43 des enquêtes déclarent que l'acquisition du savoir-faire est à partir de l'expérience, et parmi l'ensemble des interrogées qui ont acquiescent le savoir-faire par l'expérience, 26 on bénéficie des formations dans le but de transmettre le savoir-faire par l'entreprise. 13 d'entre eux on bénéficie des séminaires dans le but de transmettre le savoir-faire.

En deuxième lieu, parmi 33 qui déclare que acquisition du savoir-faire est à partir de la maîtrise, 18 estiment que la transmission du savoir-faire est à partir de la formation, et 09 trouvent que le savoir-faire est transmis est a partir des séminaires.

En troisième lieu, les enquêtées qui déclarent que l'acquisition du savoir-faire est a partir de l'ancienneté en a nombre de 13, et parmi l'ensemble des interrogées qui ont acquirent le savoir faire d'après l'ancienneté, 10 on bénéficier des formations dans le but de transmettre le savoir-faire via l'entreprise.

A partir de ces résultats, en constat que la majorité déclare que l'expérience est une notion importante afin d'acquérir le savoir-faire cela est liée aux séminaires proposé par l'entreprise, et du moins par les formations, ce qui est le contraire avec le faible pourcentage qui déclarent que l'ancienneté permis d'acquérir le savoir-faire en liaisons avec les formations propose par l'entreprise.

En pourrait ajouter a cela que l'expérience n'est pas acquise spontanément et toute situation vécue ne fait pas spontanément expérience.

Et que la recherche d'une adéquation fine et individuelle entre formation acquise et emploi occupé est une illusion, dans une vision extensive de l'expérience, on peut se demander si l'expérience n'est pas justement une capacité d'adaptation aux situations variées, donc éminemment transférable.

En effet, en peut dire que l'expérience, loin d'être une véritable connaissance, n'est en fait qu'une habitude : elle ne nous apprend qu'à reproduire machinalement ce que nous avons déjà fait plusieurs fois.

Donc, bien que difficile a quantifier, cette masse de connaissances et d'expériences internes représente une composante essentielle du potentiel d'une entreprise. En effet, ce sont ces connaissances qui vont générer les compétences de demain. Des lors, on comprend l'intérêt de sauvegarder ce capital et de chercher à l'exploiter au mieux

2. Discussion des résultats :

Après l'analyse et l'interprétation des données de nos tableaux obtenus à l'aide d'un questionnaire distribué aux salariés de l'entreprise BMT et à l'aide des différentes techniques utilisées pendant la période de notre stage, nous confirmons et/ou nous infirmons nos hypothèses proposées, puis nous expliquant la réponse de chaque hypothèse secondaire commune conclusion partielle de chaque hypothèse.

2-1 Discussion et confirmation de la première hypothèse :

L'étude de l'insertion professionnelle et le rapport qualification et poste mené auprès de BMT (Bejaia Mediterranean Terminal) auprès d'un échantillon représentatif de (59.09) de la population totale concerner par le diplôme universitaire.

Notre échantillon d'étude est en majorité masculine avec un taux de 72.30 % et qui s'explique par le caractère de l'entreprise en matière de main d'œuvre et de force.

La population étudiée est âgé de 33 à 37 ans, avec un taux représentatif de 36.92% ce qui correspond a des diplômés qui ont déjà toucher a la vie active.

La population la plus rependues est celle qui a reçu un diplôme de Licence (ancien régime Classique) avec un pourcentage de 38.46% du totale des enquêtés.

La présente étude fondée sur l'hypothèses selon laquelle la formation universitaire suivie et le degré du diplôme obtenu sont des facteurs primordiaux contribuant à l'insertion tant professionnelle et sociale des diplômés au sein de l'entreprise et leurs permet l'attribution d'un poste en accord avec leur études , a livrer les conclusions suivantes :

Dans la majorité des réponses , les enquêtés déclarent que leurs qualification est en accord avec leurs travail. 43.07 % des enquêtés déclarent que leurs connaissances sont adéquate avec leurs poste occuper, aussi ils affirment a 47.69% que leurs formation initiale est adéquate avec leur poste de travail.

En effet, dés sa sortie de l'université le diplômé est considéré comme étant un primo demandeur d'emploi cherchant à acquérir ce dernier en adoptant divers stratégies. Cette phase

transitoire vers le monde du travail constitue une étape très importante du processus de socialisation professionnelle qui détermine la trajectoire et l'avenir du diplômé. C'est ici que l'état intervient pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs. Encourager toute forme d'actions et de mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes, ainsi que les programmes de formation-emploi et recrutement à travers les diapositifs et décrets. Dans la réalité, d'autres critères interviennent dans le rapport avec le poste de travail comme la personnalité de l'individu, son environnement social au travail. Ces éléments sont intégrés dans la notion de compétence. On distingue le travail prescrit (basé sur la qualification) du travail réel (qui joint les compétences à la qualification).

Ainsi les résultats de notre enquête nous affirment qu'il ya bien un rôle pour la qualification dans l'attribution d'un poste de travail au sein de l'entreprise BMT. Et que la formation et diplôme universitaire contribuent à l'insertion professionnelle des diplômés dans la vie active.

Mais on doit dire que. La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés reste un débat ouvert, qui demande l'implication et l'intérêt de toutes les parties prenantes, étudiants, système éducatif, entreprises et administrations, afin de proposer des alternatives pratiques facilement applicables pour faciliter l'intégration des nouveaux diplômés dans le marché du travail. De ce fait, l'employabilité des jeunes constitue une préoccupation majeure dans notre pays, mais le problème réside dans l'inadéquation de l'offre et la demande ou manque d'expérience et de compétences professionnelles des nouveaux diplômés. Les connaissances acquises par les étudiants au cours de leur parcours de formation universitaire, ne s'intéressent plus uniquement aux savoirs ou savoir-faire développés, mais c'est aussi s'intéresser à ce qu'ils vont pouvoir en faire plus tard, une fois leurs études terminées, dans des situations professionnelles complexes et variées. De ce fait, à ce niveau apparaît le lien direct entre connaissances et compétences, c'est grâce entre autres à des connaissances auxquelles on peut recourir, que l'on peut développer des compétences complexes comme la collaboration ou la créativité. Quand on parle de compétence, on parle donc, évidemment, de mise en œuvre de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être dans des situations réelles complexes

Nous remarquerons que dans les résultats de notre enquête ainsi que dans les chiffres du tableau n°20, les diplômés en Licence classique de l'ancien régime sont nettement plus présents dans l'entreprise, et occupent des postes adéquats à leur formation initiale, tandis que

06 enquêtés diplômés en Master de la nouvelle réforme LMD occupent des postes inférieurs à leurs compétences, ceci revient à engager un effet de déqualification, un **déclassement** des compétences sur le marché de l'emploi.

La **déqualification professionnelle** se définit par le fait d'occuper un emploi qui requiert un niveau de **scolarité inférieur** à celui que possède l'individu. En fait, un individu **trop qualifié** pour son poste n'utilise pas pleinement son capital intellectuel, ce qui constitue une perte autant pour l'individu que pour la société. Le système éducatif a le rôle de tenir au courant l'évolution actuelle et fournir du travail et des étudiants ayant l'efficacité, les qualifications qui sont en rapport avec ce qui est dans les exigences de marché de travail.

Ainsi les réformes menées par l'état Algérien dans le domaine de **l'éducation et de l'emploi** nécessitent le processus de coordination entre le système universitaire, le secteur public et les organisations du secteur privé. Mais la réalité montre que le processus de liaison et la coordination entre la formation universitaire, la demande du marché de travail et l'absence ou de la faiblesse de cette opération ; est l'un des principaux problèmes de l'économie nationale.

2-2 Discussion et confirmation de la deuxième hypothèse :

D'après les résultats obtenus, et selon notre étude de terrain menée au sein de l'entreprise BMT, il s'avère que la deuxième hypothèse voir « **L'expérience acquise dans les établissements professionnels contribue à l'acquisition d'un savoir-faire** » ; a livré les conclusions suivantes :

Dans la majorité des réponses, les enquêtés déclarent que l'acquisition du savoir-faire est à partir de l'expérience soit 66.15%. En contrepartie de 23.07% des enquêtés qui déclarent que c'est à partir de l'ancienneté. BMT afin de vérifier l'existence de compétences liées à l'expérience au sein de l'entreprise, et de maintien et de transfert de ces compétences, et savoir faire a privilégié la formation avec 92.30% des réponses ainsi que les séminaires avec 44.61%

D'un usage très fréquent et d'une apparente unicité, l'expérience est utilisée selon des acceptations variées, elle comporte des éléments cognitifs, des savoirs et des savoir-faire produits dans l'activité de travail, dans les parcours d'insertion.

L'expérience est un élément de la compétence qui entretient, avec les qualités acquises en **formation initiale**, constituent des facteurs de production plutôt complémentaires du potentiel d'adaptation. On constate aussi que **l'expérience professionnelle** est une forme aussi particulière d'acquisition des compétences. Elle est d'abord acquise dans la pratique, une pratique qui ne peut être totalement informelle dans certaines circonstances.

Si l'expérience professionnelle constitue aujourd'hui un référent important d'acquisition du savoir-faire elle ne constitue pas pour autant une notion stabilisée, c'est du moins le constant que nous avons fait en réalisant notre enquête. De ce fait, l'acquisition d'un savoir suppose un processus continu d'assimilation et d'organisation de connaissances par le sujet concerné. Ce qui s'oppose à une simple accumulation et rétention

Tous ces points nous ont permis de vérifier la validité de notre hypothèse, car en effet, après notre enquête nous confirmons que l'expérience permet l'acquisition et le développement du savoir faire.

Peter Druker à analyser la compétence ainsi que le savoir faire, il en a tiré les résultats étant que, une fois inséré dans le travail, le salarié devient compétent dans son travail et acquiert un savoir-faire à travers les tâches qu'il entreprend. Cependant, au fur des années le savoir-faire devient machinal, et réfère à des gestes ou des notions acquises par habitude, ainsi on assistera à une dégradation, passant d'un salarié compétent et productif, à une compétence réduite au fil des années. Dans son ouvrage *On management*, il cite « Dans la société des organisations, tous ceux qui possèdent un savoir devront acquérir de nouvelles connaissances tous les quatre ou cinq ans sous peine d'être dépassé ».

Selon ce principe, « dans une hiérarchie, tout employé a tendance à s'élever à son niveau d'**incompétence** », avec pour corollaire que « avec le temps, tout poste sera occupé par un employé incapable d'en assumer la responsabilité. ».

Au fur et à mesure que le salarié acquiert de **l'expérience**, il peut répondre aux diverses situations de travail en mobilisant des savoir-faire implicites. Un débutant se réfère à des

procédures à appliquer alors que le plus expérimenté aura acquis grâce à la pratique professionnelle, des tours de main, des astuces, des gestes professionnels.

A l'heure actuelle donc, savoir faire c'est bien... Mais savoir transmettre ce que l'on sait faire, c'est mieux, simplement parce que transférer **l'expertise** devient une nécessité vitale. Une nécessité pour les salariées qui veulent évoluer dans leur fonction, bien sur. Mais aussi une nécessité pour l'entreprise car des pans entiers de ses connaissances et de sa culture disparaissent régulièrement avec le départ ou l'évolution des hommes. Pour faire face à cette situation, il faut développer le rôle de la formation au quotidien. Car si, a priori, celui qui est le mieux placé pour transmettre une compétence est celui qui la détient de par sa pratique quotidienne, l'expérience montre souvent que ceux qui savent le mieux faire les choses sur le terrain n'ont pas nécessairement conscience de comment ils les font, un point c'est tout, ce qui ne facilite évidemment pas le transfert des compétences. Ainsi, lorsque un salarié veut pouvoir transmettre sa propre expertise de façon claire et accessible, il est souvent obligé d'approfondir son propre savoir.

Conclusion :

Ainsi l'interprétation des résultats nous a permis de vérifier nos hypothèses sur le terrain d'étude et de consolider nos connaissances. Nous avons constaté que BMT, favorisait l'adéquation entre les exigences des postes offerts ainsi que les qualifications recherchées, elle se donne les moyens de réussir en recrutent des diplômés formés dans le poste qui leur est destiné afin de garantir un rendement productif

Aussi, BMT agit pour développer le savoir-faire de ses salariés en mettant à dispositions des formations et en organisant des séminaires, ce qui permet de faire face à l'avancée constante de la concurrence, du développement et de ne jamais avoir le moindre retard. Avoir des salariés parfaitement formés aux progrès technologiques ou aux dernières normes en vigueur dans le secteur d'activité est le meilleur moyen pour être toujours à la pointe du marché.

De plus, l'entreprise sait que grâce à une formation adaptée, les salariés gagnent en expertise et en productivité mais également au bien être de l'entreprise.

Conclusion

Le constat tiré de notre recherche renvoie à la situation de l'insertion professionnelle des nouveaux diplômés en Algérie qui a subi de profondes mutations depuis l'indépendance et aussi, au rapport du poste occupé avec la qualification des diplômés universitaires. La cassure entre la sortie du système supérieur et l'entrée sur le marché du travail est plus rude liée au développement du contexte de travail et avec les exigences de plus en plus croissantes des entreprises qui rend difficile leurs entrées sur le marché du travail. La mise en évidence de difficultés d'insertion importantes pour les diplômés conduit à s'interroger sur la capacité des structures de formation professionnelle existantes à offrir à ces jeunes des qualifications et des compétences recherchées par les entreprises.

La formation universitaire a pour but de garantir à ses diplômés un emploi rémunéré et correspondant à leur niveau de qualification. Tant dis qu'aux employeurs, en dépit d'un contexte économique difficile et de marges de manœuvre financières limitées, la plupart d'entre eux prennent conscience de la nécessité de reconnaître des compétences individuelles dépassant le savoir-faire uniquement lié au diplôme.

L'obtention d'un diplôme et l'acquisition d'une qualification et de compétences valorisables sur le marché du travail, savoirs, connaissances ensemble de compétences de nature diverse sont autant d'éléments de l'employabilité pouvant être acquis, en partie, dans le cadre d'un cursus de formation universitaire rendant ainsi la capacité d'adaptation des nouveaux diplômés à leurs postes de travail plus facile et donnent une satisfaction à leurs employeurs.

Mais il est important de noter que la conception de la qualification n'est pas la même pour les acteurs et elle varie selon la qualité de formation, le cursus, et le rendement individuel. En ce sens, elle est la résultante d'un rapport de force entre l'employé, son diplôme ainsi que son rapport avec le poste. Ainsi, les individus distinguent la qualification acquise à l'issue de leur formation initiale, celle qui leur est attribuée en cours de vie professionnelle et celle qui leur est socialement associée. De leur côté, les employeurs séparent qualification souhaitée à l'embauche, et celle nécessaire pour occuper correctement un poste précis.

Le déclassement en termes d'emploi occupé, est relié entre le niveau de diplôme acquis et la catégorie d'emploi occupé, concerne essentiellement les plus diplômés dans leur phase d'insertion dans l'emploi

Le déclassement joue ainsi un rôle important dans leur processus d'insertion, progressif, sur le marché du travail. En période de basse conjoncture notamment, les plus diplômés utilisent leur possibilité de changer de « file d'attente » en acceptant de prendre des emplois moins qualifiés pour améliorer leur accès à l'emploi, au détriment des moins diplômés. Si le diplôme continue globalement de protéger du chômage les entrants sur le marché du travail, il ne garantit toutefois plus un emploi ou un salaire correspondant à l'investissement et efforts consenti en formation.

Aussi, dans notre recherche nous avons déduit que l'expérience n'est pas instructive, du moins, pas entièrement et pas à elle seule.

Elle a d'abord besoin d'être instruite par la raison humaine et intellectuelle, par une connaissance ou des connaissances préalable reçu de formations et études. L'expérience nous instruit alors, parce qu'elle est déjà théorique. La plupart du temps, les salariés d'expérience ont développé des techniques, des manières de faire et d'appréhender une situation de travail pour atteindre un but fixé. Dans la plupart des cas, ces savoir-faire sont complètement intériorisés, les salariés expérimentés ne se rendent pas toujours compte qu'ils les mobilisent. Cela devient complètement automatique pour eux. Or, ces savoir-faire intégrés ont un impact fondamental sur la performance de l'entreprise. Selon Peter avec le nombre d'années d'expérience les salariés voient une chance de parvenir à leur niveau d'incompétence et de subir « la stagnation ».

La liste bibliographique

- **Ouvrages :**

1. ANGERS Maurice, **Initiation à la méthodologie des sciences humaines**, édition Casbah université, 1996.
2. BENCHENHOU Mourad, **Vers une université Algérienne (réflexion sur une stratégie universitaire)**, Alger, Opu 19800
3. BENCHENHOU Mourad, **Vers une université Algérienne (réflexion sur une stratégie universitaire)**, Alger, Opu 19800
4. BOUDON Raymond, **Les méthodes en sociologie**, 11eme édition, éd Paris, 1998.
5. BOUTEFNOUCHET Mostefa, **Les travailleurs en Algérie**, achevé d'imprimer sur les presses de l'En.A.P imprimerie KHEMISTI 6, Avenue Pasteur, Alger.
6. CADIN, GUERIN, et autres, **Pratique de éléments de théorie GRH**, édition DUNOD.
7. Daniel Gaudry ,**Expériences, Pratique et savoir-faire** , Edition de boeck.
8. DANIELLE Potocki Malicekt, **éléments de sociologie du Travail et de l'organisation**, ECONOMICA, 1997, Paris
9. FERFERA, Y, **Formation pédagogique et pratiques dans le supérieur**, Edition CREAD, N°59/60, Alger, 2002
10. GRAWITZ Madeleine, **Méthodes des sciences sociales**, 11^{eme} édition, DALLOZ, Paris, 2001.
11. HARAYAMA Yuko, **Le système universitaire**, édition ECONOMICA.2000.
12. Jean-François Cholat, **Ergonomie des postes et lieux de travail -Principes généraux et conception des postes de travail-**, édition 2005.
13. LOUART PIERRE, **Moderniser la gestion des hommes dans l'entreprise**, 2eme édition, Paris.

14. MARTORY Bernard, GROZET Daniel, Gestion des Ressources humaines, Edition 1998.
15. MOUTTAKI Abdellatif ; Le recrutement, Procédure de recrutement, édition 2011.
16. MICHELETTI Patrick, La polyvalence sous toutes ses facettes, Editions d'Organisation, 2002.
17. NADJI Khaoua, L'entreprise, l'université e le marché du travail en Algérie: tentative d'analyse. Edition Orient. 2008/6.
18. SAVALL Henri et autres, l'université citoyenne progrès, exemplarité, édition ECONOMICA, paris 2003
19. PERETTI Jean Marie, Ressources humains, 15^e Edition, Vuibert, Paris, 2008.
20. Verniers M (coord) : « l'insertion professionnelle » Analyse et débats, Economica, 1997, In Cread, la problématique de l'adéquation formation-emploi, Alger, 2005
21. VIEILLVOYE, Sm Wathelet, Maitrise des pré-requis et réussite à l'université, Edition Boeck. Bruxelles.
22. Vischer, Jacqueline C. (2007) "The concept of work place performance and its value to managers." California Management Review, Vol. 49.
23. ZARIFIAN Philippe, Objectif et compétence, éditions liaisons, 2001.

- **Les dictionnaires :**

1. BALEYT J, KURGANISKY A, LAROUCHE CH, SPINDLER.J, Dictionnaire économique et juridique, 4^{ème} Edition Navarre, librairie des sciences économiques, 1995.

2. GEHANNE Jean Claude, **Dictionnaire thématique en science économique**, édition Dunod, Paris, 1999.
3. JEAN CLAUDE Gehanne, **dictionnaire thématique en science économique**, édition Dunod, Paris, 1999.

- **Articles, Revus, Rapports et publications :**

1. ARHAB.B, L'évolution **du marché de l'emploi dans la wilaya de Bejaia**, n°68/69-2^{eme} et 3^{eme} trimestre. 2004, P138.
2. Barbier J-P, « **L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb, ; étude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie**», BIT, unité d'analyse de l'emploi, départements de stratégie en matière de l'emploi, Edition 2006.
3. Bureau international du travail La qualification du travail, Genève, 1960.
4. Communication de monsieur le ministre du travail et de la sécurité sociale relative à la réforme de l'agence nationale de l'emploi. Alger, 25 janvier 2007
5. Colloque internationale sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des diplômés 2010. Guelma Algérie, 2010.
6. GOULARD François (sous la direction), **L'enseignement supérieur en France, Etats des lieux et Propositions**, version finale.
7. Journal EL WATAN, quotidien Algérien n° 7186, 1 Décembre.

8. Le Décret exécutif N° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008 portant du dispositif DAIP
9. Rapport de l'office national de statistique de l'activité d'emploi et du chômage. N°653.Décembre 2013.
10. Yusuf Kocoglu, **La formatons et emploi des jeunes dans les pays méditerranéens**, Lead, Université du Sud Toulon-Var, Décembre 2014.
11. ZEHHATI Fatima, **L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail**, Mémoire de Magister en sociologie et démographie, 2010-2011

- **Les sites internet :**

1. [www. Dictionnaire de l'internaute. Com.](http://www.dictionnaire-internaute.com)
2. [http://eduscol.education.fr/competice/superieur/qualification/qa3.php.](http://eduscol.education.fr/competice/superieur/qualification/qa3.php)
3. [http://www.anem.dz/,?module-site&crud-daip.](http://www.anem.dz/?module-site&crud-daip)
4. [http://www.fce.dz/wp-content/uploads/2016/08/tout-savoir-sur-le-fce2016.](http://www.fce.dz/wp-content/uploads/2016/08/tout-savoir-sur-le-fce2016)
5. [http : www.univ.uuiv-blida.dz/article.centre/](http://www.univ.uuiv-blida.dz/article.centre/) Article réseau de l'université ssad dahlab Blida 2012.
6. [http : www.khenchela.dz/lmd.html/](http://www.khenchela.dz/lmd.html/)
7. <https://elearning.univ-bejaia.dz/>
8. [www.univ-eloued.dz/ /exemple-pages-13/ /](http://www.univ-eloued.dz/exemple-pages-13/)
9. http://www.formulairesdumonde.com/index.php?id=196&r=Indemnité-d-assurance-chomage#top_r
10. www.mfep.gov.dz
11. <http://talents-emploi.com/>

Les annexes

Annexe N°1 :

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Département des
Sciences Sociales et Humaines.

Questionnaire

Élaboré par

Kahina Faid et Hania Boudache

Encadré par

M Mohamed Laifa et Mme Hammoum.

Ce questionnaire a été élaboré dans le but d'étude sociologique que nous voulons réaliser dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin de cycle «**Master en Sociologie travail et des ressources humains** » sur le thème « **Insertion professionnelle. Rapport qualification poste** ». Nous vous sollicitons de répondre avec le plus d'objectivité possible aux questions énumérées ci-dessous. Lisez attentivement les propositions, puis répondez en mettant une (X) devant l'une des propositions. Sachez que vos réponses ne seront utilisées qu'à des fins uniquement scientifiques.

Merci d'avance pour votre aimable collaboration pour
l'enrichissement de cette présente étude.

Données personnelles

1- Sexe :

- Masculin
- Féminin

2- Tranche d'âge :

- [23-27]
- [28-32]
- [33-37]
- [38- 42]
- [43 et plus]

3-Situation matrimoniale :

- Célibataire
- Marié (e)
- Divorcé (e)
- Veuf (Ve)

4-Ancienneté :

- [Moins d'une année]
- [1- 3]
- [4- 6]
- [7 et plus]

5- Catégorie socioprofessionnelle :

- Cadre.
- Maitrise.
- Exécution.

Axe I : Qualification Universitaire et Attributions

1- Diplôme obtenu :

- Licence
- Master
- Doctorat
- Ingéniorat
- Autres, précisez.....

2- Votre spécialité ?

.....

.....

.....

.....

3- L'année d'obtention du diplôme ?

.....

.....

4- Après combien de temps avez vous été insérer dans le monde professionnelle?

- 6mois
- Plus de 6mois
- 1 année
- 2 ans
- 3 ans et plus

5- Par quel canal avez-vous été inséré dans le monde professionnel ?

- L'ANEM
 - Réseaux sociaux professionnelle
 - Recrutement interne
 - Rapport confrérique (réseautage)
 - Autres, précisez
-

6- Comment jugez-vous votre formation initiale par rapport au poste occupé actuellement ?

- Adéquate
- relativement adéquate
- Non adéquate

7- Comment jugez-vous vos connaissances acquises par rapport au poste occupé ?

- Inférieur
- Moyennes
- Adéquate
- Supérieur
- Autres, précisez

8- Selon vous, quelles sont les qualifications ou/et formations requises pour occuper votre poste ?

.....

.....

.....

.....

Axe II : Expérience et savoir-faire

1- D'après vous que signifie le savoir-faire ?

- Capacité reconnue dans un domaine
- Un ensemble d'aptitudes
- Connaissances des moyens qui permettent l'accomplissement d'une tâche
- Compétences acquise par l'ancienneté
- Habilité manuelles ou intellectuelle acquise par l'expérience

2- Selon vous votre expérience vous a-t-elle permis de développer un savoir-faire ?

- Oui
- Non

3- Selon votre conception, comment acquiert-on le savoir-faire ?

- Le Professionnalisme
- La Maîtrise
- L'Expérience
- L'Ancienneté

4- Quelles sont les pratiques de transmissions de savoir-faire proposées par l'entreprise ?

- Recyclage
- Formation
- Séminaire
- Salon de communication
- Atelier et colloque

5- Comment jugez-vous les savoirs acquis à travers votre formation afin d'avoir un meilleur rendement possible de votre part ?

- Insuffisant
- Suffisant
- Très suffisant

6- Comment les connaissances acquises à travers votre formation universitaire ont-elles influencé vos compétences ?

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

7- Un dernier mot?

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

Merci pour votre collaboration, veuillez vous assurer que vous avez répondu à toutes les questions.



FORMULAIRE DE RECHERCHE ACTIVE DE L'EMPLOI

Dans le cadre du Contrat de Travail Aidé (CTA)

Employeurs !

Recrutez un jeune primo-demandeur, dans le cadre du Contrat de Travail Aidé, en CID (universitaire, TS), CIP ou CFI : et bénéficiez des avantages suivants :

1) Une subvention mensuelle nette de l'Etat sur le salaire de poste :

- **12 000 DZD** pendant **trois 03 années non renouvelables** pour les universitaires.
- **10 000 DZD** pendant **trois 03 années non renouvelables** pour les techniciens supérieurs.
- **8 000 DZD** pendant **trois 03 années non renouvelables** pour les diplômés des centres de formation professionnelle.
- **6 000 DZD** pendant **une 01 année non renouvelables** pour les sans qualifications.

2) Un allègement des charges patronales pour une durée d'au moins **douze (12) mois** comme suit :

Au lieu de **25%** de la part patronale de cotisation de Sécurité Sociale vous ne cotiserez qu'à raison de **5%**. Ce taux est porté à **2.5%** pour tout recrutement effectué dans **les régions des hauts plateaux et du sud**.

3) En plus de ces avantages, vous bénéficierez également, d'une subvention mensuelle de 1 000 DZD pour tout recrutement à durée indéterminée.

Ces avantages sont accordés pour une durée maximale de trois (03) années, tant que la relation de travail est maintenue.

NB : Pour bénéficier de ces avantages, il suffit d'en faire la demande auprès de :

- **L'Agence de l'Emploi de votre wilaya pour les avantages au titre du CTA**
- **L'Agence CNAS de votre wilaya pour les abattements des charges patronales**

Références:

- Loi n° 06-21 du 11 décembre 2006 relative aux mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi.
- Loi n°09-01 du 22 juillet 2009 portant loi de finances complémentaires 2009. (Art 106).
- Loi n°11-11 du 18 juillet 2011 portant loi de finances complémentaires 2011. (Art 50).
- Décret Exécutif n° 07-386 du 05 décembre 2007 fixant les mesures et les modalités d'octroi des avantages.
- Décret exécutif n° 13-142 du 10 avril 2013 modifiant et complétant le décret exécutif n° 08-126 du 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle. (DAIP).
- Décret Exécutif n° 10-277 du 04 Novembre 2010 modifiant et complétant le décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008.
- Décret Exécutif n° 10-71 du 31 janvier 2010 fixant les modalités d'application des abattements des parts patronales.

CURRICULUM VITAE DU CANDIDAT

Nom : Prénom :
Date et lieu de naissance :
Sexe : M : F: N° Tél:E-mail :
Adresse :
Niveau d'instruction :
Diplômes:.....
Autres qualifications
Langues étrangères...../ Maîtrise de l'outil informatique. :Oui Non
Date d'inscription.....N° d'Inscription.....
Agence ANEM.....Agence de Compensation.....

Visa du Chef de l'Agence de l'Emploi.

NB : La validité du formulaire de recherche active d'emploi se limite à la wilaya d'inscription du demandeur de l'emploi.

ACCORD DE L'ORGANISME EMPLOYEUR

Je soussigné, Mme /M..... Fonction :
- OrganismeTél :Mail :
- Adresse :

M'engage à recruter dans le cadre du contrat de travail aidé (CTA)

Contrat d'Insertion des Diplômés (CID) : Universitaire : TS :

Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP) :

Contrat Formation Insertion (CFI) :

Mme / Mlle / M.....

- En qualité de

- A compter du

- Avec un salaire mensuel de poste de :

Nom et raison sociale de l'organisme employeur

Signature, Cachet et griffe

NB : Remettre le présent formulaire dûment renseigné, à l'agence de l'emploi de votre lieu d'inscription, l'agence de wilaya ou l'agence lieu d'implantation de l'organisme employeur.



FORMULAIRE DE RECHERCHE ACTIVE DE L'EMPLOI

Employeurs !

Recrutez à travers le Formulaire de Recherche Active d'Emploi

Bénéficiez, pour une durée maximale de **trois (03) années** (tant que la relation de travail est maintenue) de :

1) **Un allègement des charges patronales** pour une durée d'au moins **douze (12) mois** comme suit :

Au lieu de **25%** de la part patronale de cotisation de Sécurité Sociale vous ne cotiserez qu'à concurrence de :

- **15%** lorsqu'il s'agit d'un **demandeur d'emploi ayant déjà travaillé.**
- **5%** lorsqu'il s'agit d'un **primo-demandeur d'emploi.**
- **2.5%** pour tout recrutement effectué dans **les régions des hauts plateaux et du sud.**

2) En plus de ces avantages, vous bénéficierez également, d'**une subvention mensuelle** de **1 000 DZD** pour tout recrutement à durée indéterminée.

NB : Pour bénéficier de ces avantages, il suffit d'en faire la demande auprès de :

- **L'Agence CNAS de votre wilaya pour les abattements des charges patronales**

Références :

- Loi n° 06-21 du 11 décembre 2006 relative aux mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi.
- Loi n°09-01 du 22 juillet 2009 portant loi de finances complémentaires 2009. (Art 106).
- Loi n°11-11 du 18 juillet 2011 portant loi de finances complémentaires 2011. (Art 50).
- Décret Exécutif n° 07-386 du 05 décembre 2007 fixant les mesures et les modalités d'octroi des avantages.
- Décret Exécutif n° 10-71 du 31 janvier 2010 fixant les modalités d'application des abattements des parts patronales.

Pour toute information complémentaire, les Agences CNAS de Wilaya, les Agences de Wilaya de l'Emploi et les Directions de l'Emploi de Wilaya sont à votre disposition. N'hésitez pas de les consulter.

CURRICULUM VITAE DU CANDIDAT

Nom : Prénom :

Date et lieu de naissance :

Sexe : M: F: N° Tél: E-mail :

Adresse :

Niveau d'instruction :

Diplômes:.....

Spécialité.....

Autres qualifications

Langues étrangères.....

Maîtrise de l'outil informatique. :

Date d'inscription.....N° d'Inscription.....

Agence ANEM.....Agence de Compensation.....

Visa du Chef de l'Agence de l'Emploi.

NB : La validité du formulaire de recherche active d'emploi se limite à la wilaya d'inscription du demandeur de l'emploi.

ACCORD DE L'ORGANISME EMPLOYEUR

Je soussigné, Mme /M.....

- Fonction :
- OrganismeTél.....
- Adresse :

M'engage à recruter en C.D.I. C.D.D.

Mme / Mlle / M.....

- En qualité de
- A compter du
- Avec un salaire mensuel de poste de :

Nom et raison sociale de l'organisme employeur
Signature, Cachet et griffe

NB : Remettre le présent formulaire dûment renseigné, à l'agence de l'emploi de votre lieu d'inscription, l'agence de wilaya ou l'agence lieu d'implantation de l'organisme employeur.

Titulaire du poste

Chef de Service Projets & Travaux

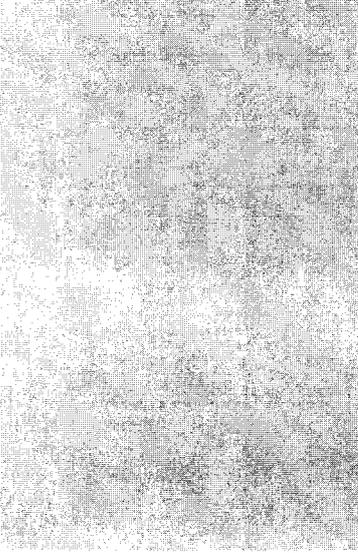
Secteur

Cadre

Indice :

Mission principale

Animer, contrôler et coordonner les activités de son service.



- Etude des nouveaux projets.
- Assister les organismes externes à l'étude des nouveaux projets
- Assurer le suivi et le bon déroulement des travaux et projets.
- Préparer et signer les attachements contradictoires.
- Veiller au respect et à l'application du cahier de charge ou contrat des prestataires
- Veiller au respect des délais de réalisation.
- Coordonner entre le chargé de travaux et Assainissement et les différentes structures.
- Préparation de tous les documents administratifs liés au projet et travaux avec les différentes administrations internes et externes
- Représenter BMT auprès des autorités portuaires pour l'étude et le lancement d'un projet ou travaux
- Interpréter et réactualiser les plans d'infrastructures
- Superviser la Gestion de l'assainissement au sein du Terminal et ses annexes
- Superviser la Gestion du Parc Auto
- Veiller à l'application des procédures relatives à l'hygiène et sécurité.

Formations et savoir-faire :

- Ingénieur en génie Civil.
- 05 ans d'expérience
- Langues : Français, Anglais, Arabe

Exigence du poste :

- Sens de commandement, autorité, intégrité.
- Très bonne connaissance des projets

Position hiérarchique

Chef de Département des Ressources Humaines & Moyens

Position Fonctionnelle

A des liens avec toute la hiérarchie de toutes les structures de BMT Spa

Approbation de Directeur Structure	Approbation du Directeur Général

